



jusalumni

Magazin



01/2014



All In?
Arbeit und Kinderbetreuung
Pflegekarenz und Pflegeteilzeit

Recht, Arbeit und Familie



Umsteigen und aufsteigen mit jurXpert.
Die Komplettlösung für Ihre Kanzlei.

Aktuelle Angebote unter:
jurXpert.lexisnexis.at



Porträt:
Ao. Univ.-Prof. Dr. Martin Risak



powered by

LexisNexis®

profil

HIGH POTENTIAL DAY 2014



Summa cum laude, summa cum chance.

Die besten Absolventen des Jahres suchen die erfolgreichsten Unternehmen.

Die erfolgreichsten Unternehmen wiederum suchen die besten Absolventen des Jahres.

Und an einem Tag treffen sie zusammen: **am profil High Potential Day**. Der 30. Juni im Wiener Rathaus bringt für die hellsten jungen Köpfe fixe Gesprächstermine mit den Managern und Personalchefs österreichischer Top-Unternehmen – und **attraktive Jobangebote**.

Senden Sie uns einfach Ihre Bewerbung, die uns von Ihren Qualitäten überzeugt.

Jetzt bewerben unter www.profil.at/highpotential.

Anmeldeschluss: 20. April 2014

Jetzt bewerben unter
www.profil.at/highpotential

Inhalt

Mitglieder-Echo

4 Kontakte knüpfen mit jus-alumni

Im Gespräch

5 Porträt. Ao. Univ.-Prof. Dr. Martin Risak

6 Interview. Univ.-Prof.
Dr. Wolfgang Mazal

Arbeitsrecht

8 Elternteilzeit. Entscheidungen des Arbeits- und Sozialgerichts Wien.

9 All in. Flexibilität bei der Arbeitserbringung.

10 Weisungsrecht. Familienpflichten im Arbeitsrecht.

11 Dienstverhinderungen. Wer bleibt beim kranken Kind zu Hause?

12 Teilzeit. Als Rechtsanwältin?

13 Homeoffice. Erreichbarkeit in der Freizeit.

14 Pflegeauszeit. Pflegekarenz und Pflegezeit.

Familie, Vermögen & Karriere

16 Patchworkfamilien. Arbeit und Kinderbetreuung.

17 Nicht eheliche Lebensgemeinschaft. Vermögensrechtliche Gestaltung.

18 Karriere. „Wir machen Spezialisten“.

20 Vereinbarkeit. Studium und Familie.

jus-alumni Interna

21 Veranstaltungshinweise.

21 Nachlese. Never Burn Out.

Juridicum intern

22 News vom Juridicum.

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

Die Herausforderung, Familie und Beruf in Einklang zu bringen, ist nicht immer einfach. In den letzten Jahren wurden zahlreiche legislative und administrative Maßnahmen gesetzt, um die Vereinbarkeit von Familienleben und Erwerbsarbeit zu fördern. Daneben ist auch von Bedeutung, wie die Vereinbarkeitsfrage im konkreten Arbeitsverhältnis gelöst wird. In der vor Ihnen liegenden Ausgabe des jus-alumni Magazins befassen wir uns mit diesem Spannungsfeld.

Die Präsidentin des Arbeits- und Sozialgerichts Wien, Dr. Olga Stürzenbacher-Vouk gibt einen Überblick über gerichtliche Entscheidungen zur Elternteilzeit, RA Dr. Katharina Körber-Risak schreibt über All-in-Vereinbarungen, Dr. Julia Enzelsberger, Expertin für Arbeitsrecht der Industriellenvereinigung, hat sich Fürsorgepflicht und Persönlichkeitsschutz zum Thema genommen. Rechtsanwalt Dr. Andreas Tinhofer, LL.M. befasst sich mit der Frage, wer beim kranken Kind zu Hause bleibt, RA Dr. Dagmar Malin berichtet über ihre eigenen Erfahrungen bei „Teilzeit als Rechtsanwältin“, RA Dr. Alexandra Knell über Erreichbarkeit in der Freizeit und o. Univ.-Prof. Dr. Franz Schrank über die neue Pflegekarenz und Pflegezeit (S. 8 bis 15). Beruf und Familienrecht ist das Thema von Familienrichterin Mag. Doris Täubel-Weinreich; über die vermögensrechtliche Gestaltung in der nicht ehelichen Lebensgemeinschaft schreibt Univ.-Prof. Dr. Astrid Deixler-Hübner (S. 16 bis 17). Ab Seite 18 finden Sie einen Themenblock über die Vereinbarkeit von Beruf und Weiterbildung.

Univ.-Prof. Dr. Wolfgang Mazal stand uns für ein ausführliches Gespräch über das Österreichische Institut für Familienforschung zur Verfügung. Im Porträt lesen Sie über ao. Univ.-Prof. Dr. Martin Risak (ab S. 5). Veranstaltungshinweise und Neuigkeiten erfahren Sie ab Seite 21. Wir wünschen Ihnen eine informative Lektüre!

Herzlichst, Ihre



Foto: Kurt Albrechtshofer



Foto: Wilke

Mag. Manuela Taschlmar
Chefredaktion

Mag. Inge Tiefenbacher
Geschäftsführerin jus-alumni

powered by



Impressum

Medieninhaber & Verleger: LexisNexis Verlag ARD Orac GmbH & Co. KG, Marxgasse 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 Taschlmar, manuela.taschlmar@lexisnexis.at; Erscheinungsweise: 3x jährlich, Anzeigen: Alexander Mayr, 01/53452-1116; anzeigen@lexisnexis.at, Anzeigenpreise lt. Mediadaten, einsehbar auf www.lexisnexis.at, Layout & Gestaltung: Robert Schlenz, Druck: Prime Rate GmbH, Budapest, Preis: Jahresabonnement 2014: € 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: fotolia, Fotos: LexisNexis, fotolia.

Kontakte knüpfen mit jus-alumni

Mitglieder sind am Wort

Erfüllerin von Herzenswünschen

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

Ich bin Mitglied bei jus-alumni und lese regelmäßig das jus-alumni Magazin, um mich zu informieren, was es am Juridicum und in der Branche Neues gibt. Ich freue mich, wenn ich über Personen aus der Studienzeit lese.

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

Nach dem Abschluss einer HBLA für Kunstgewerbe wählte ich das Studium der Rechtswissenschaften, doch entschied bald, dass ich keinen „klassisch juristischen Beruf“ ausüben möchte. Ich wollte im karitativen Bereich tätig sein. Deshalb habe ich einen PR-Lehrgang zur diplomierten PR-Assistentin „nachgeschoben“ und begann das Berufsleben im Bereich Projektmanagement eines Businessplanwettbewerbs für Jung-

unternehmer. Für Positionen, die mich im klassischen HR-Bereich interessiert hätten, wurde mein Jus-Studium als „Überqualifikation“ gesehen, weshalb eine Zeit der Selbstständigkeit und eine Tätigkeit bei Wien Ticket folgten. Vor drei Jahren ging mein Traum in Erfüllung: Nach fast 13 Jahren Ehrenamt wurde mein Hobby zum Beruf. Ich übernahm mit großem Stolz die Geschäftsführung für die Make-A-Wish Foundation Österreich.

Meine Zukunft sehe ich weiterhin im NPO-Bereich. So sehe ich direkt, wo und wie meine Arbeit ankommt und Dank findet – Qualitäten, die in vielen Berufen in den Hintergrund gedrängt sind.

Mit welchen Fragestellungen befassen Sie sich beruflich?

Die Make-A-Wish Foundation erfüllt in 37 Ländern die Herzenswünsche lebensbedrohlich erkrankter Kinder. Bei uns sind

alle Wunscherfüller ehrenamtlich tätig. Sach- und Geldsponsoren finden Freude daran, vielfältige Kinderwünsche zu erfüllen. Dazu zählen Treffen mit österreichischen und internationalen Sportlern/Sportlerinnen, Sängern/Sängerinnen, Schauspielern/Schauspielerinnen und ideelle Wünsche, „einmal ein Star“ zu sein oder eine besondere Reise zu machen. Manchmal schenken wir auch einen Laptop oder ein Smartphone.



Mag. Birgit Pasching ist CEO der Make-A-Wish Foundation® Österreich – Verein zur Erfüllung von Herzenswünschen schwerstkranker Kinder. Sie sucht „jus-alumnis“ aus unterschiedlichen Branchen für Networking und Fundraising.
birgit.pasching@make-a-wish.at

Mit Jus und Biologie zum Patentanwalt

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

Ich bin Mitglied im jus-alumni Verein, weil dessen Veranstaltungen für mich eine angenehme Möglichkeit darstellen, im informellen Rahmen alte Kontakte zu pflegen und neue Kontakte über Generationsgrenzen hinaus zu knüpfen. Das jus-alumni Magazin lese ich gerne, weil es mir einen guten Überblick über die Entwicklungen und Neuigkeiten aus Universität und Mitgliederkreis in der Breite bietet.

Wie ist Ihre Ausbildung bisher verlaufen und welche Pläne haben Sie für die Zukunft?

Nach Abschluss des Jus-Studiums an der Universität Heidelberg hatte ich das Glück, mit Herrn Prof. Aicher einen großartigen

Doktorvater am Juridicum zu finden. Während meines Doktorats hatte ich über zahlreiche Tätigkeiten im In- und Ausland eine rein juristische Tätigkeit für mich jedoch ausschließen können. Maßgeblich beeinflussend war in der Folge meine Teilnahme an einem IP-Seminar an der Universität Kopenhagen, das sich mit dem Spannungsfeld zwischen Patentrechten und dem Zugang zu medizinischer Versorgung befasste, sowie meine Teilnahme an einer Observer Delegation zur WIPO (Anm.: World Intellectual Property Organization in Genf). Über einen Einführungskurs am MIT (Anm.: Massachusetts Institute of Technology, USA) habe ich mich für ein Biologiestudium mit dem Schwerpunkt Mikrobiologie und Genetik begeistert, das ich mit einem Skandinavistikstudium und den Sprachen Schwedisch und Estnisch

samt Vorlesungen im IP-Technologie- und Medizinrecht im Rahmen des Erweiterungscurriculums ergänzte. Mein Berufsziel ist es, als Patentanwalt tätig zu sein und/oder zur WIPO als Delegierter entsendet zu werden bzw. für diese unmittelbar tätig zu sein.



Dr. Claus Roland Gawel hat an der Universität Wien promoviert. Zurzeit studiert er Biologie in Wien.
claus.gawel@icloud.com

Interesse an Spannungsfeldern

Ao. Univ.-Prof. Dr. Martin Risak im Porträt

Spannungsverhältnisse interessieren ihn. Martin Risak wollte ursprünglich Geisteswissenschaftler werden. Jetzt ist er Professor für Arbeits- und Sozialrecht und beschäftigt sich neben den Rechtswissenschaften auch mit Sozialwissenschaft. „In einem Bereich, der von politischen Interessen hin und her gezogen wird“, beschreibt Risak sein Arbeitsgebiet.

Martin Risak forscht seit mehr als zehn Jahren über die Tendenzen zu individuellen Lösungen im Arbeitsrecht. Er beschäftigt sich mit Vertragsgestaltung oder – anders formuliert – damit, wie man Arbeitsbeziehungen zwischen Individuen gestaltet. Risak zufolge sei das eine grundsätzliche Entwicklung und entspreche dem gesellschaftlichen Trend: „Menschen organisieren sich nicht mehr vorrangig in Parteien und Gewerkschaften, sondern glauben, sie können ihr Arbeitsleben selbst organisieren.“ Die Individualisierung des Arbeitsverhältnisses sei einer der Bereiche, die stark in Entwicklung und in der öffentlichen Wahrnehmung sehr präsent sind. „Auch das Regierungsprogramm enthält Vieles zu Vertragsklauseln, wie die Ausbildungskostenrückerstattungsklauseln, All-in-Entgelte oder Konkurrenzklauseln.“ Martin Risak beschäftigt vor allem die Frage, ob sich durch Individualisierungstendenzen im Arbeitsrecht vorhandene Machtungleichgewichte verstärken oder ob die Menschen tatsächlich ihre persönlichen Entfaltungsräume erweitern. „Ich habe das Gefühl, der Gesetzgeber macht zwei Stränge und bearbeitet den einen unter ‚gut für die Wirtschaft‘ und den anderen unter ‚gut für die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen‘, fasst Martin Risak zusammen.

Sein zweites Spezialgebiet ist die alternative Streitbeilegung, insbesondere Mediation. Dabei geht es ebenfalls um den Trend zu Flexibilisierung und Privatisierung. „Weg von der öffentlichen staatlichen Gerichtsbarkeit, hin zu Vereinbarungen, welche die Parteien selbst ausmachen. Wenn sie es nicht schaffen, dann beschäftigen sie eine dritte Person, einen Mediator oder eine Mediatorin, der oder die sie dabei unterstützt.“

Ein Jahr Neuseeland

Sein Spezialgebiet „Mediation“ führte ihn 2010 als Einundvierzigjährigen mit dem EU-

Forschungsprojekt "Mediation of Employment Rights Disputes" für ein Jahr an die University of Otago nach Neuseeland. Neuseeland ist eines der Länder, das den Wandel von starker gewerkschaftlicher Organisation hin zu einer marktliberalen Wirtschaftsordnung machte. Mit unter anderem ökonomischen Argumenten wurde flächendeckend Mediation eingeführt, meint Risak. „Das habe ich mir angesehen.“ Neuseeland sei ein typisches Migrationsland, das derzeit sehr davon profitiere, dass an europäischen und amerikanischen Universitäten zu wenig Geld für Forschung da sei und junge WissenschaftlerInnen deshalb dorthin ziehen, meint der Arbeitsrechtsprofessor.

