

Pauschale Abgeltung von Überstunden

Pauschalierungsvereinbarungen zur Vergütung von Überstunden sind nach der Rechtsprechung nicht nur bei leitenden Angestellten, sondern auch bei Arbeitnehmern, die dem Arbeitszeitgesetz unterliegen, zulässig. Diese werden in der Praxis häufig auch bei nicht leitenden Angestellten als „All-in-Entgeltvereinbarung“ getroffen. Alternativ zur „All-in-Entgeltvereinbarung“ besteht die Möglichkeit, eine Überstundenpauschale zu vereinbaren. Sowohl All-in-Vereinbarungen als auch Überstundenpauschalen inkludieren die Verpflichtung des Arbeitnehmers, im Bedarfsfall Mehr- und Überstunden zu leisten.

1. Pauschalvereinbarungen als Sondervereinbarungen iSd § 10 AZG

Durch eine Pauschalvereinbarung, die als Sondervereinbarung zu § 10 AZG zu qualifizieren ist, kann der Arbeitnehmer **nur besser**, nicht aber schlechter **gestellt** werden als bei gesonderter Vergütung seiner Mehr- und Überstundenleistung (vgl. VwGH 21. 12. 2005, 2004/08/0228, ARD 5668/12/2006). Übersteigen die geleisteten Überstunden jenes Ausmaß, das mit der Vereinbarung abgedeckt ist, sind die darüber hinausgehenden Überstunden zusätzlich abzugelten. Leistet der Arbeitnehmer hingegen ein geringeres Ausmaß an Überstunden, als durch die Überstundenpauschale abgedeckt, ist diese im vollen Ausmaß der vereinbarten Höhe zu zahlen. Ein Anspruch auf die Pauschale besteht sogar dann, wenn in einem Monat überhaupt keine Überstunden geleistet werden (vgl. VwGH 21. 12. 2005, 2004/08/0228, ARD 5668/12/2006).

2. Überstundenpauschale

Im Rahmen einer Überstundenpauschale werden Überstunden pauschal mit einem in der Vereinbarung gesondert angeführten, zusätzlich zum Gehalt – das für die Normalarbeitszeit vereinbart ist – ausgewiesenen Betrag oder im Ausmaß bestimmter Stunden abgegolten.

2.1. Widerrufsklausel und Anpassung von Überstundenpauschalen

Da eine einmal vereinbarte Überstundenpauschale unabhängig von der tatsächlichen Überstundenleistung auszuzahlen ist und nur im Falle nicht gedeckter Mehrleistungen eine Nachzahlung zu erfolgen hat, nicht aber umgekehrt, ein geringerer Überstundenanfall zu einer Kürzung der Pauschale führt, ist – aus Arbeitgebersicht – **dringend anzuraten**, die Überstundenpauschale an eine **Widerrufsklausel** zu knüpfen. Geht der Bedarf an Überstundenarbeit zurück, kann sich der Arbeitgeber auf eine vereinbarte Widerrufsklausel berufen und die erbrachten Überstunden einzeln abrechnen. Bei einer **vorbehaltlos** gewährten Überstundenpauschale besteht die Möglichkeit des einseitigen **Widerrufes** der Pauschale **nicht**, auch wenn infolge geänderter Umstände die Notwendigkeit von Überstunden wegfällt (vgl. OGH 4. 5. 1994, 9 ObA 28/94, ARD 4577/7/94; OGH 5. 12. 1990, 9 ObA 206/90, ARD 4249/34/91).

Wenn die Überstundenpauschale ausdrücklich nach der tatsächlich zu leistenden Zahl der Überstunden bemessen wurde und sich der Arbeitgeber vorbehalten hat, auch in Zukunft die Überstundenpauschale nach den jeweils tatsächlich im Jahresdurchschnitt zu leistenden Überstunden festzusetzen, erlaubt die Rechtsprechung dem Arbeitgeber, die Überstundenpauschale jeweils an **veränderte wirtschaftliche Umstände anzupassen** und gegebenenfalls auch entsprechend zu **kürzen** (vgl. OGH 4. 5. 1994, 9 ObA 28/94, ARD 4577/7/94). Der vertragliche Vorbehalt, am Jahresende die tatsächlich geleisteten Überstunden den durch die Pauschale abgedeckten Überstunden gegenüberzustellen, ist nach dieser Rechtsprechung als **Widerrufsvorbehalt** zu verstehen.

