

Stets up to date im Arbeitsrecht!?

Wie Personalisten rechtlich leicht „am Laufenden“ bleiben können

Ständige Novellierungen und Gesetzesänderungen im Arbeitsrecht machen es für Personalverantwortliche nicht immer einfach, am aktuellen Stand im Arbeitsrecht zu bleiben. Wie wichtig dies jedoch ist, um gesetzeskonform zu handeln und welche Möglichkeiten es gibt, schnell sein Wissen zu aktualisieren, untersuchte **Christoph Wirl**.

„Meiner Ansicht nach ist es ein Muss für jeden kompetenten HR-Verantwortlichen, sich in Sachen Arbeits-, Steuer- und Sozialversicherungsrecht auszukennen sowie über die neuesten HR-Trends und Soft Skills Bescheid zu wissen.“

Interne Rechtsabteilung versus externe Berater



Das österreichische Arbeitsrecht ist ein Sonderprivatrecht, nämlich das der unselbstständig Erwerbstätigen. Es besteht aus dem Arbeitsvertragsrecht, dem Arbeitsverfassungsrecht und dem Arbeitsschutz, wobei der zentrale Anknüpfungspunkt stets das Arbeitsverhältnis ist. Laufend wird es der aktuellen rechtspolitischen Situation durch Novellierungen angepasst. Häufig müssen auch EU-Richtlinien in nationales Recht beispielsweise durch Verordnungen umgewandelt werden. Nicht zu vergessen die aktuelle Judikatur, also Rechtsprechungen des OGH. Aus den genannten Gründen ist es schwierig stets am aktuellen Stand zu bleiben. Falsches oder veraltetes Wissen kann viel Zeit und Geld kosten und kann in Extrem-Situationen ein schlechtes Licht auf das eigene Unternehmen werfen, wenn prozessiert werden muss. Eine alte Weisheit sagt ja: „Nichtwissen schützt vor Strafe nicht!“ Dazu meint Mag. Armand Kaáli-Nagy vom ÖPWZ: „Arbeitsrechtliche Fehler werden oft über viele Jahre nicht erkannt und können dadurch zu einem hohen finanziellen Risiko für das Unternehmen werden. Dies und auch Fehler bei der Abrechnung können zusätzlich zu einer Verschlechterung des Betriebsklimas führen. Deshalb ist die Kenntnis des Arbeits- und Sozialrechts für HR-Manager und Führungskräfte mit Personalverantwortung von essenzieller Bedeutung.“ Elisabeth Vogl-Pillhofer von ARS (Akademie für Recht, Steuern und Wirtschaft) ergänzt:

Manchmal hört man Personalisten sagen, dass sie „das Juristische“ nichts angehe, denn dafür hätte man schließlich eine interne Rechtsabteilung mit Juristen. Es gibt aber auch HR-Manager, die anders denken. Eine davon ist Mag. Martina Mader, Leiterin Personalmanagement bei der RSC Raiffeisen Daten Service Center GmbH: „Ein solides arbeitsrechtliches Grundwissen ist für jeden Personalisten Grundvoraussetzung – egal ob im Recruiting, in der Personalentwicklung oder in der Personaladministration tätig. Nicht ohne Grund werden die einschlägigen Seminare und Ausbildungen in diesem Bereich sehr zahlreich besucht. Das Arbeitsrecht ist von der Begründung des Dienstverhältnisses bis zur Beendigung ständiger Begleiter und gehört in das ‚Handwerkszeug‘ des HR-Verantwortlichen.“

Vogl-Pillhofer bestätigt die Aussage: „Ich denke, auch wenn Unternehmen nicht über eine eigene, sondern über eine externe Rechtsabteilung verfügen, sollten Personalisten auf jeden Fall arbeitsrechtliche Kenntnisse besitzen. Schließlich hängt der tägliche Arbeitsprozess und die Effizienz desselben doch wesentlich von diesen Kenntnissen ab. Je mehr der Personalist selbst erledigen kann, desto dankbarer wird ihm die Rechtsabteilung dafür sein.“ Kaáli-Nagy ist derselben Meinung: „Früher wurden die Positionen des HR-Managers und des Leiters der Rechtsabteilung in

