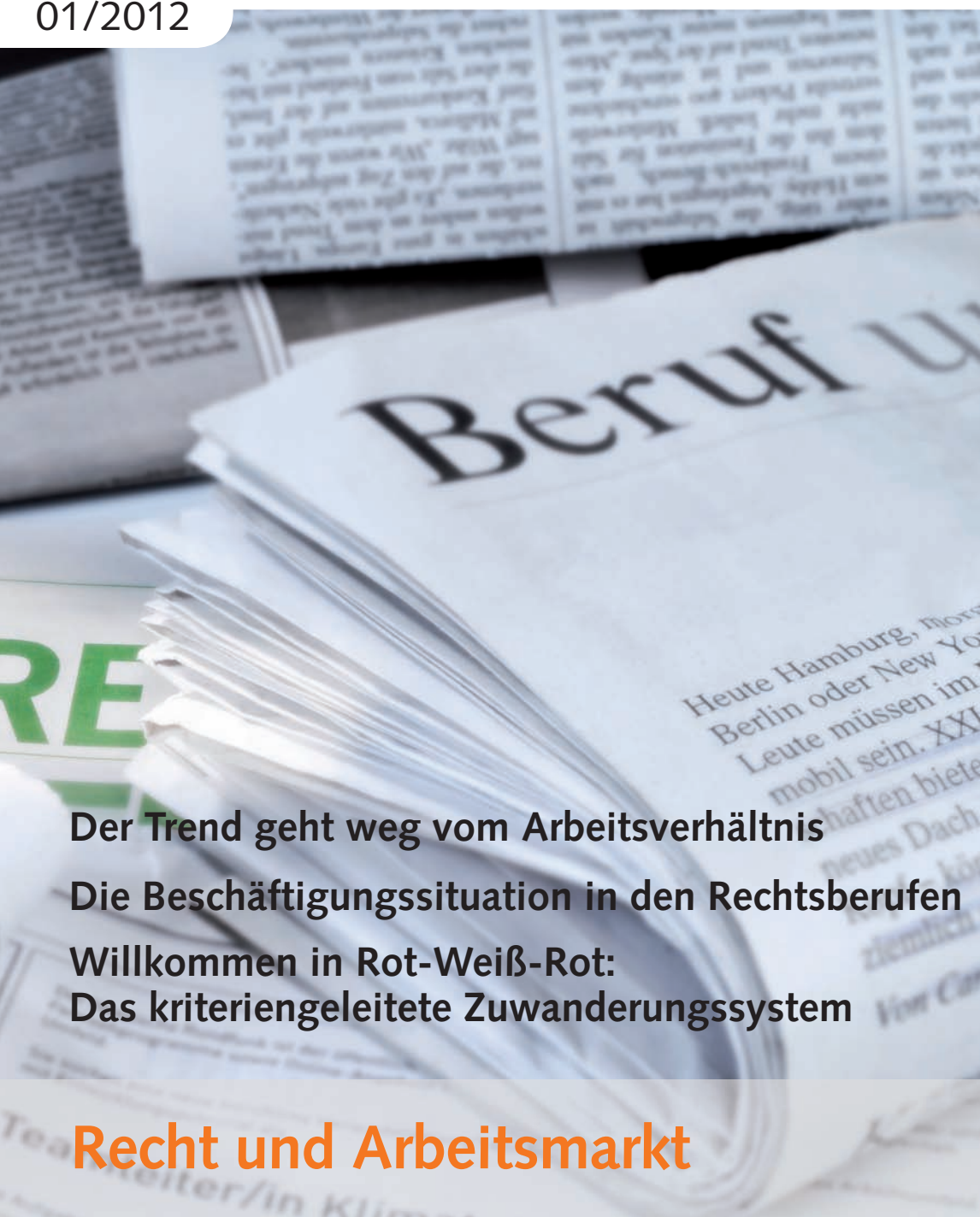




jusalumni

M a g a z i n

01/2012



Der Trend geht weg vom Arbeitsverhältnis
Die Beschäftigungssituation in den Rechtsberufen
Willkommen in Rot-Weiß-Rot:
Das kriteriengeleitete Zuwanderungssystem

Recht und Arbeitsmarkt



Diskriminierung:
Gleichbehandlungsanwältin
MMag. Eva Lang



Im Gespräch:
Univ.-Prof. Dr. Robert Rebhahn



Portrait:
O. Univ.-Prof. Dr. Franz Schrank

I ♥ BARCELONA
CHICAGO - DOHA
FRANKFURT - KAIRO
LONDON - MOSKAU
PEKING - PRAG - RIO
SINGAPUR - SYDNEY
TOKIO - WIEN - ZÜRICH

MEIN ARBEITSPLATZ: DIE WELT.

BAKER & MCKENZIE

Wir freuen uns auf Ihre Bewerbung.

Baker & McKenzie • Diwok Hermann Petsche Rechtsanwälte GmbH

Claudia Mahrer, Schottenring 25, 1010 Wien, Telefon: +43 (0) 1 24 250 462

E-Mail: claudia.mahrer@bakermckenzie.com, www.bakercareers.at

Diwok Hermann Petsche Rechtsanwälte GmbH ist ein Mitglied von
Baker & McKenzie International, einem Verein nach dem Recht der Schweiz.



Inhalt

Mitglieder-Echo

4 Kontakte knüpfen mit jus-alumni

Im Gespräch

5 **Porträt.**
O. Univ.-Prof. Dr. Franz Schrank

6 **Interview.**
Univ.-Prof. Dr. Robert Rebhahn
„Der Trend geht weg vom
Arbeitsverhältnis“

Recht und Arbeitsmarkt

9 **Mediation.**
O. Univ.-Prof. Dr. Martin Risak

11 **Lohn- und Sozialdumping.**
Ao. Univ.-Prof. MMag. Dr. Michaela
Windisch-Graetz

12 **Rot-Weiß-Rot-Karte.**
Mag. Helgo Eberwein

15 **Diskriminierung.** Gleichbehandlungs-
anwältin MMag.^a Eva Lang

18 **„War for talents“.**
HR-Profis kommen zu Wort

Besondere Bedürfnisse

20 **Ideal.**
Jus-Studium für Blinde

21 **Arbeitsrecht.**
Spezifische Schutzvorschriften

22 **Kündigungsschutz.** Auch bei
Änderungskündigung

20 jus-alumni Interna

Veranstaltungshinweise

20 Juridicum intern

News vom Juridicum.

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

Ist der Beruf der Juristin oder des Juristen krisensicher? Wie sieht die aktuelle Beschäftigungssituation in den Rechtsberufen aus? Wir lassen Recruiting-Verantwortliche zu Wort kommen und beschäftigen uns mit den aktuellen Berufsaussichten (Seiten 18 und 19). Zu welchen Wechselwirkungen kommt es zwischen Arbeitsrecht und Arbeitsmarkt? Geht der Trend weg vom Arbeitsverhältnis? Diese und weitere Fragen beantwortet Univ.-Prof. Dr. Robert Rebhahn ab Seite 6. Für das Porträt sprachen wir diesmal mit dem Arbeitsrechtsexperten Prof. Dr. Franz Schrank.

Ao. Univ.-Prof. Dr. Martin E. Risak berichtet über die Mediation individualarbeitsrechtlicher Streitigkeiten – ein zweijähriges Forschungsprojekt in Neuseeland und Österreich (S. 9). Von ao. Univ.-Prof. MMag. Dr. Michaela Windisch-Graetz erfahren wir mehr über grenzüberschreitende Dienstleistungserbringung (S. 11). Ab Seite 12 gibt es Informationen zur neuen Rot-Weiß-Rot-Karte. Mit MMag. Eva Lang, Bereichsleiterin der Gleichbehandlungsanwaltschaft, unterhielten wir uns ausführlich über die Novelle zum Gleichbehandlungsgesetz, die seit 1. März 2011 in Kraft ist, und deren Konsequenzen.

Einen genaueren Blick werfen wir auf den Umgang mit besonderen Bedürfnissen und der aktuellen Rechtslage. Ein Erfahrungsbericht einer betroffenen Juristin rundet diesen Schwerpunkt ab. Veranstaltungshinweise und Neuigkeiten vom Juridicum finden Sie diesmal auf Seite 20.

Wie immer wünschen wir Ihnen viel Freude beim Lesen! Unser Ausblick auf die kommende Ausgabe: Recht und Neue Medien.



Foto: Kurt Albrechtshofer

Mag. Manuela Taschlmair
Chefredaktion



Foto: Wilke

Mag. Inge Tiefenbacher
Geschäftsführung jus-alumni

powered by



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:** jus-alumni Verein der Absolventinnen und Absolventen der Rechtswissenschaftlichen Fakultät der Universität Wien, c/o Juridicum, Universität Wien, Schottenbastei 10 - 16, 1010 Wien, GF Mag. Inge Tiefenbacher, **Chefredaktion:** Mag. Manuela Taschlmair; manuela.taschlmair@lexisnexus.at; **Erscheinungsweise:** 4x jährlich, **Anzeigen:** Alexander Mayr, 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 2012: € 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:** das jus-alumni Magazin sieht sich als unabhängige und unparteiische Plattform für Juristinnen und Juristen, insbesondere für Absolventinnen und Absolventen der Rechtswissenschaftlichen Fakultät der Universität Wien. Ziel ist es, den Leserinnen und Lesern der Zeitschrift unabhängige, aktuelle Informationen aus allen Bereichen, die für Juristinnen und Juristen in allen Berufen von Interesse sind, näherzubringen. Weiteres Ziel ist es, den Gedanken von jus-alumni zu verbreiten. **Autorinnen/Autoren und Mitarbeiter/innen dieser Ausgabe:** Namentlich gekennzeichnete Beiträge müssen nicht unbedingt mit der Meinung der Redaktion übereinstimmen. Titelfotos: LexisNexis, Fotos: LexisNexis, fotalia, shotshop, www.flickr.com.

Kontakte knüpfen mit jus-alumni

Mitglieder sind am Wort

Profunde Abhandlung

Warum sind Sie Mitglied bei jus-alumni und was zeichnet für Sie das jus-alumni Magazin aus?

jus-alumni bietet mir die Möglichkeit eines Netzwerks sowie eines Informationsaustausches von Juristen aus verschiedensten Bereichen. Das jus-alumni Magazin zeichnet insbesondere die Bezugnahme auf jeweils aktuelle rechtliche Themen und die diesbezügliche profunde Abhandlung aus.

Wie ist Ihre berufliche Laufbahn nach dem Studienabschluss bisher verlaufen und welche Pläne haben Sie für die Zukunft?

Nach Beendigung des Studiums absolvierte ich zunächst das Gerichtspraktikum und

konnte so erste Einblicke in den Alltag der juristischen Tätigkeit erlangen. In weiterer Folge war ich als Referent bei einem großen regionalen Versicherungsunternehmen beschäftigt. Seit August 2009 bin ich nun für die Niederösterreichische Gebietskrankenkasse im Rahmen der Organisationseinheit Leistungsabteilung tätig. Da mir meine berufliche Tätigkeit sehr große Freude bereitet, blicke ich mit Spannung auf die Herausforderungen der Zukunft.

Was zeichnet für Sie das jus-alumni Magazin aus, mit welchen arbeitsmarktrelevanten Aufgabenstellungen sind Sie bei der NÖGKK häufig befasst?

Da die Sozialversicherung einen Schutz für solche Personen bilden soll, welche aufgrund der Wechselfälle des Lebens am Erwerbsleben vorübergehend oder dauerhaft nicht teilnehmen können, besteht hinsichtlich der gesamten Sozialversicherung – und so auch im Zuge meiner Tätigkeit – diesbezüglich ein sehr starker Anknüpfungspunkt.



Mag. Markus Weißenböck ist Rechtsberater in der Leistungsabteilung der NÖ-GKK.
markus.weissenboeck@gmx.at

Schwerpunktsetzung gut gelungen

Warum sind Sie Mitglied bei jus-alumni und was zeichnet für Sie das jus-alumni Magazin aus?

Ich wurde aufgrund der Zusendung eines jus-alumni Magazins auf den Verein aufmerksam und kurz darauf auch Mitglied, da mir die Idee eines Zusammenschlusses von Absolventen und die Möglichkeit des fachlichen Austausches schon immer gefallen haben. Hinsichtlich des Magazins finde ich die jeweilige Schwerpunktsetzung und die News aus dem universitären Bereich gut gelungen.

Wie ist Ihre berufliche Laufbahn nach dem Studienabschluss bisher verlaufen und welche Pläne haben Sie für die Zukunft?

