

jusclub

Das Magazin des Absolventenclubs jus-alumni

03/2007

Arbeit & Recht

**„Zurück zur
Humanität“**

**Univ.-Prof. Dr. Wolfgang Mazal
Institut für
Arbeits- und Sozialrecht**



jus alumni

CHSH

Cerha Hempel Spiegelfeld Hlawati

Are you ready?



Wir sind eine der führenden Wirtschaftssozietäten Österreichs mit Büros in Zentral-, Südost- und Osteuropa. Für unsere Kanzlei in Wien suchen wir

Rechtsanwaltsanwärter/innen.

Mehr zu unseren aktuellen Jobangeboten finden Sie auf unserer Homepage unter www.chsh.at/karriere

Ihre aussagekräftigen Unterlagen senden Sie bitte per Mail an golegal@chsh.at oder an:

CHSH Cerha Hempel Spiegelfeld Hlawati
Partnerschaft von Rechtsanwälten
Human Resources
Parkring 2
A-1010 Wien
www.chsh.at

www.chsh.at

CHSH Bratislava Brüssel Budapest București Wien
in alliance with BSJP Gdansk Katowice Poznań Warschau Wrocław

Inhalt

- 4** **Grußworte:**
Das Arbeitsrecht im Fluss
Ao. Univ.-Prof. Dr. Martin E. Risak
- 5** **Megatrend New Work –**
die neue Arbeit
- 6** **Zurück zur Humanität**
Univ.-Prof. Dr. Wolfgang Mazal
- 8** **Zeitenwende am Arbeitsmarkt**
- 10** **Wenn Kollegen zu Feinden werden**
- 11** **Sind Juristen noch gefragt?**
- 13** **In flagranti im Internet**
- 14** **Geldscheine im Rucksack**
- 15** **Höchste Zeit zum Vorsorgen**
- 16** **Ein Versprechen hält**
- 18** **Am Anfang war der Arbeitsvertrag**
- 19** **jus-alumni Interna**
- 20** **Werkzeuge für Führungskräfte**
- 21** **Return on Networks**
- 22** **Kulturgenuss vor den Toren Wiens**

Liebe Leser, liebe Leserinnen, liebe jus-alumni-Mitglieder!

Arbeit ist im Sinne der meisten Schulen der Volkswirtschaftslehre neben Kapital und Boden einer der drei Produktionsfaktoren. Arbeit in der Wissensgesellschaft verändert ihren Aggregatzustand. Sie erhebt sich förmlich von den Plätzen und wird mobil. Sie springt von den Schienen der alten Lohnarbeit und sucht neue, individuelle und kreative Wege. „Lebenslang“ ist ein Urteil für Schwerverbrecher und nicht mehr die Beschreibung von Arbeitsweisen.

Bunt und flexibel – das ist die Arbeitswelt von heute, morgen und übermorgen. Angetrieben von Globalisierung und technischem Fortschritt treten an die Stelle der alten Hierarchien flexible Netzwerke und Teams. Büros werden „flügge“ und die Mitarbeiter werden Gleiches schaffen müssen.

Das wahre Kapital jedes Unternehmens sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Schon in wenigen Jahren wird die Mehrheit der unselbstständig Beschäftigten in Österreich älter als 45 Jahre sein. Und die demografische Schieflage wird noch krasser. Ein guter Grund, zeitgerecht ein Auge auf die Altersvorsorge zu werfen und mit der Option einer Firmenpension Kosten zu sparen und Mitarbeiter zu binden. Mehr auf Seite 14 und 15.

Sind Juristen noch gefragt? Zwei Sozialwissenschaftler sind dieser Frage in einer Studie nachgegangen. Ergebnisse dazu lesen Sie ab Seite 11. Fast jeder Dienstnehmer verfügt heute über einen Internetzugang an seinem Arbeitsplatz. Welche Möglichkeiten für Missbrauch damit im Raum stehen und welche Kontrollmaßnahmen zulässig sind, finden Sie auf Seite 13.

Es sind nicht die großen Sprünge, die uns langfristig bewegen. Auch kleine Schritte, Tag für Tag, führen zum Ziel. Vorausgesetzt, Sie kennen die Richtung. Werden Sie zum Schrittmacher, zur Schrittmacherin und machen Sie kleine Schritte mit großer Wirkung.

Viel Glück und gutes Weiterkommen!



Brigitte Maria Gruber

Mag. Brigitte Maria Gruber
Chefredaktion



Inge Tiefenbacher

Mag. Inge Tiefenbacher
Geschäftsführung jus-alumni

powered by



Anfragen an: marketing@lexisnexus.at

jus alumni

Impressum

Medieninhaber & Verleger: LexisNexis Verlag ARD Orac GmbH & Co. KG, Marxergasse 25, 1030 Wien, Tel: 01/534 52-0, Fax: 01/534 52-141

Geschäftsführung: Mag. Peter Davies, MBA, **Abonnentenservice:** Tel: 01/534 52-555, Fax: 01/534 52-141, **Herausgeber:** zepra - Universität & Praxis, c/o Juridicum, Universität Wien, Schottenbaustei 10 - 16, 1010 Wien, GF Mag. Inge Tiefenbacher, **Chefredaktion:** Mag. Brigitte Maria Gruber; brigitte.gruber@bpw.at, **Erscheinungsweise:** 4x jährlich, **Anzeigen:** Wolfgang Kreissl, 01/53452-1116; anzeigen@lexisnexus.at, **Anzeigenpreise lt. Mediadata:** einsehbar auf www.lexisnexus.at, **Layout & Gestaltung:** Robert Schlenz, **Druck:** Prime Rate GmbH, Budapest, **Preis:** Jahresabonnement 2007: € 24,- (inkl. USt, exkl. Versandkosten), Einzelheft: € 6,50 (inkl. USt, exkl. Versandkosten). **Offenlegung gem. § 25 Mediengesetz:** LexisNexis Verlag ARD Orac GmbH & Co KG: 100% Reed Elsevier. **Grundlegende Richtung:** jusclub sieht sich als unabhängige und unparteiische Plattform für Juristen, insbesondere für Absolventen der Rechtswissenschaftlichen Fakultät der Universität Wien. Ziel ist es, den Lesern der Zeitschrift unabhängige, aktuelle Informationen aus allen Bereichen, die für Juristen in allen Berufen von Interesse sind, näherzubringen. Weiteres Ziel ist es, den Gedanken von jus-alumni zu verbreiten. **Autoren und Mitarbeiter dieser Ausgabe:** Namentlich gekennzeichnete Beiträge müssen nicht unbedingt mit der Meinung der Redaktion übereinstimmen. **Titelfoto:** Franz Pfluegl **Fotos:** LexisNexis, pixelio.de, corbis, photo alto.

Das Arbeitsrecht im Fluss



Ao. Univ.-Prof. Dr. Martin E. Risak

Das Regierungsprogramm für die 23. Regierungsperiode enthält als Vorhaben die „Schaffung eines modernen, einheitlichen Arbeitnehmerbegriffs in alle relevanten Rechtsmaterien“. Der traditionelle Arbeitnehmerbegriff wird somit als reformbedürftig angesehen.

Dieser basiert bisher auf der wirtschaftlichen Schwäche des einzelnen Arbeitnehmers gegenüber seinem Arbeitgeber, welche ein freies Aushandeln der

Arbeitsbedingungen unmöglich macht. Da jedoch der Nachweis dieser Untlegenheitsposition im Einzelfall nur aufwändig zu führen und als Unterscheidungskriterium wenig praktikabel wäre, stellt die Rechtsordnung auf die Art des Arbeitsvollzuges ab. Es kommt daher darauf an, ob ein Vertragspartner bei seiner Leistungserbringung nur wenig Freiräume im Hinblick auf Arbeitsort, Arbeitszeit und Arbeitsvollzug hat, er somit „persönlich abhängig“ ist. Nur derartig arbeitende Personen kommen in den Genuss des arbeitsrechtlichen Schutzes.

Nunmehr treten im Wirtschaftsleben vermehrt Personen auf, die zwar formal als Selbstständige anzusehen sind, die jedoch aufgrund ihrer wirtschaftlichen Situation ähnlich schutzbedürftig sind wie Arbeitnehmer. Dies betrifft vor allem Ein-Personen-Unternehmer ohne Mitar-

beiter, die mittlerweile etwa die Hälfte der Wirtschaftskammernmitglieder ausmachen.

Diese Personengruppe wird mit großer Wahrscheinlichkeit im Mittelpunkt der im Regierungsprogramm angekündigten Ausweitungen des Schutzbereichs des Arbeitsrechts stehen, wobei wohl eine Differenzierung nach dem konkreten Schutzbedürfnis erfolgen wird. Das Arbeitsrecht ist damit weiter im Fluss und es bleibt spannend, welche Entwicklungen die zukünftige Gesetzgebung bringen wird.

Der in der aktuellen Ausgabe von jusclub behandelte Themenbereich „Arbeit und Recht“ ist daher von hoher Aktualität, ich wünsche eine anregende Lektüre!

Martin E. Risak

Stets top-informiert im Arbeitsrecht ...



Das Arbeitsrecht
System und Praxiskommentar
Mazal/Risak
Loseblattwerk
1.-9. Lieferung in 2 Mappen
Stand April 2007
Best.-Nr. 23.09.00
ISBN 978-3-7007-3697-4
Sonderpreis bis 15.12.2007: € 108,-

Bestellen Sie jetzt:
Tel.: (01) 534 52-5555
Fax: (01) 534 52-141
E-Mail: bestellung@lexisnexis.at



**Zuständigkeit bei
grenzüberschreitenden
Arbeitsrechtsfragen**
Kodek/Rebhahn
Wien 2007, 152 Seiten
Best.-Nr. 32.58.01
ISBN 978-3-7007-3677-6
Preis € 29,-



Arbeitszeitmodelle
Gärtner/Klein/Lutz
Orac Rechtspraxis, 2. Auflage
Wien 2007, 224 Seiten
Best.-Nr. 87.20.02
ISBN 978-3-7007-3636-3
Preis € 36,-

... mit Ihrer Literatur von LexisNexis ARD Orac.



LexisNexis®
ARD Orac



Megatrend New Work – die neue Arbeit

„Arbeit, das ist im 21. Jahrhundert jene wunderbar soziale, kreative, anstrengende Tätigkeit, für die wir obendrein auch noch Geld bekommen...“ Matthias Horx, einer der bekanntesten Trend- und Zukunftsforscher im deutschsprachigen Raum, weckt mit seinen Zukunftsthesen Neugierde und macht Mut – Mut zum Wandel.

Vorbei die Zeit strenger Hierarchien, klar vorgegebener Arbeitsanweisungen und der Polarität zwischen Unternehmensführung und Mitarbeiter? Angetrieben von Globalisierung, technischem Fortschritt und individuellen Kundenwünschen ersetzen vermehrt flexible Netzwerke und Teamstrukturen die alten Hierarchien. Feste Handlungsanweisungen werden durch klare Zielvorgaben ersetzt. Gleichzeitig werden Stammbesetzungen minimiert, die verbleibende Kernmannschaft bei Notwendigkeit mit zeitflexiblen Mitarbeitern kurzfristig ergänzt und aufgestockt.

Die Erwerbsbiografien, die schon heute immer seltener so stromlinienförmig verlaufen wie die unserer Altvordenen, werden noch bunter. Jobwechsel und Umzüge werden zunehmen. Wechselnde Arbeitsverhältnisse – angestellt, freiberuflich, Teilzeit – werden die Norm sein. Der traditionelle Nine-to-Five-Job stirbt aus, die Arbeitszeiten werden länger und vor allem flexibel, flexibel, flexibel.

