



Vereinbarungen im Arbeitsrecht: Worauf müssen Sie achten?

Mag. Fabian Ennsmann, MBA
Isabella Reiter, LL.M.

27.11.2023

Inhalt (1)

■ **Vereinbarungen in Vorbereitung des Dienstverhältnisses**

- Formvorgaben im Stelleninserat
- Ausschluss des Kostenersatzes bei Bewerbungsgesprächen

■ **Wichtige Dienstvertragsklauseln (1)**

- Probezeit
- Befristung des Dienstverhältnisses
- Versetzungsvorbehalte im Hinblick auf Dienstort und Verwendung
- Klauseln zur Gestaltung der Kündigungsfristen und Termine
- Konkurrenzverbot und Konkurrenzklausel
- Pauschalierungsvereinbarungen
- Wichtige Regelungen zum Urlaub

Inhalt (2)

- **Wichtige Dienstvertragsklauseln (2)**
 - Aufsaugklauseln in Bezug auf KV-Erhöhungen
 - Konventionalstrafe

- **Vereinbarungen im laufenden Dienstverhältnis**
 - Privatnutzung des Firmen-KFZ
 - Ausbildungskostenrückerersatz
 - Vereinbarungen über Kontrollmaßnahmen im Betrieb
 - Schriftform / Generalbereinigung
 - Home-Office

Grundsätzliches

- **Schriftform!**
 - Beweisbarkeit sicherstellen
 - unabhängig vom tatsächlichen Erfordernis der Schriftform
- **Formulierungen mit Bedacht wählen**
 - auf unmissverständliche Textierung achten (Tipp: außenstehender Dritter)
 - alle Eventualitäten abdecken
 - keine unverständlichen juristischen Texte und Nennung von Paragraphen
- **Widerrufsmöglichkeiten vorsehen**
- **Druck mit Vereinbarung aufbauen?**
- **Muster verwenden**
 - diverse Mustervereinbarungen über die Wirtschaftskammer abrufbar
 - kostenfrei

Formvorschriften im Stelleninserat

- Verpflichtung, auf Gleichbehandlung zu achten
- keine Diskriminierung in Bezug auf irrelevante persönliche Merkmale
- gilt für jede Form einer Stellenausschreibung
 - Zeitung, Social Media, Rundmails...
 - gilt nicht, wenn keine Bezugnahme auf konkrete Stelle („wir suchen“)
- geschlechtsneutrale Formulierung
 - durch differenzierte oder neutrale Bezeichnung (Koch/Köchin bzw. Küchenkraft)
- Gehaltsangabe
 - unter Bezifferung des Mindestgehalts laut KV
 - wenn kein KV: orts- und branchenübliche Entlohnung
- Strafen bis zu EUR 360,00 bzw. Schadenersatzansprüche

Kostenersatz beim Bewerbungsgespräch

- Kostenersatz möglich wenn
 - Übernahme der Kosten zugesagt
 - stillschweigende Verpflichtung zum Kostenersatz
 - Initiative vom DG ausgeht und Kostenersatz nicht ausgeschlossen
- Kostenersatz für
 - Fahrtkosten
 - Übernachtungskosten (zB bei mehrtägigem Aufnahmeverfahren)
 - Ersatz für aufgewendete Zeit
 - nicht für Herstellung der Bewerbungsunterlagen
- Kostenersatz für Kosten des Dienstgebers in aller Regel nicht möglich

Befristung des Dienstverhältnisses (1)

- Festlegung des **Beginns** und des **Endes** des Dienstverhältnisses
 - datumsmäßig (kann KV vorsehen!); objektiv eintretendes Ereignis
 - DV endet mit Fristablauf automatisch; keine Auflösungserklärung
 - Dauer: keine Mindest- und Höchstdauer
- Befristungen grundsätzlich zulässig, 1. Befristung muss nicht begründet werden (Ausnahme: DV von AKÜ)
- Auflösung nur bei Vorliegen eines wichtigen Grundes oder einvernehmlicher Auflösung
- § 2 Abs 2 Z 4 AVRAG: Angabe im Dienstzettel
- **Muster**
 - „Das Arbeitsverhältnis ist über die Probezeit hinaus bis zum (xx.xx.20xx) befristet.“

Befristung des Dienstverhältnisses (2)