Nach dem Studium und dem Gerichtsjahr habe ich als Referent im Kündigungsver-

fahren beim Bundessozialamt zu arbeiten begonnen. Zusätzlich habe ich dann Förderagenden übernommen und wurde schließlich Abteilungsleiter und in weiterer Folge auch Vorsitzender des Behindertenausschusses für NÖ.

Neben meiner beruflichen Tätigkeit habe ich zudem die 7. Auflage des Gesetzeskommentars zum Behinderteneinstellungsgesetz überarbeitet, die im letzten Sommer erschienen ist. Die Betreuung dieses Werks mit mittlerweile über 800 Seiten wird auch zukünftig eine Aufgabe sein, der ich mich widmen möchte.

Mit welchen arbeitsmarktrelevanten Initiativen des Bundessozialamts sind Sie zurzeit befasst?

Neben der Teilnahme an verschiedenen

Arbeitsgruppen des Sozialministeriums habe ich zuletzt an der Erstellung des bundesweiten arbeitsmarktpolitischen Behindertenprogramms für die Jahre 2012–2013 mitgewirkt. Aktuell bin ich neben den „Alltagsagenden“ im Bereich von Individual- und Projektförderungen bzw. Subventionen für integrative Betriebe für die Umsetzung von – fit2work – einer Maßnahme auf Grundlage des Arbeit-und-Gesundheit-Gesetzes – in NÖ verantwortlich.



Mag. Günther Widy ist Abteilungsleiter in der Landesstelle NÖ des Bundessozialamts.
guenther.widy@basb.gv.at

Dabei sein und profitieren!

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

Jetzt Club-Mitgliedschaft anmelden unter:

www.jus-alumni.at



Verständlich machen und verstanden werden

Ein Porträt von o. Univ.-Prof. Dr. Franz Schrank. Das Gespräch führte jus-alumni Magazin Chefredakteurin Mag. Manuela Taschlmar.

Verständlich machen und verstanden werden gehören zum Berufsverständnis von Franz Schrank wie Fachwissen und Flexibilität. Der Arbeitsrechtsexperte wollte als junger Mensch nie Jurist werden. Nach seinem USA-Stipendien-Aufenthalt im Alter von 19 studierte er doch Jus.

„Als Lehrender habe ich zu schauen, dass möglichst viele Studierende können, was sie können müssen. Was man von ihnen erwartet, sollen sie auch zusammenbringen“, so Schrank. Er sei zwar sehr dafür, dass Studierende auch Selbststudium betreiben, viel lesen und sich in die Materie vertiefen. „Aber der Kern ist, dass man als Hochschullehrer auch komplexe Sachverhalte relativ einfach erklären kann und nicht hochnäsig ist. Meine Basisausbildung an der Lehrerbildungsanstalt, heute wäre das die Pädagogische Hochschule, und die praktische Arbeit in der Rechtsumsetzung haben mich insofern sehr geprägt. Man muss zuhören und mit den Studierenden im Gespräch bleiben können.“

„Dumm und faul“ seien Juristen, bräuchten sie doch nur Bücher aufzuschlagen und Paragraphen nachzulesen, war sein Vorurteil. Sein USA-Aufenthalt belehrte ihn eines Besseren: Dort lernte er Juristinnen und Juristen unterschiedlichster Arbeitsgebiete als Vortragende und Gesprächspartner kennen – und ihr Können schätzen. Eigentlich war er auf Psychologie und Soziologie ausgerichtet. Durch ganz nebenbei belegte Lehrveranstaltungen in US-Government wurde ihm schließlich bewusst: Es ist außergewöhnlich spannend, aus ganz einfachen Texten, wie etwa dem Grundrechtskatalog der USA, gesellschaftlich Bedeutsames heraus- oder hineinzunehmen. „Ich war dermaßen beeindruckt, dass ich mich noch drüber entschloss: Ich studiere Jus!“

Zurück in Österreich studierte er parallel Englisch für Übersetzer und Dolmetscher. Auch Übersetzen ist nicht einfach Übersetzen, sondern bedeutet „etwas verständlich machen“. Diese Erkenntnis gehört für ihn zum Lehrberuf ebenso wie für die praktische Arbeit

als Jurist und damit als Umsetzer von Recht. Sein ursprünglicher Wunsch, Soziologe oder Psychologe zu werden, hat ihn auf fachlich gute Weise beeinflusst: Arbeitsrecht und Sozialrecht wurden zu seiner beruflichen Leidenschaft. Sie sind es immer noch.

Schicksalsfrage

Franz Schrank, aus einfachen Verhältnissen stammend, kam aufgrund des frühen Todes seines Vaters – er war damals zehn Jahre – mit der Pensionsversicherung in Berührung. Als Schlüsselerlebnis sind ihm komplizierte Vorgänge rechtlicher Art in Erinnerung. Seinem „Gespür“ nach waren bestimmte Kürzungen und Rückforderungen der minimalen Witwen- und Waisenpensionen unberechtigt. Die Familie wehrte sich vor Gericht – und gewann. So erlebte und begriff Franz Schrank schon früh, wie wichtig soziale Absicherungen, aber auch gute Kenntnisse im Sozialrecht sind.

Als er im Jahr 1970 hauptberuflich in der Sozialpolitischen Abteilung der Wirtschaftskammer Steiermark startete, eine Stelle, bei der Arbeits- und Sozialrecht das Um und Auf war, wurde er vom ersten Tag an in die Rechtsberatung und anwaltliche Vertretung geworfen. An der Universität hatte er beides nicht gelernt: Damals war es kein Fachgebiet des Jusstudiums. „Arbeitgeber sind die ersten Anwender des Arbeitsrechts. Gerade bei den häufigen Neuerungen muss man als Berater vernünftige Lösungen finden und sie den Menschen erklären können.“ Während dieser Jahre rechtspraktischer Arbeit ging er sukzessive mit wissenschaftlichen Veröffentlichungen „in die Theorie“ und habilitierte sich schließlich 1981 an der Universität Wien mit „Der Fortbestand des Arbeitsverhältnisses, das Schutzobjekt der Rechtsordnung“. Hauptberuflich blieb er der Wirtschaftskammer Steiermark treu. 1989 wurde er Leiter ihrer sozialpolitischen Abteilung, zuletzt (2003 bis 2010) Leiter ihres Instituts für Wirtschafts- und Standortentwicklung und Ressortverantwortlicher für Arbeit und Soziales. Da ihm die Verbindung von Praxis und Theorie sowie die Wissensweitergabe ein besonderes Anliegen sind, lehrt und prüft er seit 1984 regelmäßig am Institut für Arbeits- und Sozialrecht der rechtswissenschaftlichen Fakultät der Universität Wien.

„Recht hat mit Menschen zu tun“

Neben den äußerst komplexen Regelungen zur Beendbarkeit und Nicht-Beendbarkeit von Arbeitsverhältnissen befasst sich Franz Schrank verstärkt mit Arbeitszeitrecht und flexibleren Arbeitszeiten. 2007/2008 schrieb er dazu einen 2-bändigen Gesetzeskommentar, dessen 2. Auflage nun bevorsteht. Hohes Interesse hat er an rechtlich schwierigen, Neues bergenden Themen, die auch besondere praktische Bedeutung haben, wie Umstrukturierungen und deren arbeitsrechtliche Auswirkungen.

„Recht hat mit Menschen zu tun und mit den zwischenmenschlichen Regeln. Es genügt nicht, völlig nüchtern abzuwägen. Wichtig ist, dass man auch erkennt, welche Wertungen hinter den Regelungen stehen und welche Zusammenhänge zu anderen Regelungen bestehen. Nur dann kann man sie – zumindest halbwegs gerecht – zum Nutzen der Menschen anwenden.“ Juristinnen und Juristen kommt eine in der Gesellschaft und im immer komplexeren Wirtschaftsleben wichtige, auch gestalterische Rolle zu. Top-Jurist/inn/en mit entsprechendem Arbeitseinsatz und Entwicklungschancen sind daher, so Schrank, am Arbeitsmarkt stark nachgefragt. Der Studienabschluss sei aber letztlich nur ein (wichtiger) Anfang. An Vertiefung und Spezialisierung durch Bewahrung der „Neugier“, Offensein für Neues und Arbeit an der fachlichen Weiterentwicklung führe kein Weg vorbei. Letztlich schaffe aber auch das Anerkennung und Freude, ohne die man nicht gut oder gar top sein könne.



O. Univ.-Prof. Dr. Franz Schrank lehrt seit 1984 am Institut für Arbeits- und Sozialrecht der rechtswissenschaftlichen Fakultät der Universität Wien. Hauptberuflich war er von

1970 bis 2010 bei der Wirtschaftskammer Steiermark. Er ist seit 2011 Herausgeber für den Bereich Arbeitsrecht in der Fachzeitschrift RdW. <http://rdw.lexisnexis.at>





Der Trend geht weg vom Arbeitsverhältnis

Univ.-Prof. Dr. Robert Rebhahn im Gespräch mit jus-alumni Chefredakteurin Mag. Manuela Taschlmar über „Recht und Arbeitsmarkt“.

Herr Professor Rebhahn, zu welchen Wechselwirkungen kommt es zwischen Arbeitsrecht und Arbeitsmarkt?

Univ.-Prof. Dr. Robert Rebhahn: Recht – insbesondere das Arbeitsrecht – beeinflusst zwar den Arbeitsmarkt, die aktuelle Lage am Arbeitsmarkt beeinflusste in den letzten Jahrzehnten aber die arbeitsrechtlichen Gesetze und deren Auslegung eher wenig. Auch in der rechtswissenschaftlichen Diskussion in Deutschland und Österreich steht die marktbezogene Sicht nicht im Vordergrund. Diese Diskussion ist weit überwiegend an der Rechtsdogmatik orientiert, also an der Darstellung, Systematisierung und Weiterentwicklung des geltenden Rechts, wie es vom Gesetzgeber vorgegeben ist.

Das ist etwa in England anders: Vor zirka dreißig Jahren begann die englische Arbeitsrechtswissenschaft gezielt, sich weniger der bloßen Betrachtung des Rechts und mehr der Betrachtung der rechtlichen Beziehungen zwischen Arbeitsrecht und Arbeitsmarkt zuzuwenden. Im angloamerikanischen Bereich erscheinen viel mehr Beiträge zu "law in context". Dabei wird auch debattiert, welche Regelungen erlassen werden sollten, um damit bestimmte arbeitsmarktpolitische Effekte zu erzielen.

Wird dieses Phänomen auf den angloamerikanischen Raum beschränkt bleiben oder breitet

es sich in Europa aus?

Ich glaube nicht, dass es beschränkt bleiben wird.

Warum?

Die rechtsdogmatische Betrachtung ist zwar sehr wichtig, aber auf Dauer nicht ausreichend. Rechtsdogmatik spielt im angloamerikanischen Bereich kaum mehr eine Rolle. Eine Ursache dafür mag die Dominanz des Fallrechts dort sein. Auch bei uns führt die Entwicklung des Unionsrechts, insbesondere die Judikatur des EuGH, immer mehr zum Fallrecht, was die dogmatische Betrachtung erschwert. Ich halte die Dogmatik weiterhin für sinnvoll und notwendig, daneben sollte man aber mehr andere rechtswissenschaftliche Zugänge wählen und pflegen.

Sie beschäftigen sich zurzeit damit, von welchen Annahmen zum Menschenbild der Gesetzgeber bei der Regelung zum arbeitsrechtlichen Kündigungsschutz ausgegangen ist. Können Sie darüber ein bisschen mehr erzählen?

Das ist ein eher neuer Zugang, der sich mit Fähigkeiten und Verhaltensstrukturen beschäftigt, die den Gesetzesbestimmungen zum Kündigungsschutz zugrunde liegen. Dabei ist bzw. wäre ein intensiver Blick in andere Wissenschaften wie die Organisations- und Arbeitspsychologie oder die Wirtschaftswissenschaft erforderlich. Auch daher ist es nicht einfach, Erkenntnisse in einem Satz zusammenzufassen. Soviel kann ich jedoch sagen: Im Kündigungsschutzrecht Österreichs ist das Menschenbild einer sozialen Leistungsgesellschaft vorherrschend. Der Gesetzgeber erwartet relativ viel

Eigenverantwortung und Selbstverantwortung. Es gibt weniger Fürsorge und Paternalismus als in einigen anderen Ländern Europas, insbesondere in südeuropäischen Ländern.

Denken Sie, dass die Österreicherinnen und Österreicher dieser Anforderung gerecht werden?