Nach Neuseeland ging er mit der ganzen Familie. Dazu Martin Risak: „Einmal hin und nach einem Jahr wieder zurück. Ich glaube, nach zwei Jahren wären wir dort geblieben. Ein Jahr ist eine gute Grenze. Da ärgern einen noch die Dinge, die dort nicht so gut funktionieren wie zu Hause. Man hat sich an die Dinge, die besser sind, noch nicht so gewöhnt.“ Neuseeland ist ein Land mit viel Platz: „Man kann sich Häuser und Gärten leisten. Die Autos sind billig. Es gibt einen vernünftigen Lebensstandard, eine verhältnismäßig egalitäre Gesellschaft mit einer Einkommens- und Vermögensverteilung, die halbwegs fair ist. Was das Leben angenehmer macht, weil es weniger stressig ist.“

Elternteilzeit

Zuvor, noch im Jahr 2008 in Wien, war Martin Risak in Elternteilzeit gegangen und hatte seine Lehr- und Forschungstätigkeit an der Universität Wien auf 20 Stunden reduziert. „Das war an der Grenze der Selbstausbeutung“, sagt er, denn „es war in Wirklichkeit Kinderbetreuung und der Rest dazu.“ In der Früh Brote schmieren, ins Bad fahren, am Nachmittag wieder heimgehen und dazwischen abhängen, sei gut gewesen. Doch wenn die Tochter schlief, erledigte er „auf Biegen und Brechen“ seine Telefonate. Der Rest der liegen gebliebenen Arbeit wartete am Abend oder in der Nacht auf ihn. „Das ist höchstwahrscheinlich kein Konzept, das sich lange durchhalten lässt. Doch ich würde es jederzeit wieder machen.“ Ähnlich wie Martin Risaks Lebenskonzept lauten grundsätz-

lich die erstinstanzlichen Entscheidungen des Arbeits- und Sozialgerichts: Grundsätzlich ist jede Tätigkeit teilzeitfähig.

Martin Risaks Hobbies sind Arbeitsrecht, Politik, Familie und ein bisschen Sport, wenn noch Zeit übrig bleibt. Für sein Lebensmodell gibt es in seiner Familie keine Vorbilder und keine Familientraditionen, die es einzuhalten gab. Er konnte frei entscheiden. Irgendwann einmal war die Entscheidung gefallen, Jurist zu werden. Im zweiten Jahr seines Studiums begann Martin Risak als Studienassistent bei seinem nachmaligen Chef, Professor Tomandl, und arbeitete dort ein Jahr. Danach ging er auf Reisen, bis er als Halbtagsassistent, dann als Ganztagsassistent an der Universität seine Dissertation schrieb und wissenschaftlich tätig war. Anschließend war er in einer Rechtsanwaltskanzlei und machte dort Arbeitsrecht. Die Idee „Anwalt kann ich immer noch werden, doch eine Anstellung an der Universität bekommt man nicht so leicht“, führte ihn zur Habilitation in Arbeits- und Sozialrecht. Mit seiner Schrift „Einseitige Entgeltgestaltung im Arbeitsrecht“ erhielt er 2009 den Leopold-Kunschak-Wissenschaftspreis sowie den Kardinal-Innitzer-Förderungspreis. Ein Jahr Lehrstuhlvertretung (deutsches Arbeitsrecht) an der Universität Passau folgte. Seit 2012 ist Martin Risak ao. Universitätsprofessor am Institut für Arbeits- und Sozialrecht der Universität Wien.

Martin Risak hat eine Vision: „In 20 Jahren leben wir hoffentlich in einer gerechteren solidarischeren Gesellschaft mit gleicherer Einkommensverteilung, die demokratischer und partizipativer ist. Doch das wird's halt nicht spielen, wenn man nicht dafür kämpft.“



Dr. Martin Risak ist außerordentlicher Professor am Institut für Arbeits- und Sozialrecht der Universität Wien.
Foto: privat

„Bei den Familien wird gespart!“

Univ.-Prof. Dr. Wolfgang Mazal im Gespräch mit jus-alumni Magazin Chefredakteurin Mag. Manuela Taschlmar über „Recht, Arbeit und Familie“

Herr Professor Mazal, Sie wurden 2006 zum ehrenamtlichen Institutsleiter des Österreichischen Instituts für Familienforschung berufen.

Welche Aufgaben hat das ÖIF?

Univ.-Prof. Dr. Wolfgang Mazal: Das Institut für Familienforschung (ÖIF) ist ein Kind des Jahres der Familie 1994. Es wurde als unabhängiger gemeinnütziger Verein errichtet und beschäftigt sich mit sämtlichen Fragestellungen der Familie in Österreich. Seit April 2006 ist das ÖIF als großes unbefristetes Drittmittelprojekt an der Sozialwissenschaftlichen Fakultät der Universität Wien und zu 20 Prozent den Kostenstellen der Juridischen Fakultät zugerechnet. 75 Prozent der Kosten werden über einen Fördervertrag des Ministeriums für Wirtschaft, Familie und Jugend finanziert, der Rest über Länder und andere Fördergeber. Aufgrund dieser Konstruktion sind wir unabhängig und haben Publikationshoheit: Wir entscheiden nach Absprache mit den Fördergebern letztlich selbst, welche Themen wir beforschen.

Welche Themen beforschen Sie?

In den letzten Jahren wurde die Vereinbarkeit von Familie und Erwerb bei uns ein starker Fokus. Es gibt gravierende Indikatoren dafür, dass bei Gelingen der Vereinbarkeit auch die Realisierung des Kinderwunsches steigt. Die Menschen haben einen deutlich höheren Kinderwunsch als sie realisieren. Eine der weltweiten Mainstream-Thesen ist, dass die Realisierung leichter wird, wenn die Vereinbarkeit für Frauen, aber auch für Männer besser wird.

Länder mit einer hohen Erwerbspartizipation von Frauen haben eine höhere Reproduktionsquote. Ganz so eindimensional ist es jedoch nicht, denn es gibt auch Länder mit geringerer Erwerbspartizipation von Frauen als Österreich, aber einer höheren Reproduktionsquote. Offensichtlich steckt im Hintergrund noch etwas anderes, nämlich entweder eine grundsätzliche Bejahung der Reproduktion durch die Gesellschaft oder eine grundsätzliche Problematisierung der Reproduktion durch die Gesellschaft. Dabei spielt die Verein-

barkeit zwar eine Rolle; sie ist aber nicht der einzige Hebel in diese Richtung.

Wie ist die Einstellung der Österreicher zur Reproduktion?

Wenn ich die öffentliche Diskussion verfolge, dann gewinne ich den Eindruck, dass in der österreichischen Gesellschaft Reproduktion grundsätzlich als problembehaftet gesehen und kommuniziert wird. Unsicherheit ist ein Grundgefühl unserer Gesellschaft, das in Reproduktionsverweigerung übersetzt wird.

Wie ist das in anderen Ländern?

Es gibt Gesellschaften, die Reproduktion grundsätzlich bejahen. Frankreich zum Beispiel hat seit 150 Jahren explizit eine pro-natalistische Familienpolitik. Das kann man im deutschen Sprachgebiet gar nicht sagen, weil es sofort Verdacht erhebt, radikal ideo-logisch behaftet zu sein. In Frankreich hingegen gehört es zum guten Ton, wenigstens ein Kind zu haben. Frankreich fördert nicht einmal das erste Kind, denn man sagt, das erste Kind kommt sowieso. Man fördert dann das zweite, dritte und vierte Kind.

Skandinavien macht eine explizite Gleichstellungspolitik und erwartet von Männern und Frauen gleichermaßen, dass sie sich sowohl ums Kind kümmern als auch im Erwerb stehen. Länder wie Irland und Malta bejahen, wenn Mütter aus dem Erwerb ausscheiden.

In Österreich hingegen hört eine Frau, die ein Kind bekommt und aus dem Erwerb ausscheidet, von der einen Hälfte der Gesellschaft, dass sie auf diese Weise ihr Leben verraten, verarmen und immer in Abhängigkeit vom Mann enden wird. Wenn eine Frau mit Kind im Erwerb bleibt, so hört sie von der anderen Hälfte der Gesellschaft, dass sie eine Rabenmutter ist. Wir haben es geschafft, den jungen Menschen jedes Lebensmodell madig zu reden. Das ist die Tragik. Das gesamtgesellschaftliche Klima für die Wahrnehmung der Reproduktionsthematik ist problembehaftet. Die Art der öffentlichen Diskussionsführung fördert eine negative Wahrnehmung. Mittlerweile stellt sich heraus, dass in den letzten fünf Jahren der Kinderwunsch abnimmt. Die Leute verlernen sogar, sich etwas zu wünschen.

Betriebswirtschaftliche Effekte einer familienbewussten Personalpolitik



(Quelle: Forschungszentrum Familienbewusste Personalpolitik | Westfälische Wilhelms-Universität Münster | Stand 2014)



Wie ist die Situation der Alleinerziehenden?

Zweifellos haben Alleinerzieherinnen und Alleinerzieher mit einem erhöhten Armutsrisko zu kämpfen und ist die Gesellschaft zur Hilfe aufgerufen. Mich wundert dennoch, dass der oder die Alleinerziehende in der Wahrnehmung von Familien oft dominiert: Armutgefährdet, dümpelt dahin, ohne Chancen, der Rest des Lebens sei kaputt, alle Kinder seien problematisch. Faktum ist hingegen, dass nur zehn Prozent der Kinder in Alleinerziehersituationen leben. Mainstream ist die klassische „Double Income And Kids“-Familie. Die weitaus überwiegende Zahl der Kinder unter 15 Jahren leben bei ihren Eltern.

Sind das auch Patchwork-Familien?

Wir haben heute eine hohe Unehelichenquote. Über 40 Prozent der Kinder werden außerehelich geboren. Das war früher ein rein Kärntner Phänomen. Heute ist es fast Mainstream. Die Konflikte zwischen Eltern, die ihre Kinder erziehen, gab es immer und gibt es immer. Keineswegs führt das zwingend zur Scheidung. Wenn, dann eher später.

Erforschen Sie auch die Konflikte der Eltern?

Je inhomogener die Gesellschaft wird, desto größer wird die Notwendigkeit der Paare, unterschiedliche Lebensvorstellungen zu koordinieren. Das Paar hat schon vor dem Kind viele Fragen zu lösen, wie sie sich zusammenfinden. Das führt offenbar auch dazu, dass die Paarbeziehungen immer etwas später verfestigt werden. Weil die eine oder andere Beziehung doch scheitert und auseinander geht, wenn man kein gemeinsames Arrangement findet.

Seit einem Jahr ist in Österreich das neue Familienrecht in Kraft. Ihre Erfahrungen damit?

Das ist erst im Anlaufen. Wir können frühestens in einem Jahr beginnen, die Kinderbegleitung zu evaluieren. Es gibt auch noch in zu geringem Maß Einrichtungen bei Gericht, welche die Kinder begleiten.

Wie ist es um das Miteinander der Kulturen in Österreich bestellt?

Wir haben mittlerweile eine ganz klare Segmentierung anhand kultureller und religiöser Grenzen und ein komplett anderes Reproduktionsverhalten im islamischen Milieu. Von dort ist eine große reproduktive Dynamik feststellbar, während diese in der „Stammbelegschaft“ nicht so deutlich ist. Das führt dazu, dass wir bei den eingeschulten Kindern in ganz Österreich über 30 Prozent, in Wien über 50 Prozent Kinder aus Familien mit nicht Deutsch als primärer Verkehrssprache haben. Dort sieht man plötzlich, dass trotz geringerer Einkommensstärke Reproduktion klappt, wenn sie in dem gesellschaftlichen Kreis akzeptiert wird. Das sind andere Lebenszugänge.

Wie Sie wissen, habe ich auch eine theologische Ader. Ich meine, die „Stammbelegschaft“ ist dabei, den Zugang zum Leben in seiner Unplanbarkeit und Offenheit zu verlieren. Und verliert daher auch das Leben. Das Leben ist kein planbares Konstrukt. Das wird uns immer nur eingeredet. Am Schluss als letztes Bausteinchen in einem idealen Häuschen kommt dann die Wiege für das Kind hinein. Das ist es nicht. Das Leben ist offen.

Wo besteht Reformbedarf?

Aus meiner Sicht ist der weitere Ausbau der Sachleistung nötig, jedoch nicht um den Preis der Kürzung der Geldleistung. Die Geldleistung ist in Österreich zu niedrig. Die Schlagworte der Medienberichterstattung lauten: Zu hohe Kinderbeihilfe und zu wenige Kinderkrippen. Die Realität ist anders: Wir haben zwar eine im internationalen Vergleich sehr hohe Geldleistung, allerdings kommt sie dadurch zustande, dass wir in diese internationale Statistik Geldleistung bis zum Ende der Familienleistung melden, sprich bis zum 24. Lebensjahr. Andere Länder melden nur bis zur Volljährigkeit ein. Darüber hinausgehende Leistungen werden dort statistisch als Sozialleistungen und nicht als Familienleistungen erfasst.