Die Ausübung von Widerrufsrechten im Zusammenhang mit nicht bloß unverbindlich gewährten Arbeitgeberleistungen unterliegt stets einer **Ausübungskontrolle**. Der Arbeitgeber darf Widerrufsvorbehalte nur im Rahmen **billigen Ermessens** ausüben. Macht der Arbeitgeber von einem vereinbarten Widerrufsrecht Gebrauch, weil zB die tatsächliche durchschnittliche Überstundenleistung des Arbeitnehmers zurückging, kann aber kein Zweifel bestehen, dass der Rahmen des billigen Ermessens (gefestigte Rsp, vgl. zB OGH 24. 2. 2009, 9 ObA 113/08w, ARD 6023/1/2010) eingehalten wurde. Bei einem Auseinanderklaffen der tatsächlich geleisteten Überstunden und der Höhe der Pauschale besteht ein berechtigtes Arbeitgeberinteresse am **Übergang zur Einzelabrechnung** tatsächlich erbrachter Mehrdienstleistungen.

2.2. Befristung von Überstundenpauschalen

Alternativ zur Vereinbarung eines Widerrufsvorbehaltes kann die Überstundenpauschale befristet gewährt werden. Der OGH hat auch die **mehrmalige Befristung** bei der Vereinbarung von Überstundenpauschalen für **zulässig** erklärt und zutreffend das Interesse des Arbeitgebers, eine einmal gewährte Überstundenpauschale im Hinblick auf den tatsächlichen Überstundenanfall zu überprüfen und an geänderte wirtschaftliche Umstände für die Zukunft anzupassen, als sachlich gerechtfertigt und damit als zulässig anerkannt. Nach dem OGH hat der Arbeitgeber ein **berechtigtes Interesse** daran, eine **Pauschalentlohnung** regelmäßig auf ihre **Konkordanz** mit den **tatsächlich erbrachten Mehrleistungen** des Arbeitnehmers zu überprüfen (OGH 27. 7. 2011,

Die Autorin:

Mag. Maria Schedle

ist als Rechtsanwältin und Juniorpartnerin der Kunz Schima Wallentin Rechtsanwältinnen OG im Arbeits- und Sozialrecht tätig.

Kontakt:

maria.schedle@ksw.at

Publikationen der Autorin: Die Auswirkungen der Verwaltungsreform 2012 auf das Verfahren in der gesetzlichen Sozialversicherung, ARD 6382/6/2014; Rechtsfolgen verspäteter Rückkehr zur Arbeit, ZAS 2010, 288 ff (gemeinsam mit G. Schima); Vulkanaschebedingte Flugverbote und Entgeltfortzahlung, RdW 10/2010, Art 661 (gemeinsam mit G. Schima)



Foto Tischank

9 ObA 61/11b, ARD 6176/4/2011). Zudem führt die Nichtverlängerung einer Pauschalvereinbarung nur dazu, dass der Arbeitnehmer seine tatsächlich geleisteten Überstunden (einschließlich der gesetzlichen Überstundenzuschläge) abgegolten erhält.

2.3. Wegfall von Überstunden aufgrund gesetzlicher Verbote

Ausnahmsweise lässt die Rechtsprechung die (**vorübergehende**) **Einstellung** einer Überstundenpauschale dann zu und geht vom Ruhen der Verpflichtung des Arbeitgebers zur Leistung einer Überstundenpauschale aus, wenn es aufgrund eines gesetzlichen **Verbotes** nach dem **Mutterschutzgesetz** (MSchG) zu einem gänzlichen **Entfall von Überstundenleistung** durch die Arbeitnehmerin kommt (vgl OGH 29. 4. 1975, 4 Ob 81/74, ARD 2757/8/75; OGH 18. 8. 1995, 8 ObA 233/95, ARD 4701/27/95). Nach der Ansicht des OGH würde der Vereinbarung einer Überstundenpauschale die Annahme beider Vertragsparteien zugrunde liegen, dass Überstunden auch tatsächlich geleistet werden dürfen. Kann eine schwangere Dienstnehmerin nicht mehr zur Überstundenstundenarbeit herangezogen werden, ist der Arbeitgeber nach dieser Rechtsprechung auch ohne ausdrückliche Vereinbarung eines Widerrufsvorbehaltes berechtigt, die Zahlung der Überstundenpauschale (vorübergehend) einzustellen.