Ich würde sagen, der Großteil muss dem gerecht werden, weil es in der Privatwirtschaft nicht anders akzeptiert wird. Auch im öffentlichen Dienst werden viele den Anforderungen gerecht.

Wie ist es mit jenen, die nicht in Beschäftigung stehen?

Für sie gibt es Sozialleistungen. Auch dazu ist das gesetzliche „Menschenbild“ eher fordernd – Die Bestimmungen zur Zumutbarkeit von Beschäftigung sind durchaus anspruchsvoll. Eine andere Frage ist, inwieweit diese Anforderungen auch praktiziert werden, etwa im Kernbereich der Sozialhilfe, der Mindestsicherung. Statistisch gesehen waren Fragen um die Arbeitsbereitschaft von Sozialleistungsbeziehern in Österreich bisher aber wohl weniger bedeutsam als in anderen Ländern. Meine persönliche Meinung ist, dass die Österreicher im Durchschnitt bis etwa zum 57. Lebensjahr sehr eifrig sind – aber nur bis zu dieser Altersgrenze. Das wird sich auf Dauer nicht halten lassen.

Welches Ziel hat die recht drastische Änderung beim Kündigungsschutz für behinderte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer?

„Begünstigt behinderte“ Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sind jene, die einen Grad

der Behinderung von mindestens 50 Prozent aufweisen. Sie hatten bisher ab Ablauf von sechs Monaten nach Beginn des Dienstverhältnisses einen erhöhten Kündigungsschutz. Heute greift der Schutz erst ab vier Jahren im Dienstverhältnis. Die frühere Rechtslage mit dem alsbald eingreifenden Schutz soll nicht selten dazu geführt haben, dass Arbeitgeber diese Behinderten gar nicht erst eingestellt haben. Das weist auf ein allgemeines Problem, nämlich inwieweit Schutzvorschriften für bestimmte Personengruppen diese Personen defacto dadurch auch benachteiligen können, indem sie gar nicht in die zu schützende Position gelangen.

Man darf nicht die Augen davor verschließen, dass auch Arbeitgeber aus ihrer Sicht rational und eigennützig handeln. Sie wägen Vorteile und Nachteile des jeweiligen Verhaltens ab und berücksichtigen dabei die besonderen Schutzbestimmungen. Gelockert wurde übrigens nur das Erfordernis der Zustimmung einer Verwaltungsbehörde zur Kündigung, das nun erst später eingreift. Daneben gibt es seit einiger Zeit noch das Verbot, Behinderte wegen der Behinderung zu diskriminieren. Dieses Diskriminierungsverbot greift ab dem ersten Tag der

Beschäftigung an ein. Es stellt aber auf einen Begriff der Behinderung ab, der aus dem Unionsrecht kommt und noch nicht völlig geklärt ist, er ist aber jedenfalls von der Eigenschaft als „begünstigter Behinderter“ völlig unabhängig.

Gibt es einen Trend weg vom Arbeitsrecht?

Ja, es gibt wohl einen – leichten – Trend weg vom Arbeitsverhältnis. Unter jenen, die persönlich für einen anderen tätig sind, hat der Prozentsatz der Nicht-Arbeitnehmer (etwa freie Dienstnehmer oder bei Kettenwerkvertrag) in Europa langfristig zugenommen, darunter auch der Anteil der Einpersonnenunternehmer, die von ihrem Vertragspartner wirtschaftlich abhängig sind. Allerdings sind in der EU noch immer über 90% davon Arbeitnehmer. Der Anteil der Nichtarbeitnehmer, darunter insbesondere jener der nur wirtschaftlich abhängigen Arbeitenden, könnte nun aber erneut ansteigen. Für den Trend weg vom Arbeitsrecht wichtiger ist in manchen Staaten, insbesondere Südeuropas, noch die Schattenwirtschaft; gibt es viel Schattenwirtschaft, so gräbt dies dem Arbeitsrecht den Boden ab. In Bezug auf die Regelung der Arbeit von Arbeitnehmern und Nichtarbeitnehmern sollte man den Übergang zwischen beiden Lager etwas weniger scharf

gestalten. Derzeit haben Arbeitnehmer sehr viele Rechte, Nichtarbeitnehmer hingegen fast keine vertragsspezifischen Rechte. Man sollte mehr in Modulen arbeiten und nach der konkreten Schutzbedürftigkeit unterscheiden, auch wenn die Konkretisierung dann schwierig ist.

Herzlichen Dank für das Gespräch!



Univ.-Prof. Dr. Robert Rebhahn ist seit 2003 Universitätsprofessor am Institut für Arbeits- und Sozialrecht an der juristischen Fakultät der Universität Wien. Er ist Autor zahlreicher Publikationen zum österreichischen und internationalen Arbeitsrecht.

UNSER JURISTISCHES WISSEN IST IMMER AM PULS DER ZEIT.

Kunz Schima Wallentin arbeitet mit Präzision und mit praktischem Verständnis. 20 Jahre Erfahrung garantieren eine lösungsorientierte Rechtsberatung sowohl für nationale und internationale Wirtschaftsakteure als auch für PrivatklientInnen. Der persönliche Einsatz der hochqualifizierten Teams ist die Basis der exzellenten juristischen Beratung durch KSW.

KSW

RECHTSANWÄLTE OG

Kunz Schima Wallentin
Rechtsanwälte OG
Porzellangasse 4
A-1090 Wien
Tel.: +43(0)1-313 74-0
Fax: +43(0)1-313 74-80
E-Mail: office@ksw.at
www.ksw.at

profil

HIGH
POTENTIAL
DAY 2012

Juristen gesucht!



Summa cum laude, summa cum chance.

**Für die besten Studenten:
Die Chance auf Top-Jobs.**

Das Nachrichtenmagazin profil bringt am 18. Juni im Wiener Rathaus die besten Studenten des Jahres und die erfolgreichsten Unternehmen zusammen – am profil High Potential Day 2012.

- Sie treffen auf die 60 attraktivsten Arbeitgeber Österreichs.
- Sie knüpfen Kontakte für die Zukunft.
- Sie haben fixe Gesprächstermine mit Managern und Personalchefs Ihrer Lieblingsunternehmen.
- Sie erhalten interessante Jobangebote.

Jetzt bewerben unter

profil.at/highpotential

Teilnahmeschluss: 16. April 2012

Unterstützt von

SPAR 
www.spar.at/karriere

Verhandeln ist besser als Streiten – tatsächlich?

Die Mediation ist mittlerweile im (Arbeits-)Recht angekommen, nicht unbedingt aber im Arbeitsleben – tatsächlich wird in österreichischen Betrieben kaum mediiert. Warum? – Einige Überlegungen zum Status quo der Mediation im Arbeitsrecht.

Schon seit geraumer Zeit werden sowohl auf EU-Ebene als auch von nationalen Gesetzgebern immer wieder Schritte gesetzt, welche zu staatlichen Gerichtsverfahren alternative Streitbeilegungsmethoden (ADR) attraktiver machen und damit ihre Nutzungsfrequenz erhöhen sollen. Bei diesen spielt vor allem die Mediation eine herausragende Rolle, worunter die Unterstützung einer (Vergleichs-)Verhandlung durch neutrale Helfer (Mediator/inn/en) verstanden wird, die keine Entscheidungsbefugnis besitzen.

Österreich hat im europäischen Vergleich schon relativ früh, nämlich 2003, mit einer umfassenden gesetzlichen Regelung, dem ZivilrechtsmediationsG, auf diesen Trend reagiert. Dieses regelt die Mediation durch sog. „eingetragene“ Mediator/inn/en in Zivilrechtssachen, wozu auch arbeitsrechtliche Streitigkeiten zählen. Als derzeit letzter Entwicklungsschritt wurde das mit Mai 2011 in Kraft getretene EU-Mediations-Gesetz erlassen, das der Umsetzung der MediationsRL 2008/52/EG dient und die Mediation grenzüberschreitender Streitigkeiten durch nicht eingetragene Mediator/inn/en regelt. Es besteht somit in Österreich kein einheitliches rechtliches Regelungsregime, was für die Akzeptanz der Mediation bei potenziellen Nutzer/inn/en nicht unbedingt förderlich ist.

Arbeitsrechtliche Mediationsregelungen mit geringer praktische Bedeutung

Im Arbeitsrecht ist die Mediation nur in Randbereichen gesetzlich verankert, wenn ihr auch

grundsätzlich gerade in diesem Rechtsbereich großes Potenzial beschieden wird: einerseits im Zusammenhang mit der Diskriminierung von Arbeitnehmer/inn/en mit Behinderung (sog. „Behindertenmediation“) und andererseits bei Beendigung des Lehrverhältnisses (sog. „Lehrlingsmediation“).

Sollten Arbeitnehmer/innen Ansprüche wegen Diskriminierungen aufgrund der Behinderung in der Arbeitswelt durchsetzen wollen, so ist seit 2005 vor deren gerichtlicher Geltendmachung zwingend ein Schlichtungsverfahren vor dem Bundessozialamt bzw. alternativ dazu ein Mediationsverfahren mit externen Mediator/inn/en durchzuführen, dessen Kosten ebenfalls vom Bundessozialamt getragen würden. Die Praxis zeigt, dass nur eine verschwindend kleine Anzahl von Parteien sich für das Mediationsverfahren entscheidet und die überwältigende Mehrheit das traditionelle Schlichtungsverfahren bevorzugt.

Wir suchen Gipfelstürmer

Wir suchen **RECHTSANWALTSANWÄRTER/INNEN**, insbesondere in den Bereichen:

- CORPORATE M&A
- BANKING & FINANCE
- LITIGATION

die hohe Ansprüche an sich selbst stellen und den Willen haben, zu gewinnen. Wir lassen Sie auf Ihrem Weg Richtung Gipfel nicht alleine und fördern gezielt Ihre fachliche und persönliche Entwicklung.

fellner
wratzfeld
partner



www.fwp.at

Klinken Sie sich ein!
Fellner Wratzfeld & Partner Rechtsanwälte GmbH
1010 Wien, Schottenring 12, T: +43 (1) 537 70-0
Ihre aussagekräftige Bewerbung richten Sie an: Career@fwp.at, z.H. Hr. Mag. Gerald Eder

Als 2008 eine als „Ausbildungsübertritt“ bezeichnete neue Form der Beendigung des Lehrverhältnisses eingeführt wurde, wurde zu dessen Rechtswirksamkeit zwingend die vorherige Durchführung einer Mediation vorgesehen. Auch hier ist festzustellen, dass Arbeitgeber/innen diese auf den ersten Blick attraktiv erscheinende Beendigungsform kaum nützen (z.B. in Wien 2010 nur in 0,4 % aller Beendigungen).

Fazit: Recht allein reicht nicht aus

Es zeigt sich, dass rechtliche Regelungen allein noch keine Akzeptanz eines neuen Rechtsdurchsetzungsverfahrens bei deren potenziellen Nutzer/innen bewirken können. Dafür bedarf es einer grundlegenden Änderung der traditionell

auf Konfrontation ausgerichteten gerichtlichen Streitkultur zu einem kooperativeren Umgang mit Konflikten. Aus meiner Sicht soll Mediation in erster Linie den Konfliktparteien ermöglichen, ihre gemeinsamen Probleme selbstverantwortlich auf eine kooperative Weise zu lösen – die möglichen positiven Effekte gehen damit weit über die häufig propagierte Kosten- und Zeiterparnis hinaus. Damit diese im Arbeitsrecht ihre Wirkung entfalten können, bedarf es jedoch der Zusammenarbeit aller wesentlichen Akteure (insbesondere der Interessenvertretungen), die dazu ihre gewohnten Bahnen verlassen und auch bisherige Machtpositionen teilweise aufgeben müssen. Wie internationale Erfahrung mit der Mediation aber zeigen: Es zahlt sich aus!



Foto: privat

**O.-Univ.-Prof.
Dr. Martin Risak** ist nach Karrierestationen in der Anwaltei und im Ausland (Universität Passau/Deutschland, University of Otago/Neuseeland) derzeit

ao. Universitätsprofessor am Institut für Arbeits- und Sozialrecht, wo er unter anderem auch im Bereich Mediation forscht und lehrt.

Buch-Tipp

Mazal/Risak (Hrsg.)