Auf der anderen Seite melden wir eine zu geringe Sachleistung, weil wir in Österreich durch die komplexe Finanzierung der Sachleistung „Kindergärten“ nach wie vor keinen kompletten Überblick haben. Wir wissen nicht, was die Länder ausgeben, weil das nicht nur Familiengelder und Jugendgelder sind, sondern auch Sozialgelder und Wohnbauförderungsgelder. Doch obwohl wir zu hohe Geldleistung und zu geringe Sachleistung ausweisen, liegen wir im internationalen OECD-Vergleich nur an 14. Stelle. Wir sind zwar ein sehr reiches Land, doch wir sind keineswegs das Land der besten Familienförderung. Bei den Familien wird gespart.

Ich bin dafür, die Sachleistung auszubauen und die Familienbeihilfen zu valorisieren. Die Familienbeihilfe ist heute um etwa 25 Prozent weniger wert als um die Jahrtausendwende. Der Vergleich mit double income no kids lässt Eltern mit Kindern in einer sehr materialistisch orientierten Gesellschaft arm aussteigen. Gleichzeitig sind nicht nur Alleinerziehende armutgefährdet, sondern auch Mehrkindfamilien. Mit über drei Kindern ist man statistisch mit allergrößter Wahrscheinlichkeit unter allen Armutsschwellen. In Wahrheit hängt das damit zusammen, dass wir keine konsistente Familienpolitik haben.

Eine abschließende Empfehlung?

Grundsätzlich positive Kommunikation über Familien. Es funktioniert Vieles sehr gut in den Familien. Ich empfehle allen, Familien materiell zu unterstützen und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu fördern. Insbesondere Unternehmen sind massiv gefordert, Familien aktiv zu unterstützen. Es gibt klare empirische Evidenz, dass Unternehmen, die bewusst familienfreundlich sind, auch einen enormen betriebswirtschaftlichen Return on investment haben.

Herzlichen Dank für das Gespräch!



Univ.-Prof. Dr. Wolfgang Mazal lehrt am Institut für Arbeits- und Sozialrecht der Universität Wien und ist ehrenamtlicher Leiter des Projekts „Österreichisches Institut für Familienforschung“ an der Universität Wien.

Beruf und Familie in der rechtlichen Praxis

Das Arbeits- und Sozialgericht Wien befasst sich mit maßgeblichen Fragen des Arbeits- und Sozialrechtes. Dazu gehört auch die Querschnittsmaterie „Beruf und Familie“.

Zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie hat der Gesetzgeber sowohl im Bereich des Arbeitsrechts als auch Sozialrechts wesentliche rechtliche Rahmenbedingungen geschaffen. Dazu zählen etwa das Recht auf Elternteilzeit, die Anrechnung von Kindererziehungszeiten auf die Pension oder die Flexibilisierung der Karenz.

Elternteilzeit

Die Regelung der Elternteilzeit gewährt Müttern und Vätern bis zum 7. Geburtstag des Kindes einen Anspruch auf Herabsetzung der bisherigen Arbeitszeit bzw. auf Änderung der Lage der bisherigen Arbeitszeit. Dieser Anspruch besteht für Eltern, die mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt leben bzw. die Obsorge für das Kind innehaben. Zusätzlich hängt der Anspruch auf Elternteilzeit von der Betriebsgröße (mehr als 20 Beschäftigte) und der Dauer der Betriebszugehörigkeit (über drei Jahre) ab. Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung sind mit dem Arbeitgeber zu vereinbaren. Kommt binnen 4 Wochen ab Bekanntgabe der gewünschten Teilzeit mit dem Dienstgeber keine Einigung über die konkrete Ausgestaltung der Teilzeitbeschäftigung zustande, kann die/der Arbeitnehmer/In die Teilzeitbeschäftigung zu den von ihr/ihm bekannt gegebenen Bedingungen antreten, sofern nicht der Arbeitgeber binnen zwei Wochen die Entscheidung des Arbeits- und Sozialgerichtes begeht. Die meisten Streitfälle der Elternteilzeit betreffen beim ASG Wien die Lagerung und das Ausmaß der Arbeitszeit.

Das Gericht hat bei seiner Entscheidung über die konkreten Bedingungen (Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage) der Teilzeitbeschäftigung die betrieblichen Interessen – etwa die organisatorische und wirtschaftliche Situation des Arbeitgebers – als auch die Interessen des/der Arbeitnehmer/In gegenüberzustellen und abzuwägen. Es ist eine ausgewogene, endgültige Entscheidung über die Rahmenbedingungen der Teilzeitbeschäftigung zu treffen, eine Berufungsmöglichkeit ist nicht vorgesehen. Indem die Möglichkeit eines Instanzenzuges fehlt, wird den Rechtssuchenden die Möglichkeit genommen, Richtlinien für zukünftige Entscheidungen zu finden. Dies ist insofern bedeutend, weil die Kriterien im Gesetz nur ungenau definiert sind. Es wäre zwar nicht sinnvoll, Teilzeitentscheidungen auf Jahre zu prolongieren, bis das Kind bereits das 7. Lebensjahr vollendet hätte. So lange dauern jedoch Gerichtsentscheidungen im Regelfall nicht und es wäre durchaus überlegenswert, wenn das erstinstanzliche Urteil zwar sofort durchsetzbar wäre, es aber gleichzeitig die Möglichkeit eines Rechtsmittels gegen die erstgerichtliche Entscheidung gäbe.

Pflegefreistellung

Auch in vielen anderen gesetzlichen Bereichen (§ 23 AngG, § 16 UrlG, § 3 GlbG) knüpft das Arbeitsrecht an die Stellung des Arbeitnehmers als Familienangehöriger an. So gelten gemäß § 16 UrlG als nahe Angehörige der Ehegatte, der eingetragene Partner und Personen, die mit dem Arbeitnehmer in gerader Linie verwandt sind, ferner Wahl- und Pflegekinder sowie die Person, mit der der Arbeitnehmer in Lebensgemeinschaft lebt. Der Anspruch der in § 16 UrlG geregelten Pflegefreistellung ist hierbei eine Ausformung der Generalklausel, welche dem Arbeitnehmer aus wichtigen, in seiner Person gelegenen Gründen einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung

trotz unterbliebener Arbeitsleistung gewährt. Diese sittliche Verpflichtung zur Pflege eines im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten nahen Angehörigen hat die Rechtsprechung auch schon vor der gesetzlichen Regelung als einen wichtigen Dienstverhinderungsgrund anerkannt.

Bedeutend ist auch die Regelung der Grenzen einer arbeitsvertraglichen Leistungspflicht im Falle familiärer Beistandspflichten. Familienspezifische Rechtsansprüche sind vor allem aus dem Mutterschutzgesetz und dem Väterkarenzgesetz zu entnehmen. Grundsätzlich besteht ein Rechtsanspruch auf Arbeitsfreistellung aus familiären Gründen, wenn durch die arbeitsvertraglich geschuldete Leistungserbringung ein unvermeidbarer Konflikt zwischen Familienpflichten des Arbeitnehmers und den Interessen des Arbeitgebers eintritt und die Rechtsgüter des Arbeitnehmers nach objektiven Kriterien höher zu gewichten ist als die bei Nichteinfüllung bei Vertragspflicht beeinträchtigte Rechtsposition des Arbeitgebers.

Im Interesse einer gedeihlichen Zusammenarbeit ist aber eine ausgewogene, nach Möglichkeit Pflichtenkollisionen bereinigende Entscheidung zu treffen.



Dr. Olga Stürzenbecher-Vouk ist die Präsidentin des Arbeits- und Sozialgerichts Wien.
jus-alumni Mitglied

Foto: Foto Nelson

Buch-Tipp

Schwimann

Skriptum – Familienrecht

Dieses Skriptum enthält eine systematische Darstellung des neuen Kindschaftsrechts. Die übersichtliche und leicht fassliche Stoffaufbereitung wird laufend durch Beispiele und besondere Verständnishinweise unterstützt. Deshalb ist das Skriptum nicht nur eine ideale Lernunterlage für einschlägige Studien- und Berufszulassungsprüfungen, sondern auch eine aktuelle Informationsquelle für Praktiker. Das ausführliche Stichwortverzeichnis erhöht die Benutzerfreundlichkeit noch zusätzlich.

Die Orac-Skripten sind ständig am aktuellsten Stand aller juristischen Fachinformationen!



Bestellen Sie jetzt:
versandkostenfrei unter
shop.lexisnexis.at

8. Auflage
Wien 2013, 100 Seiten
ISBN 978-3-7007-5206-6
Preis € 14,-

All in?

**Flexibilität bei der Arbeitserbringung:
All-in-Vereinbarungen fanden in den letzten Jahren weite Verbreitung. Die Rechtsprechung sieht diese seit geraumer Zeit als zulässig, wenn bestimmte Voraussetzungen eingehalten werden.**

Der Wunsch von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern (AG) und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern (AN) nach Flexibilität bei der Arbeitserbringung hat – neben anderen Dingen, wie z.B. variablen Entgeltformen, der Anwendung von Gleitzeitmodellen etc. – in den letzten Jahren auch dazu geführt, dass sog All-in-Vereinbarungen weite Verbreitung gefunden haben. Die Idee ist, dass mit einem monatlichen Fixbezug alle Leistungen des AN, dh nicht nur die Erbringung der Normalarbeitszeit (von z.B. 40 Wochenstunden), sondern auch Überstunden, Arbeiten am Wochenende, Dienstreisen etc. abgegolten sein sollen. Klarer Vorteil für beide Seiten: Jede und jeder weiß im Vorhinein, wie viel er oder sie am Ende des Monats zahlt/bekommt.

Rechtsprechung

All-in-Vereinbarungen werden von der Rechtsprechung seit geraumer Zeit als zulässig angesehen, wenn folgende Voraussetzung eingehalten wird: Die Entgeltvereinbarung wird so getroffen, dass für den AN erkennbar ist, welcher Teil seines Gesamtentgelts der Abgeltung der Normalarbeitszeit dient und welcher der Abgeltung von Mehrleistungen. Denn (nur) so kann der AN erkennen bzw. errechnen, ob tatsächlich alle Mehrleistungen, die er erbracht hat, auch wirklich bezahlt wurden. Letzteres kann zwar erst aufgrund einer Ex-post-Betrachtung beurteilt werden, aber falls es zu mehr Leistungen kam, als (im Durchschnitt des letzten Jahres) bezahlt wurden, hat der AN einen Nachzahlungsanspruch.

In letzter Zeit kam es – auch im Zuge des Wahlkampfs – verstärkt zu Kritik an den All-in-Entgelten, weil diese flächendeckend nicht

nur bei Top-Managern und Führungskräften, sondern vermehrt auch bei „einfachen“ AN (bis hin zur Supermarkt-Kassiererin) vereinbart werden. Die Kritik der Arbeitnehmerinteressenvertretungen richtete sich dabei eher dagegen, dass es durch solche Vereinbarungen zu „Unterzahlungen“ kommen würde. Angesichts der genannten Rechtsprechung dürfte das zwar rechtlich nicht vorkommen. Freilich liegt das Prozessrisiko bei Unterzahlung aber beim AN, der – was während aufrechten Arbeitsverhältnisses selten bis nie passiert – die Entgeldifferenz (klagsweise) einfordern muss. Konkrete Gesetzesvorschläge, was sich bei den All-in-Entgelten ändern soll, gab es bislang aber nicht. Solche wären wohl auch nur pro futuro (d.h. für neu abgeschlossene Vereinbarungen) denkbar, wie etwa bei der 2006 eingeführten Mindestentgeltgrenze für Konkurrenzklauseln (§ 36 Abs 2 AngG). Rückwirkende Eingriffe in bestehende Verträge wären hingegen unter verfassungsrechtlichen Gesichtspunkten bedenklich.

Meines Erachtens ist auch fraglich, ob die generalisierende Kritik an All-in-Entgelten wirklich berechtigt ist. Denn von „Extremfällen“ einer vorprogrammierten Unterentlohnung abgesehen, die mir in meiner anwaltslichen Praxis noch nicht begegnet (und im Übrigen auch verwaltungsstrafrechtlich mit empfindlichen Strafen sanktioniert) ist, steigen die meisten AN mit einer All-in-Vereinbarung deutlich besser aus als bei Einzelverrechnung. Die Mehrleistungen werden ja auch dann bezahlt, wenn sie gar nicht oder in geringerem Ausmaß erbracht werden.

OGH: nicht wirklich streng

Der OGH ist auch bei den Gültigkeitsanforderungen an All-in-Vereinbarungen nicht wirklich streng. In ständiger Rechtsprechung judiziert er schon seit Jahrzehnten, dass es für die Erkennbarkeit der Aufteilung des Entgelts (in „Normalarbeitszeit-Entgelt“ und Überzahlung) ausreicht, wenn der AN

aus seiner Einstufung in die jeweilige Verwendungsgruppe bzw. Senioritätseinstufung entnehmen kann. Die Einstufung ergibt dann – wenn nichts anderes vereinbart ist – einen kollektivvertraglichen Mindestbezug, der gleichzeitig als Basis für die Normalarbeitszeitabgeltung heranzuziehen ist. Alle Bezüge, die über den kollektivvertraglichen Mindestlohn hinausgehen, sind der Überzahlung gewidmet.