Was bedeutet das für die Mitarbeiter? Sie werden künftig mehr Verantwortung tragen – im Unternehmen selber und vor allem für sich selbst. Wer in der bewegten Arbeitswelt von morgen erfolgreich sein will, muss gut vernetzt sein und immer bereit, sich umzustellen und weiterzulernen.

Nach Horx wird die neue Arbeit komplexer, kreativer und ist immer schwerer einzugrenzen. Was nicht negativ zu sehen ist. Aber: Die „Ära des Arbeitsplatzes“ befindet sich seiner Meinung nach vor dem Aus. Denn Arbeit wird „flüssig“, sie verliert ihre Bindung an Zeit, Bürotisch und Lagerhalle. Wo Laptop und Handy sind, dort ist auch Arbeit möglich. Arbeit und Leben werden ineinander verschmelzen. Arbeit ist nicht mehr das Gegenteil von Leben, sondern es steht vielmehr im Mittelpunkt der Interessen. Sie ist ein Teil der Selbstverwirklichung. Und Work-Life-Balance wird zur noch gewichtigeren Herausforderung für die Lebens- und Arbeitskultur von morgen.

Auch Bildungssysteme werden sich ändern (müssen). Entsprechend dem Wandel wird es keine zukunftsicheren Berufe mehr geben. So werden Schulen und Universitäten ihr Augenmerk verstärkt auf das Vermitteln von Soft Skills legen. Kommunikationskompetenz, Teamarbeit und Soziale Intelligenz sind

gefragt. Studienzeiten müssen kürzer werden, damit Platz ist für Weiterbildungsphasen während des Berufslebens.

Wo ist das Gute am Wandel? Es sind die gewaltigen Chancen, die er in sich birgt. Je flexibler die Arbeitswelt wird, umso besser wird es, Beruf und Privates (Familie, Partnerschaft, Hobby, Ehrenamt) miteinander zu verbinden. Zweifellos erfordert dies viel Mut und Bereitschaft zur Veränderung und vor allem Kreativität.

Hier sieht Horx die Gewinner der Zukunft: die Kreative Klasse. durch den zunehmenden Wissens- und Innovationsanteil wird das kreative Element immer wichtiger für den Wirtschaftsprozess. Die Kreative Klasse spielt in der heutigen Arbeitswelt bereits. In Zukunft wird Geld vor allem mit der Erzeugung von Unterschieden – und nicht mehr mit Wiederholungen – verdient. Selbst in großen Unternehmen gilt schon heute: Das Wiederholende, Weisungsgebundene, das typisch war für industriell geprägte Prozesse, verschwindet zugunsten eines Zwangs zur Neuerfindung, zum Selbst-Gestalten, zur permanenten Innovation, quasi zur Alltags-Kreativität. Den Schrittmachern gehört die Zukunft.

Quelle: www.zukunftsinstitut.de

Wie sagte schon John Cage: „Keine Ahnung, warum Menschen so viel Angst vor neuen Ideen haben. Ich jedenfalls fürchte mich vor den alten!“

Druckwerk

Wenn große Werke vorgestellt werden, braucht es einen entsprechenden Rahmen: das Palais Daun-Kinsky war kürzlich Schau-

platz, als der Verlag LexisNexis ARD Orac gemeinsam mit der renommierten Wiener Anwaltskanzlei CMS Reich-Rohrwig Hainz



den Kommentar zum Übernahmegesetz vorstellte. Mehr als 60 Gäste, darunter zahlreiche Mitglieder der Übernahmekommission, lauschten den Ausführungen von LexisNexis-Verlagsleiterin

Dr. Gerit Kandutsch und CMS-Partner Univ.-Doz. Dr. Johannes Reich-Rohrwig.

Mit launigen Worten erinnerte Laudator Univ.-Prof. Dr. Peter Doralt, Vorsitzender der Übernahmekommission, an jene Zeiten, als einige der Mitautoren in seinem Institut „groß“ geworden sind. Alle Praktiker des Übernahmerechts haben mit diesem Kommentar ein kraftvolles Werkzeug für den Rechtsalltag zur Hand.

Kommentar-Herausgeber und Mitautor Dr. Peter Huber im Kreise der MitautorInnen: v.l. Dr. Mario Gall, MAS, Dr. Johannes Zollner, Katharina Alscher, LL.M., und Mag. Johannes Trenkwalder, LL.M.

Zurück zur Humanität!



Foto: Franz Pfluegl

Humanistisches Gymnasium, Studium der Rechtswissenschaften, theologische Ausbildung, Erwin-Schrödinger-Stipendium an der Universität Bayreuth – wichtige und prägende Stationen für Universitätsprofessor Dr. Wolfgang Mazal.

Im Gespräch mit jusclub verrät der mit humanistischem Weitblick vorausschauende Arbeitsrechtsexperte unter anderem, warum hinsichtlich der Altersvorsorge der Vergleich der Alpenrepublik mit den Eidgenossen hinkt und wie attraktive Lohn- und Arbeitszeitflexibilisierungsangebote durchaus Österreichs Wirtschaft, und damit auch den Arbeitsmarkt, stärken könnten.

Herr Professor, die Arbeitswelt unterliegt einem starken Wechsel. Alternative Formen der Arbeitsgestaltung – wie Telearbeit –, aber auch flexible Arbeitszeitmodelle nehmen vermehrt Raum ein.

Wie sehen Sie diese Entwicklung und welche neuen gesetzlichen Regelungen sind damit im Arbeits- und Sozialrecht notwendig?

Die Entwicklungen sind Effekte der Globalisierung, aber nicht nur: Wir haben auch Auswirkungen vom technologischen Wandel und insofern eine Entwicklung, wie sie in der Rechts- und Wirtschaftsgeschichte des Öfteren festzustellen ist, dass

durch Veränderungen der Mobilität und der räumlichen Distanz des Wirtschaftens einerseits und durch Veränderungen der Technologie neue Arbeitsformen entstehen. Das war nicht anders mit der Erfindung der Dampfmaschine bzw der Eisenbahn.

Durch die technologischen Veränderungen entsteht die Möglichkeit, standortdislozierter zu arbeiten. Das ermöglicht auf der einen Seite Flexibilität und Kostenreduktion. Auf der anderen Seite reduziert es aber die Kontrollmöglichkeiten des Arbeitgebers. Und das stößt auf ein Arbeitsrecht, das genau an der integrierten Arbeit und einem dichten Kontrollinstrumentarium des Arbeitgebers den Arbeitnehmerbegriff begründet. Und hier stellt sich die Frage, ob man hier neu definieren muss. Der Arbeitnehmerbegriff ist vom Gesetz seit Jahrzehnten festgelegt und es ist die Frage, ob er heute noch passt. Die einen sagen, man muss die neuen Arbeitsformen auch in den Arbeitnehmerbegriff integrieren. Andere sagen „nein“, weil hier auch andere reale Gegebenheiten vorliegen, die eine Einbeziehung auch dieser Arbeitsformen in das Arbeitsrecht nicht rechtfertigen.

Aus meiner Sicht wäre ein mittlerer Weg geboten. In der Tat sind manche Erscheinungen einer Flucht aus dem Arbeitsrecht sozialpolitisch beklagenswert. Auf der anderen Seite wäre es aber auch nicht von der Sache her zwingend, alles, was wir an Arbeitsrecht kennen, den neuen Arbeitsformen gleichsam überzustülpen.

Der Generationenvertrag gerät ins Wanken. Unter welchen Bedingungen kann eine gedankliche Vereinbarung, die – wie im Falle des Generationenvertrages – nicht einklagbar ist, überhaupt halten?

Der Generationenvertrag ist eigentlich schon vor etlichen Jahren, ja, Jahrzehnten, ins Wanken gekommen. Nämlich in der Zeit, wo eine Generation sich deutlich weniger fortgepflanzt hat als die Vorgenerationen. Das war die Generation nach dem Babyboom. Seit damals kommen alle Systeme, die auf Kontinuität in der Reproduktion setzen, immer stärker unter Druck: das Pensionssystem, der Arbeitsmarkt, die umlagefinanzierte Krankenversicherung und die Sicherung für den Pflegefall.

Wo sehen Sie Lösungswege?

Lösungswege bestehen sowohl darin, die Finanzierung auf neue Beine zu stellen, als auch zu überlegen, ob man nicht die Leistungsseite reduzieren muss, weil eine schmalere Bevölkerungszahl die Leistungen nicht in dem Maße finanzieren wird können oder auch nicht in dem Maß finanzieren wollen muss, wie es bisher der Fall gewesen ist.

Die staatliche Altersvorsorge geht zurück. Die Arbeitenden sehen sich betreffend Altersvorsorge gänzlich geänderten Bedingungen gegenüber.

Aufgrund des Weges, den die Pensionsreformen 2003 und 2004 eingeschlagen haben, ist meiner Meinung nach die Altersvorsorge auf sichere Beine gestellt – wenn

man diesen Weg kontinuierlich weitergeht. In Österreich wird, nach allem, was wir heute wissen, die Altersvorsorge im internationalen Vergleich gesehen ein sehr hohes Niveau haben, sodass der Vergleich mit anderen Ländern hinkt.

Es hinkt damit auch der Vergleich, der beklagt, dass in Österreich die betriebliche Altersvorsorge so gering ausgebaut sei, verglichen zum Beispiel mit der Altersvorsorge in der Schweiz. Die Schweiz hat etwa 80 Prozent aller Arbeitnehmer auch in einer betrieblichen Altersvorsorge, während in Österreich etwas mehr als 20% eine betriebliche Zusatzvorsorge haben. Das erklärt sich aber wesentlich daraus, dass in der Schweiz die gesetzliche Altersvorsorge auf einem viel niedrigeren Niveau, nämlich etwa auf dem Niveau unserer Ausgleichszulage, geregelt ist. Österreich hat die Lebensstandardsicherung für das Alter, die die Schweiz mit der betrieblichen Zusatzvorsorge erreicht, als Ziel schon in der gesetzlichen Pensionsversicherung. Daher ist das Volumen, das zur betrieblichen Altersvorsorge zur Verfügung steht, um ein Vielfaches höher als in Österreich.

Der eigentliche Unterschied besteht darin, dass die Schweiz einen viel höheren Anteil an Kapitaldeckung an der Alterssicherung hat, während in Österreich der Anteil des Umlageverfahrens sehr hoch ist. Hier wird man meines Erachtens ein bisschen modifizieren können. Ich glaube aber nicht, dass wir in absehbarer Zeit das Umlageverfahren auf jenes Maß zurückbauen werden, das in anderen Ländern üblich ist.

Wie wird sich der österreichische Arbeitsmarkt entwickeln?

Es wird sehr viel davon abhängen, wie weit österreichische Unternehmer und Gewerkschaften im Rahmen der Sozialpartnerverhandlungen nach wie vor für Wirtschaftsunternehmen attraktive Lohn- und Arbeitsrechtsflexibilisierungsangebote finden können. Wenn man versucht, sich hier einer Entwicklung, und sei es aus achtbaren Motiven, zu versperren, dann könnte in einer Gesellschaft, in der die Wirtschaftsunternehmen ohne Weiteres die Region und das Land verlassen können, für die österreichische Wirtschaft durchaus eine brenzlige Situation entstehen.