Das Arbeitsrecht – System und Praxiskommentar

Mit diesem Loseblattwerk erhalten Sie einen ausgewogenen und praxisorientierten Zugang zum Arbeitsrecht. Durch die aus der Anwaltschaft und den Interessenvertretungen kommenden Autoren werden beide Bereiche abgedeckt. Zahlreiche nützliche Mustervereinbarungen und Checklisten bieten neben einem umfassenden Anmerkungsapparat Hilfestellung für die tägliche Arbeit. **NEU:** Seit der 17. Lieferung erhalten Sie aktualisierte Beiträge als praktische Einzelhefte – anstatt der bisherigen Austauschseiten – als Ganzes neu. So können die Aktualisierungen auf einfache und schnelle Weise ausgetauscht werden und Sie können die Hefte zur besseren Handhabung (insbesondere unterwegs) einzeln verwenden.



Bestellen Sie jetzt:
versandkostenfrei unter
shop.lexisnexis.at

1. – 18. Lieferung in 2 Mappen
mit dem Stand November 2011
ISBN 978-3-7007-5124-3
Preis € 180,-

SUCCESS12

DIE BERUFS- UND KARRIEREMESSE
FÜR JURISTINNEN UND JURISTEN

MI, 21. MÄRZ 2012
JURIDICUM
9.30–16.30 UHR

INFOS & ANMELDUNG
WWW.SUCCESS-MESSE.AT

LL.M. NIGHT
MO, 19.3.
DG AB 17.00

get your job!

POWERED BY



UNI PORT



BINDER GRÖSSWANG

CHSH
Carlo Hantsch, Stephan Hantsch

Die Presse



FWF
Forschungsförderungsinstitut

HASLINGER/NAGELE



LexisNexis

POSTGRADUATE
CENTER

Lohn- und Sozialdumping bei grenzüberschreitenden Entsendungen

Mit 1. 5. 2011 liefen die Übergangsarrangements mit den mittel- und osteuropäischen Staaten ab, mit denen in den Beitrittsverträgen Beschränkungen der Freizügigkeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie der Dienstleistungsfreiheit ausgehandelt worden waren. Österreich hat die maximale Übergangsfrist von 7 Jahren ausgeschöpft, seit Mai 2011 sind die Märkte unbeschränkt offen.

In Österreich stieg daher in einigen Wirtschaftsbereichen die Angst vor einem anwachsenden Sozialmissbrauch, der in erster Linie durch das bestehende Lohngefälle zwischen den mittel- und osteuropäischen Staaten und Österreich motiviert sein könnte. Eine der Debatten bezieht sich auf mögliche (unlautere) Wettbewerbsvorteile ausländischer Unternehmen, wenn diese im Rahmen der Dienstleistungsfreiheit in Österreich Dienstleistungen wegen Unterbezahlung ihrer Arbeitnehmerinnen

und Arbeitnehmer zu günstigen Konditionen anbieten. Dienstleistungen unterscheiden sich von einer dauerhaften Niederlassung ausländischer Unternehmer dadurch, dass sie bloß kurzfristig erbracht werden. Dazu dürfen die Unternehmen nicht nur eigenes Material, sondern auch eigenes Personal einsetzen, wobei es nicht darauf ankommt, ob das Personal Staatsbürger eines EU-Mitgliedstaates sind oder Drittstaatsangehörige.

Dass für den Fall des Einsatzes von Billiglohnkräften eine Bedrohung für die Wirtschaft jener Staaten gegeben ist, die ein wesentlich höheres Lohnniveau haben, liegt auf der Hand. Der österreichische Gesetzgeber versucht mit dem Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz auf diese Problematik zu reagieren. Ziel des Gesetzes ist es, effektive Lohnkontrollen durchzuführen und bei Verstoß dagegen spürbare Sanktionen zu verhängen, um nicht nur den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern die ihnen zustehenden

Löhne zu sichern, sondern auch um einen fairen Wettbewerb zwischen den Unternehmen am europäischen Markt zu gewährleisten.

Kontrolle der Lohnunterlagen

Der/Die Arbeitgeber/in hat die zur Ermittlung des dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin gebührenden Entgelts erforderlichen Unterlagen in deutscher Sprache – wie auch bereits Unterlagen nach § 7b Abs. 5 AVRAG – am Arbeits(Einsatz)ort bereitzuhalten. Bei einer grenzüberschreitenden Arbeitskräfteüberlassung aus Drittstaaten oder aus dem EWR-Raum trifft diese Verpflichtung den Beschäftiger, wobei der Überlasser dem Beschäftiger die Unterlagen bereitzustellen hat. Ist die Bereithaltung am Arbeits(Einsatz)ort etwa wegen der Beschaffenheit des Arbeits(Einsatz)ortes nicht zumutbar, sind die Unterlagen jedenfalls im Inland bereitzuhalten und auf Verlangen eines Organs der Abgabenbehörde nachweislich (z.B. mittels Einschreiben mit Rückschein) binnen

§§ lawyers & more
executive search & consulting

Wir machen Juristenkarrieren!

lawyers & more begleitet Juristen (Rechtsanwälte, In-house Lawyers) vom Einstieg in das Berufsleben über alle weiterfolgenden Karriereschritte bis hin zum Umstieg oder Ausstieg aus der aktiven Berufslaufbahn!

Unser einzigartiges, branchenspezifisches Know-how setzen wir gleichermaßen für unsere Auftraggeber wie für unsere Kandidaten ein.

Wir beraten individuell und punktgenau, unkonventionelle Lösungsansätze sichern höchstes Qualitätsniveau!

Unsere Bewerberdatenbank für Österreich und CEE/SEE ermöglicht die Präsentation von Kandidaten innerhalb weniger Tage, ohne Verzögerung und Kosten für Inseratschaltungen!

Wir freuen uns, Sie persönlich kennenzulernen!



Mag. Susanne Hochwarter

I & M executive search & consulting gmbh
Wollzeile 16/Top 5+6
1010 Wien, Austria

Tel: +43 (0)1 512 75 67
Mobil: +43 (0)664 52 18 278
Mail: hochwarter@lawyersandmore.at

www.lawyersandmore.at

24 Stunden zu übermitteln; die Beweislast trifft die Person, die zur Bereithaltung der Unterlagen verpflichtet ist. Die Unterlagen sind für die Dauer der Beschäftigung in Österreich bereitzuhalten. Als erforderliche Lohnunterlagen sind neben dem Arbeitsvertrag und dem Dienstzettel Arbeitszeitaufzeichnungen, Lohnaufzeichnungen oder Lohnzahlungsnachweise des/der Arbeitgebers/in (z.B. Banküberweisungsbelege) anzusehen.

Strafbarkeit der Arbeitgeber bei Unterschreitung des Grundlohns

Ein wirksames Instrument zur Durchsetzung der kollektivvertraglichen Mindestlöhne und -gehälter soll die behördliche Kontrolle der Grundlöhne darstellen. Dafür wurde bei der Wiener Gebietskrankenkasse das „Kompetenzzentrum LSDB“ eingerichtet. Stellt das Kompetenzzentrum fest, dass der AG dem AN nicht den Grundlohn leistet, hat es Anzeige an die zuständige Bezirksverwaltungsbehörde zu erstatten. Dem Arbeitgeber droht dann eine Verwaltungsstrafe für jeden Arbeitnehmer von € 1000 bis € 10.000, im Wiederholungsfall bis zu € 20.000. Betrifft die Unterzahlung mehr als 3 Arbeitnehmer, kann das Strafmaß

bis zu € 50.000 pro Arbeitnehmer erreichen. Durch den hohen Strafrahmen sollen insb systematische Unterzahlungen in Zukunft vermieden werden.

Stellt das Kompetenzzentrum LSDB fest, dass die Unterschreitung des dem/der Arbeitnehmer/in zustehenden Grundlohns unter Beachtung der jeweiligen Einstufungskriterien gering oder das Verschulden des Arbeitgebers oder der Arbeitgeberin geringfügig ist, hat es von einer Anzeige an die zuständige Bezirksverwaltungsbehörde abzusehen, sofern der/die Arbeitgeber/in dem/der Arbeitnehmer/in die Differenz zwischen dem tatsächlich geleisteten und dem dem/der Arbeitnehmer/in nach den österreichischen Rechtsvorschriften gebührenden Entgelt binnen einer vom Kompetenzzentrum LSDB festzusetzenden Frist nachweislich leistet und die Unterschreitung des Grundlohns durch den/die Arbeitgeber/in das erste Mal erfolgt. Diese Regelung ermöglicht etwa eine Straffreiheit für Arbeitgeber, die aus Versehen zu wenig bezahlt haben, oder auch für inländische Unternehmer, die ihre AN bei der kollektivvertraglichen Einstufung unrichtig behandelt haben.

Derzeitige Praxis und Zukunftsaussichten

Die aktuelle Praxis des neu geschaffenen Kompetenzzentrums zeigt, dass häufig bereits die notwendigen Lohnunterlagen nicht bereitgehalten werden. Damit kann eine effektive Kontrolle, ob die zustehenden Löhne auch ausbezahlt werden, gar nicht erst stattfinden. Da das Kompetenzzentrum aber noch eine sehr junge Einrichtung ist, können noch keine endgültigen Aussagen über das Unternehmer-Verhalten getroffen werden. Ein Punkt, der jedenfalls kaum kontrollierbar sein wird, ist das bereits in anderen Fällen festgestellte Verhalten von Arbeitnehmern, offiziell erhaltene Löhne zu einem bestimmten Teil wieder an die AG rückzuüberweisen.



**Ao. Univ.-Prof.
MMag. Dr. Michaela
Windisch-Graetz**
lehrt Arbeits-, Sozial- und Europäisches
Wirtschaftsrecht an
der Universität Wien.

Willkommen in Rot-Weiß-Rot!

Mit 1. Juli 2011 wurden umfassende Änderungen im Ausländerbeschäftigungsgesetz und im Niederlassungs- und Aufenthaltsgesetz eingeführt, darunter das kriteriengeleitete Zuwanderungssystem, das auch Studienabsolventen aus Drittstaaten – dies sind jene Staaten außerhalb des Europäischen Wirtschaftsraums und der Schweiz – einen auf Dauer ausgerichteten Arbeitsmarktzugang eröffnet.

Durch die Rot-Weiß-Rot-Karte, welche für die Dauer eines Jahres erteilt wird, wurde der Aufenthaltstitel Schlüsselkraft ersetzt. Sie richtet sich an qualifizierte Arbeitskräfte. Bei der Überprüfung der Voraussetzung wird ein Punktesystem verwendet. Bei dieser Punktevergabe werden unter anderem der Bildungsgrad, die Sprachkenntnisse, das Gehalt, die Berufserfahrung und das Alter des Fremden berücksichtigt. Es kann sofort nach Arbeitsaufnahme zum Familiennachzug kommen. Die Migrationsplattform der österreichischen Bundesregierung www.migration.gv.at bietet

neben weiterführenden Informationen einen Punkterechner für potenzielle Antragsteller, um zu überprüfen, ob sie die Voraussetzungen für eine Rot-Weiß-Rot-Karte erfüllen.

Absolventinnen und Absolventen

Studienabsolventen aus Drittstaaten, die an einer österreichischen Hochschule zumindest den zweiten Abschnitt eines Diplomstudiums oder das ganze Masterstudium abgeschlossen haben, dürfen anschließend sechs Monate zur Arbeitssuche im Land bleiben, wenn sie vor Ablauf der Aufenthaltsbewilligung Studieren-

Buch-Tipp

Pfleger/Eberwein

Fremdenrecht für Studium und Praxis

Das Skriptum „Fremdenrecht für Studium und Praxis“ bietet Studierenden und Praktikern in mit dieser Materie befassten Ämtern und Behörden sowie Sozialarbeitern und sonstigen Beratern einen ersten Einstieg in diese Rechtsmaterien. Behandelt werden nach einer allgemeinen Einführung, die relevanten Grundrechte, das Fremdenpolizeigesetz, das Niederlassungs- und Aufenthaltsrecht sowie das Staatsbürgerschaftsrecht. Von A wie Aufenthaltstitel über S wie Schengen bis Z wie Zurückweisung erklären Praktiker dieses Rechtsgebiet.



Bestellen Sie jetzt:
versandkostenfrei unter
shop.lexisnexis.at

Orac-Rechtsskriptum
Wien 2011, 124 Seiten
ISBN 978-3-7007-5010-9
Preis € 19,-

der eine Bestätigung der Aufenthaltsbehörde einholen und über einen gesicherten Lebensunterhalt, Unterkunft und Krankenversicherung verfügen. Ein Bachelorabschluss allein reicht hierfür nicht aus. Finden die Absolventen in diesem halben Jahr eine ihrer Ausbildung entsprechende Beschäftigung mit ortsüblicher Entlohnung, also mindestens 45% der Höchstbeitragsgrundlage für die Sozialversicherung (2012: € 1.903,5 brutto im Monat), können sie eine Rot-Weiß-Rot-Karte für Studienabsolventen beantragen. Diese ist zum Unterschied von den anderen Typen der Rot-Weiß-Rot-Karte an kein Punktesystem gebunden und gestattet ohne Arbeitsmarkprüfung die Niederlassung und Arbeit für ein Jahr, aber nur bei dem im Antrag genannten Arbeitgeber. Die Aufenthaltsbehörde hat darüber zusammen mit dem Arbeitsmarktservice binnen 8 Wochen zu entscheiden.