Vorsicht ist aber geboten, wenn kein Kollektivvertrag anwendbar ist. Dann sollte das Entgelt für die Normalarbeitszeit gesondert ausgewiesen werden (was selten der Fall ist). Der OGH hegt aber im Übrigen in letzter Zeit nicht einmal mehr dann Bedenken an einer All-in-Vereinbarung, wenn der AN nicht nur in seinem Vertrag nicht in einen Kollektivvertrag eingestuft wird, sondern zwischen ihm und dem AG überhaupt strittig ist, welcher Kollektivvertrag zur Anwendung gelangt (9 Ob A 160/11m). Der AN, ein nach den Feststellungen recht gut bezahlter, angestellter Unternehmensberater, hätte nach Ansicht des OGH in diesem Fall selbst recherchieren können, welchem Kollektivvertrag sein AG angehört und entsprechend seine Einstufung herausfinden können. Ob die Entscheidung im Anlassfall einer Supermarkt-Kassiererin auch so ausgefallen wäre, kann allerdings bezweifelt werden.



Rechtsanwältin
Dr. Katharina Körber-Risak berät und vertritt seit 2012 bei Kunz Schima Wallentin in allen arbeitsrechtlichen Fragen. Sie publiziert seit 2004 laufend zu arbeitsrechtlichen

Themen wie z.B. zum Gleichbehandlungsrecht in Mazal/Risak, Das Arbeitsrecht.

Buch-Tipp

Brodil/E. Risak/Mazal

Das Arbeitsrecht – System und Praxiskommentar

Diese systematische Darstellung bietet – durch die sowohl aus der Wissenschaft als auch der Praxis, insbesondere der Anwaltschaft und der Interessenvertretungen kommenden Autoren – dem mit dem Arbeitsrecht befassten Praktiker einen ausgewogenen praxisorientierten Zugang zum Arbeitsrecht.



Bestellen Sie jetzt:
versandkostenfrei unter
shop.lexisnexis.at

1. – 22. Lieferung in 2 Mappen
ISBN 978-3-7007-5724-5
Preis € 190,-

Familie und Arbeitswelt

Zwei (un)vereinbare Welten?

Für das Arbeitsrecht als Sonderprivatrecht der unselbstständig Erwerbstätigen ist der Familienschutz nicht primäres Regelungsziel.

Dennoch finden sich heute Schutznormen für Arbeitnehmer mit Familienpflichten im Gesetz.

Für die Praxis von entscheidender Bedeutung ist darüber hinaus aber, wie die Vereinbarkeitsfrage im konkreten Arbeitsverhältnis gelöst wird.

Die Frage der Vereinbarkeit von Arbeitswelt und Familienleben stellt eine große gesellschaftspolitische Herausforderung dar. Die Bewältigung dieser Frage ist dabei nicht nur für die Wirtschaft zur Sicherung qualifizierter Arbeitskräfte und für die gesamtwirtschaftliche Stabilität durch ausreichende Reproduktion wichtig, sondern auch deshalb, weil sich viele Menschen nach einer guten Kombination von Erwerbsarbeit und Familienleben sehnen. Angesichts dessen wurden in den letzten Jahren zahlreiche legislative und administrative Maßnahmen gesetzt, um die Vereinbarkeit von Familienleben und Erwerbsarbeit zu fördern: Kinderbetreuungsgeld, Rechtsanspruch auf Elternteilzeit, -karenz und Pflegefreistellung sowie der Ausbau von extrafamilialen Betreuungseinrichtungen bilden hierbei die zentralen Eckpfeiler. Für die Praxis von entscheidender Bedeutung ist darüber hinaus aber, wie die Vereinbarkeitsfrage im konkreten Arbeitsverhältnis gelöst wird. Hier können die erwähnten Regelungen nur initiale Impulse geben, entscheidend ist jedoch die alltagstaugliche Handhabung von Familienpflichten im Arbeitsrecht.

Fürsorgepflicht und Persönlichkeitsschutz

Für die Arbeitswelt wesentlich ist, dass das Weisungsrecht des Arbeitgebers (AG) nicht nur den arbeitsvertraglichen Regelungen unterliegt, sondern auch unter dem Aspekt der Fürsorgepflicht und des Persönlichkeitsschutzes des Arbeitnehmers (AN) zu sehen ist. Persönliche Umstände, insbesondere Familienpflichten, können daher unter Umständen als Wertungsfaktor bei der Beurteilung der Rechtmäßigkeit einer Weisung mit einfließen.

Begrenzt ist die Berücksichtigung familiärer AN-Interessen allerdings dadurch, dass deren Beachtung nicht so weit gehen darf, dass der AN für den AG wirtschaftlich wertlos, d.h. das Arbeitsverhältnis zur „inhaltleeren Hülse“ verkommen würde. Bei drohenden Pflichtenkollisionen hat daher zwischen den unterschiedlichen Interessen der Vertragsparteien eine Interessenabwägung stattzufinden. Zu berücksichtigen sind dabei sowohl die besonderen familiären Umstände des AN als auch die betrieblichen Interessen des AG, der an einem reibungslosen Betriebsablauf ohne finanzielle und personelle Mehrbelastung interessiert ist.

Anhaltspunkte für diese Interessenabwägung liefern sowohl die Judikatur zum Ausmaß der Arbeitspflicht bei Verschlechterung des Gesundheitszustandes als auch zum „wichtigen Grund“ der Entgeltfortzahlungsnormen § 8 Abs. 3 AngG und § 1154b Abs. 5 ABGB und zu den Entlassungstatbeständen § 27 Z. 4 AngG und § 82 lit f GewO 1859. Diese Rechtsprechung indiziert das Bestehen eines arbeitsrechtlichen Leistungsverweigerungsrechts für den Fall, dass niemand anderer als der AN die Anwesenheit gegenüber schutzbedürftigen

Angehörigen ersetzen kann. Ist hingegen bereits aus familienrechtlicher Sicht keine höchstpersönliche Betreuungsnotwendigkeit erforderlich, stellt sich in der Praxis umso mehr die Frage nach einer AN-Verpflichtung zur Vermeidung von Pflichtenkollisionen. Vor allem wenn ein AN eine Einwirkungsmöglichkeit auf einen familiären Verhinderungsgrund hat, können bei längerer Verhinderungsdauer aufgrund des für den AG häufig erhöhten Organisationsaufwands vom AN wohl intensivierte Bemühungen gefordert werden. Das Ausmaß einer solchen Verpflichtung muss jedoch stets mit der vom AN im Betrieb innehabenden Position, dem ihm zugewiesenen Entgelt und dem Gesamtcharakter seines Arbeitsvertrags korrelieren.

Daraus folgt, dass der AG wichtige Familienpflichten und sonstige familiäre Interessen des AN, sofern sie ihm bekannt sind, soweit zu beachten hat, als es ihm durch betriebliche Maßnahmen möglich ist, dem AN eine anderweitige, adäquate und für beide Seiten zumutbare Beschäftigung zuzuweisen.



Dr. Julia Enzelsberger ist Expertin für Arbeitsrecht der Industriellenvereinigung und externe Lehrbeauftragte an der WU Wien. 2013 veröffentlichte sie ihre Dissertation zum Thema „Familienpflichten im Arbeitsrecht“.

Buch-Tipp

ARD – Redaktion

Personalrecht und Betriebswichtiges 2014

Maßgeschneidert für den Personal-Profi enthält dieses Buch – von A bis Z übersichtlich geordnet – alle Informationen, die Sie zum Personalrecht immer wieder benötigen, wenn auch nicht so häufig, dass Sie sie auswendig wüssten.

Von Abfertigung bis Zukunftssicherungsmaßnahmen werden die für das Personalwesen relevanten Themen aufgegriffen und aus dem Blickwinkel von Arbeitsrecht, Sozialversicherung und Lohnsteuer behandelt.

Auf dem neuesten Stand haben Personalisten, Personalverrechner und Steuerberater somit weit über das Personalrecht hinaus alle relevanten Daten und Fakten, die sich mit Jahresbeginn änderten – und auch die, die gleich blieben.



Bestellen Sie jetzt:
versandkostenfrei unter
shop.lexisnexis.at

Abopreis € 60,-
Einzelpreis € 75,-
Wien 2014 | 544 Seiten
Best.-Nr. 35.09.16
ISBN 978-3-7007-5705-4

Wer bleibt beim kranken Kind zu Hause?

Kurzfristige Dienstverhinderungen führen bei Unselbstständigen grundsätzlich zu keiner Entgelteinbuße.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist heute ein wichtiges gesellschaftspolitisches Ziel. Sind beide Elternteile erwerbstätig, so kann schon ein grippaler Infekt des Kindes zu einem Betreuungsnotstand führen. Wohin mit dem Kind, wenn es das Bett hüten soll? In manchen Fällen können Großeltern oder andere nicht erwerbstätige Familienmitglieder einspringen. Meist wird jedoch ein Elternteil zu Hause bleiben müssen, um das kranke Kind zu betreuen. Aber kann dies ein Arbeitnehmer/eine Arbeitnehmerin tun, ohne damit den Arbeitsplatz zu riskieren? Besteht weiterhin Anspruch auf das Gehalt?

Das österreichische Arbeitsrecht kennt eine Reihe von Gründen, die das Unterbleiben der Arbeitsleistung rechtfertigen. Am häufigsten ist es die eigene (vorübergehende) Arbeitsunfähigkeit, hervorgerufen durch Krankheit oder Unfall. Davon abgesehen erkennt das Gesetz jedoch auch „andere wichtige“ die Person des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin betreffende Gründe an (§ 8 Abs. 3 AngG, § 1154 Abs. 5 ABCG). Auch in diesen Fällen besteht unter bestimmten Voraussetzungen Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts trotz Unterbleibens der Dienstleistung. Zum einen darf den Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin kein Verschulden an der Dienstverhinderung treffen. Zum anderen besteht der Anspruch nur für „verhältnismäßig kurze Zeit“.

Kollektivverträge

Wegen der Allgemeinheit der erwähnten gesetzlichen Regelung kommt in der Praxis

den Kollektivverträgen große Bedeutung zu. Diese enthalten häufig einen Katalog unterschiedlicher Dienstverhinderungsgründe und bestimmen auch gleich die jeweilige maximale Zeitdauer. So können etwa Handelsangestellte die eigene Eheschließung drei Tage lang feiern. Für die Hochzeit der Kinder oder Geschwister hat der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin Anspruch auf einen bezahlten Arbeitstag. Daselbe gilt für die Niederkunft der Ehegattin oder Lebensgefährtin (ein Arbeitstag) oder den Tod bestimmter naher Angehöriger (z.B. zwei Tage bei Tod des Ehemanns/der Ehegattin oder des Lebensgefährten/der Lebensgefährtin). Daneben erwähnt der Kollektivvertrag noch weitere Gründe. Für Angestellte kann der Kollektivvertrag den gesetzlichen Anspruch nur ausweiten, nicht jedoch einschränken.

Nach der Judikatur liegt ein persönlicher Dienstverhinderungsgrund unter anderem dann vor, wenn ein Ereignis „nach Recht, Sitte oder Herkommen wichtig genug“ erscheint, um den Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin von der Arbeit abzuhalten. Neben Hochzeiten und Beerdigungen werden Taufen und andere besondere religiöse Feste anerkannt. Aber auch die Erfüllung familienrechtlicher Verpflichtungen (z.B. Sorgepflicht gegenüber Kindern) wird zu den persönlichen Hinderungsgründen gezählt. So bejahte etwa der OGH einen persönlichen Dienstverhinderungsgrund einer Arbeitnehmerin, die ihre 14-jährige flugunbefahrene Tochter, für die sie keine andere Begleitperson hatte, zum Flughafen begleitete, um sie dort der Flugbegleiterin zu übergeben (8 ObA 16/01p). Soweit ein Dienstverhinderungsgrund in zumutbarer Weise abgewendet

werden kann, hat dies der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmer, aufgrund der arbeitsrechtlichen Treuepflicht zu tun. Letztlich geht es nämlich immer auch um eine Abwägung persönlicher und betrieblicher Interessen.

Eine gesonderte rechtliche Regelung hat die sogenannte „Pflegefreistellung“ erfahren (§ 16 UrlG). Danach besteht für die notwendige Pflege eines erkrankten nahen Angehörigen Anspruch auf Entgeltfortzahlung für die Dauer einer wöchentlichen Arbeitszeit (z.B. 40 Stunden) pro Arbeitsjahr. Dies gilt weiters für die notwendige Betreuung des Kindes, wenn die ständige Betreuungsperson aus bestimmten Gründen ausfällt (z.B. wegen Erkrankung). Seit Kurzem ist auch die Begleitung des noch nicht zehnjährigen Kindes bei einem stationären Spitalsaufenthalt ausdrücklich gesetzlich erfasst. Davon abgesehen besteht für die notwendige Pflege eines erkrankten, noch nicht 12-jährigen Kindes Anspruch auf Entgeltfortzahlung für eine weitere Arbeitswoche pro Arbeitsjahr.