Personalunion besetzt. Dies hat sich aber in den letzten Jahren geändert. Die Rechtsabteilungen haben einen starken Fokus auf unternehmensrechtliche Themen und das Arbeitsrecht stellt für sich alleine eine sehr komplexe und umfangreiche Materie dar. Deshalb gehören Arbeitsrechtskenntnisse eindeutig zum Kompetenzfeld von Personalisten. Außerdem gibt es immer weniger Unternehmen, die in Österreich eine stark besetzte Rechtsabteilung haben. Fatal wird es, wenn sich österreichische Personalisten auf die Meinung ausländischer Juristen verlassen müssten, da gerade das Arbeitsrecht eine sehr spezifische rechtliche Materie ist und die Interpretationen auch zwischen Österreich und Deutschland sehr unterschiedlich sind.“

Natürlich spielt hier auch das Thema Haftung eine wesentliche Rolle. Ist ein Personalist nicht am aktuellen Stand, drohen Fehler zu passieren. Dr. Christian Lutz von der Kanzlei HASCH & PARTNER: „Firmen nehmen externe Rechtsberatung nicht nur dann in Anspruch, wenn eine gerichtliche Auseinandersetzung droht. Vielmehr wird Rechtsberatung auch für die Aufbereitung von strategischen Entscheidungen im Unternehmen eingeholt. Hintergrund der Beiziehung von externen Rechtsberatern ist dabei auch der Umstand, dass Rechtsanwälte – so wie in jedem anderen Berufsstand – für Fehler bei der Ausübung ihrer anwaltlichen Tätigkeiten zu haften haben. Da Rechtsuchende davon ausgehen können, dass der Rechtsberater mit der einschlägigen Rechtsprechung und den Lehrmeinungen vertraut ist, ist dieser angehalten, den Mandanten umfassend über die Rechtslage zu informieren und ihn mit allen Risiken vertraut zu machen. All dies mit dem Anspruch, für den Mandanten Möglichkeiten zur Erreichung des jeweiligen Ziels unter Berücksichtigung der geltenden rechtlichen Rahmenbedingungen aufzuzeigen.“

Am aktuellen Stand sein

„Die Möglichkeiten für Personalisten, sich über Änderungen im Arbeitsrecht auf dem Laufenden zu halten sind vielfältig – sie reichen von Online-Diensten über Zeitschriften bis hin zum Seminarbesuch“, meint Mader und ergänzt: „Persönlich nutze ich regelmäßig Arbeitsrecht-Online-Dienste, um schnell am neuesten Stand zu sein. Dies wird ergänzt durch die Lektüre

von Zeitschriften und dem Erfahrungsaustausch mit Experten und Kollegen aus dem HR-Bereich – diesen Austausch mit anderen halte ich persönlich für sehr wichtig und wertvoll.“ Beispiele von Online-Diensten sind die Internetplattform der ARS (Akademie für Recht und Steuern), die jedem Kunden von ARS kostenfrei zur Verfügung steht. Die ÖPWZ-Foren: Forum Personal (<http://personal.opwz.com>) und Forum Personalverrechnung (<http://personalverrechnung.opwz.com>) stehen gegen eine jährliche Mitgliedschaft ebenfalls zum Erfahrungsaustausch bereit.

Ob nun jemand lieber einschlägige Literatur liest oder lieber zu Seminaren geht ist natürlich nach den jeweiligen subjektiven Vorlieben unterschiedlich. Durch arbeitsrechtliche Bücher ist es möglich, sich einen Überblick über die Materie zu verschaffen. Es ist möglich zu verstehen, wie das Arbeitsrecht aufgebaut ist, wie es „funktioniert“. Dennoch ist es kaum möglich Sonderfälle bzw. Detailwissen über Fachbücher zu erwerben. Vogl-Pillhofer: „Generell bin ich der Ansicht, dass sich Seminare besser als Fachartikel zum Wissenserwerb eignen. Zum einen werden in Seminaren doch mehrere Sinne angesprochen, was ein besseres Behalten der Information nach sich zieht. Zum anderen genießt man den Vorteil der Rückfragemöglichkeit, den Erfahrungsaustausch und eine Plattform zum Netzwerken, die ebenso nach Stattfinden des Seminars weiter genutzt werden kann. In Seminaren werden zudem „tagesaktuelle“ Neuerungen, die laufend aktuelle Judikatur etc. berücksichtigt. Fachartikel sind – was die Vertiefung einzelner Schwerpunkte betrifft bzw. zur Erweiterung des eigenen Spektrums – sicher eine optimale Ergänzung zu jedem Fachseminar.“