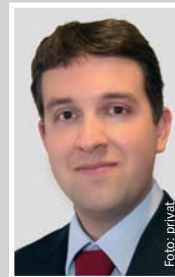
Rumänien und Bulgarien

Studienabsolventen aus Rumänien und Bulgarien haben Niederlassungsfreiheit, aber keinen freien Arbeitsmarktzugang. Erfüllen sie die Voraussetzungen der Rot-Weiß-Rot-Karte, erhalten sie an deren statt eine Beschäfti-

gungsbewilligung ohne Arbeitsmarkprüfung. Sowohl Studenten als auch Absolventen aus diesen Ländern erwerben nach 12 Monaten durchgehender Tätigkeit mit Beschäftigungsbewilligung freien Arbeitsmarktzugang.

Rot-Weiß-Rot-Karte plus

Hat der Inhaber einer Rot-Weiß-Rot-Karte in mindestens 10 der letzten 12 Monate eine seiner Qualifikation entsprechende Tätigkeit ausgeübt, kann er eine Rot-Weiß-Rot-Karte plus beantragen. Diese erlaubt die Niederlassung für ein weiteres Jahr und einen freien Arbeitsmarktzugang. Der Inhaber erhält damit die Perspektive auf ein Daueraufenthaltsrecht. Der Anwendungsbereich wendet sich neben Inhaber einer Rot-Weiß-Rot-Karte im Verlängerungsfall auch an Fälle der Familienzusammenführung, unter anderem an jene mit Rot-Weiß-Rot-Karteninhabern.



Mag. Helgo Eberwein ist seit 2004 als Jurist im Bundesministerium für Inneres, seit 2005 in der Abteilung III/4, Aufenthalts- und Staatsbürgerschaftsrecht, tätig. Er hat unter anderem gemeinsam mit Dr. Eva Pfleger das LexisNexis Orac-Skriptum „Fremdenrecht für Studium und Praxis“ verfasst.



Make a statement.
Join DORDA BRUGGER JORDIS

Zur Verstärkung unserer Teams suchen wir
Rechtsanwaltsanwärter/innen
in den Fachbereichen

- Gesellschafts- und Stiftungsrecht, M&A
- Bank- und Kapitalmarktrecht
- Wettbewerbs- und Kartellrecht
- Litigation und Arbitration



Ihre Bewerbung senden Sie bitte an:
Mag Christoph Brogyányi
DORDA BRUGGER JORDIS Rechtsanwälte
Dr-Karl-Lueger-Ring 10, 1010 Wien
T (+43-1) 533 47 95-480
christoph.brogyanyi@dbj.at, www.dbj.at

Das Jus-Event zur Berufsorientierung und zum Berufseinstieg

SUCCESS12 – die Berufs- und Karrieremesse für JuristInnen

**Am Mittwoch, 21. März 2012
findet am Juridicum die Berufs- und
Karrieremesse SUCCESS12 statt.**

Sie wollen wissen, welche Berufschancen Sie nach Ihrem Studium haben? Vielleicht denken Sie an Weiterbildung oder Sie möchten vorerst nur einen Praktikumsplatz für den Sommer bekommen? Lassen Sie sich beraten und informieren Sie sich über Ihre nächsten Karriereschritte.

Auf der SUCCESS12 haben Sie die Möglichkeit, sich mit über 40 potentiellen ArbeitgeberInnen zu vernetzen. Treffen Sie die Personalverantwortlichen von: der Wirtschaftskammer Österreich, der Finanzmarktaufsicht, der Stadt Wien, der ARAG, des Bundeskanzleramts, Steuer-

beratungen wie KPMG bzw. Ernst & Young oder Kanzleien wie Baker & McKenzie, Binder Grösswang, Willheim Müller uvm.

In zahlreichen spannenden Vorträgen und Bühnengesprächen mit Persönlichkeiten aus den unterschiedlichsten Berufsfeldern beantworten ExpertInnen Ihre Fragen.

**21. März
2012**

9.30 bis 16.30 Uhr,
Aula und
UG Juridicum



Hier eine Vortragsauswahl:

- Pimp your application
- How to do Gerichtsjahr und KonzipientIn?
- Bundeskanzleramt: Meet the Challenge - Karriere bei den Institutionen der EU
- PwC: JuristInnen im Berufsfeld Steuerberater/Wirtschaftsprüfer
- The Boston Consulting Group: In Dubio pro Herausforderung
- CHSH: Studieren im Ausland – verlorene Zeit oder Karrierekick?
- Die Justiz: Richter und Staatsanwälte: Entscheiden für Verantwortung – Mit Verantwortung entscheiden.
- Caritas: Arbeiten als JuristIn in einer NPO am Beispiel der Caritas

Das gesamte Programm finden Sie unter:
www.success-messe.at/programm

LL.M. Night

**Bei der LL.M. NIGHT informieren Sie
nationale und internationale LL.M.
Anbieter über Ihre Weiterbildungsmöglichkeiten nach dem Studium.**

Der LL.M. gehört neben der Promotion zu den beliebtesten Zusatzqualifikationen bei internationalen Wirtschafts- und Anwaltskanzleien. Welchen Nutzen hat ein LL.M.-Studium? Welche Studiengänge gibt es im In- und Ausland und wie unterscheiden sie sich? Was schätzen Arbeitgeber an dieser Zusatzqualifikation?

Die LL.M. Night als Netzwerkveranstaltung für fachliche Weiterbildung richtet sich an Studierende, AbsolventInnen und Young Professionals und vereint LL.M.-Anbieter aus den USA, Spanien, Niederlande, Liechtenstein und Österreich.

Teilnehmer der LL.M. Night:

- UCLA School of Law, University of California, Los Angeles (USA)
- Santa Clara University School of Law (USA)
- Cardozo School of Law, New York (USA)
- Duke University School of Law, Durham (USA)
- Pepperdine University of Law, Malibu (USA)
- Tulane Law School, New Orleans (USA)
- IE (Instituto de Empresa) Law School, Madrid (ESP)
- Leiden University Law School (NL)
- Tilburg University Law School (NL)
- Universität Liechtenstein (LIE)
- Universität Graz, LL.M. South East European Law and European Integration (AUT)
- Universität Wien, LL.Ms (AUT)
- Fulbright Austrian-American Educational Commission (AUT)
- ELSA Vienna European Law Students Association (AUT)

**19. März
2012**

ab 17.00 Uhr,
Dachgeschoss
Juridicum



ExpertInnen internationaler Law Schools und renommierter Kanzleien diskutieren zu inhaltlichen sowie karriererelevanten Fragen, um Ihnen wertvolle Informationen für Ihre Entscheidungsfindung zu vermitteln.

Nutzen Sie den Besuch der LL.M. Night für Ihre persönliche Orientierung.

Infos unter: www.success-messe.at/llm

Diskriminierung in der Arbeitswelt

Gleichbehandlungsanwältin MMag.^a Eva Lang im Gespräch mit jus-alumni Chefredakteurin Mag.^a Manuela Taschlmair

Frau MMag.^a Lang, was bedeutet Diskriminierung?

MMag.^a Eva Lang: Häufig schildern uns Menschen eine Situation, in der sie sich verständlicherweise zu Unrecht behandelt fühlen. Nicht immer handelt es sich dabei um Diskriminierung im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes. Von einer Diskriminierung im Sinne des Gesetzes spricht man dann, wenn eine Person wegen eines bestimmten persönlichen Merkmals oder – wie es im Gesetz auch heißt – wegen eines bestimmten Grundes in einer vergleichbaren Situation schlechter oder weniger günstig behandelt wurde als eine – zumindest hypothetische – Person, die dieses Merkmal nicht hat. Die geschützten Merkmale sind Geschlecht, Alter, ethnische Zugehörigkeit, Religion, Weltanschauung und sexuelle Orientierung. Auch Belästigungen in jeder Form sind als Diskriminierung anzusehen, etwa auch sexuelle Belästigung.

Ein wichtiges Instrument, um sich gegen Diskriminierung zu wehren, ist das Gleichbehand-

lungsgesetz. Seit 1. März 2011 ist eine Novelle zum Gleichbehandlungsgesetz in Kraft. Mit dieser Novelle ist Österreich neben Schweden mit einer gesetzlichen Verankerung von innerbetrieblichen Einkommensberichten Vorreiter in der EU. Wie häufig muss ein betrieblicher Einkommensbericht erstellt werden? Welche Angaben muss er beinhalten?

Die Berichte sind immer bis zum ersten Quartalsende des nächsten Jahres zu legen und dem Betriebsrat zur Einsichtnahme vorzulegen. Wenn es keinen Betriebsrat gibt, hat auch der einzelne Arbeitnehmer oder die einzelne Arbeitnehmerin einen Anspruch darauf, dass dieser Bericht gestellt wird. Wir werden daher am 31. März 2012 die ersten Berichte in Händen halten, die sich auf das Vorjahr beziehen, und dann erst können wir uns ein Bild darüber machen, wie in den Betrieben wirklich damit umgegangen wird. Verpflichtend müssen folgende anonymisierte Mindestangaben dargestellt werden: Die Anzahl der Männer und Frauen in den einzelnen kolle-

tivvertraglichen Verwendungsgruppen, deren Verwendungsgruppenjahren und die Median- oder Durchschnittsarbeitsentgelte. Teilzeit ist auf Vollzeit umzurechnen.

Muss der Betrieb Konsequenzen aus den Ergebnissen ziehen?

Welche Schritte der Arbeitgeber konkret setzen muss, steht nicht im Gesetz. Es gibt allerdings ein OGH-Urteil aus dem Jahr 1998, in dem entschieden wurde, dass Arbeitgeber von sich aus das Gehalt angleichen müssen, wenn sie feststellen, dass sie Männer und Frauen für die gleiche Tätigkeit ungleich entlohnen. Wenn sich ein Arbeitgeber nicht daran hält, dann hat der Betriebsrat die Möglichkeit, eine Feststellungsklage einzubringen.

Für die Ausschreibung freier Stellen sind gesetzliche Rahmenbedingungen einzuhalten. Bei Stelleninseraten mit diskriminierenden Formulierungen sind Personen, die von der Bewerbung für eine Stelle abgehalten werden, für die

BRANDL & TALOS
RECHTSANWÄLTE · ATTORNEYS AT LAW

KARRIERE MIT PERSPEKTIVE

FÜR ENGAGIERTE MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER

In der beruflichen Karriere entscheidet die richtige Perspektive: Wenn Sie sich nach vorne orientieren, passen Sie in unsere international ausgerichtete Wirtschaftskanzlei.

Zur Verstärkung unseres Teams in den Bereichen Corporate M&A, Bank- und Kapitalmarktrecht, Europarecht und Wirtschaftsstrafrecht suchen wir motivierte MitarbeiterInnen. Es erwarten Sie spannende juristische Herausforderungen und die Möglichkeit, Ihr Wissen für eigenständiges, aktives Arbeiten zu nutzen.

Abhängig von Ihrer Qualifikation ist für diese Position ein Bruttomonatsgehalt ab 2.500,- EUR vorgesehen.

Bitte senden Sie Ihre aussagekräftige Bewerbung an karriere@btp.at

straight forward

sie geeignet und qualifiziert sind, berechtigt, einen Antrag an die Bezirksverwaltungsbehörde zu stellen und so ein Verwaltungsstrafverfahren in Gang zu setzen. Wie viele Personen haben bisher von dieser Möglichkeit Gebrauch gemacht?

Von einzelnen Personen ist uns kein einziger Fall bekannt. Es ist eher so, dass uns die Menschen diskriminierende Stellenausschreibungen zur Kenntnis bringen und uns ersuchen, bei der Bezirksverwaltungsbehörde einen Antrag zu stellen.

Ein Fallbeispiel?