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



Berufsbegleitende LL.M.-Programme

- > Bank- und Kapitalmarktrecht, LL.M.
- > International Dispute Resolution, LL.M. – Neu!
- > Vertragsrecht und Vertragsgestaltung, LL.M. – Neu!
- > Versicherungsrecht, LL.M. – Neu!

Donau-Universität Krems. Die Universität für Weiterbildung.
Details unter: www.donau-uni.ac.at/euro



Teilzeit als Rechtsanwältin?

Viele Eltern kleiner Kinder wünschen sich eine Teilzeitbeschäftigung.

„Wie soll das denn gehen?“ ist wohl die erste Frage, die sich viele Selbstständige beim Gedanken an die Vereinbarkeit von Nachwuchs und Berufsausübung stellen. Ganz besonders Angehörige freier Berufe geraten hier massiv unter Druck, kennen deren Versicherungen oder Interessensvertretungen meist nicht einmal Betriebshilfen o.ä. für die Zeit des Mutterschutzes. Doch selbst wenn die erste Zeit nach der Geburt finanziell übertaut ist, was dann? Egal, ob nach sechs Monaten oder nach drei Jahren: Irgendwann steht für die meisten die Rückkehr in den Beruf an. Doch von 0 auf 40 Wochenstunden oder – wie meist in Rechtsanwaltskanzleien – auf 60 Wochenstunden können oder wollen sich viele frischgebackene Eltern nicht vorstellen. Denn selbst wer wieder Vollzeit in die Anwaltei eintauchen will, sieht sich überwiegend mit dem „Problem“ Kinderbetreuung konfrontiert. Krippen, Kindergärten und Tagesmütter stehen nur selten ganztägig zur Verfügung (wobei „ganztägig“ meist bis 17 Uhr bedeutet).

Aus welchem Grund auch immer, viele Eltern kleiner Kinder wünschen sich eine Teilzeitbeschäftigung. So auch ich, da ich meine – bei meiner Wiedereintragung in die Liste der Rechtsanwälte – erst zwei Jahre alte Tochter maximal 20 Stunden in eine Kinderbetreuung geben wollte. Daher war ich sehr erleichtert, als die Rechtsanwaltskanzlei, für welche ich schon vor der Karenzzeit als Substitutin tätig war, sogleich Interesse signalisierte. Ich bin nun wieder als selbstständige Substitutin auf Basis einer Rahmenvereinbarung für die Kanzlei Schramm Öhler Rechtsanwälte tätig – mit dem einzigen Unterschied, dass ich ausschließlich in konkreten Zeitfenstern – nämlich dann, wenn die Kinderbetreuung gewährleistet ist – beruflich tätig bin. Diese Zeitfenster kann ich bei Bedarf (Krankheit des Kindes, sonstiger Ausfall der Kinderbetreu-



Fotolia

ung) auch modifizieren, was bislang ebenfalls gut funktioniert hat. Dabei kommt mir selbstverständlich die Flexibilität eines größeren Kanzleiverbandes zugute, in welchem zum einen die Aufgabenverteilung individuell erfolgen kann und somit knappe Fristabsachen oder außerhalb meiner Zeitfenster liegende Termine gar nicht erst an mich herangetragen werden und zum anderen dringende Aufgaben umgeschichtet werden können.

Einfacher für Angestellte

Dies stellt sich für „anwaltliche Einzelkämpfer“ sicherlich schwieriger dar. Einfacher und insbesondere gesetzlich geregelt ist dies jedenfalls für angestellte Juristinnen und Juristen: Gemäß Mutterschutzgesetz (§ 15h MSchG) und Väter-Karenzgesetz (§ 8 VKG) besteht dann, wenn ein Elternteil länger als drei Jahre ununterbrochen beim selben Dienstgeber beschäftigt ist und der Betrieb mehr als zwanzig Dienstnehmer beschäftigt, Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung bis zum vollendeten 7. Lebensjahr oder einem späteren Schuleintritt des zu betreuenden Kindes. Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung sind mit dem Dienstgeber zu vereinbaren, wobei die betrieblichen Interessen und die Interessen des Dienstnehmers zu berücksichtigen sind. Wer noch keine drei Jahre ununterbrochen beim selben Dienstgeber und/oder in einem Betrieb von maximal zwanzig Dienstnehmern beschäftigt ist, muss eine entsprechende Rege-

lung mit dem Dienstgeber vereinbaren – ein Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung besteht diesfalls nicht (§ 15 i MSchG, § 8 VKG).

Obwohl sich die rechtlichen Rahmenbedingungen für Angestellte und Selbstständige naturgemäß stark unterscheiden – so haben Selbstständige allfällige Versicherungsprämien und auch die meisten Beiträge zu Versorgungseinrichtungen u.ä. unabhängig vom Einkommen in voller Höhe zu leisten –, können meine Erfahrungswerte als selbstständige Rechtsanwältin in einer Hinsicht jedenfalls auf unselbstständige Dienstverhältnisse umgelegt werden: In einem Arbeitsumfeld, welches grundsätzlich Verständnis für die Situation von Eltern kleiner Kinder aufbringt, ist bei regelmäßiger Kommunikation, zeitgerechter Abstimmung und flexiblem Einsatz von Arbeitsmitteln (Homeworking etc.) „Teilzeit“ nicht nur möglich, sondern auch gut praktisch umsetzbar.



RA Dr. Dagmar Malin ist nach zweieinhalbjähriger „Babypause“ wieder als Rechtsanwältin und Substitutin mit Spezialisierung auf Vergaberecht für die Kanzlei Schramm Öhler Rechtsanwälte tätig.
Foto: privat

Buch-Tipp

Brodil/Risak/Wolf

Arbeitsrecht in Grundzügen

Zum besseren Verständnis wurde eine grundsätzliche Einführung in die Rechtswissenschaften integriert, die wichtige allgemeine Grundbegriffe und -strukturen vermittelt. Schwerpunkte werden in den praxisrelevanten Bereichen des Kollektiv- und Individualarbeitsrechts gesetzt.

In die 8. Auflage wurden neben aktueller Rechtsprechung und Literatur vor allem die Änderungen im AÜG, bei der Pflegefreistellung sowie die neue Auflösungsabgabe eingearbeitet.



Bestellen Sie jetzt:
versandkostenfrei unter
shop.lexisnexis.at

8. Auflage
Preis € 43,- | Hörerscheinpreis € 34,40
Wien 2013 | 264 Seiten
Best.-Nr. 34.013.008
ISBN 978-3-7007-5623-1

Erreichbarkeit in der Freizeit

In den letzten Jahren wird von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowohl in zeitlicher als auch in örtlicher Hinsicht maximale Flexibilität verlangt.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben in den letzten Jahren immer mehr das Gefühl, dass von ihnen sowohl in zeitlicher als auch in örtlicher Hinsicht maximale Flexibilität von ihren Dienstgebern verlangt wird. Dabei stellt sich die Frage, was Dienstgeber in diesem Zusammenhang konkret fordern dürfen, wo die gesetzlichen Grenzen sind und welche Rechte und Pflichten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben. Der folgende Beitrag setzt sich mit den in diesem Zusammenhang relevanten Themen „Erreichbarkeit in der Freizeit“ sowie „Home-Office“ auseinander.



Erreichbarkeit in der Freizeit

Der Dienstnehmer schuldet grundsätzlich seine Arbeitsleistung ausschließlich während der vereinbarten Arbeitszeit. Gibt es keine fixen Arbeitszeiten, weil der Arbeitnehmer beispielsweise in einem Gleitzeitmodell arbeitet, so gibt es oftmals sogenannte „Kernzeiten“, das sind Zeiten, zu denen sich Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer jedenfalls im Unternehmen oder außerhalb des Unternehmens aber bei Arbeitsleistungen (beispiels-

weise bei Außendienstmitarbeitern) zu befinden haben. Während der Kernzeit müssen Beschäftigte selbstverständlich erreichbar sein.

Außerhalb der Arbeitszeiten besteht die Verpflichtung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, für den Arbeitgeber erreichbar zu sein, nur im Rahmen von Arbeits- und Rufbereitschaft. Während dieser Zeiten müssen sich Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bereithalten, auf Zuruf Arbeitsleistungen für den Arbeitgeber zu erbringen. Der Unterschied zwischen Arbeits- und Rufbereitschaft besteht insbesondere darin, dass der Arbeitnehmer bei Arbeitsbereitschaft an einem vom Arbeitgeber vorgegebenen Ort (idR direkt am Arbeitsort in Bereitschaftsräumlichkeiten) zu sein hat, während er bei Rufbereitschaft an selbst gewählten Orten sein darf, nur muss er

innerhalb einer vorgegebenen Zeit (idR zwischen 30 und 60 Minuten) am Arbeitsort (Betriebsstandort, Kundenstandort etc.) sein können. Auch darf er während der Rufbereitschaft sein Mobiltelefon nicht ausschalten, sondern muss eben wirklich erreichbar sein. In der sonstigen Freizeit müssen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer allerdings für den Arbeitgeber nicht erreichbar sein. Manche Unternehmen erwarten sich dennoch eine Erreichbarkeit von Beschäftigten auch außerhalb der Arbeitszeit, wenn sie diesen nämlich ein Mobiltelefon zur Verfügung stellen. Allein aus der Zurverfügungstellung eines Mobiltelefons ergibt sich diese Verpflichtung zur Erreichbarkeit außerhalb der Arbeitszeit, also in der privaten Freizeit, allerdings rechtlich nicht. Richtig ist jedoch, dass viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dies als „moralische Verpflichtung“ verstehen.

Homeoffice

Der Arbeitsort ergibt sich grundsätzlich aus

dem Dienstvertrag. Üblicherweise ist dies der Sitz des Unternehmens oder einer Betriebsstätte (Filiale), manchmal gibt es auch keinen fixen Dienstort, dies insbesondere bei Mitarbeitern mit ständig wechselnden Arbeitsorten (Außendienstmitarbeiter, Kundenbetreuer).

Aber auch bei Mitarbeitern, die grundsätzlich einen „Bürojob“ haben, muss der Arbeitsort nicht immer der Sitz des Unternehmens sein. In der Praxis werden oft für einen Teil der Arbeitszeit Homeoffice-Vereinbarungen getroffen. Im Rahmen dieser Vereinbarung ist der Mitarbeiter dann berechtigt, bis zu einem gewissen zeitlichen Ausmaß (das im Vorhinein festgelegt wird) Arbeitsleistungen von zu Hause zu erbringen.

In der Praxis ist es wichtig, in diesen Vereinbarungen konkret festzulegen, wie die Rahmenbedingungen des Homeoffice aussehen sollen (konkrete Arbeitszeiten, Erreichbarkeit, Kostentragung für das Homeoffice, Überstundenanordnung, Arbeitszeiterfassung, Dauer der Homeoffice Vereinbarung).



Dr. Alexandra Knell, Rechtsanwältin, war bis 2005 Partnerin in der Wirtschaftsrechtskanzlei DORDA BRUGGER & JORDIS, Wien, und ist seit 2005 als selbstständige Rechtsanwältin tätig. Als Expertin im Arbeitsrecht und als Wirtschaftsmediatorin betreut sie nationale und internationale Unternehmen sowie Führungskräfte in arbeitsrechtlichen Fragen. Sie ist auch als Vortragende von zahlreichen Seminaren und Buchautorin einschlägiger Fachliteratur tätig.

Buch-Tipp

David/Knell/Mühlberger

Dienstrecht kompakt

Die Erstellung von Dienstverträgen erfolgt häufig nach Musterverträgen. Dies ist eine sinnvolle Vorgangsweise, um einheitliche Standards zu haben. „Dienstvertrag kompakt“ hilft Dienstgebern und Personalverantwortlichen sowie deren Beratern, mit Mustervertrag und Textbaustein-Modulen zu allen wichtigen Themen sowie Checklisten und Beispielen, Fehler und häufige Streitpunkte zu vermeiden. Um speziell auch die Bedürfnisse der Personalverrechnung abzudecken, werden außer der arbeitsrechtlichen Seite der Dienstverträge auch Sozialversicherung und Lohnsteuer behandelt.



Bestellen Sie jetzt:
versandkostenfrei unter
shop.lexisnexis.at

Preis € 33,-
Wien 2011 | 168 Seiten
Best.-Nr. 98.26.01
ISBN 978-3-7007-5100-7

Neue Pflegekarenz und Pflegeteilzeit

Weiterer Schritt zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie



Großzügig umschrieben ist die Angehörigen-eigenschaft – gefördert betreuungsfähig sind alle jene Angehörigen (auch solche in Patch-work-Familien), die für die fortzahlungspflichtige Pflegefreistellung (§ 16 URLG) infrage kommen, zusätzlich Geschwister, Schwiegereltern und Schwiegerkinder, alle hier auch ohne Haushaltsangehörigkeit.

Erstaunlich kurz scheint die Dauer zwischen einem und drei Monaten, verlängerbar nur bei Erhöhung der Pflegegeldstufe um bis zu drei weitere Monate. Dies und der Anspruch auf vorzeitigen Abbruch der Auszeit (gegen zweiwöchige Anmeldung), wenn der Angehörige in stationäre Pflege kommt, die Pflege durch eine andere Betreuungsperson übernommen wird oder er stirbt, macht deutlich, dass diese neuen Pflegemöglichkeiten nur Zeiten überbrücken sollen, in denen eine Betreuung noch fehlt oder vorübergehend weggefallen und noch keine neue Dauerversorgung organisiert ist. Für die Dauerbetreuung sind diese Pflegeauszeiten zweifelsfrei nicht geschaffen.