2.4. Echte Überstundenpauschalen sind bei Gehaltserhöhungen anzupassen

Abhängig davon, ob eine Überstundenpauschale im Hinblick auf eine bestimmte Anzahl von Stunden zugesagt wurde oder ob „nur“ ein bestimmter Betrag (überkollektivvertraglicher Entgeltbestandteil) der Abgeltung von Überstunden gewidmet wurde, unterscheidet der VwGH zwischen einer „echten“ und einer „unechten“ Überstundenpauschale (VwGH 21. 12. 2005, 2004/08/0228, ARD 5668/12/2006).

Bei Vereinbarung einer „echten“ **Überstundenpauschale** ist die Überstundenpauschale bei **Gehaltserhöhungen** entsprechend **anzupassen**, um zu gewährleisten, dass die (ursprünglich) vereinbarte Anzahl an Überstunden abgedeckt ist, während der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer bei Vereinbarung einer „unechten“ **Überstundenpauschale** die zusätzliche Zahlung einer

vom Monatsentgelt unterscheidbaren ausdrücklich genannten Geldsumme verspricht, die auf das Überstundenentgelt angerechnet wird. Eine **Gehaltserhöhung** hat demnach auf die „unechte“ Überstundenpauschale **keinen Einfluss**.

3. All-in-Vereinbarung

Anders als bei einer Überstundenpauschale wird im Rahmen einer All-in-Vereinbarung ein **Gesamtentgelt** vereinbart. Jener Gehaltsbestandteil, der zur Abdeckung von Überstunden herangezogen werden soll, wird **nicht gesondert ausgewiesen**. Das vereinbarte Entgelt steht dem Arbeitnehmer unabhängig davon zu, ob Überstunden geleistet werden.

3.1. Keine Anpassungs- bzw. Widerrufsmöglichkeit bei All-in-Vereinbarungen

Mangels gesonderten Ausweises eines bestimmten Betrages zur Abdeckung von Überstunden kommt eine Anpassung der pauschalen Entlohnung der Überstunden durch Ausübung eines Widerrufsrechts nicht in Betracht. Das vereinbarte Gesamtentgelt ist **auch dann ungekürzt** weiter zu bezahlen, wenn aufgrund eines **gesetzlichen Verbotes** (zB nach dem Mutterschutzgesetz) überhaupt keine Überstunden geleistet werden dürfen.

3.2. All-in-Vereinbarungen auch bei nicht leitenden Angestellten

Sinnvoll ist die Vereinbarung eines All-in-Entgeltes dann, wenn dem Arbeitnehmer – unabhängig von der Leistung einer bestimmten Anzahl von Überstunden – im Hinblick auf seine Tätigkeit und seine Qualifikation ein Entgelt gewährt werden soll, das das kollektivvertragliche Mindestentgelt (weit) übersteigt. Dieses Kriterium kann auch bei nicht leitenden Angestellten iSd Arbeitszeitgesetzes erfüllt sein.

3.3. Formulierung von All-in-Vereinbarungen

Der OGH stellt keine besonders hohen Anforderungen an die Formulierung einer All-in-Entgeltvereinbarung. Sie kann durch Einzelvertrag ausdrücklich oder auch schlüssig zustande kommen. Dem Arbeitnehmer muss bei Vertragsabschluss nur **erkennbar** gewesen sein, dass mit dem gewährten Entgelt **auch die Überstundenvergütung** (Normallohn und Zuschlag) **abgegolten** sein soll (stRsp vgl zuletzt zB OGH 29. 3. 2013, 9 ObA 160/11m, ARD 6245/3/2012; OGH 22. 2. 2011, 8 ObA 29/10p, ARD 6130/3/2011 uvm).