- Fortsetzung des befristeten DV über vereinbartes Ende hinaus → unbefristetes DV
- Information über frei werdende unbefristete Stellen im Betrieb
- **Befristung und Kündigung**
 - Vorzeitige Kündigung des DV nur, wenn KÜ-Möglichkeit vereinbart wurde
 - Dauer der Befristung und Dauer der einzuhaltenden KÜ-Fristen müssen in angemessenem Verhältnis zueinander stehen (iSd § 879 ABGB; 9 ObA 43/03v)
 - Sachliche Rechtfertigung gefordert (8 ObA 56/07d)
- Kettenarbeitsverträge grds unzulässig
 - nur zulässig, wenn besondere wirtschaftliche bzw. soziale Gründe vorliegen
 - Vorliegen eines Rechtfertigungsgrundes obliegt dem Arbeitgeber

Befristung des Dienstverhältnisses (3)

■ **Befristung und Schwangerschaft**

- Nicht sachlich gerechtfertigte Befristungen: Schwangerschaft während des befristeten DV → DV läuft mit Fristende **nicht** ab
- Verlängerung des befristeten DV bis zum Beginn der Schutzfrist (idR 8 Wochen; bei Vorliegen gesundheitlicher Gründe früher möglich)
- Sachlich gerechtfertigte Befristungen: bleibt bei ursprünglich vereinbartem Ende des DV

Probezeit

- grundsätzlich **unbeschränkte Lösungsfreiheit**
 - Unterliegen jedoch Diskriminierungsverboten
 - Nichteinhaltung von Fristen, Terminen; keine Angabe von Auflösungsgründen
- Keine automatische Probezeit, außer KV sieht diese ausdrücklich vor; Vereinbarung im DV
- Probe-DV **höchstens 1 Monat** ab Beginn des DV
 - Empfehlung Schriftlichkeit (manche KV sehen Schriftlichkeit vor)
- Neuerliche Probezeit möglich, aber keine Umgehung arbeitsrechtlicher Schutzvorschriften
- **Muster**
 - *„Die Probezeit beträgt ein Monat. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis von beiden Arbeitsvertragsparteien täglich gelöst werden.“*

Versetzungsvorbehalte Dienstort/Verwendung (1)

- Einreihung des/der AN an einen neuen Arbeitsplatz
 - Änderung der Arbeitsbedingungen (zB Änderung des Arbeitsortes bzw des Tätigkeitsbereiches)
 - Keine Versetzung bspw bei Verlust einzelner Tätigkeitsbereiche (OLG Wien 9 Ra 112/99b) oder Zuweisung eines anderen Arbeitsraumes (9 ObA 49/88)
- **Zulässigkeit** einer Versetzung
 - Ist die Versetzung durch den DV gedeckt?
JA → einseitiges **Weisungsrecht** des/der AG
Wenn Deckung im DV: Prüfung der Zumutbarkeit und Interessenabwägung
 - Muss der/die AN der Versetzung zustimmen?
JA → wenn keine Deckung im DV, Versetzung führt zu Änderung des DV

Versetzungsvorbehalte Dienstort/Verwendung (2)

■ Muster

- *„Der gewöhnliche Arbeitsort ist*

Die Aufnahme des Arbeitnehmers erfolgt aber jedenfalls für alle bestehenden und künftigen Betriebsstätten des Arbeitgebers. Der Arbeitgeber behält sich die Versetzung an einen anderen Arbeitsort vor. Der Arbeitnehmer erklärt sich bereit, über Verlangen des Arbeitgebers seine Dienste auch am neuen Arbeitsort zu leisten.“

- *„Der Arbeitnehmer wird für folgende Tätigkeiten als Angestellter aufgenommen:*

.....

.....

Er ist verpflichtet, alle mit diesen Tätigkeiten verbundenen Arbeitsleistungen zu verrichten. Der Arbeitgeber darf dem Arbeitnehmer eine andere Verwendung zuweisen. Der Arbeitnehmer ist damit einverstanden, vorübergehend auch geringerwertige Tätigkeiten auszuüben.“

Kündigungsklauseln (1)

■ Vereinbarung Kündigungstermin 15. und Monatsletzter

- Infolge gesetzlicher Ermächtigung: Durch KV, BV oder EV zulässig, dass KÜ-Frist am 15. oder Letzten eines Kalendermonats endet
- DV kann zu 24 möglichen Terminen beendet werden
- z. B. KV Gastronomie Ang.
- **Vereinbarung** mit dem/der AN jedenfalls zu **empfehlen!**
- Achtung: Auf einschränkende Kollektivvertragsbestimmungen achten!