Seit 1.1.2014 gibt es für Arbeitnehmer die Möglichkeit geförderter „Pflegeauszeiten“ (§§ 14c und 14d AVRAG, leistungsrechtlich § 21c BPGG). Diese Karenz- und Teilzeitmöglichkeit ergänzt (teilweise überschneidend) die Familienhospiz-Ansprüche (§§ 14a und 14b AVRAG). Von diesen verschafft die Hospizkarenz (ohne BPGG-Novellierung aber wohl nicht die Hospitzteilzeit) nun ebenfalls Anspruch auf das neue Pflegekarenzgeld.

Von den arbeitsrechtlichen Eckpunkten ist zunächst hervorzuheben, dass auf Pflegekarenz und Pflegeteilzeit – anders als bei Familienhospiz zur Sterbebegleitung oder zur Begleitung schwerstkranker Kinder – kein Rechtsanspruch besteht, sondern für sie eine schriftliche Vereinbarung erforderlich ist. In der Praxis dürfte dies aber kaum einen Unterschied machen. Dass bei konkret dringendem Bedarf Arbeitgeber bzw.

Führungskräfte das Einvernehmen verwehren werden, ist aus menschlichen Gründen, nicht zuletzt auch wegen der negativen Image- und Vertrauensauswirkungen, schwer vorstellbar.

Voraussetzung – auch für das Pflegekarenzgeld – ist, dass der zu Betreuende Anspruch auf Pflegegeld von mindestens der Stufe 3 hat (Stufe 1 genügt nur bei demenzkranken oder minderjährigen Angehörigen). Da die Zuerkennung von Pflegegeld oft lange dauert und nicht selten auch Gerichtsverfahren nötig sind, wird diese Voraussetzung trotz des neuen Gesetzesgebots, binnen zwei Wochen zu entscheiden (§ 21e Abs. 1 BPPG), wohl zunächst oft der Eigeneinschätzung unterliegen und erst nachträglich nachweisbar sein. Probleme werden sich insofern am ehesten bei Angehörigen einstellen, die noch keinen laufenden Pflegegeldanspruch haben.

Gibt es mehrere Angehörige, die Arbeitnehmer sind (beim selben oder einem anderen Arbeitgeber), lassen sich die Pflegeauszeiten dadurch „verlängern“, dass zwei oder mehrere Angehörige im Bedarfsfall sukzessive Pflegeauszeit bekommen. Im Gegensatz zur einzelarbeitnehmerbezogenen Maximaldauer von drei Monaten besteht nämlich für ein und denselben zu Betreuenden Pflegekarenzgeldanspruch bis sechs Monate (wichtig auch für die Hospizkarenz, auf die ja bis zu sechs oder neun Monaten Anspruch besteht), bei Pflegestufenerhöhung verlängerbar bis zu 12 Monate.

Tipp

Doralt/Iro/Mayr/Nowotny/Schrank (Hrsg.)

Österreichisches Recht der Wirtschaft

- Schwerpunkte Wirtschafts-, Arbeits- und Steuerrecht
- Übersicht über den Stand wichtiger aktueller Gesetzesvorhaben
- Regelmäßiger Überblick über die rechtlichen Neuerungen, die für die Unternehmensführung relevant sind

Zeitschriftenarchiv & News zum Thema: [rdw.lexisnexis.at!](http://rdw.lexisnexis.at)



Bestellen Sie jetzt:
versandkostenfrei unter
shop.lexisnexis.at

Jahresabonnement 2014
12 Ausgaben um nur € 265,-
inkl. Online-Archiv

Auswirkungen solcher Auszeiten?

Bei Pflegekarenz entfällt arbeitsrechtlich die Entgeltzahlung, die Sonderzahlungen und der Urlaubsanspruch werden aliquoziert und die Karenzzeit zählt nicht für Ansprüche, die sich nach der Dauer des Dienstverhältnisses richten, sodass Zeitvorrückungen bei Gehältern gehemmt werden. Entsprechenden Entgeltersatz bietet das Pflegekarenzgeld, für welches das Bundessozialamt bzw. künftig Sozialministeriumservice (SMS) zuständig ist. Während der Karenz sorgt eine besondere, von der Krankenkasse zu administrierende Teilversicherung in der Kranken- und Pensionsversicherung für entsprechenden Leistungsschutz.

Für Pflegeteilzeiten ist das Ausmaß der Arbeitszeit einvernehmlich frei gestaltbar, mit der Einschränkung, dass es nicht unter 10 Wochenstunden sinken darf. Die Teilzeit führt zum Entfall aller Überstundenentgelte und zur normalarbeitszeitanteiligen Reduktion des Entgelts. Die Sonderzahlungen stehen arbeitszeitanteilig „gemischt“ zu. Die Entgeltverringerung wird durch den Anspruch auf anteiliges Pflegekarenzgeld ausgeglichen. Das Urlaubsaus-

maß verringert sich nicht (5 Wochen bleiben 5 Wochen), doch sind bei Zählung in Arbeitstagen und weniger bzw. wieder mehr Arbeitstagen auch etwaige offene Salden entsprechend anzupassen (i.S.v. OGH 8 ObA 35/12y).

Besonderer Kündigungsschutz ist, anders als bei Familienhospiz, mit einer Pflegekarenz oder Pflegeteilzeit nicht verbunden. Wohl aber sind Beendigungen, die wegen solcher Auszeiten erfolgen, als verbotene Motivbeendigungen anfechtbar; alternativ zum Fortbestand des Dienstverhältnisses kann sich der Arbeitnehmer mit einer besonderen Entschädigung begnügen (§ 15 AVRAG).

Sollte ein Arbeitsverhältnis (erlaubt) während einer dieser Auszeiten enden, erleidet man in Bezug auf eine Abfertigung keinen Nachteil; Gleiches gilt von vornherein für die Vorsorgebeiträge zur Abfertigung Neu, die vom früheren Entgelt niveau zu bemessen sind.

Das Pflegekarenzgeld gebührt in Höhe des Arbeitslosengeldes, also etwa 55 % jenes Nettoentgelts, welches sich aus dem Jahres-

durchschnitt der individuellen Beitragsgrundlagen des maßgeblichen Kalenderjahres ergibt. Dazu kommen allfällige Kinderzuschläge. Bei Pflegeteilzeit gebührt das Karenzgeld anteilig nach dem Prozentsatz der Bruttoentgeltverringerung.



O. Univ.-Prof. Dr. Franz Schrank lehrt seit 1984 am Institut für Arbeits- und Sozialrecht der rechts-wissenschaftlichen Fakultät der Universität Wien. Hauptberuflich war er von 1970 bis 2010 bei der Wirtschaftskammer Steiermark tätig. Er ist seit 2011 Herausgeber für den Bereich Arbeitsrecht in der Fachzeitschrift RdW.
<http://rdw.lexisnexis.at>

BRANDL & TALOS
RECHTSANWÄLTE · ATTORNEYS AT LAW

WIR WISSEN WEITER

www.btp.at

Wir suchen LückenfüllerInnen.

„Der Ruf nach Spezialisierungen wird sich weiter verstärken. Erfolg werden die haben, die Marktlücken finden. Wer neue Geschäftsfelder aufbauen möchte, ist bei uns richtig.“ Mag. Petra Thurner, HR-Verantwortliche bei BTP.

Wir freuen uns auf Ihre Bewerbungsunterlagen: karriere@btp.at

Brandl & Talos Rechtsanwälte GmbH, Mariahilfer Straße 116, 1070 Wien, Tel.: +43 1 522 57 00, Mail: office@btp.at

Arbeit und Kinderbetreuung

Herausforderung für Patchworkfamilien

Was haben Beruf und Familie mit dem Familienrecht zu tun? Viel! Der Gesetzgeber hat im KindNamÄG 2013 eindeutig den Wunsch geäußert, dass bei einer gemeinsamen Obsorge der nicht gemeinsam mit dem Kind in einem Haushalt lebende Elternteil an der Pflege und Betreuung des Kindes teilhaben soll.

Was in der Theorie schön klingt, ist im Alltag alles andere als einfach umzusetzen!

Schon bei der Suche nach Kontaktzeiten (wie die Besuchszeiten neuerdings genannt werden) ist es oft schwierig, mehr als das übliche 14-tägige Wochenende zu vereinbaren, denn eigentlich wäre ein Tag nach der Schule bis zum nächsten Tag in die Schule in der dazwischenliegenden Woche für viele Familien erstrebenswert. Aber die Kinder haben heutzutage einen dichten Terminkalender (Nachmittagsunterricht, Hobbys, Hausübungen). Wenn man dann einen freien Nachmittag findet, muss der kontaktberechtigte Elternteil genau an diesem Nachmittag früher von der Arbeit gehen können. Natürlich gibt es oft Gleitzeit oder die Möglichkeit auf Zeitausgleich, aber wer kann es sich erlauben, um 14 Uhr zu gehen, wenn eine wichtige Besprechung am Mittwochnachmittag angesetzt ist?

Auch das „in der Früh zur Schule bringen“ setzt voraus, dass die Arbeitszeit so spät beginnt, dass in der Schule schon eine Betreuung vorhanden ist (das ist von Schule zu Schule unterschiedlich, aber vor 7.15 Uhr ist dies oft nicht möglich). Pech für den Vater, der spätestens um 7.30 zur Arbeit erscheinen muss, welche aber 20 Minuten (ohne Morgenverkehr-Verzögerung) von der Schule entfernt ist. Ein Vater hat mir einmal erzählt, dass er auf

„Karriere“ verzichtet hat, weil er seine Kinder am Freitag schon zu Mittag 14-tägig von der Schule abholt; der Chef hat nur gesagt: „Na wenn Ihnen die Familie wichtiger ist als der Job, ist das OK, aber für höhere Aufgaben ist das keine Einstellung...“

Flexible Kontaktzeiten?

Die Situation am Arbeitsmarkt bekomme ich als Familienrichterin in der täglichen Praxis deutlich zu spüren. Früher dachte ich, nur fixe Besuchszeiten zwischen einem Polizeibeamten im Streifendienst und einer Krankenschwester oder einem Piloten und einer Flugbegleiterin sind schwierig festzulegen. Heute weiß ich, dass viele junge Erwachsene mehrere Teilzeit-Jobs haben oder neben einer Ausbildung Teilzeit arbeiten, was die Suche nach passenden Kontaktzeiten erheblich erschwert. „Flexible Arbeitszeiten“ bedeuten für den/die Arbeitnehmer/in meist eine schlechte langfristige Zeiteinteilung. Die Lösung liegt in einer flexiblen Kontaktzeiten-Regelung! Das Mindestmaß im Monat sollte grundsätzlich festgehalten werden, die genauen Abholzeiten müssen gesondert vereinbart werden, z.B. ein Monat im Voraus. Dafür muss die Kommunikation zwischen den Elternteilen halbwegs funktionieren, wobei eine Vereinbarung per Mail der mündlichen Vereinbarung ohnedies vorzuziehen ist, weil man später noch nachschauen kann. Auch Kinder sind flexibel und es muss nicht ein fixer Besuchstag pro Woche sein, jedoch ist hier ein Kalender mit deutlicher Kennzeichnung von Mama- und Papa-Zeiten wünschenswert.

Die flexiblen Arbeitszeiten stehen im Widerspruch zu starren Kontaktzeiten. Hier wäre dringend mehr Kreativität der Eltern gefragt!

Ein Vater, der immer abends im Gastgewerbe arbeitet und am Wochenende kaum Zeit für sein Kind hat, könnte das Kind z.B. täglich von der Schule abholen und hier in Summe viel Zeit mit dem Kind verbringen. Mir ist ein Fall bekannt, wo der Vater seinen 6-jährigen Sohn täglich zur Schule bringt, was für die Mutter eine erhebliche Entlastung darstellt, dem Vater aber eine gute Möglichkeit bietet, Anteil am Leben des Sohnes zu behalten. Diese Modelle entsprechen wohl dem, was sich die Ministerinnen Karl und Heinisch-Hosek unter Teilhabe an der Pflege und Betreuung des Kindes vorgestellt haben.

Es bleibt die Hoffnung, dass mehr Eltern sich ihre individuellen Lösungen suchen – die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist gerade für getrennt lebende Eltern eine tägliche Herausforderung.



Mag. Doris Täubel-Weinreich ist seit 1998 Familienrichterin am Bezirksgericht Innere Stadt, seit 2007 Vorsitzende der Fachgruppe Familienrecht der österreichischen Richtervereinigung und wirkt an zahlreichen Arbeitsgruppen im BMJ zu familienrechtlichen Themen mit.

Buch-Tipp

Huber/Täubel-Weinreich

Obsorge kompakt

Das Buch bietet eine Gesamtdarstellung der Obsorge, des Rechts auf persönliche Kontakte und des Informations-, Äußerungs- und Vertretungsrechts, aber auch der verfahrensrechtlichen Besonderheiten des Pflegschaftsverfahrens. Der Leser erfährt neben detailreichen Ausführungen über Inhalt, Umfang und Regelung der Obsorge und der persönlichen Kontakte auch wichtige Informationen über das Verfahren im Gerichtsalltag. Darüber hinaus findet der Leser eine kompakte Darstellung der Themen Kinderbeistand, Familiengerichtshilfe und Kindesentführung. Das Buch enthält aber auch sämtliche Neuerungen des Namens- und des Abstammungsrechtes.