Thema Netzwerke: Mit „jus-alumni“ bieten wir den Absolventen eine Gelegenheit, die Verbindung zur Universität auch dann noch zu halten, wenn sie bereits in der Arbeitswelt sind. Welche Angebote würden Sie sich für die Alumni wünschen?

Ich sehe für die Universitäten noch ein großes Feld, die postgraduale Ausbildung zu forcieren. Ich meine damit nicht nur das Anbieten von in sich geschlossenen postgradualen Lehrgängen, sondern auch das Anbinden von punktuellen Fortbildungsveranstaltungen. Die Universitäten haben hier den Markt gänzlich freien Anbietern überlassen, was auf der einen Seite sehr gut funktioniert, auf der anderen Seite natürlich die Universitäten selbst ins Hintertreffen gebracht hat.

Weil die Universitäten kein Mitspracherecht mehr haben?

Nein, das hängt damit zusammen, dass an der Universität mit den vorhandenen Personalressourcen und den Ausgaben im Rahmen der Reorganisation noch nicht die Zeit, vielleicht auch zu wenig Kraft gefunden wurde, das eigene Profil auch in diese Richtung zu entwickeln.

Wie sehen Sie den Wettstreit zwischen den Absolventen der juristischen Fakultät und jenen der Wirtschaftsuniversitäten?

Ich glaube, dass für Absolventen aller Universitäten der Markt breit genug ist. Qualifizierte Absolventen werden von allen Ausbildungseinrichtungen mit Sicherheit nachhaltig nachgefragt sein.

Ich glaube, dass unsere Absolventen nach wie vor sehr gut ausgebildet sind und auch eine gute Marktchance haben. In dem Feld, das ich beobachte, gehen die Studenten weg wie die sprichwörtlichen warmen Semmeln.

Sie haben aufgrund eines Schrödinger-Stipendiums ein Jahr an der Universität Bayreuth verbracht. Was waren dabei Ihre wichtigsten Erfahrungen?

Vorweg möchte ich noch sagen, circa 40 % unserer Absolventen nutzen die Möglichkeit, im Rahmen unserer vielen Erasmus-Programme ein Auslandssemester zu machen. Das ist ein sensationeller Wert. Und ich sehe das auch als einen Beitrag zu einer guten Ausbildung.

Aus der persönlichen Erfahrung kann ich nur sagen, dass ich eine sehr starke Horizontenerweiterung gewonnen habe, nicht nur fachlich, sondern vor allem auch persönlich. Die Notwendigkeit, sich auf eigenen Füßen über weite Strecken unangeleitet fortzubilden, erhöht den Zwang zur Reflexion und hebt dadurch das Niveau der Ausbildung, die man genießt.

Sie schreiben in einem Beitrag, dass sowohl die Überbetonung der Individualität als auch die Überbetonung der Sozialität eine Fehlentwicklung sei. Wo liegt der goldene Mittelweg?

Für mich ist der goldene Mittelweg angelegt im Menschenbild, das in Europa seit der Antike letztlich im Bild des „zoon politikon“ überlegt wird. Der Mensch erweist sich als Individuum, das seiner menschlichen Natur nur gerecht wird, wenn es sich in der Gruppe einbringt. Und umgekehrt wird die Gruppe ihre Humanität verlieren, wenn Sie nicht auch auf die Individualität achtet. Dort, wo die Individualität im Rahmen des Liberalismus ganz groß geschrieben wird, sind Verletzungen der Humanität stark und allenthalben ebenso zu bemerken wie in Gesellschaftssystemen, die vom kollektivistischen Ansatz kommend das Individuum nicht achten.

Ihr Appell?

Ich würde sagen: „Zurück zur Humanität, ausgeprägt und eingebettet in soziale Marktwirtschaft.“

Danke für das Gespräch.

Brigitte Maria Gruber



Arbeitsrechtsexperte Dr. Wolfgang Mazal erklärt im Gespräch mit JUSCLUB-Chefredakteurin Brigitte Maria Gruber, dass der Generationenvertrag eigentlich schon vor Jahrzehnten ins Wanken geraten ist.



Zeitenwende am Arbeitsmarkt

Die Arbeitsmärkte sind in Bewegung. War es für die vorhergehende Generation noch üblich, „Lebensarbeitsplätze in Vollzeit“ einzunehmen, so hat sich der Markt rasant verändert. Atypische Arbeitsverhältnisse lösen oftmals traditionelle „Normalarbeitsverhältnisse“ ab. Univ.-Prof. Dr. Martin E. Risak gibt im nachfolgenden Beitrag eine Übersicht zur breiten Palette der unterschiedlichen Vertragsverhältnisse.

Typisch oder atypisch?

So wie auch in den meisten anderen europäischen Staaten orientiert sich der soziale Schutz von Menschen, die Arbeitsleistungen erbringen, auch in Österreich am „Normalarbeitsverhältnis“. Dieses ist idealtypisch durch abhängige, vollzeitige und dauerhafte Beschäftigung mit geregelter Normalarbeitszeit, kontinuierlichem Entgelt und Bestandsschutzgarantien (Kündigungsfristen und -termine, Kündigungs- und Entlassungsschutz) gekennzeichnet und ermöglicht dem Dienstnehmer die Bestreitung seines

Lebensunterhalts. Aufgrund der geänderten wirtschaftlichen Rahmenbedingungen kommt es jedoch seit den 70er-Jahren verstärkt zu einer Ausweitung von Beschäftigungsformen, die von diesem abweichen und deshalb als „atypische Beschäftigungsverhältnisse“ bezeichnet werden. Es handelt sich dabei um eine breite Palette von unterschiedlichen Vertragsverhältnissen: angefangen von Teilzeitarbeit, geringfügiger und befristeter Beschäftigung über Leiharbeit, Arbeit auf Abruf und Telearbeit bis hin zu freien Dienstverträgen und neuen Formen der Selbstständigkeit.

Richtige Zuordnung

Gerade erstmalig am Arbeitsmarkt auftretenden Studienabgängern werden atypische Dienstverhältnisse in der einen oder anderen Form vermehrt als erster Einstieg in das Berufsleben angeboten („Generation Praktikum“). Arbeitgeber erhoffen sich dadurch häufig eine Reduktion der mit einem Normalarbeitsverhältnis verbundenen Zusatzkosten, wie Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, Sonderzahlungen und Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung.

Dieses Ziel wird jedoch nur dann tatsächlich erreicht, wenn der abgeschlossene Vertrag dem gelebten Vertragsverhältnis entspricht. Für die Beantwortung, welcher Vertragstyp wirklich vorliegt, sind nämlich nicht die Bezeichnung und die Gestaltung eines (schriftlichen) Vertrags von Bedeutung, sondern ist vor allem auf die allenfalls davon abweichende tatsächliche Handhabung des Vertragsverhältnisses abzustellen, da diese den wahren Willen der Vertragsparteien wiedergibt. Deshalb sind viele als freie Dienstverträge oder Werkverträge bezeichnete Beschäftigungen in Wahrheit „echte“ Dienstverträge mit vollem Schutz.

Arbeitsrecht

Die Bestimmungen des Arbeitsrechts (zB Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, Urlaub, Arbeitszeithöchstgrenzen, Überstunden- und Mehrarbeitszuschläge, Schutz vor Beendigung, Abfertigung) sowie Kollektivverträge (zB Mindestlohn, Sonderzahlungen, Aufwandsentschädigungen) sind nur dann anwendbar, wenn ein (echter) Dienstvertrag vorliegt. Im Falle eines so genannten „freien“ Dienstvertrags oder eines Werkvertrags finden diese keine Anwendung.

Werkverträge & freie Dienstverhältnisse

Die Flexibilisierung der Arbeit eröffnet viele Chancen, sowohl für Arbeitnehmer als auch für Arbeitgeber. Auf der anderen Seite wirft das Thema „atypische“ Beschäftigung auch viele Fragen auf.

- ▶ Wie funktioniert die soziale Absicherung im Krankheitsfall?
- ▶ Sind freie Dienstnehmer arbeitslosenversichert?
- ▶ Wie und wann muss das Einkommen versteuert werden?

Diese und weitere Fragen werden in diesem Buch beantwortet

Orac kompakt, 2. Auflage, Wien 2007
ISBN 978-3-7007-3739-1, Preis € 19,50



Die Wahl des Vertragstyps steht den Vertragsparteien zwar grundsätzlich frei, doch muss dieser ihren wahren Willen wiedergeben und nicht nur auf dem Papier bestehen. Die Abgrenzung des Dienstvertrags zum freien Dienstvertrag oder Werkvertrag erfolgt dabei vor allem nach der Art der Leistungserbringung: Während beim Werkvertrag typischerweise eine einmalige im Vertrag genau umschriebene Leistung geschuldet wird, stehen bei beiden Formen des Dienstvertrags wiederkehrende, im Vertrag nur generell umschriebene Leistungen zu, die vom Vertragspartner noch im Wege der

Weisung konkretisiert werden müssen. Der freie Dienstvertrag unterscheidet sich vom „echten“ durch das Vorliegen „persönlicher Abhängigkeit“, dh der starken Einschränkung des Selbstbestimmungsrechts des Dienstnehmers. Diese liegt insbesondere dann nicht vor, wenn der freie Dienstnehmer den Ablauf der Arbeit selbst regeln und jederzeit ändern kann, keiner Anwesenheitspflicht unterliegt, sich die Arbeitszeit frei einteilen und sich beliebig vertreten lassen kann.

Sozialversicherung

Grundsätzlich unterliegt jede in Österreich ausgeübte Erwerbstätigkeit der Sozialversicherungspflicht, weshalb alle Erwerbstätigen in der Kranken-, Unfall- und Pensionsversicherung pflichtversichert sind. Die unterschiedlichen Vertragsarten sind „nur“ deshalb von Bedeutung, damit diese den richtigen sozialversicherungsrechtlichen Gesetzen (ASVG oder GSVG) und den dort vor-

gesehenen Versicherungstatbeständen (echter oder freier Dienstnehmer, alter oder neuer Selbstständiger) zugeordnet werden können. Diese Einordnung führt zu unterschiedlicher Beitragslast für den Versicherten bzw seinen Dienstgeber/ Auftraggeber und zu teilweise unterschiedlichem Leistungsumfang in Randbereichen (vor allem Krankengeldanspruch).

Für den Auftraggeber kann ein Werkvertrag sozialversicherungsrechtlich vor allem deshalb attraktiv sein, da er keine Arbeitgeberanteile zu tragen hat und ihn keine Pflicht zur An- und Abmeldung sowie zur Abfuhr der Sozialversicherungsbeiträge trifft.

Im Sozialversicherungsrecht gilt jedoch ebenso wie im Steuerrecht, dass in wirtschaftlicher Betrachtungsweise der wahre wirtschaftliche Gehalt und nicht die äußere Erscheinungsform des Sach-

verhalts maßgebend ist und deshalb die richtige Einordnung eines Vertragstyps der freien Parteidisposition entzogen ist.

martin.risak@univie.ac.at



Dr. Martin E. Risak ist
ao. Universitätsprofessor
am Institut für Arbeits-
und Sozialrecht der
Universität Wien.



BINDER GRÖSSWANG RECHTSANWÄLTE

OPPORTUNITIES
you can count on

WWW.BGNET.AT



Wenn Kollegen zu Feinden werden

Seit einigen Jahren wird vermehrt über das Phänomen Mobbing diskutiert. Dabei wird auch manches missverstanden: Nicht jeder Konflikt ist Mobbing.