Seminar-Zielgruppe

Häufig stellt sich die Frage, wer nun eigentlich auf arbeitsrechtliche Fortbildungen gehen soll. Personalist? Personalverrechner? Führungskraft? Betriebsrat? Alle? Nur einer aus dem Team, der dann das Wissen betriebsintern weitergibt? Alle Varianten haben Vor- und Nachteile. Vogl-Pillhofer meint dazu: „Der Idealfall ist natürlich, dass alle ‚Betroffenen‘, die im Nachhinein mit der Materie zu tun haben, das Seminar besuchen. Neben den inhaltlichen Informationen, die bei einem Seminar ausgetauscht werden, bieten die Veran-



Transfer-Coaching: neue Wege der generationenübergreifenden Personalentwicklung



7. **Der externe Coach in Transfer-Programmen** ist ein neutraler Begleiter, der eine Vertrauensbasis schafft und den Übergabeprozess zwischen Älteren und Jüngeren Mitarbeitern fördert.

Weitere Infos und Tipps dazu unter:
www.mental-riemer.at/generationenstudie2006

Dr. Kurt Riemer

Mental & Team Coaching
A - 1020 Wien,
Castellezgasse 25
Tel. (01) 21 63 953
Mobil 0699 121 63 953
www.mental-riemer.at



SEMINARDESIGNER

Ihr schnellster Weg von der Idee zum professionellen Seminar!



Immer mehr TrainerInnen nutzen schon die Vorteile der Software **SEMINARDESIGNER**

- ➔ perfektes **Zeitmanagement** im Seminar
- ➔ mit wenigen Klicks neue Seminare aus eigenen **Bildungsbausteinen**
- ➔ elektronischer **Notizblock** sichert Ideen
- ➔ alle **Hilfsmittel** verlässlich verfügbar
- ➔ Auswirkung von **Änderungen sofort** sichtbar
- ➔ jetzt einfach mehr **Spaß und Freude** bei der Seminarvorbereitung

Weitere Infos unter:
www.seminardesigner.at

staltungen auch Möglichkeit zur Vertiefung durch Diskussionen und zum Erfahrungsaustausch. In der Regel ist es aber doch eher so, dass der Personalverantwortliche das Seminar besucht und anschließend sein Team über sämtliche Neuerungen informiert. Eine zusätzliche Möglichkeit für eine firmeninterne Weiterbildung, gerade auch in diesem Bereich, bieten wir in Form von Inhouse-Schulungen an.“

Kaáli-Nagy ist etwas besorgt über die Situation bei Führungskräften und Abteilungsleitern: „Leider ist die Kenntnis des rechtlich Erlaubten und Möglichen selten bei Führungskräften und Abteilungsleitern vorhanden. Dies liegt sehr oft daran, dass

das Arbeitsrecht mehr als Last und weniger als Chance verstanden wird. Wenn sich aber Führungskräfte aus den unterschiedlichen Ebenen damit befassen, können sie erkennen, welche Möglichkeiten ihnen das Arbeitsrecht bietet. Interne Schulungen können hier ein Anfang sein, aber Basis- und Aufbau Seminare sind trotzdem sehr zu empfehlen.“ Und zwar für jeden! Bei der RSC läuft das folgendermaßen ab: „In der RSC ist Arbeitsrecht ein fixer Ausbildungsbestandteil des Nachwuchsführungskräfteprogramms. Jede neue Führungskraft besucht eine arbeitsrechtliche Basisschulung im Haus, welche das RSC-Personalmanagement konzipiert und abhält. Hier nehmen wir speziell Bezug auf den Führungsalltag und sensibilisieren für Bereiche, bei denen es erforderlich ist, uns bzw. den Betriebsrat einzubinden. Auch bestehende Führungskräfte können an arbeitsrechtlichen Schulungen teilnehmen, um ihr Wissen auf den letzten Stand zu bringen. Darüber hinaus informieren wir laufend im Zuge von Informationsveranstaltungen, sobald arbeitsrechtliche Neuerungen für unsere Führungskräfte Relevanz haben. Dank dieser Bewusstseinsbildung funktioniert das Einbinden des Personalmanagements in der RSC sehr gut, sodass arbeitsrechtliche Fehler vermieden werden können.“