Ein Sicherheitsunternehmen wollte für seine Notrufzentrale eine Leitungsposition mit einer Person im Alter zwischen 25 und 40 Jahren besetzen. Das ist ganz klar Altersdiskriminierung, weil so eine Tätigkeit auch außerhalb der geforderten Altersgrenzen ausgeübt werden kann. Außerdem wurde im Inserat ohnehin deutlich aufgeschlüsselt, welche Eigenschaften die Person haben sollte, wie etwa Durchsetzungsfähigkeit, eine reife Persönlichkeit sowie soziale Kompetenzen.

Seit März 2011 müssen in Stelleninseraten Kollektivvertrag und Möglichkeit der Überzahlung angegeben werden. Halten sich die Unternehmen daran?

Die Sanktion der Verwaltungsstrafe von bis zu 360 Euro ist erst heuer mit 1.1. in Kraft getreten, weshalb sich die Situation schlagartig verbessert hat. Waren im Vorjahr noch etwa 90 Prozent der Inserate ohne Entgeltangabe, halten sich seit 2012 90 Prozent daran.

Wenn eine „Dame für den Empfang in Teilzeit“ gesucht wird, ist die Gesetzesverletzung klar. Können auch Zusätze wie „Berufsanfänger“ oder „Profi“ auf eine unzulässige Bevorzugung einer Altersgruppe bzw. eines Geschlechts hindeuten?

Zum Stichwort „Berufsanfänger/in“ kann ich auf eine Entscheidung des UVS Salzburg ver-

weisen, die uns sehr freut. Demnach ist dieser Begriff eindeutig altersdiskriminierend, weil er auf jüngere Personen abzielt und Ältere ausschließt. Nach dem allgemeinen Sprachgebrauch ist darunter eine Person zu verstehen, die erstmalig ins Berufsleben eintritt. Der Begriff Profi umfasst prinzipiell Männer und Frauen, allerdings muss auch der Rest des Inserats geschlechtsneutral gestaltet sein.

Knapp 19 Prozent aller Österreicherinnen und Österreicher haben einen Migrationshintergrund, die meisten leben in Österreich seit vielen Jahren, viele haben die österreichische Staatsbürgerschaft. Sind die stärkere Betroffenheit von Arbeitslosigkeit und das höhere Armutsrisiko bei dieser Gruppe nur purer Zufall oder handelt es sich um Diskriminierung?

Ich bin sicher, dass das kein Zufall ist. Das Forschungsinstitut für die Zukunft der Arbeit veröffentlichte im Februar 2010 sehr interessante Studienergebnisse. Zwei inhaltlich fast identische Bewerbungen von Personen mit einem deutsch klingenden und einem türkisch klingenden Namen erzielten unterschiedliche Rücklaufquoten. Durchschnittlich erhielt die Person mit dem deutschen Namen 14 Prozent mehr Einladungen zu Bewerbungsgesprächen; bei sehr kleinen Betrieben waren die Einladungen zugunsten der deutsch klingenden Namen sogar um 24 Prozent höher.

Wir haben aus unserer Beratungserfahrung ähnliche Beispiele, wie das einer jungen zahnärztlichen Assistentin mit ursprünglich türkischer Herkunft. Sie führte ein sehr angenehmes telefonisches Bewerbungsgespräch, machte einen Vorstellungstermin aus, und als die Zahnärztin schließlich den Namen erfuhr, sagte sie: „Nein, ich stelle grundsätzlich keine Türiinnen ein.“ Das Vorstellungsgespräch hat dann nicht mehr stattgefunden. Die Gleichbehandlungskommission stellte fest, dass hier eindeutig eine Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehör-

igkeit stattfand. Die Arbeiterkammer brachte für die betroffene junge Frau eine Schadenersatzklage ein, das Verfahren ist aber noch nicht abgeschlossen.

Wer kann zur Aufklärung und Sensibilisierung in der Arbeitswelt beitragen?

Wir begrüßen sehr, dass etwa die Industriellenvereinigung eine Abteilung für Diversity Management hat und kürzlich auch eine Broschüre zum Thema „Islam“ herausgegeben hat. Gerade Interessenvertretungen können sehr viel bewirken. Auch die Medien spielen eine wichtige Rolle, um beispielsweise die Information über wichtige Gerichtsentscheidungen zu verbreiten. Uns freut auch, dass einzelne Unternehmen auch von sich aus tätig werden. So hat eine Möbelhauskette eine Studie in Auftrag gegeben, die untersuchen soll, was Handelsunternehmen tun müssen, um ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu binden.

Wie soll das Gleichbehandlungsgesetz Ihrer Meinung nach weiterentwickelt werden?

Wir wünschen uns ganz dringend die Beseitigung der Hierarchisierung. Das bedeutet, dass noch nicht alle Bereiche, die im Gleichbehandlungsgesetz geregelt sind, in der gleichen Weise geschützt sind. Die Menschen sollten jedoch in allen Lebensbereichen den gleichen Schutz haben.

Herzlichen Dank für das Gespräch!



MMag.^a Eva Lang
ist Bereichsleiterin
der Gleichbehand-
lungsanwaltschaft.

www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at



LexisNexis® Newsmonitor

Rechtlich stets auf dem Laufenden.
Unabhängig davon, wo Sie
sich gerade befinden.

 **LexisNexis®**
www.newsmonitor.at

**Jetzt in
Ihrem App
Store!**





Dr. Christian Temmel
vertraut auf die Datenbank
von LexisNexis.



LexisNexis® Online

Mit einem Klick zur richtigen
Entscheidung.



online.lexisnexus.at

Erfolgswachstum.



DER KARRIERENSTANDARD

Sich stets weiter entwickeln, an neuen Aufgaben
wachsen: Jeden Samstag im STANDARD.

4 Wochen gratis lesen:
derStandard.at/Abo oder 0810/20 30 40



Die Zeitung für Leserinnen

„War for talents“ am juristischen Arbeitsmarkt?

Studium der Rechtswissenschaften und Arbeitsmarkt. Wie sind die Bedingungen für Juristinnen und Juristen heute?

Signifikante Verknappung der Human-Ressource

Im juristischen Bereich waren die letzten zehn Jahre geprägt von einer signifikanten Verknappung der Human-Ressource. Ein Phänomen, das wir übrigens auch in vielen anderen Fachbereichen, etwa bei Medizin, Betriebswirtschaft oder Ingenieurwesen feststellen konnten. Um Absolventinnen und Absolventen der Rechtswissenschaften herrschte ein regelrechter „War for talents“, also ein sogenannter Arbeitnehmermarkt – ein Markt also, bei dem die Arbeitssuchenden und nicht die Arbeitgeber das Spiel diktieren. Der Grund für die Verknappung war eine massiv gestiegene Nachfrage nach Juristinnen und Juristen. Die österreichische Dienstleistungsbranche expandierte enorm, Juristinnen und Juristen sind aber auch in der Wirtschaft äußerst gefragt, und nicht zuletzt herrschte auch im öffentlichen Dienst reger Bedarf an juristischem Nachwuchs.

Das war nicht immer so. Als ich vor etwa 17 Jahren mein Jus-Studium abschloss, galt ein allgemeiner Aufnahmestopp im öffentlichen Dienst. Das war auch die Zeit, in der viele Unternehmen verstärkt auf Betriebswirte und kaum auf Juristen setzten. Auf eine offene Juristen-Stelle kamen oft 50 oder 100 Bewerber(innen).

Krisenjahr 2012?

Auch wenn die Wirtschaftsprognosen von einem möglichen Krisenjahr 2012 sprechen,

sind wir noch meilenweit von solchen Zuständen entfernt. Der Dienstleistungssektor, allen voran der für Juristinnen und Juristen wichtige Anwaltsmarkt, ist weit weniger krisenanfällig als andere Industrien und nach wie vor aufnahmebereit. Ich gehe davon aus, dass selbst ein oder zwei Krisenjahre nichts am Arbeitsmarkt für Jungjuristen ändern werden. Rechtswissenschaften sind meines Erachtens nach wie vor eine sehr gute Wahl. Und die Berufsaussichten werden – jedenfalls im Vergleich zu anderen Ausbildungswegen – langfristig sehr gut sein. Bedarf an breit und analytisch ausgebildeten Juristinnen und Juristen mit universeller Einsatzmöglichkeit wird es immer geben.



Foto: privat

Dr. Andreas Hable, LL.M. ist seit 2005 Partner bei Binder Grösswang und für Recruiting zuständig. Er ist spezialisiert auf Gesellschafts- und Steuerrecht, studierte in Wien, Innsbruck und Paris und hält einen LL.M. in International Tax Law.

Jus ist gutes Handwerkzeug

Eines hat sich im Laufe der Jahre und Jahrzehnte mit Sicherheit nicht geändert: Das Jus-Studium ist eine exzellente Vorbereitung auf das Berufsleben und bietet sehr gutes Handwerkzeug für eine breite Vielfalt an beruflichen Laufbahnen. Während der letzten 20 Jahre gab es am Wie-

ner Juridicum insgesamt drei verschiedene Studienpläne. Diese haben dafür gesorgt, dass das Studium seine Funktion als berufliche Grundausbildung immer besser erfüllt. So kommen junge Kolleginnen und Kollegen heute vielfach mit komplexen Fragestellungen schon sehr früh in ihrer Laufbahn gut zurecht.

Eine Karrieregarantie ist das aber noch lange nicht. Es gibt zwar mittlerweile einen Wettbewerb der Arbeitgeber um die allerbesten Kandidatinnen und Kandidaten. Allerdings ist die Anzahl von Bewerbungen für attraktive Stellen unverändert hoch. Erfolgreich dabei ist nur, wer schon frühzeitig eine möglichst konkrete Vorstellung von seinem Berufseinstieg und seiner Karrierephase hat und diese umsetzt.

Wahlfächer, Praktika, berufsbegleitende Berufstätigkeit, Auslandsaufenthalte und Fremdsprachen sind längst keine „Zusatzqualifikationen“ mehr, sondern wichtige Voraussetzungen für einen erfolgreichen Berufseinstieg. Die Universität und potenzielle Arbeitgeber bieten dafür ein umfangreiches Angebot und Unterstützung, die Studierende und Absolventinnen/Absolventen möglichst früh nutzen sollten.



Foto: privat

Mag. Christian Thaler ist Rechtsanwalt bei Brandl & Talos Rechtsanwälte GmbH.



Berufsbegleitende Spezialisierung für JuristInnen

Akademische/r ExpertIn

- > Medizinrecht
- > Versicherungsrecht
- > Computer- und IT-Recht
- > Good Governance

Masterstudien

- > International Relations – MA
- > Menschenrechte – MA
- > Bank- und Kapitalmarktrecht – MLS

Donau-Universität Krems. Fakultät für Wirtschaft und Recht.
Details unter: www.donau-uni.ac.at/de/departement/euro



Gesucht: quer durch alle Branchen

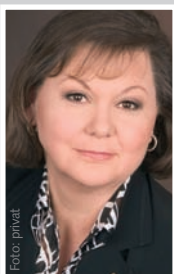
Als einzige österreichische Personal- und Strategieberatung, welche auf Juristinnen und Juristen spezialisiert ist, hat lawyers & more einen ausgezeichneten Überblick betreffend die Entwicklungen am Juristenarbeitsmarkt. Der Blick auf Stellenausschreibungen in Print- und Online-Medien zeigt: Juristinnen und Juristen werden quer durch alle Branchen und Unternehmensgrößen gesucht.

Durch die großen, aufsehenerregenden Korruptionsskandale und die wirtschaftsstrafrechtlich relevanten Tatbestände in Industrie- und Finanzdienstleistungsunternehmen boomen ganz konkrete Juristenprofile. Auf der staatlichen Seite besteht großer Bedarf an Richterinnen/Richtern und Staatsanwält/inn/en, welche diesen nicht nur juristisch, sondern auch betriebswirtschaftlich, anspruchsvollen Causen gewachsen sind. Auf der Unternehmensseite hat Österreich überdurchschnittlichen Bedarf an Compliance-Spezialist/inn/en.

Unterversorgung des Arbeitsmarktes bringt einmalige Chancen

Die nach wie vor bestehende Unterversorgung des Arbeitsmarktes mit geeigneten Kandidatinnen und Kandidaten birgt für Studierende und Veränderungswillige die einmalige Chance, sich einer fachlichen Spezialisierung zuwenden zu können, die eine absolute Jobgarantie impliziert und auch für eine weiterführende Karriere dienlich ist.

Wer sich ergänzend zum juristischen Studienabschluss betriebswirtschaftliches Know-how aneignet, braucht sich um sein berufliches Weiterkommen nicht zu sorgen. Nur wer wirtschaftliche Zusammenhänge versteht, kann diese auch hinterfragen, und wer eine Bilanz lesen kann, muss sich nicht auf Expertenratschläge verlassen. Somit ist/war die Entscheidung, Jus zu studieren, mehr denn je, eine gute Investition in die berufliche Zukunft!