- **Muster**

„Aufgrund der mit 1. Oktober 2021 in Kraft tretenden neuen Rechtslage wird zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer folgende Vereinbarung geschlossen: Sollte das gegenständlich Dienstverhältnis über den 1. Oktober 2021 weiterhin aufrecht sein, kann es vom Arbeitgeber nach dem 30. September 2021 unter vorheriger Einhaltung der vorgesehenen Kündigungsfrist zu jedem Fünfzehnten oder Letzten eines Kalendermonats aufgelöst werden.“

Kündigungsklauseln (2)

■ Anpassung Kündigungsfrist

- AN-KÜ: einmonatige KÜ-Frist, Monatsletzter
- in Praxis vertragliche Verlängerungen der gesetzlichen Selbstkündigungsfrist gewünscht
- Verlängerungen bis zu **max. ½ Jahr zulässig**
- für AG aus Kostengründen **nicht empfehlenswert** (sichert weder gute Arbeitsleistung noch Schutz vor Krankenständen)
- Achtung: Die vom/von der AG einzuhaltende Frist darf nicht kürzer sein
→ gesetzliches **Fristengleichheitsgebot**
- Einräumung gleicher KÜ-Termine (ansonsten Wertung des OGH, dass Vereinbarungen für abweichende AG-KÜ-Termine rechtswidrig sind)

Konkurrenzverbot/Konkurrenzklausel (1)

- **Konkurrenzverbot** = vertragliche Wettbewerbsbeschränkung während des DV
- **Konkurrenzklauseln** = nachvertragliche Wettbewerbsverbote
- **Konkurrenzverbot**
 - **Angestellte (§ 7 AngG)**
 - zwingend im Gesetz geregelt, Hinweis im DV aber empfehlenswert
 - während aufrechtem DV weder 1. ein selbstständiges, kaufmännisches Unternehmen betreiben oder 2. im Geschäftszweig des/der AG für eigene oder fremde Rechnung Handelsgeschäfte machen
 - Verstöße uU Entlassungstatbestand und Schadenersatzansprüche bzw Herausgabe der bezogenen Vergütungen
 - Erweiterung des Verbots zB auf jegliche Nebentätigkeit → vertragliche Vereinbarung erforderlich (Achtung: Erwerbsfreiheit!)

Konkurrenzverbot / Konkurrenzklausele (2)

■ Konkurrenzverbot

■ **Arbeiter**

- Entlassungsgrund, wenn eine konkret abträgliche Nebenbeschäftigung ausgeübt wird
- Konkurrenzverbote eher selten

■ Konkurrenzklausele

■ **für Angestellte/Arbeiter gleich (§ 36 AngG, § 2c AVRAG)**

- für Wirksamkeit vertragliche Vereinbarung, keine Formvorschriften
- Beschränkung der Erwerbstätigkeit für die Zeit nach Beendigung des DV
- Verletzung: Erfüllung/Unterlassung und Schadenersatz
- Konkurrenzklausele **nur in gewissem Umfang wirksam** (AN nicht minderjährig; nur Beschränkung auf Tätigkeit im Geschäftszweig des/der AG; nicht länger als 1 Jahr; Beschränkung keine unbillige Erschwerung des Fortkommens enthält)
- nur bei DV mit bestimmten Mindestentgelten
- Beendigungsart beachten; mögliche Absicherung mit Konventionalstrafe

Entgeltpauschalierungen (1)

- echtes Überstundenpauschale und All-In-Vereinbarung
- keine Einschränkung auf Führungskräfte
- betrifft lediglich Entgelt, nicht Höchstgrenzen der Arbeitszeit
- Überstundenpauschale
 - Anzahl an Überstunden wird vorab festgelegt
 - Überstunden inkl. Zuschlag werden monatlich pauschal abgerechnet
 - unabhängig von tatsächlicher Erbringung
- All-In-Vereinbarung
 - Vereinbarung einer Gesamtsumme an Entgelt
 - Abdeckung von Mehrleistungen mit überkollektivvertraglichem Entgeltteil
 - wenn kein KV: orts- und branchenübliches Mindestgehalt
 - Welche Leistungen erfasst sind, hängt von der Vereinbarung ab