Aus einer **überkollektivvertraglichen Entlohnung allein** kann aber noch **nicht** auf eine **Pauschalvereinbarung geschlossen** werden (OGH 29. 1. 1992, 9 ObA 251/91, ARD 4398/11/92). Ausreichend bestimmt und damit eine wirksame All-in-Vereinbarung ist nach Ansicht des OGH aber zB die Regelung, wonach „für Mehrleistungen, die bis zu der vom Arbeitszeitgesetz festgelegten Grenze erbracht werden, über den vereinbarten Bezug hinaus keine gesonderte Entschädigung gebührt“ (vgl OGH 11. 7. 2001, 9 ObA 161/01v, ARD 5263/9/2001).

Auch die Vereinbarung, wonach mit dem **überkollektivvertraglichen** Teil der **Entlohnung** auch die **Abgeltung von Mehrarbeit** geregelt ist, wird vom OGH als ausreichend bestimmt und damit als wirksame All-

in-Vereinbarung angesehen. Dabei reicht es nach Ansicht des OGH aus, wenn im Dienstvertrag unter der Rubrik Entgelt auf die Einstufung ins kollektivvertragliche Gehaltsschema verwiesen und (an anderer Stelle im Vertrag) vereinbart wird, dass mit der Überzahlung Überstunden im gesetzlich zulässigen Ausmaß abgegolten werden (vgl OGH 11. 5. 2006, 8 ObA 11/06k, ARD 5722/9/2006). Auf das abgedeckte Ausmaß von Überstunden und Mehrleistungen muss nicht konkret hingewiesen werden, eine **Abgeltung „sämtlicher Mehrleistungen“** ist bestimmt genug (vgl zB OGH 9. 5. 2001, 9 ObA 9/01s, ARD 5247/50/2001; OGH 21. 2. 2002, 8 ObA 79/01b, ARD 5363/15/2002).

In einer jüngeren Entscheidung hatte der OGH über eine Vereinbarung in einem Angestelltenvertrag eines Unternehmensberaters zu entscheiden, wonach die Zurverfügungstellung der gesamten Arbeitskraft gegen ein jährliches Gesamtentgelt vereinbart wurde, wobei sich das Gesamtentgelt aus einem Grundgehalt und einem Bonus zusammensetzte. Nach dem festgestellten Sachverhalt war dem klagenden Unternehmensberater bei Vertragsabschluss bekannt, dass in der Branche der Unternehmensberater Pauschalvereinbarungen üblich sind und Überstunden nicht gesondert abgegolten werden. Der Arbeitsvertrag enthielt **nicht einmal einen Verweis** auf die Anwendung des **Kollektivvertrages** für Unternehmensberater. Dieser wurde auch nicht im Betrieb aufgelegt. Der beklagte Arbeitgeber besaß – nach dem festgestellten Sachverhalt – **keine Gewerbeberechtigung**. Dennoch bestätigte der OGH die das Klagebegehren abweisende Entscheidung des Berufungsgerichtes, wonach es für die Bestimmbarkeit der Überstundenentlohnung **ausreichend** sei, dass ein **Kollektivvertrag** oder zumindest dessen Entgeltbestimmungen **anwendbar** seien.

Im Anlassfall hielt es der OGH für ausreichend, dass sich die Anwendung des Kollektivvertrages für Unternehmensberater (nur) aus **§ 2 Abs 13 GewO** ergab, wonach Normen der kollektiven Rechtsgestaltung, die für Arbeitsverhältnisse zu Arbeitgebern gelten, die ihre Tätigkeit aufgrund einer Gewerbeberechtigung ausüben, auch auf jene Arbeitsverhältnisse zu jenen Arbeitgebern zur Anwendung kommen, die ihre Tätigkeit ohne die erforderliche Gewerbeberechtigung ausüben (OGH 29. 3. 2013, 9 ObA 160/11m, ARD 6245/3/2012).

All-in-Vereinbarungen, bei denen ein kollektivvertragliches Mindestgehalt ausgewiesen ist und sich aus der weiteren Formulierung ergibt, dass **jegliche Überzahlung** über das Mindestgehalt der **Abgeltung von Mehrleistungen** dient, sind somit jedenfalls **wirksam**.