Problematik zwischen Personalist und Betriebsrat

Leider kommt es immer wieder vor, dass Personalisten, Betriebsrat und Führungskraft über einen unterschiedlichen Stand an Aktualität des Rechtswissens verfügen. In so einem Fall kann es zu größeren Streitereien der verschiedenen Interessensvertretungen kommen. Natürlich möchte jede Gruppe das Arbeitsrecht, dessen Bandbreite an Auslegungen riesig ist, zu seinem größtmöglichen Nutzen einsetzen. Daher

bietet beispielsweise die ARS unterschiedliche Seminare an, sowohl mit Schwerpunkten für Personalisten als auch für Betriebsräte.

Martina Mader: „Die Veranstaltungen sind jedoch so aufgebaut, dass diese von beiden Personengruppen besucht werden können, nicht zuletzt um einen regen Informations- und Erfahrungsaustausch zu gewährleisten. Neben unserem umfangreichen Arbeitsrechts- und Personalverrechnungsprogramm haben wir auch einen speziellen HR-Schwerpunkt im Programm, der sich in den letzten Jahren enorm weiterentwickelt hat. Unsere HR-Seminare beschäftigen sich in erster Linie mit Recruiting, Zielen und Zielvereinbarungsgesprächen, Personalentwicklung, Performance Management/Beurteilung, strategischem HR-Management, Personal- und Bildungscontrolling, Change Management, leistungsorientierter Entlohnung, Führen von Beendigungsgesprächen, aber auch mit arbeits-, steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Neuerungen. Zudem wird vermittelt, wie Personalprozesse zu gestalten sind bzw. sich gestalten lassen und wie und wo die wichtigsten Schnittstellen zwischen den Prozessen liegen. Aus diesen drei Säulen – Arbeitsrecht, Human Resource und Personalverrechnung – setzt sich unser umfangreiches Seminarprogramm im Personalbereich zusammen, mehr als 150 verschiedene Seminarthemen widmen sich dieser Thematik.“ Mader erzählt weiter aus ihrer Erfahrung als Personalistin: „In der Praxis kommt es öfter vor, dass HR-Verantwortliche und Betriebsräte unterschiedliches Wissen und verschiedene Sichtweisen zu arbeitsrechtlichen Themen haben. Die Auslegungen der Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter differieren in der Praxis des öfteren – hier geht es darum, einen in der Praxis für beide Seiten praktikablen Weg zu finden. Entscheidend ist eine gute Gesprächsbasis zwischen Personalisten und Betriebsräten – dies betrifft sämtliche Belange und somit auch arbeitsrechtliche Themen. In der RSC haben wir hier eine sehr gute Kommunikationsbasis und tauschen uns regelmäßig auch zu arbeitsrechtlichen Neuerungen aus. Teilweise werden auch gemeinsam Veranstaltungen besucht – was für das Finden einer gemeinsamen Sichtweise sehr fruchtbar sein kann.“

Genau aus diesem Grund ist auch Kaáli-Nagy der Meinung, „dass sowohl Personalisten als auch Betriebsräte arbeitsrechtliche Themen objektiv und unabhängig

Hilfreiche Links

Rechtsinformationssystem:	www.ris.bka.g.at
Arbeitsrechtsforum	www.jusline.at/forum_recht.html
WKO	www.wko.at
ARD Online Basic	www.lexisnexis.com/at/recht
Forum Personal ÖPWZ	http://personal.opwz.com
ÖPWZ	www.opwz.com
ARS (Akad. f. Recht, Steuern u. Wirtsch.)	www.ars.at
RedEd	www.reded.at
Österreichischer Gewerkschaftsbund	www.oegb.or.at
BM für Wirtschaft und Arbeit	www.bmwa.gv.at
Gewerkschaft der Privatangestellten	www.gpa.at
Kanzlei HASCH & PARTNER	www.hasch.co.at