Mobbing ist von einer gewissen Häufigkeit und einer gewissen Dauer geprägt. Es geht um systematische Handlungen, welche die Isolation oder den Ausschluss des Opfers zum Zweck haben. Nach dem bekannten deutsch-schwedischen Mobbingforscher Heinz Leymann unterscheidet man fünf Phasen:

- Konflikte, einzelne Unverschämtheiten und Gemeinheiten (Phase 1)
- Übergang zu Mobbing und Psychoterror (Phase 2)
- Rechtsbrüche durch Über- und Fehlgriffe der Personalverwaltung (Phase 3)
- ärztliche und psychologische Fehldiagnosen, vergebliche juristische Schritte (Phase 4)
- Ausschluss aus der Arbeitswelt (Phase 5).



Foto: Majoros

RA Mag. Thomas Majoros ist spezialisiert auf Arbeits- und Sozialrecht sowie öffentliches Recht (einschließlich öffentliches Dienstrecht). Er ist Fachbuchautor, Vortragender bei Fachseminaren, Partner bei Dietrich Majoros Marchl Rechtsanwälte und Mitglied bei jus-alumni.



Foto: pixelio.de

In vielen Fällen wird – zum Teil aus Unwissenheit – das Opfer stigmatisiert und letztlich als vermeintlicher „Störenfried“ aus dem Unternehmen entfernt.

Auswirkung

Die Folgen können weitreichend sein: psychische Beschwerden bis zu schweren Erkrankungen beim Betroffenen auf der einen, nicht zu unterschätzende Produktionsausfälle beim Arbeitgeber und von der Allgemeinheit zu tragende Kosten auf der anderen Seite.

Der Betroffene selbst hat gerichtlich durchsetzbare Ansprüche auf Unterlassung und Schadenersatz, wie zB materielle Schäden wie Verdienstentgang, Anspruch auf Schmerzensgeld, jedenfalls bei psychischen Beeinträchtigungen mit Krankheitswert. Ersatzpflichtig ist nicht nur der unmittelbare Täter, sondern auch der Arbeitgeber, der trotz Aufforderung bzw Kenntnis des Sachverhalts keine zumutbaren Abhilfemaßnahmen trifft. In diesem Fall ist der Arbeitnehmer auch zum vorzeitigen Austritt aus dem Dienstverhältnis berechtigt.

Abhilfe

Was kann oder muss nun vom Arbeitgeber getan werden? Dieser hat aufgrund seiner Fürsorgepflicht dem Betroffenen beizustehen. Gerade in einem frühen Stadium sind Mechanismen der Konfliktlösung sinnvoll. Liegt bereits Mobbing vor, muss rasch gehandelt werden, um dieses abzustellen (durch Verwarnung, Versetzung, allenfalls auch Kündigung bzw Entlassung des „Täters“).

Als Mobbingprävention empfiehlt die Fachliteratur ua entsprechende Aufklärungsarbeit im Betrieb, aktives Fördern des sozialen Zusammenhalts der Mitarbeiter, Erarbeiten von Mechanismen zur Konfliktlösung, Fördern der Motivation durch entsprechendes Gestalten und Organisieren der Arbeit, sowie Schulung von Führungskräften und Betriebsräten über Mobbing.

Sowohl in der Präventions- als auch in der Konfliktphase ist ein Zusammenwirken von psychologischer und juristischer Kompetenz sinnvoll.

majoros@lawfiles.at

Sind Juristen noch gefragt?



Foto: pixelio.de

Zwischen 2000 und 2005 hat die Zahl der arbeitslosen Akademikerinnen und Akademiker im Verhältnis zu anderen Bildungsschichten überproportional zugenommen.

Während in diesem Zeitraum die Arbeitslosigkeit unter Akademikern um das 1,8-Fache (2000: 4.200 arbeitslose Akademikerinnen und Akademiker; 2005: 7.700) gestiegen ist, wuchs die Gesamtarbeitslosigkeit nur um das 1,3-Fache (2000: 194 300; 2005: 252 700).

Um die Hintergründe dieses Phänomens besser zu verstehen, haben die Soziologin Mag. Sigrid Kroismayr und der Sozialwissenschaftler Mag. Marc Bittner am Institut für Soziologie ein vom Jubiläumsfond der OENB finanziertes Forschungsprojekt (Projektleitung: Prof. Dr. Rudolf Richter) durchgeführt.

Generell ist in den meisten Studien nicht nur die Zahl der Arbeitslosen, sondern auch die Zahl der Absolventenzahlen gestiegen. Dies verleitet zu der Schlussfolgerung: je mehr Absolventinnen und Absolventen, umso mehr Arbeitslose. Diese unmittelbar einleuchtende Logik greift

jedoch zu kurz, wenn man den Anstieg der Arbeitslosigkeit in bestimmten Studienrichtungen erklären will: Wie etwa in den Rechtswissenschaften, wo die Zahl der Studienabgängerinnen und -abgänger ab 2002 rasant gesunken, die Zahl der Arbeitslosen aber trotzdem weiter gewachsen ist. Wie lässt sich das erklären?

Um diese Frage zu beantworten, wurden Personalverantwortliche zu ihrem Rekrutierungsverhalten in jenen wirtschaftlichen Bereichen befragt, wo Juristinnen und Juristen hauptsächlich Beschäftigung finden: Öffentlicher Dienst, Rechtsanwaltskanzleien, Banken und Versicherungen. Die Ergebnisse verdeutlichen, dass

Lernen Sie effektiv Englisch!

- Gratis Einstufung · Lernzielgarantie
- Täglicher Kursbeginn
- Gratis Wiederholungen
- Vom Anfänger bis zum Diplom

• International Legal English Certificate (ILEC)

Jetzt neu



UNIVERSITY of CAMBRIDGE
ESOL Examinations

Die Englisch-Weiterbildung für Juristen oder Mitarbeiter im juristischen Umfeld

Kurse für alle Diplome der Cambridge University

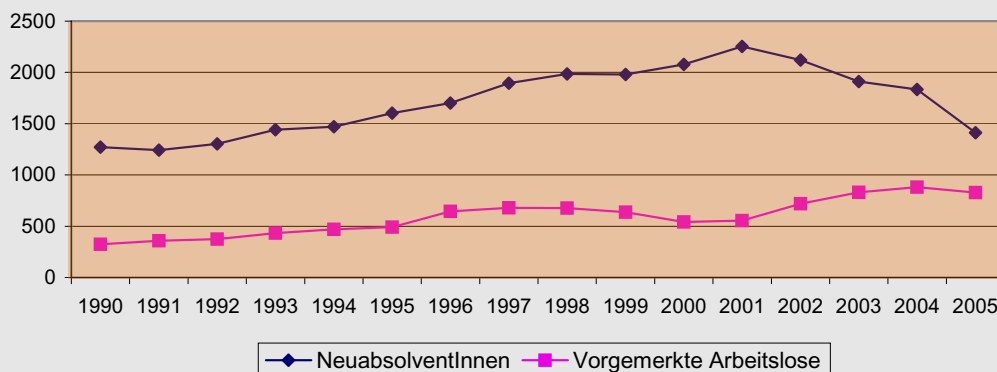
- First Certificate in English (FCE)
- Business English Certificates (BEC)
- International Certificate in Financial English (ICFE)
- Certificate in Advanced English and Proficiency (CAE/CPE)

Jetzt neu

Info-Phone: Wien: 01 / 59 56 111 • Linz: 0732 / 77 18 18

www.thecambridgeinstitute.at

Rechtswissenschaften Entwicklung 1990-2005



sich in den letzten Jahren ein Wandel gleichermaßen im öffentlichen Sektor wie in der Privatwirtschaft vollzogen hat, der die Beschäftigungschancen von Jus-Studierenden sinken ließ.

Allgemein bekannt ist, dass der öffentliche Dienst ab 1995 eine restriktivere Personalpolitik betrieb, die unter dem Schlagwort „Aufnahmestopp“ von sich reden machte. Gemeint ist damit das Einsparen von Planstellen, was jedoch – entgegen der verbreiteten Auffassung – in erster Linie Nicht-Akademiker betroffen hat, da akademische Aufgabenstellungen in ihrer strategischen Ausrichtung für ein Ministerium weniger verzichtbar sind.

Für die verminderten Aufnahmechancen von Absolventinnen und Absolventen der Rechtswissenschaft im öffentlichen Dienst dürfte hingegen das Aufbrechen des Juristenmonopols viel bedeutsamer gewesen sein. Der staatliche Arbeitgeber öffnet seine Pforten zunehmend auch für Abgänger anderer Studienrichtungen. Da diese Entwicklung erst neueren Datums ist, könnte sie auch erklären, warum sich der „Aufnahmestopp“ des öffentlichen Dienstes seit 1995 nicht unmittelbar in einem Anstieg der Arbeitslosigkeit von Juristinnen und Juristen niedergeschlagen hat, sondern erst ab der Jahrtausendwende wirksam geworden ist.

Weitgehend von der Öffentlichkeit unmerkelt blieb, dass auch die Entwicklungen

in der Privatwirtschaft eine Minderung der Beschäftigungschancen für Juristinnen und Juristen nach sich gezogen haben. Dies betrifft vor allem die Besetzung von Führungspositionen, die früher häufig Juristinnen und Juristen eingenommen haben, während es heute sehr oft Personen mit einem abgeschlossenen Wirtschaftsstudium sind. Möglicherweise ist die Bedeutung von Management-Wissen in der Arbeitswelt größer geworden, welches durch ein Jus-Studium nur sehr eingeschränkt vermittelt wird.

Darüber hinaus gibt es innerhalb der Industrie schon seit Längerem die Tendenz, rechtliche Dienstleistungen zuzukaufen. Das erspart Rechtskundige im Haus. Die Fragestellungen sind sehr vielfältig geworden – differenziertes Expertenwissen ist gefragt. Insgesamt hat diese Entwicklung dazu geführt, dass Rechtsanwalts- und Steuerberatungskanzleien rege nachgefragt werden und ihre Zahl in den letzten Jahren beträchtlich zugenommen hat. Allerdings dürfte die steigende Nachfrage nach qualifizierten Kräften in diesem Tätigkeitsbereich die verringerten Chancen für Jus-Fachleute in der Privatwirtschaft nicht ausgeglichen haben. In diesem Zusammenhang ist auch zu berücksichtigen, dass der Einstieg in eine Rechtsanwaltskanzlei keineswegs einfach ist. Nur erstklassige und ambitionierte Absolventinnen und Absolventen haben hier Chancen. Noch wichtiger ist es Personalverantwortlichen jedoch, Berufserfahrung mitzubringen,

über welche „Neulinge“ nur bedingt verfügen.

Es ist also nicht nur im öffentlichen Dienst, sondern auch in der Privatwirtschaft zu einschneidenden Veränderungen in der Beschäftigungssituation von Juristinnen und Juristen gekommen, die insgesamt zu einem Einbruch der Beschäftigungschancen geführt haben. Zwar hat man am Juridicum auf diese Entwicklungen reagiert und in den letzten Jahren entscheidende Reformen der Studienpläne eingeleitet.