3.4. Widmung von Gehaltsbestandteilen zur Abdeckung von Überstunden

Enthält ein Dienstvertrag beispielsweise eine Formulierung, wonach mit dem vereinbarten Entgelt auch Leistungen des Dienstnehmers abgegolten sind, die über die Normalarbeitszeit hinaus erbracht werden, ist diese Vertragsbestimmung dahin gehend zu verstehen, dass geleistete Überstunden nicht gesondert entlohnt werden und mit dem vereinbarten Entgelt abgegolten sind. Welche Entgeltteile der Abgeltung von Überstundenleistung gewidmet werden sollen, ist nach dem Wortlaut der Vereinbarung zu ermitteln. Nicht nur das Fixgehalt, sondern

auch **Prämien** oder als sonstige **„Sonderzulagen“** gewidmete Gehaltsbestandteile können der **Abgeltung von Mehrleistungen** dienen, soweit sie nach dem Kollektivvertrag nicht zwingend für die Abgeltung der Normalarbeitszeit zu leisten sind. Grundsätzlich ist davon auszugehen, dass nach dem Wortlaut einer derartigen Vereinbarung alle Überstunden mit der Pauschalvereinbarung abgegolten sein sollen, die in der Überzahlung (Differenz zwischen dem kollektivvertraglichen Mindestentgelt und dem Ist-Gehalt) Deckung finden.

Die Rechtsprechung (vgl OGH 29. 3. 2012, 9 ObA 160/11m, ARD 6245/3/2012; OGH 2. 6. 2009, 9 ObA 65/09p) geht davon aus, dass mangels anderer Anhaltspunkte im Vertrag das **kollektivvertragliche Mindestgehalt** zur Abgeltung der Normalarbeitszeit als vereinbart angesehen wird, während **alle darüber hinausgehenden Entgeltbestandteile der Abgeltung von Mehrleistungen** dienen. Wenn ein über dem kollektivvertraglichen Mindestentgelt liegendes Ist-Gehalt ausdrücklich für die Abgeltung der in der Normalarbeitszeit geleisteten Arbeit vereinbart ist, steht für die Abgeltung der Überstundenarbeit ein entsprechend geringerer Betrag zur Verfügung (*Heilegger* geht davon aus, dass ein „Einvernehmen“ der Vertragsparteien festgestellt werden muss, [nur] das kollektivvertragliche Mindestentgelt für die Normalarbeitszeit zu widmen, DRdA 2012, 21).

Hinweis:

Für die Praxis ist ungeachtet der oben zitierten Rechtsprechung **anzuraten**, eine **Formulierung** zu finden, aus der ausdrücklich und **klar** hervorgeht, welche Entgeltbestandteile für die Abgeltung der Mehr- und Überstundenleistungen herangezogen werden. Es ist dringend anzuraten, ausdrücklich zu **vereinbaren, welche Gehaltsbestandteile**, also zB auch Prämien, Zulagen etc, zur **Abgeltung von Überstunden** bzw Mehrleistungen herangezogen werden sollen.

4. Deckungsprüfung bei Pauschalvereinbarungen

Wurde eine Pauschalvereinbarung getroffen, bestehen nach ständiger Rechtsprechung darüber hinausgehende Ansprüche auf Mehrleistungsabgeltung nur, wenn der der Abgeltung der Mehrleistungen gewidmete Entgeltteil die **tatsächlich erbrachten Leistungen** (inkl Zuschlägen) **nicht** abdeckt (vgl OGH 2. 6. 2009, 9 ObA 65/09p; OGH 21. 2. 2002, 8 ObA 79/01b, ARD 5363/15/2002). Bei einer All-in-Vereinbarung ist – wie oben ausgeführt – regelmäßig die Überzahlung zur Abdeckung heranzuziehen, wenn nicht ein über dem kollektivvertraglichen Mindestentgelt liegendes Ist-Gehalt der Abgeltung der innerhalb der Normalarbeitszeit erbrachten Leistungen gewidmet wurde.