Christian Lutz



Martina Mader



Armand Kaáli-Nagy



Elisabeth Vogl-Pillhofer

vermittelt bekommen sollten. Entscheidend für den Erfolg von Personalisten und Betriebsräten ist die genaue Kenntnis des österreichischen Arbeits- und Sozialrechts. Da haben ideologisch gefärbte Inhalte keinen Platz, wenn diese nicht der Rechtsprechung entsprechen. Außerdem profitieren beide Seiten bei Seminaren von den Fragen der anderen, denn diese können auch in ihrem Unternehmen auftreten.“

Das Seminar-Angebot

Es gibt am Markt zahlreiche Anbieter von Arbeitsrechtsseminaren. Sehr viele kleine Kanzleien bieten Fortbildungen zu dem Thema an. Am stärksten präsent zum Thema Recht ist in Österreich vermutlich die ARS. Geschäftsführerin Vogl-Pillhofer über das umfangreiche Angebot: „Wir bieten am Personalsektor eine Vielzahl an Veranstaltungen aus den Schwerpunktbereichen Arbeitsrecht, Human Resource und Personalverrechnung an. Die Bandbreite mit über 150 verschiedenen Seminarthemen in diesem Bereich ist groß. Angefangen bei diversen Einführungsseminaren finden Sie zahlreiche Spezialthemen genauso in unserem Angebot wie jährliche Fachforen, den exklusiven Arbeitsrecht-Jour-fix, Arbeitsrecht für Profis, das Jahresabo ‚Judikatur zum Arbeits- und Sozialrecht‘, das 2-tägige Seminar ‚Neuerungen & aktuelle Entwicklungen im Arbeitsrecht‘, aber auch länderspezifische Arbeitsrechtsthemen u.v.m. Weiters wird unser Programm durch Ausbildungen wie unsere neue ‚Human-Resource-Akademie‘, ‚Einführung in das Arbeitsrecht‘ mit dem Aufbaulehrgang ‚Arbeitsrecht für Fortgeschrittene‘, den ‚Abendlehrgang: Arbeitsrecht‘ sowie durch die ‚Ausbildung zum geprüften Personalverrechner‘ vervollständigt.“ Ebenfalls sehr stark ist das ÖPWZ, das eine Reihe von Seminaren für verschiedene Zielgrup-

pen anbietet, von Grundlagenseminaren bis zu Spezialseminaren. Mitte Februar 2007 gab es beim WIFI Management Forum den Jahresdialog „Arbeitsrecht 2007“. Dort konnten Vertreter aus Wirtschaft und Industrie mit einem hochkarätigen Expertenteam Erfahrungen austauschen. Mag. Sandra Reich, Leiterin des WIFI Management Forums: „Mit dem neu konzipierten Schwerpunkt ‚Recht‘ konzentriert sich das WIFI Management Forum deshalb gezielt auf die aktuelle Rechtsentwicklung und deren Anwendung in der Praxis.“ Darüber sind sich die Experten einig: In Österreich gibt es für jeden, der sich ernsthaft zum Thema Recht im Personalwesen informieren möchte, genügend Möglichkeiten und Institutionen, die für jeden Wissensstand Weiterbildung anbieten. **T**

next level academy

» Let your projects fly »

Sommer, Sonne & Projektmanagement ...

» Sommerakademie Projektmanagement 14.-21.07.07

» Grundlagen PM Summer Special 16.-18.07.07

Early Bird Bonus – früh buchen & bis zu 10% sparen!

www.nextlevelconsulting.eu
academy@nextlevelconsulting.eu

HR-Consulting
Teamentwicklung
Executive Coaching
Führungskräftetraining

A U M A I E R
COACHING | CONSULTING

A-1010 Wien, Parkring 10 - T: +43 1 / 516 33 3835 - www.aumaier.com

ARBEITSBEWÄLTIGUNG
Ich kann.

SINNFINDUNG
Ich will.

ZUSAMMENARBEIT
Ich darf.

IBG

Institut für humanökologische Unternehmensführung

Mariahilfer Straße 50/14 (Eingang Kirchengasse 1), A - 1070 Wien
T +43 (1) 524 37 51 F +43 (1) 524 37 51-22
mobil 0699 170 231 63 office@ibg.co.at
www.ibg.co.at

GESUNDE WEGE ZUR PRODUKTIVITÄT