Trotzdem ist es möglich, dass sich die Arbeitsmarktchancen speziell für Abgänger der Juridischen Fakultät weiter verengen. Vor allem die Wirtschaftsuniversität tritt hier als Konkurrent auf den Plan, da dort bereits ein eigenes Wirtschaftsrechts-Studium angeboten wird. Deren Absolventinnen und Absolventen werden speziell für die Bedürfnisse der Wirtschaft ausgebildet sein und haben dadurch möglicherweise am Arbeitsmarkt einen Startvorteil gegenüber jenen der Rechtswissenschaftlichen Fakultät.

sigrid.kroismayr@aon.at



Mag. Sigrid Kroismayr ist Soziologin und wissenschaftliche Mitarbeiterin des Büros für die Organisation angewandter Sozialforschung (BOAS).



Mag. Marc Bittner ist Sozialwissenschaftler und Umfrageforscher in Wien.

In flagranti im Internet

Foto: photo alth

In den letzten Jahren mehren sich die Fragen rund um die Internet- und E-Mail-Nutzung am Arbeitsplatz. Es ist die Frage, inwieweit privates Surfen und private E-Mails zulässig sind. Auch das außerdienstliche Verhalten im World Wide Web von Arbeitnehmern, die sich etwa in Internetforen über ihren Arbeitgeber äußern, rückt immer wieder in das Blickfeld des Interesses.

Kein Rechtsanspruch

Der Arbeitnehmer hat nach dem Gesetz kein ausdrückliches Recht auf eine private Nutzung des dem Arbeitgeber gehörenden Internetanschlusses und auf das Versenden bzw. Empfangen privater E-Mails. Gibt es keine Vereinbarung über die private Internet- bzw. E-Mail-Nutzung und hat der Arbeitgeber auch keine entsprechende Weisung erteilt, sind privates Surfen und Mailen – ähnlich wie privates Telefonieren – in geringfügigem und maßvollem Umfang üblich und zulässig (OLG Wien 7. 5. 2003, 8 Ra 45/03a). Dabei darf aber keinesfalls eine Vernachlässigung der Dienstpflichten oder eine sonstige Beeinträchtigung des Arbeitsablaufs erfolgen. Das Aufrufen kostenpflichtiger Seiten oder von bestimmten „verpönten“ Seiten (zB Seiten mit pornographischen, politisch radikalen oder gewaltverherrlichenden Inhalten) ohne ausdrückliche Genehmigung des Arbeitgebers ist jedenfalls unzulässig.

Kontrollen des Arbeitgebers

Ob sich Mitarbeiter an betriebliche Vereinbarungen zur Internetnutzung halten, können Arbeitgeber nur in sehr begrenztem Umfang überprüfen. Das Recht der Arbeitnehmer auf Wahrung der Privatsphäre (Art 8 EMRK), das Datenschutzrecht und das Brief- und Fernmeldegeheimnis schränken die Kontrollmöglichkeiten ein. Der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte hat in einem aktuellen Urteil erneut bestätigt, dass Arbeitgeber keine persönlichen Daten sammeln und halten dürfen, die E-Mail-Verkehr und Internetverhalten eines Mitarbeiters betreffen (EGMR 3. 4. 2007, 62617/00). Grundsätzlich dürfen Arbeitgeber ohne das Wissen ihrer Mitarbeiter keine Überwachungssoftware einsetzen, um zu sehen, welche Webseiten die Mitarbei-

ter aufrufen. Mit Wissen der Mitarbeiter dürfen Arbeitgeber die Internetnutzung und den E-Mail-Verkehr im Betrieb überwachen – vorausgesetzt, der Betriebsrat bzw. – in Betrieben ohne Betriebsrat – die betroffenen Mitarbeiter haben der Kontrolle schriftlich zugestimmt. Die Arbeitnehmer können ihre Zustimmung allerdings grundsätzlich jederzeit und ohne Einhaltung einer Frist schriftlich aufkündigen (§ 10 Abs 2 AVRAG).

Lesen dürfen Arbeitgeber private E-Mails ihrer Mitarbeiter in keinem Fall. Sobald durch Absender oder Betreffzeile erkennbar ist, dass es sich um eine private Nachricht handelt, ist eine Einsichtnahme unzulässig.

Folgen bei übermäßiger Nutzung

In der fallweisen Nutzung des Internets bzw. der betrieblichen E-Mail-Adresse zu privaten Zwecken liegt im Regelfall noch kein Grund für eine fristlose Entlassung. Im Falle der wiederholten Missachtung eines ausdrücklichen Nutzungsverbots kann allerdings der Entlassungsgrund der Vertrauensunwürdigkeit oder der beharrlichen Pflichtverletzung gegeben sein (vgl. zB OLG Wien 28. 3. 2003, 7 Ra 16/03d).

Gelegentliches Internet-Surfen des Arbeitnehmers stellt ohne vorangehende Verwarnung keinen Entlassungsgrund dar. Hingegen ist stundenlanges Chatten im Internet grundsätzlich unzulässig und kann als Grund für eine vorzeitige Entlassung in Frage kommen (vgl. zB ASG Wien 3. 9. 2002, 25 Cga 73/01i).

Das Weiterleiten von Spaß-E-Mails an Arbeitskollegen während der Dienstzeit stellt in der Regel keinen Entlassungsgrund dar (vgl. OGH 23. 6. 2004, 9 ObA 75/04a).

Das Versenden bzw. Weiterleiten von E-Mails (zB Spaß-E-Mails oder sonstiger kurzer Mails) wird nach ihrem rechtlichen Gewicht als bloß mit gelegentlichen (kurzen) Privattelefonaten unter Arbeitskollegen vergleichbar betrachtet, während das private Surfen im Internet bzw. die private PC-/Internetnutzung am Arbeitsplatz deutlich strenger beurteilt wird.

Private Online-Auftritte

Arbeitgeber können ihren Mitarbeitern nicht vorschreiben, wie sie ihre Frei-

zeit gestalten. Das gilt auch für privates Internet-Surfen. Dennoch dürfen Arbeitnehmer aufgrund ihrer Treuepflicht auch nach Feierabend die Interessen des Unternehmens nicht verletzen – zB durch Schmähschriften in einem Onlineforum. Wer die Treuepflicht verletzt, indem er sich in der Öffentlichkeit negativ über seinen Arbeitgeber äußert, kann von Firmenseite verwarnet werden und muss – insbesondere in schweren Fällen oder im Wiederholungsfall – mit einer fristlosen Entlassung rechnen.

In einem konkreten Fall missachtete ein Mitarbeiter die mehrfache Aufforderung des Arbeitgebers, die vom Firmen-PC aus erfolgende Teilnahme an einem Internetforum über Drogen und bewusstseinsverändernde Stoffe zu beenden. Er wurde daraufhin fristlos entlassen. Dem Arbeitgeber, der durch die Forumsteilnahme negative Auswirkungen auf das Unternehmensansehen befürchtet hatte, wurde durch das OLG Wien bescheinigt, dass die fristlose Entlassung zu Recht erfolgt war (OLG Wien 28. 3. 2003, 7 Ra 16/03d).

Hingegen wurde die sofortige fristlose Entlassung eines Wachorgans, der in einer Online-Singlebörse auf einem Foto in Uniform samt Firmenlogo zu sehen war, als unberechtigt erachtet. Damit die fristlose Entlassung berechtigt gewesen wäre, hätte der Arbeitgeber den Arbeitnehmer jedenfalls vorher zur Entfernung des Fotos von der Internetseite auffordern müssen (OLG Wien 16. 6. 2005, 10 Ra 43/05z).

Unternehmen können image-schädigende Äußerungen oder andere nachteilige Auftritte von Mitarbeitern im Internet nicht gänzlich ausschließen. Aber sie können das Bewusstsein der Beschäftigten schärfen, indem sie in den Dienstvertrag einen entsprechenden Passus aufnehmen.

rainer.kraft@steuer-service.at



Mag. Rainer Kraft

ist Konsulent für Personalrecht bei der Steuer & Service Steuerberatungs GmbH und Mitherausgeber der Zeitschrift „Personalverrechnung für die Praxis“.

ausgeber der Zeitschrift „Personalverrechnung für die Praxis“.

Geldscheine im Rucksack

Das wahre Kapital jedes Unternehmens sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Da ist es nur gut und recht, wenn innovative Firmen mit kreativen Strategien, sprich Zusatzleistungen im Human-Resources-Bereich, High Potentials anlocken und an das Unternehmen binden. Im Ringen um die „besten Köpfe“ greifen Personalverantwortliche und Unternehmensleader vermehrt zu einem Angebot, das für beide Seiten wertbringend ist: die betriebliche Altersvorsorge für die Mitarbeitenden.

jusclub durchleuchtet im Gespräch mit HR-Experte Dr. Gerhard Kantusch, P & C Pension Consulting GmbH, Vor- und Nachteile von Firmenpensionen.

Warum ist betriebliche Altersvorsorge ein Gebot der Stunde?

Das Problem ist ein sehr klares: Einerseits drängen immer weniger junge Leute auf den Arbeitsmarkt und andererseits geht die staatliche Altersvorsorge zurück. Konkret wird das Pensionsantrittsalter in Österreich bis 2014/2017 in Etappen auf 65 Lebensjahre bei Männern und 60 Lebensjahre bei Frauen angehoben. Dazu kommt der Wegfall der Alterspension wegen langer Versicherungsdauer und die sukzessive Erweiterung des Durchrechnungszeitraums für die Pension von 15 auf 40 Beschäftigungsjahre bis zum Jahr 2028.

Das bedeutet, wer nach dem 1. Jänner 2008 die Pension antritt und die Maximalpension von heute brutto 2.590 Euro erreichen will, muss 65 bzw 60 Jahre alt sein und 40 Jahre Sozialversicherungsbeiträge auf Basis der Höchstbeitragsgrundlage geleistet haben. Sie werden mir zustimmen, dass dies für einen einfachen Arbeitnehmer eine Illusion ist.



Jus-alumni-Vorstand und HR-Experte Dr. Gerhard Kantusch im Gespräch mit jusclub-Chefredakteurin Brigitte Maria Gruber



Foto: pixello.de

Personalpolitische Strategien sind also gefragt?

Ja, Unternehmer werden damit in gewisser Weise zu einer Art „Sozialpolitiker“. Leider ist für die Unternehmer die Frage, ob und in welcher Form sie für die Mitarbeitenden eine Altersvorsorge umsetzen können, vielfach ungeklärt. Hier besteht Informationsbedarf.

Befürchten Unternehmer durch Firmenpensionen Kostensteigerungen und negative betriebswirtschaftliche Auswirkungen?

Das ist ganz richtig. Wenn allerdings der Aufwand für die Firmenpension in der Gesamtvergütung des Mitarbeiters berücksichtigt und richtig gestaltet wird, so wie eine Leistungsprämie, ist das einfach nicht der Fall. Wir wissen, dass sich Mitarbeiter oft statt einer Gehaltszahlung einen Pensionsbeitrag durch das Unternehmen wünschen und dass diese Möglichkeit vom Unternehmen nicht angeboten wird. Wobei für Pensionsbeiträge weder Sozialversicherungsbeiträge noch Lohnnebenkosten anfallen!

Macht eine Firmenpension die Mitarbeiter unflexibel?

Gut, dass Sie das ansprechen. Durch eine konsequente Verwirklichung des „Rucksackprinzips“ und rechtlich haltbare Exit-Möglichkeiten für die eingegangene Verpflichtung gibt es hier nichts zu befürchten.

Wie stehen Mitarbeiter zum betrieblichen Pensionsthema?