Die **Deckungsprüfung** ist – wenn nichts anderes vereinbart ist – nicht monatlich, sondern innerhalb eines **Beobachtungszeitraums von zwölf Monaten** zu machen. Dies bedeutet, dass die in diesem Zeitraum erbrachten Überstunden und Mehrleistungen von dem der Abgeltung der Überstunden gewidmeten Teil des All-in-Entgelts (inkl gesetzlicher und kollektivvertraglicher Zuschläge) im **Jahresdurchschnitt abgedeckt** sein müssen.

Die vom Arbeitgeber (nicht zwingend, aber sinnvollerweise) durchzuführende **Deckungsprüfung** ist von der **Frage der Wirksamkeit der Pauschalvereinbarung zu trennen**. Für die Wirksamkeit der Vereinbarung ist nicht Voraussetzung, dass alle in der Zukunft zu leistenden Mehr- und Überstunden bereits abgedeckt sind. Wenn es in einer Ex-ante-Betrachtung zumindest möglich erscheint, dass die Überzahlung über das kollektivvertragliche Mindestgehalt die voraussichtlich zu leistenden Überstunden abdecken wird, ist die Vereinbarung jedenfalls wirksam (vgl. OGH 9. 5. 2001, 9 ObA 9/01s, ARD 5247/50/2001). Die ex post vorzunehmende Deckungsprüfung zeigt ausschließlich auf, ob über das Pauschalentgelt hinausgehende Ansprüche des Arbeitnehmers bestehen. Wenn sich im **Nachhinein**

herausstellt, dass die geleisteten **Überstunden** vom vereinbarten Pauschale **nicht gedeckt** sind, qualifiziert der VwGH jedoch für Zwecke der **Beitragsbemessung** die Überstundenpauschale als **Akontierung** im Hinblick auf das Überstundenentgelt, das dem Arbeitnehmer für die tatsächlich geleisteten Überstunden gebührt, und ordnet die vom Arbeitgeber zu leistenden Überstundenentgelte jenen Beitragszeiträumen zu, in welchen die Überstunden tatsächlich erbracht wurden (VwGH 21. 4. 2004, 2001/08/0048, ARD 5524/7/2004). Aus **sozialversicherungsrechtlicher Sicht** hat also – wenn sich im Nachhinein herausstellt, dass die geleisteten Überstunden in der Pauschale nicht gedeckt sind – eine **Rückabwicklung** der Pauschalierungsvereinbarung für den betroffenen Beitragszeitraum stattzufinden.

Impressum:

Offenlegung gemäß § 25 MedienG:

Medieninhaber und Herausgeber iSd § 1 Abs 1 Z 8 und Z 9 MedienG: LexisNexis Verlag ARD Orac GmbH & Co KG | Sitz: Marxergasse 25, 1030 Wien | Unternehmensgegenstand: LexisNexis ARD Orac ist ein führender Fachverlag in Österreich im Bereich Steuern, Recht und Wirtschaft, der die Tradition der Verlags-häuser Orac und ARD unter internationalem Dach fortführt, LexisNexis ARD Orac ist ein Tochterunternehmen der international tätigen Verlagsgruppe Reed Elsevier, deren Legal Division weltweit unter dem Namen LexisNexis firmiert. | Blattlinie: Rechtsinformation und Wirtschaftsinformation; aktuelle rechtliche Neuerungen | Geschäftsführung: Mag. Peter Davies, MBA | Unbeschränkt haftender Gesellschafter: Orac Gesellschaft m.b.H., Marxergasse 25, 1030 Wien | Kommanditist: Reed Messe Salzburg Gesellschaft m.b.H., Am Messezentrum 6, 5021 Salzburg | Beteiligungsverhältnisse: Alleiniger Gesellschafter der Orac Gesellschaft m.b.H.: Reed Elsevier Austria GmbH, Am Messezentrum 6, 5021 Salzburg | Gesellschafter der Reed Messe Salzburg Gesellschaft m.b.H.: Reed Elsevier Overseas B.V., Radarweg 29, 1043 NX Amsterdam (0,1%), Reed Elsevier Austria GmbH, Am Messezentrum 6, 5021 Salzburg (99,9%) | Alleiniger Gesellschafter der Reed Elsevier Austria GmbH: Reed Elsevier Overseas B.V., Radarweg 29, 1043 NX Amsterdam | Alleiniger Gesellschafter der Reed Elsevier Overseas B.V.: Reed Elsevier Holdings B.V., Radarweg 29, 1043 NX Amsterdam | Gesellschafter der Reed Elsevier Holdings B.V.: Reed Elsevier Group PLC, 1-3 Strand, London WC2N 5JR (50%), Reed Elsevier Holdings Ltd., 1-3 Strand, London WC2N 5JR (50%) | Redaktion: Marxergasse 25, 1030 Wien. Derzeit gilt Anzeigenpreisliste Stand Jänner 2014 | Verlags- und Herstellungsort: Wien | Die Zeitschrift erscheint 1 x pro Woche | Einzelheftpreis 2014: 15 €; Jahresabonnement 2014: 694 € inkl. 10 % MWSt bei Vorauszahlung; Preisänderungen vorbehalten | Bankverbindung: Bank Austria, IBAN: AT84 1200 0504 2346 8600, BIC: BKAUATWW | Abbestellungen sind nur zum Jahresschluss möglich, wenn sie bis spätestens 30. 11., bekannt gegeben werden | Druck: Prime Rate GmbH, H-1044 Budapest. | Best.-Nr. 54.00.00 | ISSN 1996-2363.