Entgeltpauschalierungen (2)

- Achtung: § 2g AVRAG bei All-In-Vereinbarungen
 - Grundgehalt, Überzahlung (und Gesamtgehalt) sind auszuweisen
 - Vereinbarung ist sonst rechtsunwirksam
- Durchrechnungszeitraum und Deckungsprüfung
 - am Ende des Durchrechnungszeitraums (idR Kalenderjahr)
 - bei Nicht-Abdeckung: Nachzahlung der zusätzlichen Mehrleistung
 - keine Konsequenz für Mitarbeiter, wenn „zu wenig“ gearbeitet
 - Verfallsfristen: erst ab Ende der Durchrechnung
- Widerruf einer Überstundenpauschale
 - nur, wenn Widerrufsvorbehalt vereinbart
 - Ausnahme: § 14 MSchG, Verbot der Leistung von Überstunden bei Schwangeren
 - bestätigt durch OGH 25.1.2022, 8 ObA 35/21m

Entgeltpauschalierungen (3)

■ Formulierungsvorschlag

- *Der Arbeitnehmer wird im Sinne des anzuwendenden Kollektivvertrags aufgrund seiner Tätigkeit als ... in die ... eingestuft.*
- *Aufgrund dieser Einstufung beträgt das kollektivvertragliche Mindestgehalt und damit sein Grundgehalt im Sinne des § 2 Abs 2 Z 9 iVm § 2g AVRAG im Zeitpunkt des Vertragsabschlusses EUR ... brutto.*
- *Das tatsächliche überkollektivvertragliche Gehalt beträgt im Zeitpunkt des Vertragsabschlusses EUR ... brutto.*
- *Mit der tatsächlich gewährten Überzahlung auf das obige Grundgehalt sind ab ... im Kalenderjahresschnitt sämtliche Mehr- und Überstunden, ..., ... und ... abgegolten.*
- *Eine gesonderte Entlohnung für obige Entgeltbestandteile erfolgt nicht.*

Vereinbarungen im Hinblick auf den Urlaub (1)

- Umstellung auf das Kalenderjahr
 - Urlaubsjahr = Dienstjahr
 - schriftliche Einzel- oder Betriebsvereinbarung
 - Achtung: Kostenrisiko bei neu eintretenden Mitarbeitern
- halbtägiger und stundenweiser Urlaub?
 - kleinste Urlaubseinheit: 1 Tag
 - halbtägiger Urlaubskonsum möglich, nicht verpflichtend
 - stundenweise Urlaubsberechnung: EV / BV
 - keine Schlechterstellung der Mitarbeiter
 - kein stundenweiser Konsum!
- 6. Urlaubswoche früher?
 - jederzeit möglich, Achtung im Hinblick auf Diskriminierung

Vereinbarungen im Hinblick auf den Urlaub (2) - Aktuelles

- Urteil zur Urlaubsverjährung
 - EuGH C-120/21 vom 22.9.2022
 - Urlaub verjährt nur dann innerhalb von 3 Jahren, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer tatsächlich in die Lage versetzt hat, diese Ansprüche wahrzunehmen
 - **bedeutet: keine Verjährung bei Verletzung der Hinweispflichten!**
- Aufforderung zum Urlaubskonsum
 - jedenfalls zeitig vor Ablauf des jeweiligen Urlaubsjahres / vor Verjährung
 - so, dass Urlaubskonsum noch möglich ist
- Hinweis auf Verjährungsregelungen
 - wenn möglich direkt nach Aufnahme des Dienstverhältnisses
 - zB als Ergänzung auf den Lohnabrechnungen

Anrechnungs- und Aufsaugklauseln

- Anrechnung von zukünftigen Ist-Lohnerhöhungen auf Überzahlungen
- kein unzulässiger Verzicht auf Lohnerhöhung
- Günstigkeitsprinzip bleibt gewahrt
 - für Mitarbeiter günstiger als Bezahlung des Mindestlohns, da Überzahlung bereits zu Beginn des Dienstverhältnisses gewährt wird. Kein Warten auf Erhöhung notwendig.
- Maximaldauer der Vereinbarung
 - Erhöhungen müssen tatsächlich abgedeckt sein
 - maximal 3 Ist-Lohnerhöhungen
- Formulierung
 - *Angesichts der überkollektivvertraglichen Entlohnung des Arbeitnehmers wird vereinbart, die auf den Abschluss des Arbeitsvertrages nächstfolgende/die beiden nächstfolgenden Mindest- und Istloohnerhöhung(en) auf den kollektivvertraglichen Mindestlohn übersteigenden Teil des Entgelts voll anzurechnen.*