Hier bricht vieles auf, wozu die aktuelle staatliche Pensionsdiskussion beigetragen hat. Mittlerweile sind Mitarbeiter immer

öfter bereit, auch selbst am Ansparvorgang für ein Pensionskapital finanziell mitzuwirken und so partnerschaftlich mit dem Unternehmen einen höheren Pensionsversorgungsgrad zu erreichen. Diese Partnerschaftlichkeit bedingt aber seriöse Beratung, die beim Mitarbeiter Vertrauen und die nötige Nachhaltigkeit erzeugt.

Was empfehlen Sie Personalmanagern?

Natürlich gibt es kein einheitliches, allgemeingültiges Pensionsmodell für alle. Dafür gehen Mitarbeiterinteressen sowie rechtliche und steuerliche Rahmenbedingungen einfach zu weit auseinander. Es ist empfehlenswert, mit unabhängigen Beratern – und nicht direkt mit Produktgebern – an maßgeschneiderten Modellen zu feilen und in die Umsetzung zu gehen. Pensionsmodelle sind naturgemäß langfristig ausgerichtet und „lebendig“. Das braucht permanente Beratung und spezialisierte Betreuung samt Verwaltung.

Herr Dr. Kantusch, Hand aufs Herz, wie viele Pensionsmodelle haben Sie in ihrer Rolle als Personalverantwortlicher bereits umsetzen können?

Wenn Sie so wollen, beträgt meine Trefferquote 100 %, denn bei all meinen bisherigen Dienstgebern, das waren die Firmen Philips, Tarbuk und RHI, konnte ich sowohl für die Mitarbeiterschaft als auch das Management Modelle implementieren. Besonders bei der RHI durfte ich ein großes bestehendes Pensionsstatut umgestalten und modernisieren. Dies hat auch zu meiner Entscheidung geführt, das Thema der betrieblichen Altersvorsorge zum Gegenstand meiner eigenen HR-Unternehmensberatung zu machen.

Vielen Dank für diesen Einblick.

Höchste Zeit zum Vorsorgen

Zukunftsicherungsmodelle, Pensionskassenlösungen, betriebliche Kollektivversicherungen oder Pensionszusagen leisten einen wichtigen Beitrag zur Ergänzung der gesetzlichen Alterspension. Sie entwickeln sich zunehmend zu Instrumentarien, um Mitarbeiter enger an das Unternehmen zu binden oder wichtige Arbeitskräfte am Markt für sich zu gewinnen.

Hier hat Österreich enormes Aufholpotenzial: Im Schnitt der EU-15 sind mehr als 50% der Arbeitnehmer von einem betrieblichen Vorsorgemodell umfasst, in Dänemark, Schweden und den Niederlanden sogar deutlich über 80%. In Österreich sind es zur Zeit maximal 20% der Arbeitnehmer, die mit einer betrieblichen Zusatzrente rechnen können.

Warum hinkt Österreich hinterher?

Nachdem die betriebliche Altersvorsorge in Österreich kein Obligatorium darstellt, braucht man Unternehmen, die freiwillig bereit sind, einen Beitrag für ihre Mitarbeiter zu leisten.

Dazu ist es einerseits von wesentlicher Bedeutung, dass der Arbeitgeber alle Möglichkeiten der betrieblichen Altersvorsorge kennt. Und andererseits müssen Mitarbeiter bereits ein Problembewusstsein für Fragen der Altersvorsorge entwickelt haben. Dann

schätzen sie das zusätzliche Engagement des Arbeitgebers. Hier beginnt bereits das Problem: Zur betrieblichen Vorsorge gibt es für Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu wenig qualifizierte Ansprechstellen. Und die wenigsten Mitarbeiter wissen überhaupt, welche Pensionsauszahlung sie im Alter wirklich erwarten können.

Flexibel in der Einzahlung

Vielfach wird die Verbreitung der betrieblichen Vorsorge durch mangelnde Flexibilität der vorhandenen Durchführungswege behindert. Unternehmer wünschen sich Produkte, die auf unterschiedliche Wirtschaftslagen Rücksicht nehmen, bei denen man beispielsweise in wirtschaftlich erfolgreichen Jahren mehr einzahlen kann als in weniger erfolgreichen Jahren. Die Vorgabe des Betriebspensionsgesetzes, dass der Arbeitgeber einen fixen Beitrag leisten muss, der in guten Jahren maximal verdoppelt werden kann, ist hier kontraproduktiv und hindert die schnellere Verbreitung der BAV.

Sozialpolitisch gesehen

Die sozialpolitische Aufgabe und das politische Geschick könnten darin liegen, möglichst flächendeckend betriebliche Altersvorsorge in Kollektivverträgen zu verankern. Das kann ein Pflichtbeitrag des Arbeitgebers sein oder eine Art Öffnungsklausel, die dem einzelnen Mitarbeiter Entscheidungsfreiheit gibt. Er wählt damit, ob er alle Gehaltsbestandteile in bar beziehen möchte oder ob er nicht einen bestimmten Teil seiner

Vergütung (zukünftige Lohnerhöhungen, Bonifikationen, Gewinnbeteiligungen oder Überstundenvergütungen) der Altersvorsorge widmen möchte. Zusätzlich muss es Ziel sein, neben der Versorgung der unselbstständig Erwerbstätigen auch Modelle für möglichst viele Österreicher (Selbstständige, Beamte, etc) zu entwickeln. Also für jeden das richtige Modell.

Lohnenswert

Auf jeden Fall lohnt es sich bereits heute für jeden Arbeitgeber, sich intensiver mit der Materie der betrieblichen Altersvorsorge auseinanderzusetzen und somit im Wettbewerb um qualifizierte Arbeitskräfte einen Schritt voraus zu sein.

ralph.felbinger@sbg.at



Dr. Ralph Felbinger ist unabhängiger, auf betriebliche Altersvorsorge spezialisierter Konsulent, Fachbuchautor und Lehrbeauftragter an der Leopold-Franzens-Universität Innsbruck.

Der Pensionsleitfaden

Ein Weg durch den Dschungel der Vorsorgeprodukte

Der „Pensionsleitfaden“ analysiert in einer strukturierten und mit Farbgrafiken illustrierten Form die Gründe für die Entwicklungen im gesetzlichen Pensionssystem und gibt einen Überblick über die österreichische Pensionsversicherung und die Leistungen, die man sich daraus erwarten kann. Die wichtigsten Vorsorgeprodukte der kapitalgedeckten Altersvorsorge werden übersichtlich dargestellt – von der privaten Vorsorge bis zu den Möglichkeiten, die sich durch betriebliche Vorsorgemodelle ergeben. Es werden vor allem die Ertragschancen der einzelnen Vorsorgemöglichkeiten, die damit verbundenen Risiken, die steuerliche Behandlung und die Flexibilität in der Handhabung beleuchtet.



Bestellen Sie jetzt:

Fax: (01) 534 52-141
E-Mail: bestellung@lexisnexis.at
www.lexisnexis.at

2. Auflage, Wien 2007, 224 Seiten
Best.-Nr. 79.23.02
ISBN 978-3-7007-3732-2
Preis € 29,-



Ein Versprechen hält

Aktuelles Recht zum Dienstverhältnis – mit diesem Motto startete der ARD vor genau 60 Jahren einen umfangreichen Informationsservice für seine Abonnenten. Regelmäßig zweimal pro Woche liefert die Zeitschrift ARD – seit 1947 – für Leserinnen und Leser aktuellen Lesestoff zu Themen aus den Bereichen Arbeits-, Steuer- und Sozialversicherungsrecht. Zur ARD-Familie gehören neben der Zeitschrift auch Bücher und die ARD-Online-Plattform.

1947:
Am Anfang war das Wort

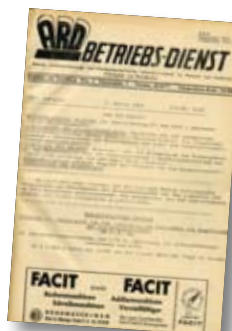
In einer Zeit, in der Ressourcenknappheit den Alltag beherrschte, versprach Hermann Scherff feierlich: „Der ARD wird immer erscheinen!“ Dieses Versprechen hält seit 1947. Scherff war ein Visionär seiner Zeit. Er war Sportjournalist und später auch verantwortungsvoller Personalchef. Mit Weitblick erkannte er in dieser Position, dass dringender Bedarf an rechtlichen Informationen für Personalisten und Lohnverrechner herrschte. So hat er den Arbeitsrechtlichen Dienst (ARD) ins Leben gerufen.

Mit welchen Problemen Arbeitgeber und Arbeitnehmer damals zu kämpfen hatten, zeigte eine Meldung in der ersten ARD-Ausgabe in anschaulicher Weise: Niederösterreichische Betriebe konnten

Gehaltszahlungen auch wöchentlich vornehmen, da aufgrund der raschen Geldentwertung die Kaufkraft der Arbeiter sonst nicht gewährleistet gewesen wäre.

1962:
Wissensschatz wächst

Die neue Bundesabgabenordnung war in Kraft getreten. Bücher und Belege waren jetzt nur mehr 7 Jahre lang aufzubewahren statt bisher 10 Jahre. Das ARD-Archiv hingegen umfasste schon damals 15 Jahre: Alle Artikel, die jemals in der Zeitschrift erschienen waren, wurden fein säuberlich auf Karteikarten aufgeklebt und nach Stichworten in großen Karteikästen abgelegt. Zugang zu diesem einzigar-



tigen „Wissensschatz“ erhielt der ARD-Abonnent über den ARD-Fragekasten: Über telefonische Anfrage wurden von den Mitarbeitern des ARD die passenden Artikel zur Problemstellung des Kunden ausgehoben. Auch mit diesem Service, das bereits seit Beginn des ARD angeboten wird, hat der ARD seine Fortschrittlichkeit unter Beweis gestellt. Das spätere Service von Online-Datenbanken war auf diese Art und Weise bereits damals präsent. Fortschritt ist auch das Stichwort für den Wechsel in der Eigentümerstruktur des ARD, der in diesem Jahr stattfand. Hermann Scherff übergaben sein Lebenswerk an seine Kinder: Heide-Margrit Wächter und Dr. Dietrich Scherff.

1972:
Reformen mit Tragweite

Einige große Reformen waren umgesetzt. Es schien nun Ruhe in das Rechtsleben eingekehrt zu sein: Das Einkommensteuergesetz 1972 brachte den Übergang zur Individualbesteuerung und die bisherigen Rechtsvorschriften zum Schutze der Arbeitnehmer wurden zum Arbeitnehmerschutzgesetz zusammengefasst. ARD-Redakteure stellten sich die Frage, ob die Zeitschrift ARD in Zukunft überhaupt noch zweimal wöchentlich erscheinen würde müssen. Aber diese Frage stellte sich nur kurz. Denn es zeigte sich rasch, dass auch die



Hermann Scherff, Gründer des ARD-Betriebsdienstes



neue Gesetzeslage viele Fragen aufwarf. Die zweimal wöchentlich erscheinenden Informationen des ARD waren weiterhin unverzichtbar.