Mag. Susanne Hochwarter Gründerin von lawyers & more, hat Betriebswirtschaft in Wien studiert und war über mehrere Jahre als Personalistin in unterschiedlichen Branchen tätig, von

2001 bis 2005 in zwei internationalen Wirtschaftsanwaltssozietäten in Wien. 2006 hat sich Susanne Hochwarter als Personalberaterin selbstständig gemacht.

Wer nicht mitmacht, tut sich schwer

Die Unterschiede werden immer größer. Auf der einen Seite suchen Unternehmen händelnd nach qualifiziertem Personal. Auf der anderen Seite werden die Anforderungen an junge Akademikerinnen und Akademiker immer höher – gute Noten, rasche Studiendauer, berufsbegleitende Praktika, Auslandsaufenthalte und Fremdsprachenkenntnisse – während die Einstiegsgehälter nur langsam steigen. Hochqualifizierte, leistungsbereite Personen finden heute jedoch deutlich bessere Chancen vor, beruflich erfolgreich zu sein.

Es gibt Menschen im Alter von Ende dreißig oder Anfang vierzig im Topmanagement von Unternehmen, die das Gleiche verdienen wie ihre Eltern gegen Ende der Karriere. Die erste Führungsposition erreichten frühere Generationen frühestens mit 40 Jahren, heute gibt es schon einige Bereichsleiter in großen Konzernen im Alter von Anfang 30. Für Akademikerinnen und Akademiker in früheren Zeiten, die ihr Leben lang beim gleichen Arbeitgeber bleiben konnten, war ein abgeschlossenes Studium die Garantie eines beruflich erfolgreichen Lebens. Für Absolventinnen und Absolventen heute eröffnet sich mit dem Berufseinstieg eine Welt voller Chancen und gleichzeitig andauernder Herausforderungen.

Wer nicht mitmacht, tut sich schwer. Solche Personen finden sich häufig in prekären Arbeitsverhältnissen wieder, in Langzeitpraktika oder in kurzen Ausfülllücken, dann vielleicht auch in der Selbstständigkeit. Diejenigen, die eine sehr gute Ausbildung in einem Bereich haben, der am Arbeitsmarkt gefragt ist, können sich nach ein paar Jahren im Beruf hingegen die Stellen aussuchen. Diese Personen entwickeln sich auch sehr rasch innerhalb des Unternehmens anhand ihrer Aufgaben weiter und erzielen in relativ kurzer Zeit recht hohe Gehälter.

Strategische Entscheidung zwischen drei Karrierewegen

Jus-Absolventinnen und Absolventen müssen zu Beginn ihrer Karriere eine strategische Entscheidung zwischen drei Karrierewegen treffen, zwischen denen es in späteren Jahren relativ wenig Austausch gibt. Sie können wie in der Vergangenheit in die Privatwirtschaft einsteigen und dort die klassische Karriere bis hin zur Leitung einer Rechtsabteilung machen. Sie können Rechtsanwalt oder Rechtsanwältin werden. Gerade in großen Kanzleien müssen sie sich dabei auf ein Gebiet spezialisieren, um am Markt bestehen zu können. Dies ist auch

die Karriere mit der schnellsten Gehaltsentwicklung, allerdings bei entsprechend großer Arbeitsbelastung. Arbeitstage von vierzehn bis sechzehn Stunden sind die Normalität, nicht die Ausnahme. Die Einstiegsgehälter in den großen Kanzleien rangieren bei etwa 2.500 bis 3.000 Euro brutto pro Monat. Nach Ablegen der Rechtsanwaltsprüfung verdienen viele in Großkanzleien weit jenseits der 5.000 Euro. Kleinere Kanzleien zahlen meist deutlich weniger. Der dritte Karriereweg, im öffentlichen Dienst, hat sich in den letzten Jahren aufgrund von Einsparungsmaßnahmen sehr konservativ entwickelt. Die Aussichten, einen resistenten Job zu bekommen, werden dort immer schwieriger. Richter/innen und Staatsanwälte/innen werden zwar gesucht, es ist aber relativ schwierig, sich gegen andere Kandidatinnen und Kandidaten durchzusetzen.

International hat sich diese Entwicklung bereits vor mehr als zehn Jahren vollzogen. In Deutschland sind Konkurrenzdruck und Arbeitsbelastung noch viel höher. Dort gibt es Anwaltskanzleien mit Dutzenden Rechtsanwältinnen, wo mitunter ganze Teams von anderen Anwaltskanzleien herausgekauft werden. Die höchsten Einkommenschancen findet man in Frankfurt, London oder New York. An diesen Standorten sind jedoch Beruf und Familie gerade für Rechtsanwältinnen kaum zu vereinbaren.

Viele, die Kinder bekommen, geben ihr Kind in Fremdbetreuung oder verzichten ganz auf die Karriere. Ich bin davon überzeugt, dass sich das Berufsbild des Anwalts oder der Anwältin ändern wird, da es immer schwieriger wird, junge Leute zu finden, die bereit sind, den Rest ihres Lebens 16 Stunden am Tag zu arbeiten.



Dr. Conrad Pramböck ist einer der führenden Gehaltsexperten in Europa. Er leitet bei der Personalberatung Pedersen & Partners den Geschäftsbereich Compensation

Consulting und ist in dieser Funktion für die Beratung von Unternehmen in Gehaltsfragen verantwortlich.

Veranstaltungshinweise

Termine im Frühjahr/Sommer 2012

Wir informieren unsere Mitglieder laufend per E-Mail über jus-alumni Veranstaltungen. Exklusiv für unsere Mitglieder bieten wir Veranstaltungen wie abendliche Diskussionsrunden, jus-alumni Frühstück bei der Tageszeitung „Der Standard“ mit Professorinnen und Professoren der Rechtswissenschaftlichen Fakultät, Kunstführungen und vieles mehr.

Die Teilnahme an jus-alumni Veranstaltungen ist für Mitglieder gratis.

jus-alumni
members
only!

Informationen über Veranstaltungen an der Rechtswissenschaftlichen Fakultät sowie unserer Kooperationspartner finden Sie zusätzlich auf unserer Website. Einen Überblick können Sie sich unter www.jus-alumni.at unter **Aktuelles** verschaffen. Ihre Einladungen erhalten Sie wie gewohnt jeweils per E-Mail. Wir freuen uns, Sie bei der einen oder anderen Veranstaltung begrüßen zu können!

Topevent!

Am 14. Juni 2012 findet unser traditionelles Sommerfest wie immer im Palais Schönborn statt. **Jus-alumni Mitglieder erhalten Ihre Einladung per E-Mail.**

Nachlese

Vom „Selbstadvokaten“ zum „Rechts-Berater“ – Populäre Rechtsliteratur im Wandel der Zeit

Am Dienstag, 31. Jänner 2012, hielt ao. Univ.-Prof. Mag. Dr. iur. Gerald Kohl für jus-alumni Mitglieder einen Vortrag zum Thema: Vom „Selbstadvokaten“ zum „Rechts-Berater“ – Populäre Rechtsliteratur im Wandel der Zeit. Die populäre Rechtsliteratur der frühen Neuzeit war durch Übersetzungen aus dem Lateinischen

und durch die Vermittlung von Kenntnissen des römisch-gemeinen und kanonischen Rechts geprägt. Erst im Gefolge der Aufklärung richtete sie sich an den juristischen Laien. Zunächst sollten sogenannte „Selbstadvokaten“ die anwaltliche Vertretung verzichtbar machen; die weitere Entwicklung führte über Bücher zur Staatsbürgerbildung, bei denen die Rechtskenntnis als Voraussetzung für die Teilnahme am Staat erschien, bis zur heutigen Ratgeberliteratur. Beleuchtet wurden einige interessante Aspekte,

so zum Beispiel, wie sich die politische Situation jeweils in der Sprache der Literatur niederschlagen hat oder welchen Einfluss die Kommerzialisierung auf die Gestaltung der Werke hatte. Hintergrundinformationen zu einigen der Autoren, geschichtlichen Entwicklungen sowie politischen Strömungen rundeten das Bild ab. Nicht zuletzt durch Originalzitate und zahlreiche Beispiele, die gezeigt wurden, war der Vortrag sehr interessant und kurzweilig.

Taktils Bodensystem für Blinde

MMag. Wolfgang Nowak – Politikwissenschaftler, Philosoph, Behindertenvertretungsperson der Universität Wien und nebenberuflich Student der Rechtswissenschaften – hat im Rahmen seiner Politikwissenschafts-Dissertation ein neues taktils Bodensystem für Blinde entwickelt. Die Universität Wien wird es gemeinsam mit anderen Maßnahmen zur Realisierung der Barrierefreiheit einsetzen.

Das innovative Leitsystem, das sich aus einzel-

nen auf den Boden geklebten Blindenstreifen zusammensetzt, ist bereits partiell in der Aula, teilweise in den Aulagängen, im Hoch- und Tiefparterre des Hauptgebäudes der Universität Wien sowie im Erdgeschoß des Neuen Institutsgebäudes (NIG) installiert. Die Installation in anderen Gebäuden, wie etwa dem Juridicum, wird bald folgen. Der Hauptvorteil dieser geklebten Materialien ist die Vereinbarkeit von Barriereabbau für Blinde und Denkmalschutz des Uni-Hauptgebäudes. Eine weitere Besonderheit: Blinde Studierende erfahren überdies,

ob sie sich auf dem Weg zu einem Hörsaal, zu einem Institut oder zum WC befinden. „In der U-Bahn erhalten Blinde beispielsweise nur die Information, ob sie gehen oder vor Hindernissen stehen bleiben sollen“, so Nowak. Wie man die Streifen in der Universität richtig „liest“, müssen die sehbehinderten Studierenden zuerst einmal lernen – dies sollte laut Wolfgang Nowak jedoch kein Problem darstellen: „Jene Studierenden, die nicht alle Einzelheiten des System verstehen wollen, können sich durchaus auch mit den Basisinformationen begnügen.“

Jus ist ideales Studium für Blinde

Jus-Absolventin Mag. Susanne Sulzbacher absolvierte ihr Studium als Werkstudentin und dennoch mit guten Erfolgen, wie etwa einem Sehr Gut in Verwaltungsrecht.

„Das Studium der Rechtswissenschaften ist eines der bestgeeigneten Studien für Blinde und Sehbeeinträchtigte, und zwar deswegen, weil Jus-Lehrbücher hauptsächlich aus Fließtext bestehen. Es gibt wenige Grafiken, kaum Tabellen – und wenn, dann sind sie

entbehrlich“, sagt Mag. Susanne Sulzbacher, Jus-Absolventin an der Universität Wien im Sommersemester 2011. Die Rechtsliteratur ist ihrer Erfahrung nach sehr klar formuliert und übersichtlich aufgebaut, so dass es nicht viel aufzubereiten oder umzuschreiben gibt. Texte

werden eingescannt und sind danach sofort „lesefertig“.

Kritik an unserer Gesellschaft

Dennoch gibt es in Österreich sehr wenige blinde Juristinnen und Juristen. Warum das so ist, weiß Susanne Sulzbacher nicht. Sie erzählt, dass sie sehr viele blinde Menschen oder Menschen mit besonderen Bedürfnissen erlebt hat, „die total unglücklich sind in ihren Jobs“. Sie geben diese jedoch nicht auf, weil sie nicht wüssten, wie sie sonst ihren Lebensunterhalt bestreiten könnten. Sulzbacher kennt zudem sehr begabte Menschen, die ihr Leben lang in Telefonzentralen arbeiten oder in geschützten Werkstätten, obwohl sie dafür grundsätzlich viel zu intelligent sind. – Ein Missstand, wie sie meint.