Privatnutzung des Firmen-PKW

- keine gesetzliche Regelung zur Privatnutzung
 - somit auch kein gesetzlicher Anspruch auf Privatnutzung
 - Abgrenzung Privatnutzung / dienstliche Nutzung?
- wesentliche Punkte in der Privatnutzungsvereinbarung
 - Dienstfreistellungen / Karenzen?
 - Führerscheinentzug?
 - Versetzung in andere Funktion?
 - Wer darf fahren?
 - Ausmaß der Privatnutzung?
 - Kostentragung?
 - Widerruf (ohne Kostenersatz)?

Ausbildungskostenrückerersatz (1)

- schriftliche Vereinbarung: Unterschriftlichkeit
- Vereinbarung im Dienstvertrag reicht nicht
 - anlassfallbezogene Vereinbarungen abschließen
- Verwertbarkeit der Ausbildung im Arbeitsmarkt
 - Ausbildungen dürfen nicht nur im Betrieb relevant sein
 - LKW-Führerschein vs. Kennenlernen der Produktpalette
- Bindungsdauer
 - in der Regel 3 Jahre
 - für kostenintensive Spezialausbildungen 5 Jahre
 - Rückzahlung verringert sich mit fortschreitender Zeit
 - bei 3-jähriger Bindung: pro Monat 1/36

Ausbildungskostenrückerersatz (2)

- ziffernmäßige Nennung der Kosten
 - Kosten der Ausbildung
 - Kosten der Anreise und Nächtigung
 - Lohnkosten für Zeitraum der Ausbildung
- rückforderungsfreundliche Beendigungsart
 - Kündigung durch den Dienstnehmer
 - Entlassung
 - unberechtigter vorzeitiger Austritt
 - zulässig auch bei einvernehmlicher Auflösung
 - Achtung: entsprechende Vereinbarung notwendig!
- Rückforderung ausgeschlossen bei DG-Kündigung

Konventionalstrafe (1)

- Bestimmung aus dem allgemeinen Zivilrecht
- pauschalierter Schadenersatz bei Vertragsbruch
- gewinnt auch im Arbeitsrecht an Bedeutung
 - Ansprüche des Arbeitnehmers abgesichert
 - Arbeitgeber gesetzlich nicht geschützt
 - seit der Anpassung der Kündigungsfristen (1.10.2021) wichtig
- Vereinbarung einer festgelegten Summe
 - Bemessung meistens in Monatsentgelten
 - Obergrenze: 6 Monatsentgelte
 - richterliches Mäßigungsrecht
- zweckmäßig, wenn Mitarbeiter nicht mehr greifbar oder Schaden schwer zu beziffern

Konventionalstrafe (2)

- Absicherung diverser Vertragsbestandteile
 - Konkurrenzklausel
 - Verschwiegenheitsvereinbarungen
 - Kündigungsbestimmungen
 - usw.
- Konventionalstrafen schaden späteren Dienstgebern nicht!
- Formulierung:
 - *Der Arbeitnehmer verpflichtet sich im Falle der Verletzung der ausdrücklich zur Schadenersatzleistung. Diese wird -ohne Rücksicht auf den tatsächlich eingetretenen Schaden- durch Vereinbarung einer Konventionalstrafe pauschaliert, und zwar im Ausmaß von Monatsentgelten. Der Arbeitnehmer anerkennt ausdrücklich die Angemessenheit der Konventionalstrafe.*

Vereinbarung über Kontrollmaßnahmen (Video/GPS)