Verlagsrechte: Die in dieser Zeitschrift veröffentlichten Beiträge sind urheberrechtlich geschützt. Alle Rechte bleiben vorbehalten. Kein Teil dieser Zeitschrift darf ohne schriftliche Genehmigung des Verlages in irgendeiner Form – durch Fotokopie, Mikrofilm, Aufnahme in eine Datenbank oder auf Datenträger oder auf andere Verfahren – reproduziert oder in eine von Maschinen, insbesondere Datenverarbeitungsanlagen, verwendbare Sprache übertragen werden. Das gilt auch für die veröffentlichten Entscheidungen und deren Leitsätze, wenn und soweit sie vom Einsender oder von der Schriftleitung redigiert, erarbeitet oder bearbeitet wurden und daher Urheberrechtsschutz genießen. Fotokopien für den persönlichen und sonstigen eigenen Gebrauch dürfen nur von einzelnen Beiträgen oder Teilen daraus als Einzelkopie hergestellt werden.

Mit der Einreichung seines Manuskriptes räumt der Autor dem Verlag für den Fall der Annahme das übertragbare, zeitlich und örtlich unbeschränkte ausschließliche Werknutzungsrecht (§ 24 UrhG) der Veröffentlichung in dieser Zeitschrift, einschließlich des Rechts der Vervielfältigung in jedem technischen Verfahren (Druck, Mikrofilm etc) und der Verbreitung (Verlagsrecht) sowie der Verwertung durch Datenbanken oder ähnliche Einrichtungen, einschließlich des Rechts der Vervielfältigung auf Datenträgern **jeder Art, der Speicherung** in und der Ausgabe durch Datenbanken, der Verbreitung von Vervielfältigungsstücken an die Benutzer, der Sendung (§ 17 UrhG) und **sonstigen öffentlichen Wiedergabe** (§ 18 UrhG) in allen Sprachen ein.

Mit der Einreichung von **Beiträgen von Arbeitsgruppen** leistet der Einreichende dafür Gewähr, dass die Publikation von allen beteiligten Autoren genehmigt wurde und dass alle mit der Übertragung sämtlicher Rechte an den Verlag einverstanden sind.

Mit dem vom Verlag geleisteten Honorar ist die Übertragung sämtlicher Rechte abgegolten. Aufgrund der Honorierung erlischt die Ausschließlichkeit des eingeräumten Verlagsrechts nicht mit Ablauf des dem Jahr des Erscheinens des Beitrags folgenden Kalenderjahres (§ 36 UrhG). Für die Verwertung durch Datenbanken gilt dieser Zeitraum keinesfalls.

Trotz sorgfältigster Bearbeitung erfolgen alle Angaben ohne Gewähr. Eine Haftung des Verlages, der Herausgeber und der Autoren ist ausgeschlossen.