Bestellen Sie jetzt:
versandkostenfrei unter
shop.lexisnexis.at

2. Auflage | Preis € 27,-
Wien 2013 | 144 Seiten
Best.-Nr. 79.051.002
ISBN 978-3-7007-5643-9

Die vermögensrechtliche Gestaltung in der nichtehelichen Lebensgemeinschaft

Die nicht eheliche Lebensgemeinschaft ist im österreichischen Recht nur äußerst dürfzig geregelt. Mit einem fachkundigen Rechtsberater sollte eingehend geklärt werden, welche vertraglichen Dispositionen sinnvoll sind.

Die nicht eheliche Lebensgemeinschaft ist im österreichischen Recht nur äußerst dürfzig geregelt. Lediglich im Wohnrecht wurde die Rechtsentwicklung vorangetrieben, weil dort wichtige Fragen der Existenz auf dem Spiel stehen. Eine vermögensrechtliche Absicherung ist daher gerade bei Eingehen einer solchen Lebensform geboten.

Abgestimmt auf die persönliche Lage sollte mit einem fachkundigen Rechtsberater eingehend geklärt werden, welche vertraglichen Dispositionen sinnvoll sind. Dies hängt nicht zuletzt auch von der jeweiligen vermögensrechtlichen oder familiären Situation ab – z.B. dem Familienstatus oder den gesetzlichen Verpflichtungen gegenüber Dritten. Damit man bei Auflösung der Lebensgemeinschaft aufgrund der vielen rechtlichen Unabwärtsbarkeiten bzw. der oft unsicheren Beweislage nicht letzten Endes mit leeren Händen dasteht, ist anzuraten, mit einem Partnerschaftsvertrag vorzusorgen, der in Österreich freilich noch selten anzutreffen ist. Darin können wichtige vermögensrechtliche Fragen – wie Unterhalt, Wohnrecht, Mieteigentum, aber auch die Mitarbeit im Gewerbebetrieb des anderen Lebensgefährten bzw. die Abgeltung sonstiger Tätigkeiten für den Partner – geregelt werden. Es ist auch ratsam, hin-

sichtlich einer gemeinsamen Eigentumswohnung für den Fall der Trennung oder den Erbfall Vorsorge zu treffen. Darüber hinaus sollte auch in Hinblick auf das sonstige Vermögen – vor allem wenn Kinder vorhanden sind – in einem Testament festgelegt werden, wer in welchem Verhältnis erbberechtigt sein soll, weil für den Lebensgefährten kein gesetzliches Erbrecht besteht. Wird auf eine solche erbrechtliche Vorsorge vergessen, so kann dies für den überlebenden Partner ernste vermögensrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen, vor allem dann, wenn er an der gemeinsamen Wohnung keine Rechte hat.

Mitarbeit im Unternehmen

Arbeitet ein Lebensgefährte im Unternehmen des anderen mit, so könnte ein Dienstvertrag geschlossen werden, der den mitarbeitenden Partner gemäß den arbeitsrechtlichen Bestimmungen absichert und ihm Ansprüche an Kranken- und Pensionsversicherungsanstalten einräumt. Andererseits kann auch ein freier Dienstvertrag oder ein werkvertragsrechtliches Verhältnis begründet werden. Wirkt ein Lebensgefährte allerdings im Unternehmen seines Partners gleichberechtigt mit und besteht eine gemeinsame Wirtschaftsorganisation, sollte eher eine gesellschaftsrechtliche Konstruktion gewählt werden.

Die Lebensgefährten könnten vertraglich auch sonstige Rückforderungs- oder Ersatzansprüche für den Fall der Auflösung ihrer Beziehung vereinbaren. Bestehen nämlich hinsichtlich der Aufteilung des geschaffenen Vermögens keine vertraglichen Regelungen und kann kein Einvernehmen erzielt werden, so findet eine

gerichtliche Teilung statt. In letzter Konsequenz ist gerichtlich die Rückabwicklung der Leistung nach bereicherungsrechtlichen Grundsätzen zu erwirken. Die dafür erforderlichen Nachweise gelingen im Streitfall jedoch selten und überdies sind nach der Rechtsprechung nur außergewöhnliche Leistungen rückforderbar; dies auch nur dann, wenn es sich um Dauerinvestitionen handelt.

Gehen die Lebenspartner gemeinsame Kreditverbindlichkeiten ein, so sollte auch vertraglich festgelegt werden, wer im Fall der Trennung die Verbindlichkeiten im Innenverhältnis übernimmt. Eine solche interne Schuldenübernahme berührt freilich das Außenverhältnis der Kreditverbindlichkeit nicht. Die Möglichkeit der gerichtlichen Haftungsentlassung gegenüber dem Kreditgeber im Sinne des § 98 EheG besteht für Lebensgefährten im Gegensatz zu Ehegatten nicht.



Univ.-Prof. Dr. Astrid Deixler-Hübner ist Institutsvorständin am Institut für Europäisches und Österreichisches Zivilverfahrensrecht der Johannes Kepler Universität Linz und Vorsitzende des Vorstands der Österreichischen Gesellschaft für Familien- und Vermögensrecht.
<http://www.oegfv.at/>

Buch-Tipp

Deixler-Hübner

Scheidung, Ehe und Lebensgemeinschaft

Dieses bewährte Standardwerk gibt einen Überblick über die Rechte und Pflichten in Ehe und Lebensgemeinschaft, insbesondere aber über die Rechtsfolgen, die mit deren Auflösung verbunden sind. Auch die rechtlichen Bestimmungen zur nicht ehelichen Lebensgemeinschaft und die dazu ergangene Judikatur werden umfassend dargestellt. Neben einer Fülle aktueller zweit- und oberstgerichtlicher Entscheidungen sowie neuer Literatur und der aktualisierten Werte sind in der Neuauflage das Kindchafts- und Namensrechtsänderungsgesetz (KindNamRÄG 2013) sowie das Gesetz zur eingetragenen Partnerschaft für gleichgeschlechtliche Lebenspartner (EPG) inhaltlich berücksichtigt.



Bestellen Sie jetzt:
versandkostenfrei unter
shop.lexisnexis.at

Wien 2009, 236 Seiten
ISBN 978-3-7007-4298-2
Preis € 29,-

„Wir machen Spezialisten“

Interview mit Mag. Petra Thurner, Juristin und HR-Verantwortliche bei Brandl & Talos Rechtsanwälte GmbH.

Frau Mag. Thurner, in Ihren mehr als dreizehn Jahren Kanzleizugehörigkeit haben Sie Erfahrungen in fast allen Bereichen des Unternehmens gesammelt. Wen sucht Brandl & Talos?
 Schon im dritten Semester meines Jus-Studiums habe ich begonnen, als studentische Mitarbeiterin bei Brandl & Talos zu arbeiten. Was als „Pilotprojekt“ begann, hat sich in den letzten Jahren zu einem Erfolgsrezept entwickelt. Wir nehmen jedes Jahr engagierte Studierende mit dem Ziel auf, sie langfristig zu entwickeln und nach Abschluss des Studiums als Konzipienten zu behalten. Wir machen uns also unsere eigenen Spezialisten. Aus diesem Grund achten wir auch besonders darauf, unsere Studierenden nicht mit administrativen Arbeiten oder Botengängen zu beschäftigen, sondern binden sie gezielt in juristische Projekte und Causen mit ein.

Nehmen Sie dann nur Absolventinnen und Absolventen, die bereits während des Studiums bei Ihnen gearbeitet haben?

Nein, so ist es auch nicht. Wir geben aber natürlich unseren Beschäftigten oder ehemaligen Praktikantinnen und Praktikanten den Vorzug gegenüber anderen Bewerbern. Wenn wir Konzipienten mit Erfahrung suchen, rekrutieren wir aber über reguläre Kanäle. Auch Initiativbewerbungen sind jederzeit willkommen.

Was ist Ihnen bei Ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern besonders wichtig? Worauf legen Sie Wert?

Wir suchen exzelleute Juristen und jene, die es werden wollen. Von unseren Mitarbeitern erwarten wir uns, dass sie sich begeistert, leidenschaftlich und mit Kreativität in die Arbeit stürzen und insbesondere die Bedürfnisse unserer Mandanten verstehen. Punkten können sie aber vor allem auch mit unternehmerischem Denken, Eigenständigkeit und Engagement.

Noch eine kurze Abschlussfrage: Wie gefragt sind Spezialisierungen?

Der Ruf nach Spezialisierungen wird sich in den nächsten Jahren noch verstärken. Für den eigenen Erfolg wird es dann nicht mehr ausreichen, sich „bloß“ Expertise in ausgewählten Rechtsgebieten anzueignen. Vielmehr wird maßgeblich sein, ob es gelingt, sich mit Spezialwissen von anderen abgrenzen zu können und Marktlücken zu finden. Wir suchen Bewerber, die es – neben dem juristischen Handwerk – verstehen, solche Lücken zu erkennen und daraus mit viel Eigenengagement einen neuen Markt zu schaffen.



Mag. Petra Thurner
ist Juristin und
HR-Verantwortliche
bei Brandl & Talos
Rechtsanwälte
GmbH.
Foto: privat

Buch-Tipp

Sabara

Ein Kind kommt

Maßgeschneidert für Arbeitgeber, Arbeitnehmer, Personalverantwortliche und Berater stellt „Ein Kind kommt“ einen praxisorientierten und verlässlichen Rechtsratgeber für alle Fragen vom Beginn der Schwangerschaft, über Karenz, Elternteilzeit, bis hin zu Bildungskarenz und finanziellen Ansprüchen dar.

Zahlreiche Praxistipps, Beispiele und Checklisten erleichtern den Umgang mit der Materie und schaffen Klarheit für Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Formulare für den Schriftverkehr mit Behörden runden das Praxisangebot ab.



Bestellen Sie jetzt:
versandkostenfrei unter
shop.lexisnexis.at

3. Auflage | Preis € 29,-
Wien 2011 | 156 Seiten
Best.-Nr. 98.11.03
ISBN 978-3-7007-5078-9

Richtig, es gibt zwei Möglichkeiten, sich zu verändern.



Die besten Jobs in der Tasche:
Mit der neuen JobStandard-App.
Für iPhone und Android-Smartphones.

Frau Mag. Nicole Weissenbacher ist Junior-Rayonsleiterin bei BIPA. Ob sie ihren Job auf derStandard.at/Karriere oder am Samstag in der Zeitung gefunden hat, kann sie gar nicht mehr sagen. Fest steht, dass sie ihren Job aus dem STANDARD hat. Dort sind sie nämlich: **Die Jobs, die einen verändern.**

[derStandard.at/Karriere](#)



JUS
DIE BERUFSMESSE
SUCCESS
FÜR JURISTINNEN UND JURISTEN
2014

MI. 19.03
JURIDICUM
9.30–16.30

JUS-SUCCESS.AT

UNIPORT
Karriereservice der Universität Wien

universität
wien

BANKER & MÜTZELER
Bank Hermann Petachi Rechtsanwälte GmbH

AMS

BINDER GRÖSSWANG

bkp
RECHTSANWÄLTE

CHSH
Carlo Hempel Spiegelholz Hawelli
Rechtsanwälte und Notarechtsanwälte

Die Presse

WP
fellner wratzfeld
partner

FVJUS

HASLINGER
NAGEL

SINN. VOLLE. PROJEKTE.

- Lösen Sie gerne knifflige Rechtsfragen?
- Steuern sie gerne große Dampfer?
- Haben Sie lieber Kontakt mit Klienten als mit Datenräumen?
- Haben Sie Freude an Projekten, die der Allgemeinheit zu Gute kommen?

Dann freuen wir uns auf Ihre Bewerbung!

Schramm Öhler ist führend im Vergaberecht und öffentlichen Wirtschaftsrecht. Wir betreuen und steuern für unsere Klienten große Projekte, unter anderem im Bau-, Verkehrs- und IT-Sektor.

Wir beschäftigen junge, engagierte RechtsanwaltsanwärterInnen oder RechtsanwältInnen.

Wir bieten Ihnen eine abwechslungsreiche und interessante Tätigkeit sowie eine solide Ausbildung. Bewerbungen richten Sie bitte an RA Dr. Georg Zellhofer, kanzlei@schramm-oehler.at

Schramm Öhler Rechtsanwälte, Tel.: +43/1/409 76 09
kanzlei@schramm-oehler.at, www.schramm-oehler.at

SCHRAMM ÖHLER
RECHTSANWÄLTE

LL.M. neben Beruf und Familie?

Die auf Weiterbildung spezialisierte Donau-Universität Krems bietet Weiterbildung auf höchstem akademischem Niveau in Vereinbarkeit mit Beruf und Familie.