1997: Gesetze am Datenhighway

In dem Bestreben, alle Beschäftigungsverhältnisse sozialversicherungsrechtlich zu erfassen und abzusichern, unterschied der Gesetzgeber nunmehr zwischen Dienstverhältnis, freiem Dienstvertrag und „Neuen Selbstständigen“. Innerhalb eines Jahres wurden mehrere Fassungen dieser neuen Bestimmungen vom Nationalrat beschlossen und manchmal noch vor ihrem Inkrafttreten gleich wieder abgeändert. In dieser Situation zeigten sich die großen Vorteile, die das auch in Österreich gerade bekannt werdende Internet bot: Jede neue Gesetzesänderung konnte sofort in die Zusammenfassung eingearbeitet werden und stand wenige Minuten später allen Interessierten online zur Verfügung. So gehörte auch der ARD zu den Ersten, die sich auf



den Datenhighway wagten: ARD-Online wurde gelauncht. Erstmals standen die Inhalte der Printversion online tagesaktuell zur Verfügung. Das neue Medium bot noch mehr: Mittels Verlinkungen und Verweisen konnten sich die ARD-Kunden noch detaillierter informieren und dank interaktiver Formulare zB Lohnpfändungsbeträge oder Netto-Bruttolöhne errechnen. Das Zeitschriften-Archiv half auf Knopfdruck, gesuchte Information prompt zu finden.

1999: ARD wird Mitglied der LexisNexis-Familie

Weitreichende Änderungen kündigten sich an: Der Schilling war nur mehr eine Denomination des Euro. Die damit zusammenhängende Umstellung auf zahlreichen Gebieten musste durch verschiedenste Gesetzesänderungen vorbereitet werden. Das bisherige System der steuerlichen Berücksichtigung des Unterhalts für Familienangehörige wurde vom Verfassungsgerichtshof als gleichheitswidrig erkannt.



2006: Ein Versprechen hält

Die große Steuerreform des Vorjahres brachte einige Vereinfachungen. Angeblich kann man nun die Steuerleistung auf einem Bierdeckel ausrechnen (© Staatssekretär Finz). Die



Anforderungen an das Wissen der Personalisten und Lohnverrechner steigen jedoch noch immer: Neue Regelungen werden erlassen, die Gerichte in zahlreichen Entscheidungen auslegen. Gut, dass ARD nun die technischen Möglichkeiten eines großen Verlagskonzerns nutzen kann: ARD-Online wird in die Datenbank LexisNexis® Online integriert. Dadurch stehen den Nutzern verschiedenste Möglichkeiten zur Personalisierung von Suchformularen und Newslettern zur Verfügung.

Eines haben die letzten 60 Jahre jedenfalls gezeigt: Kein politisches Versprechen wurde in dem Ausmaß gehalten wie das Versprechen des ARD-Verlagsgründers: „Der ARD wird immer erscheinen!“



Launch Orac-Online, Technisches Museum (2000)

Dies zog eine entsprechende Sanierung des EStG nach sich. Der ARD Verlag wurde Teil des weltumspannenden Verlagskonzerns Reed Elsevier und tritt nun unter der Marke LexisNexis ARD Orac auf. Lexis hatte sich bereits 1973 in den USA als erste juristische Vollextdatenbank einen Namen gemacht und wurde dann 1979 durch die Wirtschafts- und Finanzinformationen der Datenbank Nexis ergänzt.



Am Anfang war der Arbeitsvertrag



Foto: photodisc

Der Arbeitsvertrag ist das A und O jedes Arbeitsverhältnisses. Zum einen ist er unabdingbare Voraussetzung für die Begründung einer Arbeitsbeziehung – zum anderen können die Parteien im Arbeitsvertrag ihre gegenseitigen Rechte und Pflichten innerhalb bestimmter Grenzen frei regeln. Arbeitsrechtsexperte und jus-alumni-Mitglied Dr. Andreas Tinhofer gibt im folgenden Beitrag Tipps zur Gestaltung und Prüfung von Arbeitsverträgen.

Arbeitsverträge sind verhandelbar!

Bei der Stellenbewerbung stehen in der Regel die Tätigkeit und das Gehalt im Vordergrund der Verhandlungen. Wurde hierüber eine Einigung erzielt, so ist für viele der Abschluss des Arbeitsvertrags oft nur noch „Formsache“.

Aber auch Arbeitgeber bzw. Personalverantwortliche begnügen sich häufig damit, den im Unternehmen gebräuchlichen „Standardvertrag“ zu adaptieren oder einen im Handel erhältlichen „Schimmel“ zu verwenden. Beide Seiten treffen damit weitreichende Entscheidungen, ohne sich über die Vor- und Nachteile ausreichend informiert zu haben.

Zwingende Angaben

Zu beachten ist, dass der Arbeitsvertrag bestimmte wesentliche Angaben von Gesetzes wegen zu enthalten hat, sofern hierüber nicht ein Dienstzettel ausgefolgt wird. Dies sind zB Beginn des Arbeitsverhältnisses, Dauer (bzw Kündigungsfristen und -termine), gewöhnlicher Arbeitsort, vorgesehene Tätigkeit, kollektivvertragliche Einstufung, regelmäßige Wochenarbeitszeit (zB 38,5 Stunden), anwendbarer Kollektivvertrag sowie (seit 2003) Name und Anschrift der Mitarbeitervorsorgekasse.

Zweckmäßiger Inhalt

Bei der inhaltlichen Gestaltung der oben genannten Vertragsbedingungen haben die Parteien einige grundsätzliche Entscheidungen zu treffen. So ist etwa sowohl ein befristeter als auch ein unbefristeter Dienstvertrag zulässig. Befristete Dienstverträge können aber vor dem Ablauf der Frist grundsätzlich nur bei Vorliegen eines wichtigen Grundes (Entlassungs- oder Austrittsgrund) einseitig beendet werden. Für beide Seiten zweckmäßig ist die Vereinbarung einer Probezeit für (längstens) den ersten Monat mit jederzeitiger Auflösbarkeit ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist.

Größtes Augenmerk verdient auch die Regelung der Arbeitszeit und der Entlohnung von Mehrarbeit (Überstunden). Dabei sind neben dem Arbeitszeitgesetz

auch die einschlägigen Regelungen des Kollektivvertrags und allfällige Betriebsvereinbarungen zu beachten.

Erst prüfen, dann binden!

Dienstverträge enthalten in der Regel zahlreiche weitere Klauseln, deren konkrete rechtliche Bedeutung beiden Parteien bekannt sein sollte. Dies trifft auf Gestaltungsrechte des Arbeitgebers zu (zB für die Veränderung des Arbeitsorts oder der Tätigkeit). Auch die Beendigung des Dienstverhältnisses (zB Kündigungsfristen) und die Zeit danach (Konkurrenzklauseln, Abwerbverbot) verdienen bereits bei der Vertragserrichtung größtes Augenmerk. Eine rechtliche Prüfung des Vertragsentwurfs durch einen Experten sollte daher beiden Seiten ein Anliegen sein.

andreas.tinhofer@cms-rrh.com



Dr. Andreas Tinhofer, LL.M., ist Rechtsanwalt in Wien mit dem Schwerpunkt Arbeitsrecht, Fachbuchautor, Lektor an der WU Wien und Referent bei Praxis-Seminaren.

Veranstaltungshinweise

Symposium

Freitag, 9. November 2007

Das Institut für Rechts- und Verfassungsgeschichte lädt alle jus-alumni-Mitglieder zur Teilnahme am Symposium „100 Jahr allgemeines Wahlrecht in Österreich“ ein.

Ort: Parlament, Wien



Foto: Robert Schling

Einladung zur Buchpräsentation

Dienstag, 20. November 2007, ab 18 Uhr

Buchpräsentation „Handbuch des Ziviltechnikerrechts“ von Dr. Hannes Pflaum

Ort: Architekturzentrum Wien, im Museumsquartier

jus-alumni-Weihnachtsfeier

Mittwoch, 12. Dezember 2007, 19 Uhr

jus-alumni und ARS – die Akademie für Recht und Steuern, treffen einander zur traditionellen Weihnachtsfeier.

Ort: ARS

jus-alumni
members
only!



Foto: shatshat

Wundermittel Mediation?

Mittwoch, 16. Jänner 2008

jus-alumni-Mitglied Dr. Heidi Bernhart, Rechtsanwältin/Mediatorin, und Prof. DDDr. Dieter Kindel berichten über den strategischen Einsatz mediativer Lösungsansätze. Als wirkungsvolle Alternative zum herkömmlichen Gerichtsverfahren wird Mediation immer öfter gewinnbringend für beide Seiten eingesetzt. Als Mediatorin begleitete Dr. Bernhart bereits einige prominente Streitfälle. Ihre Erfahrungen gibt sie im Rahmen einer Mediatorenausbildung weiter.

jus-alumni
members
only!

Schauspielunterricht für Juristinnen

23. und 24. Jänner 2008

Was für Juristen in Amerika seit Jahren „state of the art“ ist, wird nun erstmals auch in Österreich angeboten: Bühnenkenntnisse für den überzeugenden Auftritt bei Gericht.

Ort: Frauen:Fachakademie Schloss Mondsee, www.frauenfachakademie.at

jus-alumni-Mitglieder profitieren von 20 % Sonderrabatt auf den regulären Seminarpreis!



Foto: corbis

jus-alumni-Mitglieder erhalten zu jeder Veranstaltung ihre persönliche Einladung per E-Mail!

Vorschau

Japanisches Recht Ein Streifzug

jus-alumni-Mitglied

Dr. Alexander Taiyo Scheuwimmer, Präsident von J Law, Verein für Juristen mit Bezug zu Japan (www.j-law.at)

jus-alumni
members
only!

Podiumsdiskussion

zum Thema „Postgraduale Ausbildungen – Chancen und Perspektiven“

Dabeisein und profitieren!

Werden Sie **jetzt** Mitglied im Absolventenclub jus-alumni und profitieren Sie ab sofort um **nur € 35,-** Mitgliedsbeitrag

- von neuen, bereichernden Kontakten unter Gleichgesinnten
- lebhaften Netzwerken unter Juristinnen und Juristen und
- vom Know-How der Mitglieder.

- Nutzen Sie die Chance, Ihre Studienkollegen wieder zu treffen.
- Lernen Sie in lockerer Atmosphäre Gleichgesinnte kennen.
- Vertiefen und erweitern Sie Ihr Wissen bei Veranstaltungen.

Jetzt Club-Mitgliedschaft anmelden unter **www.jus-alumni.at**

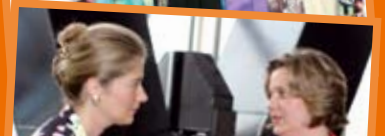


Foto: LeandNeus

Werkzeuge für Führungskräfte

Wenn Fachexperten zu Führungskräften werden, ist in Unternehmen ein weitverbreitetes Phänomen zu beobachten: eine gute Fachkraft verloren, oftmals eine schlechte Führungskraft gewonnen!

Für kompetentes Führen braucht es neben Fachwissen die notwendigen Führungs-fähigkeiten, sogenannte Managerial Social Skills. Leider finden diese bisher im Studienplan zu wenig Beachtung. In Zukunft sind diese Fähigkeiten ausschlaggebend für Erfolg oder Misserfolg.

Denn wenn Hierarchien zunehmen fallen, dann sind die Social Skills der „Kitt“ der Mannschaft. Schon der berühmte österreichische Kommunikations-Guru Paul Watzlawick meinte, dass die Beziehungsebene die Transportschiene für die Sachebene ist.

So wie ein Zug nicht ohne Schienen fahren kann, wird man eine Sachlösung

ohne Beziehungs-Schiene nur schlecht transportieren. Beim jus-alumni-Treffen Ende September präsentierte Referent Dr. Harramach die „Top Five“ der sozialen Management-Skills:

FÜHRUNG:

Die Kunst des Sich-Führen-Lassens; rollende Führung oder Expertenführung.

KOMMUNIKATION:

„Man kann nicht nicht kommunizieren“ – ein Grundsatz, gegen den oft verstoßen wird. Ergänzend dazu das Instrument der „Meta-Kommunikation“: Also darüber zu reden, wie man miteinander redet.