- notwendige BV bei „*Einführung von Kontrollmaßnahmen*“ und „*technischen Systemen zur Kontrolle von Arbeitnehmern*“ sofern diese Maßnahmen die Menschenwürde berühren
 - Systematische Überwachung von Eigenschaften, Handlungen oder des allgemeinen Verhaltens von AN durch den/die BetriebsinhaberIn
 - z. B. Überwachungskamera, Sicherheitskontrollen, GPS-Ortungssystem
- Achtung: Genaue Einzelfallprüfung!
 - gewisser Grad an Kontrolle gehört zu Wesen des DV
 - durch zu große, über das für die Erreichung des Kontrollzwecks erforderliche Ausmaß hinausgehende Kontrolldichte, kann die Menschenwürde berührt werden
- ausdrücklich festlegen, dass die Maßnahmen nicht zur Kontrolle/Überwachung der AN eingesetzt werden
- Muster verwenden

Schriftform/Generalbereinigung

- **Generalklausel** bei einvernehmlichen Beendigungen
 - um für beide AV-Parteien gewünschte Rechtssicherheit zu erwirken
 - Auflösungsvereinbarung erhält Charakter eines Vergleichs und daher umfassende Bereinigungsfunktion
 - Achtung: Auch Ansprüche des AG gegen den AN mitumfasst
- Verhältnisse zur Zeit des Vergleichsabschlusses
- rechtliche Haltbarkeit unsicher (Druck/Zwang?)
- **Muster**

„Mit Erfüllung dieser Vereinbarung sind alle wechselseitigen Ansprüche zwischen den Vertragsparteien endgültig bereinigt und verglichen. Das betrifft sämtliche Ansprüche aus dem Dienstverhältnis oder einer sonstigen mündlichen oder schriftlichen Vereinbarung zwischen den Vertragsparteien. Keine der Vertragsparteien ist daher berechtigt, Forderungen geltend zu machen, die über die in dieser Vereinbarung festgelegten Ansprüche hinausgehen. Dies umfasst auch solche Ansprüche, die bei Abschluss dieser Vereinbarung noch nicht entstanden, fällig oder bekannt waren.“

Home-Office (1)

- liegt vor, wenn *„der Arbeitnehmer regelmäßig Arbeitsleistungen in der Wohnung erbringt“*
 - Vereinbarung notwendig, keine einseitige Anordnung
 - **Mustervereinbarung** der Sozialpartner
 - aus Beweisgründen **schriftlich** zu vereinbaren
 - Wohnort: Privatwohnung des/der AN, Nebenwohnsitz, Wohnung eines/einer nahen Angehörigen bzw. Lebensgefährte/Lebensgefährtin
- durch (fakultative) BV können Rahmenbedingungen im HO geregelt werden
 - z. B. Bereitstellung Arbeitsmittel, private Nutzung, Kostenersatz etc.
- Kündigung der Vereinbarung aus wichtigem Grund unter Einhaltung KÜ-Frist (1 Monat) zum Monatsletzten
- alle arbeitsrechtlichen Bestimmungen (AZ, Urlaub, ...) kommen zur Anwendung
 - Saldenaufzeichnung möglich

Home-Office (2)

- AG hat die **erforderlichen, digitalen Arbeitsmittel** zur Verfügung zu stellen
 - Notwendige Telekommunikationseinrichtungen
 - Internetzugang, Telefon
 - Büromöbel?
 - Energie- und Raumkosten?
- Stellt AN die Arbeitsmittel zur Verfügung → angemessener und erforderlicher Ersatz der Kosten (Pauschalabgeltung möglich)
- Fahrten zum Betriebsstandort **Dienstreise?**
- **Kontrolle** des HO-Arbeitsplatzes?
 - grds AI berechtigt, Arbeitsplatz auf Einhaltung des AN-Schutzes zu kontrollieren
 - Wohnungen von AN im HO dürfen vom AI nicht betreten werden
 - auch AG kein Recht, die Wohnung des/der AN zu betreten

Servicekontakt / WK Salzburg, Arbeits- & Sozialrecht

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

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

Servicekontakt / WK Salzburg, Sparten

- Sparte Gewerbe & Handwerk 0662/8888 - 275 / gewerbe@wks.at
- Sparte Industrie 0662/8888 - 304 / industrie@wks.at
- Sparte Handel 0662/8888 - 263 / handel@wks.at
- Sparte Bank & Versicherung 0662/8888 - 301 / bank@wks.at
- Sparte Transport & Verkehr 0662/8888 - 294 / verkehr@wks.at
- Sparte Tourismus & Freizeitwirtschaft 0662/8888 - 248 / tourismus@wks.at
- Sparte Information & Consulting 0662/8888 - 636 / ic@wks.at

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.