Aufstieg auf der Karriereleiter, Umorientierung oder der erste Schritt, sich als Rechtsanwältin/Rechtsanwalt selbstständig zu machen: Für postgraduale Weiterbildung gibt es viele Gründe. Der Wettbewerb auf dem juristischen Arbeitsmarkt hat sich jedenfalls verschärft. Neben unzähligen Beiträgen zur juristischen Zusatzqualifikation findet nun auch das Thema Vereinbarkeit von Weiterbildung mit Familie und Beruf Anklang. Ein besonderes Angebot bietet hier die auf Weiterbildung spezialisierte Donau-Universität Krems. Ihre Vorreiterrolle und der über 20 Jahre langen Erfahrung als führender Anbieter postgradualer Weiterbildung für Juristinnen und Juristen entsprechend, steht hier Vereinbarkeit von Weiterbildung auf höchstem akademischem Niveau mit Beruf und Familie im Zentrum.

Angelika Musil, eine Absolventin und nunmehr selbstständig in der Unternehmensberatung tätig (Exportkontrolle-Consulting Musil), fasst dies folgendermaßen zusammen: „Auch bei meinen Studienkolleginnen hier in Krems habe ich viele Beispiele gesehen, wie die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Weiterbildung gelingen kann. Dabei ist Neugierde, verbunden mit einer motivierenden Vision oder Zielvorstellung, mein Geheimrezept.“

Das darauf ausgerichtete Studienangebot des Departments für Wirtschaftsrecht und Europäische Integration bietet hierfür den unterstützenden Rahmen. „Für bereits im Berufsleben stehende Juristinnen und Juristen ist es oft schwierig, sich die nötige Auszeit für ein LL.M.-Programm im Ausland zu nehmen.

Genau hier setzen wir mit unserem Weiterbildungsangebot an“ erklärt Dr. Johannes Kerschbaumer, M.E.S., Leiter des Departments. „Sämtliche Lehrveranstaltungen finden an Wochenendmodulen (im Ein- bis Zweimonats Rhythmus) statt, deren Termine mindestens 1 Jahr im Voraus genau fixiert werden, um somit eine geplante und gelungene Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Weiterbildung zu erlauben“ ergänzt Dr. Kerschbaumer.

So berichtet auch Frau Mag. Helya Sadjadian, LL.M. (Österreichische Volksbanken-AG), eine Absolventin des LL.M.-Lehrganges Bank- und Kapitalmarktrecht: „Beruf, Familie und Weiterbildung zu vereinbaren bedarf eines großen organisatorischen Geschicks und viel Verständnis und Unterstützung durch das private und berufliche Umfeld. Als ich mich entschied, den postgradualen Lehrgang Bank- und Kapitalmarktrecht in Krems zu absolvieren, war mir nicht bewusst, wie es in concreto sein würde und wie viele Entbehrungen auf mich zukommen. Freizeit, Familie und Freunde leiden dann doch unter der Mehrfachbelastung. Summa summarum kann ich aber nach vier Semestern in Krems mit gutem Gewissen sagen, dass sich die Entbehrungen gelohnt haben, ich die Entscheidung nicht bereue und jederzeit wieder diesen Weg einschlagen würde.“

Innovatives Legal Know-how made in Austria
Auf diesen Erfahrungswerten, aus über 20 Jahren Expertise in der Durchführung berufsbegleitender Lehrgänge, bauend, setzt das Department für Wirtschaftsrecht und Europäische Integration der Donau-Universität Krems deshalb weiter auf innovatives Legal Know-how und reagiert damit auf aktuelle Entwicklungen und Tendenzen des juristischen Arbeitsmarkts. Mit Herbst 2014 starten

zwei neue LL.M.-Programme, einerseits zum Versicherungsrecht sowie andererseits zum internationalen Bereich der International Dispute Resolution, und komplettieren damit das Bildungsangebot mit den bereits gestarteten LL.M.-Lehrgängen, Bank- und Kapitalmarktrecht und Vertragsrecht und Vertragsgestaltung.

Was die Donau-Universität in diesem Bereich besonders auszeichnet, ist neben idealer Betreuungsverhältnisse die beeindruckende Faculty, die sich aus renommierten Vortragenden aus Wissenschaft und Praxis zusammensetzt und somit den Studierenden auch Zugang zu einem einmaligen Netzwerk verschafft.

Mit diesen LL.M.-Studien ist es der Donau-Universität Krems abermals gelungen, komplexe und zukunftsträchtige Rechtsgebiete in innovativer und interdisziplinärer Form anzubieten, um so fundierte juristische Weiterbildung zu ermöglichen, und beweist damit ferner, dass Weiterbildung auch auf höchstem Niveau mit Beruf und Familie vereinbar ist.



Mag. Gabriel M. Lentner ist wissenschaftlicher Mitarbeiter am Department für Wirtschaftsrecht und Europäische Integration an der Donau-Universität, sowie Lehrgangskoordinator des neuen LL.M.-Programms International Dispute Resolution.
Foto: privat

Buch-Tipp

Kreidl (Hrsg.)

Zeitmanagement, Arbeits- und Lerntechniken

In diesem Skriptum sind die wichtigsten Prinzipien des Zeit- und Selbstmanagements sowie eine Übersicht über die wichtigsten Lern- und Arbeitstechniken zu finden. In den ersten drei Teilen werden die theoretischen Grundlagen beschrieben. Im ausführlichen Arbeitsteil finden sich 27 Übungen und Fallstudien zur Anwendung und Vertiefung. Das Skriptum ist sowohl für Studierende zur erfolgreichen Bewältigung des Studiums konzipiert, als auch für PraktikerInnen, die sich einen kompakten Überblick verschaffen wollen.



Bestellen Sie jetzt:
versandkostenfrei unter
shop.lexisnexis.at

Wien 2013, 196 Seiten
ISBN 978-3-7007-5554-8
Preis € 28,-

Never Burn out

Vortrag von Dr. Martina Leibovici-Mühlberger am 28. Jänner 2014

Burn out – ein Begriff, den alle kennen, ein Zustand der körperlichen, emotionalen und geistigen Erschöpfung, in den niemand geraten möchte und der häufig viel zu spät realisiert wird. Dr. Martina Leibovici-Mühlberger stellte die zwölf Stadien eines unbehandelten Burn-out-Syndroms dar und führte aus, ab welchem Punkt professionelle Hilfe unbedingt erforderlich ist.

Die im Vortrag vorgestellten Hintergründe, Risikowahrscheinlichkeit, Risikogruppen und

Gründe der Zunahme des Ausgebrannteins in den letzten Jahren wurden beim anschließenden Buffet lange und ausführlich diskutiert.

Ein herzlicher Dank an FiNUM.Private Finance AG und Herrn Mag. Marc Neuhauser (jus-alumni Mitglied), die uns diesen interessanten Abend ermöglichten!



Dr. Martina Leibovici-Mühlberger, Mutter von vier Kindern, ist Praktische Ärztin, Gynäkologin, Ärztin für Psychosomatik und trägt als Psychotherapeutin das European Certificate of Psychotherapy.
Foto: privat

Veranstaltungshinweise

Termine im Frühjahr/Sommer 2014



Mittwoch, 19. März 2014

Von 9:30 bis 16:30 Uhr findet am Juridicum der Universität Wien, Schottenbastei 10-16, die JUS SUCCESS 14 – Die Berufs- und Karrieremesse für JuristInnen statt. Die JUS SUCCESS ist die größte Karrieremesse im deutschsprachigen Raum für Studierende und AbsolventInnen der Rechtswissenschaften. Weitere Informationen und das Rahmenprogramm finden Sie unter: <http://www.success-messe.at/>

jus-alumni
members
only!

jus-alumni wird bei der SUCCESS 14 mit einem Stand vertreten sein.

Mittwoch, 11. Juni 2014

Das traditionelle jus-alumni Sommerfest findet am Mittwoch, 11. Juni 2014, im Gartenpalais Schönborn statt.

jus-alumni
members
only!

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

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!

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



Neuigkeiten am Juridicum

Institut für Römisches Recht und Antike Rechtsgeschichte

Assoz.-Prof. Mag. Dr. Philipp Scheibelreiter ist seit 1. Jänner 2014 assoziierter Professor für Römisches Recht und Antike Rechtsgeschichte an der Universität Wien.

Er studierte Rechtswissenschaften, Klassische Philologie und Alte Geschichte an der Universität Wien (Dr. iur., 2005) und war 2001 bis 2004 wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Römisches Recht und Antike Rechtsgeschichte der Universität Wien. 2004 wurde er dort Lehrbeauftragter für Römisches Recht und 2005 bis 2009 Universitätsassistent. Er unternahm Forschungsaufenthalte in Rom als

Stipendiat des ROM-Stipendiums der Österreichischen Akademie der Wissenschaften sowie Forschungsaufenthalte am Leopold Wenger Institut für Rechtsgeschichte, Ludwig-Maximilians-Universität München, wo er 2013 bis 2014 eine Vertretungsprofessur für Römisches und Bürgerliches Recht innehat.

Philipp Scheibelreiter ist Preisträger des „Premio 'Lauro Chiazzese' della Fondazione Siciliana“ (2013). Seine Schwerpunkte sind unter anderem: Römisches Recht, Altgriechisches und hellenistisches Recht, Antike Rechtsvergleichung und Antikes Völkerrecht.



Assoz.-Prof. Mag.
Dr. Philipp
Scheibelreiter ist
assozierter
Professor für
Römisches Recht
und Antike Rechts-
geschichte.
Foto: Christian Husar

Institut für Strafrecht und Kriminologie

Assoz.-Prof. Mag. Dr. Robert Kert ist seit 2. Dezember 2013 assoziierter Professor für Strafrecht und Strafprozessrecht an der Rechtswissenschaftlichen Fakultät an der Universität Wien.

Er studierte Rechtswissenschaften an der Universität Wien und promovierte 2001 zum Doktor der Rechtswissenschaften mit der Dissertation „Auswirkungen des Europarechts auf das österreichische Lebensmittelstrafrecht“. Mehrere Forschungsaufenthalte führten ihn an die Universität Bayreuth, so etwa 1995 und 1997 an die Forschungsstelle für Deutsches und Europäisches Lebensmittelstrafrecht, und 2006 an den Lehrstuhl für Strafrecht und

Strafprozessrecht. 2009 bis 2013 war er Assistentenprofessor („tenure track“) für Strafrecht und Strafprozessrecht an der Universität Wien und 2011 bis 2013 Wissenschaftlicher Leiter der „Preparatory Study for an impact assessment on a new legislative instrument on illicit drug trafficking“ im Auftrag der Europäischen Kommission. Seit 1. Oktober 2013 ist Robert Kert Universitätsprofessor für Strafrecht und Strafprozessrecht an der Wirtschaftsuniversität Wien.

Seine Schwerpunkte sind unter anderem: Europäisches Strafrecht, Wirtschafts- und Finanzstrafrecht, Sanktionenrecht, Diversion und Strafregisterrecht.



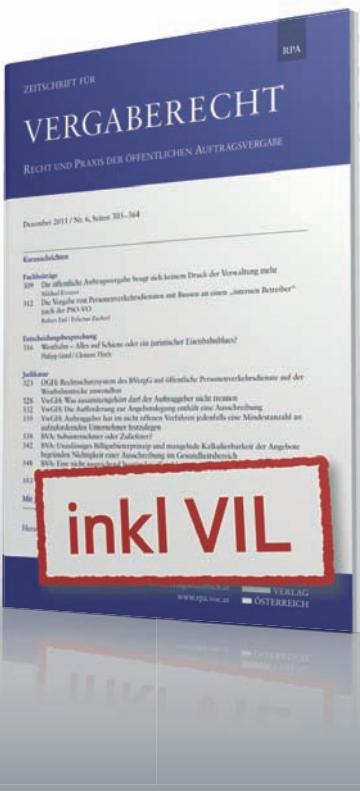
Assoz.-Prof. Mag.
Dr. Robert Kert
ist assoziierter
Professor für Straf-
recht und Strafpro-
zessrecht.
Foto: Stephan Hüger

Wir suchen, ab sofort, eine/n

Jurist/in
für die Analyse und Entwicklung
der verlagseigenen Fachinhalte



Bewerben Sie sich mit Anschreiben und Lebenslauf unter: www.lexisnexis.at/karriere oder www.facebook.com/LexisNexisAT



Nur noch in LexisNexis® Online!*

LexisNexis Österreich
und der Verlag
Österreich bieten
ihre Programme
gemeinsam auf einer
Onlineplattform an.

Ab sofort ist LexisNexis® Online die einzige Rechts- und Steuer-datenbank, über die Sie auf folgende Fachzeitschriften zugreifen können:*

- JBI (Juristische Blätter)
- wbl (wirtschaftsrechtliche:blätter)
- wobl (wohnrechtliche:blätter)
- RPA inkl VIL (Zeitschrift für Vergaberecht)

**Sichern Sie sich jetzt unser Allianzangebot:
veragoesterreich.lexisnexis.at**

*Der exklusive Zugriff bezieht sich auf die aktuellen Ausgaben ab 2014 der genannten Fachzeitschriften im Volltext.

Sie wollen im Team der

Kanzlei des Jahres Österreich

mitgestalten?

Ob als Rechtsanwalt/in, als Konzipient/in, als Praktikant/in oder als Teilnehmer/in am Career Mentorship Programme – wir freuen uns auf Sie!



Kanzlei des Jahres
Österreich



BAKER & MCKENZIE

Baker & McKenzie • Diwok Hermann Petsche Rechtsanwälte GmbH

Claudia Schweda-Mahrer, Schottenring 25, 1010 Wien, Telefon: +43 (0) 1 24 250 462
hallo@bakercareers.at, www.bakercareers.at

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