KONFLIKTMANAGEMENT:

das Konflikt-Eskalations-Modell nach Fritz Glas zeigt ganz klar, wann die roten Warnlampen zu leuchten beginnen. Daraus ergeben sich zwingend die notwendigen Interventionen in Eskalationsprozessen von Konflikten.

Zeigt auf, dass Managerial Social Skills der Kitt der Mannschaft sind:
Wirtschaftstrainer
Dr. Niki Harramach



Zum Thema **MOTIVATION** hatten die TeilnehmerInnen im Schnelltest einen Motivationsfragebogen ausgefüllt. Das Ergebnis: Der wichtigste Motivationsfaktor ist „interessante Arbeit“, dicht gefolgt von der „Anerkennung der Leistung“. Die Palette der individuellen Selbstmotivationsfaktoren ist durchaus divergent. Führungskräfte sollten dies bei ihren MitarbeiterInnen erforschen und mit ihnen klären, um ihrer Motivationsaufgabe höchste Schubkraft zu verleihen.

TEAMWORK:

Family Groups gehört die Zukunft. Damit sind jede Gruppen von Personen gemeint, die tatsächlich zusammenarbeiten. Dieser Ansatz kommt aus dem Mannschaftssport: Es ist bekannt, dass es sinnvoll ist, mit der ganzen Crew, die auch wirklich spielen soll, gemeinschaftlich zu trainieren.

Nähere Informationen: www.harramach.com

**BUSINESS
CIRCLE**
Konferenzen und Seminare

**ERFOLG
STECKT
AN!**

Erfolg steckt an!

Als größtes Konferenzunternehmen Österreichs setzt Business Circle täglich neue Maßstäbe: mit den besten Referenten, die in ihren Branchen Vorreiter sind, und den aktuellsten Themen, die Ihnen schon heute aufzeigen, was morgen zählt. Denn unser Anspruch ist es, Ihnen nicht nur Wissen zu vermitteln, sondern noch viel mehr: **konkrete Erfolgsstrategien!**

› UWG Update - Neu im Programm

Fachseminar, 12. Nov. 2007 - Artmann • Fehrer • Freund • Prohaska-Marchried

› Vertriebsrecht aktuell - Vertriebsverträge erfolgreich und rechtssicher gestalten

Fachseminar, 13. Nov. 2007 - Petsche

› M&A - Rechtliche & steuerliche Optimierung - Alle relevanten Gesetzesänderungen

Fachtagung, 26. Nov. 2007 - Hasenauer • Hügel • Polster-Grüll

› Fundierter Einstieg ins Kartellrecht - Intensiv & wertvoll, nicht nur für Einsteiger!

Fachseminar, 26. Nov. 2007 - Mair • Neumayr

› Österreichisches und europäisches Kartellrecht aktuell - Update für Praktiker

Fachtagung, 27. Nov. 2007 - Ablasser-Neuhuber • Emberger • Mair • Primus • Thanner

› Wettbewerbsökonomie in der Praxis - Exklusiv in Österreich: „economic approach“

Fachseminar, 28. Nov. 2007 - Clemenz • Hofer

Ja, ich interessiere mich für die genannten Veranstaltungen. Bitte senden Sie mir die Detailprogramme zu:
Titel, Vor- und Nachname:
Firma, Funktion:
Adresse:
Telefon:
E-Mail:
Business Circle, Andreasgasse 6, 1070 Wien
Tel: Helmut Hofmann, 01 522 58 20 30
Fax: 01 522 58 20 18
Mail: hofmann@businesscircle.at

Return on Networks

Netzwerk, Vernetzung, Nutzen – das war Thema beim Round Table Gespräch, zu dem jus-alumni im Oktober lud. Gastgeber war die Kanzlei Dorda, Brugger, Jordis.

Um den Return der Netzwerkaktivitäten am Ende eines Jahres zu „messen“, sollten Zeiteinsatz und Nutzen klar im Auge behalten werden. Netzwerke funktionieren noch immer nach dem Prinzip des Gebens und Nehmens. Besonders wichtig beim Geben ist, im Netzwerk auf eine aussagekräftige Eigenpräsentation zu achten. Nach dem Motto: Tu Gutes und rede darüber. Nur wer im Netzwerk bekannt ist, kann davon auch profitieren, z.B. in Form einer Weiterempfehlung oder Geschäftskontakte.

Kommunikation ist das Um und Auf: Dem Vertrauten schenkt man Vertrauen. Also: Visitenkarten absammeln und Kontakte horten ist einseitig.



Netzwerken geht immer in beide Richtungen! Einen „Stundenlohn“ fürs Netzwerken zu errechnen, wird nicht funktionieren. Summiert man allerdings Wissenstransfer, neue Impulse, persönliche Weiterentwicklung und neu gewonnene Kontakte als return, dann wird die Bilanz bald positiv ausfallen.

Unterfachkundiger Moderation von Trimedia-Chefin Mag. Imma Baumgartner (2.v.l.) diskutierten (v.l.) Michaela Muschitz-Fink, Vizepräsidentin von BPW Austria, dem ältesten und größten internationalen Frauennetzwerk, Hedwig Schnabel, Vorsitzende von Frau in der Wirtschaft, DBJ-Partner Mag. Thomas Angermair und Netzwerk-Experte Thomas Friedschroder.

BERUFSBEGLEITENDES STUDIUM

STUDIENZENTRUM HOHE WARTE

MBA

Mag.

Bakk.

PhD (Dr.)

Sie wollen mit Ihrem wirtschaftlichen Studienabschluss **beruflich durchstarten?**

Besuchen Sie unsere kostenlosen Infoabende.

- 6. November 2007 in **Graz** (bit management Beratung, 8045 Graz, Kärntner Straße 311)
- 12. November 2007 in **Wien** (Seminarzentrum Hohe Warte, 1190 Wien, Geweygasse 4 A)
- 15. November 2007 in **Linz** (LFI Hotel, 4021 Linz, Auf der Gugl 3)
- 14. Jänner 2008 in **Salzburg** (Konferenzzentrum St. Virgil, 5020 Salzburg, Ernst-Grein-Straße 14)
- 6. Februar 2008 in **Innsbruck** (Leopold Franzens Uni, Inst. f. Geschichte, 6020 Innsbruck, Innrain 52)

A-1190 Wien, Geweygasse 4 A, Tel.: (+43 1) 370 88 77, mba@sales-manager.at

SMA

www.sales-manager.at

SHW

www.hohe-warte.at

Kulturgenuss vor den Toren Wiens



Schloss Grafenegg, die bedeutendste historische Schlossanlage Österreichs, ist seit Jahrzehnten ein beliebtes Ausflugsziel vor den Toren Wiens. Seit Sommer 2007 ist es auch Schauplatz eines ambitionierten Kulturprojekts: des Musik-Festival Grafenegg.

Hochkarätige Künstler der klassischen Musikszene stehen an drei verlängerten Wochenenden im Sommer auf den verschiedenen Bühnen der Anlage. Allen voran die spektakuläre Open-Air-Bühne „Wolkenturm“, ein architektonischer Blickfang und Ort für außergewöhnliche Konzertereignisse unter freiem Himmel. Renée Fleming, Zubin Mehta oder Valery Gergiev ließen sich beim

ersten Festival von der besonderen Atmosphäre dieser Bühne ebenso begeistern wie das Publikum. Mit dem neuen Konzertsaal „Auditorium“ steht beim Festival 2008 mehr als nur ein adäquater Schlechtwetter-Ersatz zur Verfügung.

Für die musikalische Qualität bürgt Pianist Rudolf Buchbinder, der die künstlerische Leitung innehat und auch für das Festival 2008 (21. August bis 7. September) ein abwechslungsreiches Konzertprogramm bietet.

Programmdetails unter www.grafenegg.at. Der Kartenverkauf für 2008 startet am 1. Dezember 2007.

33 Winzer schenken Ihnen richtig ein!

Ein lichtdurchflutetes Gewölbe, ringsherum der sonnige Park des Schlosses Grafenegg, frühlingsgrüne, schräg in den Raum wachsenden Lochkörper, eine glänzende Kühlrinne, fein bestückt mit den vinophilen Highlights einer bevorzugten Region: die Vinothegg, Österreichs modernste Weinpräsentation.

Öffnungszeiten:
Di bis Sa: 11⁰⁰ – 18⁰⁰ Uhr
So & Feiertag: 10⁰⁰ – 18⁰⁰ Uhr

Tel: +43 2735 39939
E-Mail: info@vinothegg.at
www.vinothegg.at



Gutschein für eine Gratis-Kostprobe in der Vinothegg

Pro Person kann nur ein
Gutschein eingelöst werden.
Einzulösen bis 16. 12. 2007 in
der Vinothegg Grafenegg.



relaxing
sauna
dampfbad
solarium
classical massage
thai massage
shiatsu
plus
medical checkup
körperfettmessung
physiotherapie

dance
classical ballett
modern
jazz
latin
afro
hip hop
workshops

**competence
center**
fit nach der geburt
gesunder rücken
weight lose
stop smoking

holistic fitness
weight lifting
cardio training
fitness classes
pilates
backhealth
rückenschule
stretching
martial arts
spinning
personal training

east meets west
capoeira
tai chi
qigong
yoga
thai boxing

Das beer's ist ein Club für Menschen, die einen exklusiven Health-Club mit modernster Ausstattung, umfangreichen Fitnessklassen, professionellem Team und einer Kombination an Relaxingmöglichkeiten suchen.

Wir laden Sie zu einem kostenlosen Probetraining ein.

Das beer's-Team freut sich auf Ihren Besuch!



LexisNexis® *Online* für Rechtsanwälte

Die juristische Datenbank mit Fachzeitschriften,
Fachbüchern und Kommentaren.



Jetzt auch mit
Kommentaren des
Verlages Springer!



- Bereits online:
Hausmann/Vonkilch, Wohnrecht Kommentar
- Ab Ende November online:
**Koziol/Bydlinski/Bollenberger (Hrsg.),
ABGB Kommentar, 2. Auflage**
- Weitere Springer Kommentare folgen 2008.

Testen Sie jetzt!

Weitere Informationen unter www.lexisnexus.at
Tel.: +43-1-534 52-2222 oder sales@lexisnexus.at

Ihr Verlag für Steuern, Recht und Wirtschaft

 LexisNexis®
ARD Orac



Sonderthemen Recht in der „Presse“

Erscheinungstermine 2007 & Themen

Dienstag, 27. November – Corporate Social Responsibility
Mittwoch, 28. November – Unternehmens- & Gesellschaftsrecht
Mittwoch, 19. Dezember – Steuerrecht

Und immer dienstags erscheint das Rechtspanorama, mit aktuellen Beiträgen und Hintergrundinformationen zum Thema Recht in der Praxis. Österreichs schnellste Rechtsinformation von anerkannten Autoren und Juristen für Ihren persönlichen Vorsprung, wenn es um Recht geht.

Das Rechtspanorama-Abo jeden Dienstag um € 55,50 pro Jahr! Jetzt bestellen unter diepresse.com/recht oder 01/51414-70

Kontakt

Robert Kampfer
„Die Presse“ Verlags-Gesellschaft m.b.H. & Co KG
Hainburger Straße 33 | 1030 Wien
Tel. +43/1/514 14-263 | Fax DW 273

diepresse.com

Für die, die selbst entscheiden.

Die Presse
FREI SEIT 1848