Kämpferin

Susanne Sulzbacher ist höchst engagiert und eine Kämpferin. Bereits mit siebzehn hatte sie ihre erste abgeschlossene Berufsausbildung in der Tasche: Phono- und Stenotypistin. Mit zwanzig folgten die Matura und der Einstieg ins Jus-Studium. Ab dem 23. Lebensjahr war sie studienbegleitend als Fachberaterin für Blinde und hochgradig sehbeeinträchtigte Studierende an zwei Universitäten tätig; seit zwei Jahren ist sie Trainerin in der Erwachsenenbildung. Sulzbacher: „Ich wollte niemals in einer geschützten Werkstätte landen. Ich dachte immer: Das kann nicht alles sein, da muss ja noch etwas kommen.“

Generalschlüssel „Jus“

Ursprünglich hätte sie gerne ein Medizinstudium absolviert. Das war jedoch nicht möglich. „Als blinder Mensch Medizin zu studieren hat nicht viel Sinn, weil du damit nichts machen kannst. Du kannst weder diagnostizieren noch operieren – du kannst nichts ... gar nichts“, sagt Sulzbacher. „Als ich schließlich einen Anwalt kennenlernte, ging mir das Herz auf. Ich hatte meinen Traumberuf gefunden. Mit Jus kann man sehr viel gestalten. Das Studium ist wie ein Generalschlüssel: Von der Anwältin bis zur Verwaltungsbeamtin oder Politikerin lässt sich damit sehr viel umsetzen.“

Talent zur Juristin

Susanne Sulzbacher, die aus einer Familie von Nichtakademikern stammt, kann somit beruflich weder auf „gute Beziehungen“ noch auf Rat oder Hilfe innerhalb der Familie zurückgreifen. Manchmal stellt sie sich selbst die Frage, woher sie die Ressourcen hatte, das Jus-Studium zu absolvieren, wahrscheinlich lag es auch daran, dass sie mit ihren „Mitjuristen“ immer positive Erfahrungen machte. Als sie mit der Gerichtspraxis begann, schaffte sie es sehr rasch, ihre Richterinnen zu überzeugen „dass ich was kann“. Auch der Vertretungsrichter nannte sie einmal eine „geniale Frau“. Solche Worte machen Mut, auch bei Hindernissen nicht locker zu lassen.

Wunschberuf: Anwältin

Susanne Sulzbacher möchte gerne Anwältin

werden. Sie beschäftigt sich zurzeit damit, wie „man sich als ‚Exotin‘ richtig bei einer Anwaltskanzlei bewirbt“. Es wird sich wohl etwas verzögern, weil ja neben vierzig Stunden Gerichtspraxis nicht so viel Zeit für Bewerbungen ist. „Ich werde mir das Leben aber auch nicht mit irgendeiner Besessenheit vergiften. Ich bin in alle Richtungen offen.“

Die Scheu mancher potenzieller Arbeitgeber, Menschen mit besonderen Bedürfnissen einzustellen, hält Sulzbacher für unbegründet. Sulzbacher: „Menschen mit besonderen Bedürfnissen verursachen ihrem Arbeitgeber keinerlei finanziellen Mehraufwand. Das Bundessozialamt finanziert sowohl allenfalls erforderliche technische Hilfsmittel wie beispielsweise spezielle Programme, die Computer für blinde Menschen barrierefrei machen, als auch persönliche Assistenz am Arbeitsplatz für jede Tätigkeit, die Menschen mit besonderen Bedürfnissen aufgrund ihrer Behinderung nicht selber machen können.“



Mag. Susanne Sulzbacher schloss das Studium der Rechtswissenschaften an der Universität Wien im Juni 2011 ab. Ihr Schwerpunkt liegt im Medizinrecht. s.sulzbacher@aon.at

„Behinderung“ und Arbeitsrecht

Spezifische Schutzvorschriften zugunsten von Menschen mit besonderen Bedürfnissen

In der öffentlichen Diskussion um den arbeitsrechtlichen Schutz von Menschen mit Behinderungen stehen meist der besondere Kündigungsschutz und die Verpflichtung der Arbeitgeber, auf je 25 Arbeitnehmer einen „begünstigten Behinderten“ einzustellen oder eine Ausgleichstaxe zu zahlen im Mittelpunkt. Die spezifischen Schutzvorschriften zugunsten von Menschen mit Behinderungen erschöpfen sich jedoch nicht in diesen Bereichen. Auch liegt eine arbeitsrechtlich relevante Behinderung keineswegs nur im Fall einer „begünstigten Behinderung“ – also einem festgestellten Behinderungsgrad von mindestens 50% – vor. Vielmehr lässt insb. der seit 2006 geltende Diskriminierungsschutz (vgl. dazu insb. §§ 7a ff BEinstG) „die Auswirkung einer nicht nur vor-

übergehenden körperlichen, geistigen oder psychischen Funktionsbeeinträchtigung oder Beeinträchtigung der Sinnesfunktionen, die geeignet ist, die Teilhabe am Arbeitsleben zu erschweren“ (§ 3 BEinstG), genügen. Ein festgestellter Mindestgrad der Beeinträchtigung ist somit diesbezüglich ebenso wenig erforderlich, wie eine Einschränkung auf bestimmte Arten von Behinderungen vorgenommen wird. Einzige Voraussetzung ist das nicht nur vorübergehende Bestehen der Beeinträchtigung, worunter das Gesetz eine voraussichtliche Dauer von mehr als sechs Monaten verstanden wissen will.

Sehr weiter Behinderungsbegriff

Die Antidiskriminierungsvorgaben knüpfen damit an einen sehr weiten Behinderungsbegriff an. Im Lichte eines modernen Verständnisses und insb. der von Österreich ratifizierten UN-Behindertenrechtskonvention sind dabei

auch sozial konstruierte Behinderungen in die Betrachtung miteinzubeziehen. Somit können sich im Falle einer Diskriminierung insb. auch Personen zur Wehr setzen, deren Beeinträchtigung selbst (noch) keine unmittelbaren Auswirkungen auf deren Erwerbsfähigkeit hat, die aber infolgedessen mit sozialen Barrieren konfrontiert sind. Zu denken ist in diesem Zusammenhang insb. an Erkrankungen, mit denen ein gewisses Stigmatisierungspotenzial einhergeht, wie dies etwa nach wie vor bei einer HIV-Infektion der Fall ist. Auch psychische Beeinträchtigungen und Suchtkrankheiten führen aber idR zu einer Behinderung, wegen der die Betroffenen nicht diskriminiert werden dürfen.

In vielen Fällen ist die unternehmerische Dispositionsfreiheit somit auch durch den Diskriminierungsschutz nicht unerheblich eingeschränkt. Dies umso mehr, als nicht nur unmittelbare Diskriminierungen und Belästigungen

aufgrund einer Behinderung untersagt sind. Verboten sind mangels sachlicher Rechtfertigung im Einzelfall auch mittelbare Benachteiligungen, also grundsätzlich neutrale Vorgaben, die sich aber auf Menschen mit Behinderungen besonders nachteilig auswirken können. Zu beachten sind hier insb. mögliche Diskriminierungen durch „Merkmale gestalteter Lebensbereiche“, also verschiedene Arten von Barrieren (vgl. § 7c Abs 2 bis 7 BEinstG). Arbeitgeber sind damit – freilich stets nur im Rahmen des Verhältnismäßigen – auch zur Herstellung von „Barrierefreiheit“ verpflichtet.

Der Oberste Gerichtshof hatte sich zwar bisher nur vereinzelt mit Fragen der Diskriminierung von Menschen mit Behinderungen zu befassen, jedoch ist anzunehmen, dass die eingebrachten Klagen mit der Geltungsdauer des Diskriminierungsschutzes zunehmen. Dessen Auswirkungen in der Praxis werden damit erst im Laufe der Zeit sichtbar werden. Es wäre jedoch wenig überraschend, wenn schon bald der Diskriminierungsschutz die Diskussion um den arbeitsrechtlichen Behindertenschutz dominieren würde.



Dr. Susanne Mayer ist Schwerpunktassistentin Recht, Wirtschaft und Arbeitswelt sowie Universitätsassistentin im Fachbereich Arbeits-, Wirtschafts- und Europarecht, Arbeitsrecht und Sozialrecht an der Universität Salzburg.

Kündigungsschutz für Behinderte gilt auch bei Änderungskündigung

Auch geringfügige Verschlechterungen der Entgeltbedingungen sind bei sog. „begünstigten Behinderten“ mit besonderem Kündigungsschutz nur nach Zustimmung durch das Bundessozialamt durchsetzbar.

Der besondere Kündigungsschutz gilt auch bei Änderungskündigungen, die bloß eine geringfügige Anpassung der Arbeitsbedingungen beabsichtigen. Eine „Bagatellgrenze“ wie etwa im allgemeinen Kündigungsschutz (Beeinträchtigung wesentlicher Interessen) kennt das Behinderteneinstellungsgesetz nicht.

Arbeitszeitkürzung um 1,5 Wochenstunden

In einem aktuellen Fall strebte ein gemeinnütziger Verein die Verringerung der Arbeitszeit um 1,5 Wochenstunden samt entsprechender Lohnkürzung an. Der Verein hat den Zweck, Arbeitslose wieder in den (regulären) Arbeitsmarkt zu integrieren, wofür auch Förderungen des AMS und des Bundessozialamtes gewährt werden. Wegen der schlechten Auftragslage musste aber der Verein eine Kürzung der Wochenarbeitszeit seiner Mitarbeiter vornehmen. Da ein begünstigter Behinderter seine Zustimmung zur einvernehmlichen Vertrags-

änderung verweigerte, beantragte der Verein beim Bundessozialamt die Zustimmung zur Änderungskündigung. Die anderen Mitarbeiter (darunter auch begünstigte Behinderte) hatten hingegen in die Vertragsänderung gleich eingewilligt. In erster Instanz wurde dem Verein die Zustimmung zur Änderungskündigung erteilt. Dann jedoch schöpfte der Mitarbeiter alle Rechtsmittel aus, so dass in der Folge zweimal die Berufungsbehörde, zweimal der VfGH und zusätzlich sogar der VfGH mit dem Fall befasst wurden.

Nach einem mehr als fünfjährigen Verfahren entschied schließlich der VfGH zugunsten des Vereins. So konnte letztlich auch bei diesem Mitarbeiter die Wochenarbeitszeit um 1,5 Stunden gekürzt werden. Der Monatslohn des begünstigten Behinderten reduzierte sich in der Folge um rund EUR 50 netto.

Weitere Lockerung des Kündigungsschutzes? Die fünfjährige Verfahrensdauer entspricht zwar sicherlich nicht dem Durchschnitt solcher Verfahren. Der Fall zeigt jedoch eine grundlegende Problematik des besonderen Kündigungsschutzes auf. Aus betrieblichen Gründen notwendige und für alle Mitarbeiter zumutbare

Änderungen können für begünstigte Behinderte oft erst nach einem jahrelangen Verfahren umgesetzt werden.

Mit Beginn des Jahres 2011 wurde der besondere Kündigungsschutz von sog. „begünstigten Behinderten“ gelockert. Auch Behindertenverbände sahen nämlich den weitreichenden Kündigungsschutz zunehmend als Einstellungshindernis. Vor dem Hintergrund des geschilderten Falles ist überlegenswert, ob nicht weitere Gesetzesänderungen notwendig sind.



Dr. Andreas Tinhofer, LL.M. ist Rechtsanwalt in Wien; Gründungspartner der Arbeitsrechtskanzlei MOSATI Rechtsanwälte. Seit 1996 Lehrbeauftragter für Arbeitsrecht an der WU Wien; regelmäßige Vortrags- und Publikationstätigkeit.
jus-alumni Mitglied

Buch-Tipp

Dr. Susanne Mayer

Behinderung und Arbeitsrecht

Im österreichischen Arbeitsrecht existieren zahlreiche Vorgaben zur Förderung der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderungen. Die Darstellung reicht von der Konkretisierung des Behinderungsbegriffs über die Beschäftigungs- und Fürsorgepflicht des Arbeitgebers bis zum Diskriminierungsschutz. Auch staatliche Fördermöglichkeiten für Arbeitgeber und Menschen mit Behinderungen werden behandelt.



Bestellen Sie jetzt:
versandkostenfrei unter
shop.lexisnexis.at

Wien 2010, 438 Seiten
ISBN 978-3-7007-4780-2
Preis € 69,-



Der „One-stop-shop“ für moderne Kanzleien

Kanzleiverwaltung und Rechtsinformation aus einer Hand.

LexisNexis® bietet Ihnen mit der Kanzleiverwaltungssoftware **jurXpert³** und der juristischen Fachdatenbank **LexisNexis® Online** ein Komplettpaket mit geringer Bindungsdauer.

LexisNexis® Online

Recht Z|Ö|S (Zivilrecht, Öffentliches Recht, Strafrecht)
oder **Wirtschaftsrecht**



Schon ab € 179,- pro Monat!*

Fordern Sie jetzt Ihr Angebot an: jurXpert.lexisnexus.at

It will be
CHALLENGING
sometimes –
but it will
spice up
your life.



career.bindergroesswang.at

JOIN IN.
BINDER GRÖSSWANG
OPPORTUNITIES YOU CAN COUNT ON.