

iuris _ acta



Gernot Brezina

ÖH Jus Vorsitzender

Anja Federschmid

ÖH Jus

Wechsel im ÖH Jus Vorsitz

Seite 10

Covid-19

Pandemie und
Arbeitsrecht?

ab Seite 29

Jurist Undercover

ZiB Moderator Tarek Leitner
im Interview



Vorwort

Liebe Kollegin,
lieber Kollege!

Ein weiteres Jahr ist vorübergezogen, ein weiteres Semester neigt sich dem Ende zu, genauso wie meine Zeit als Chefredakteurin der Juris Acta. Ich hoffe euch mit den letzten vier Ausgaben dieses Magazins schöne, interessante Lesestunden bereitet zu haben, auch wenn diese Zeit stark von der COVID-19 Pandemie geprägt war.

Nicht nur ich verabschiede mich in dieser Ausgabe von euch, auch unsere Fakultätsvorsitzende Anja Federschmid gibt diesen an Gernot Brezina ab. Ich bedanke mich für die großartige Zusammenarbeit und für dein Engagement für alle Studierenden der Rechtswissenschaften während dieser schwierigen Zeit.

Wie soll es anders sein, auch diese Ausgabe kommt nicht ganz ohne Corona aus. Der thematische Schwerpunkt lag dieses Mal bei Arbeit(-srecht), denn auch in diesem Bereich hat sich in den letzten 22 Monaten einiges getan. Mit diesen Änderungen hat sich unter anderem unsere Redakteurin Anna Grabner in einem Interview mit Prof. Elias Felten auseinandergesetzt.

Abseits der Beiträge zum Schwerpunktthema, gibt es wieder einen Auslandsbericht, für die Reihe Jurist Undercover hat Sabrina Wagner Tarek Leitner befragt und wir haben auch wieder einen juristischen Serientipp für euch.

Danke für 2 Jahre als Chefredakteurin – Bleibts gesund!

Eure Pia



Pia Herzog
Chefredakteurin



Inhaltsverzeichnis

Vorwort der Chefredakteurin, Impressum	02
Die Vorsitzende am Wort	03
Get to know – Gernot Brezina	04

Schwerpunkt

Interview mit Dr. Elias Felten	06
Sozialpartnerschaft im Überblick	09
Kurzarbeit in der Pandemie	10
fremdrechtliche Aspekte des Arbeitsrechts	12
Studieren und Arbeiten	13
Work-Life-Balance als Jurist:in	14
Study and Work	16

News aus den Studienrichtungen

How to survive law school	18
Studieren mit Kind	19
Der Salzburger MMJus-Stammtisch	20
Ökosoziale Steuerreform	21
Recht und Innovation	23
Hörsaalkino mit Podiumsdiskussion	24
Serviceseite	25
Norge – Auslandssemester trotz Corona	26
Juristisch relevante Literatur und Filmhighlights	28
Jurist Undercover – Interview mit Tarek Leitner	30



Liebe Kollegin, lieber Kollege,

ein letztes Mal darf ich das Vorwort der Iuris Acta an euch richten. Ich blicke zurück auf 671 Tage als ÖH JUS Vorsitzende – meine Amtszeit hat begonnen, wie sie endet: von Corona geprägt.

Viel geschehen – online & präsent

Wie immer, haben wir als ÖH JUS versucht euren Uni-Alltag aufzulockern. Wie viele Präsenzveranstaltungen ich dabei absolvieren durfte kann ich abzählen: es waren nur **sieben** seit März 2020. Aber eine Krise fordert Veränderungen und so konnten wir insgesamt **30 Onlineveranstaltungen** in den letzten 4 Semestern für euch organisieren. Ein ÖH JUS Punschstand ist mir in meiner Amtszeit leider verwehrt geblieben, die Vorfreude auf den Stand im Dezember 2022 ist dafür umso größer!

Meilensteine

In der Zwischenzeit haben wir unseren Service weiter ausgebaut. So haben wir die **ÖH JUS Hausbib** ins Leben gerufen, alle unsere Broschüren überarbeitet, sowie eine **brandneue Multimediabroschüre** erarbeitet. In der StV WiJus wurde eine aktualisierte Anerkennungsübersicht – das **WiJus Abstract** erstellt. Unsere Sprechstunden wurden auf digital umgestellt und sogar eine eigene MM-Sprechstunde eingeführt, die ab WS21/22 immer via Zoom bestehen bleibt. Ein wesentlicher Erfolg war unser

ÖH JUS Lex compact, das alle wichtigen Gesetze des 1. StA für SR und PR vereint. Informativ und immer am Zahn der Zeit waren unsere **Law Talks**. Außerdem haben wir uns einen **Instagram-Account** zugelegt, damit wir immer hipp auf Social Media bleiben. ;)

Coronamanagement in der Krise

Wenn sich jetzt die eine oder der andere die Frage stellt: und wos hods sunst imma so gmocht die Jus Vorsitzende? Naja, etliche Stunden sind ins Krisenmanagement während der Pandemie geflossen. Ich habe hunderte Anfragen betreut und Stunden in Krisensitzungen mit Professor:innen verbracht. Die Bilanz kann sich sehen lassen:

- Onlinezugang für die Datenbanken
- Vergünstigte Übernachtungen für MM im Raabheim
- Nahtlose Umstellung auf Online-LVAs im SS 20 und WS 20/21
- Digitaler Prüfungsbetrieb im SS 20 und WS 20/21
- Ausweitung der JKU Teststraße
- So viele Sommerprüfungen wie noch nie
- Prüfungen an Außenstandorten ermöglicht
- Heimklausuren & Hausarbeiten im SS 20

Danke & baba

Ich möchte mich bei euch allen bedanken – eure Dankes-Nachrichten gaben mir so viel Motivation jeden Tag die bestmögliche Studienvertreterin zu sein. Bedanken möchte ich mich auch bei dem

besten Team der ÖH JUS Geschichte: ohne euch wäre ich an manchen [Corona]-Problemen verzweifelt. Ihr habt mir den Rücken gestärkt, mich unterstützt und seid nicht nur Kolleg:innen, sondern vielfach meine ÖH-Familie geworden. Die beiden ÖH-Vorsitzenden Mario Hofer (März 2020 bis Juli 2021) und Vanessa Fuchs (seit Juli 2021) möchte ich besonders hervorheben – unsere Zusammenarbeit war stets auf Augenhöhe und ich bin unendlich froh solch gute Freunde gefunden zu haben.

Bedanken möchte ich mich auch bei unserer Chefredakteurin, Pia Herzog, die die Iuris Acta auch diesmal wieder wunderbar gemeistert und auf die Beine gestellt hat – danke!

Natürlich ist ein Abschied immer traurig, aber ich bin zuversichtlich, dass ich den **besten Nachfolger** gefunden habe. **Gernot Brezina** kenne ich seit seinem 1. Semester an der JKU, er ist engagiert, freundlich, bemüht und für jeden Spaß zu haben. Mit ihm ist die ÖH JUS in den **allerbesten Händen**.

Danke & baba,
eure Anja



Anja Federschmid
ÖH Jus-Vorsitzende



Get to know: Gernot Brezina

neues Jahr - neuer ÖH JUS Vorsitzender

Mit dem 1. Jänner 2022 wurde Gernot Brezina ins Amt des ÖH JUS Vorsitzenden gewählt. Im nachfolgenden Steckbrief stellt er sich vor und erzählt euch, was in nächster Zeit ansteht.



Ich bin bei der ÖH seit ...

Seit dem Sommer 2020 engagiere ich mich nun schon in der ÖH.

Ich studiere ...

Rechtswissenschaften im 6. Semester, wobei ich dieses Wintersemester Bürgerliches Recht absolviere.

Hier komme ich her ...

Ich komme ursprünglich aus dem schönen Bad Ischl, wohne aber schon seit Studienbeginn in Linz.

Meine Hobbies sind ...

Neben dem Studium und meinen ÖH Tätigkeiten verbringe ich meine Freizeit im Fitnessstudio oder beim Volleyball, Skifahren, Snowboarden... und alles was sich sonst noch so mit Freunden ergibt. Musik darf nebenbei nie fehlen.

Mein Lieblingssong ist ...

Schwierig zu sagen bei so viel Auswahl, aber wenn ich mich entscheiden müsste, wäre es wohl der „Klassiker“ Owl City mit Fireflies.

Das mag ich gar nicht ...

Im Dezember 100 Spotify-Jahresrückblicke pro Tag auf Instagram zusehen.

Das sind meine nächsten Projekte ...

Aktuell wird unsere ÖH JUS Diplomarbeitbroschüre gelayoutet. Diese wird im Februar erscheinen. Weiters wird es bald einen neuen Service geben: unseren ÖH JUS Prüfer:innen-Check. Auch gibt es Überlegungen zu einem Podcast der ÖH JUS.

Darauf freue ich mich ...

Auf die Zusammenarbeit mit meinen Freunden und dem ÖH Jus Team, zahlreichen interessanten Veranstaltungen und einzigartige Partys.

Schwerpunkt

Arbeitsrecht



Vanessa Fuchs

ÖH-Vorsitzende



Sebastian Riemer

ÖH Jus

A portrait of a man with short brown hair, smiling slightly. He is wearing a light blue button-down shirt under a dark blue textured blazer. The background is a blurred indoor setting with arches.

**Arbeitsrecht aus Sicht
von Univ.-Prof.
Mag. Dr. Elias Felten**

Interview

Die Covid-19 Pandemie bringt nicht nur gesundheitliche, politische und wirtschaftliche, sondern auch rechtliche Herausforderungen mit sich. Der Rechtsstaat wird durch die Pandemie immer wieder auf die Probe gestellt. Besonders das Arbeitsrecht ist ein sehr heikles Thema: von der Umstellung aufs Homeoffice, über die 3-G-Regel am Arbeitsplatz bis hin zur Impfpflicht für gewisse Berufsgruppen. In einem Interview durfte ich Herrn Prof. Felten, Arbeits- & Sozialrechts Professor an der JKU, sehr interessante Fragen zum Themenkomplex Arbeit & Covid-19 stellen.

Angefangen hat alles mit dem Homeoffice: Gibt es eine Pflicht für Arbeitnehmer:innen, im Homeoffice zu arbeiten bzw. für Arbeitgeber:innen, eine Homeoffice-Tätigkeit anzubieten?

Zu einer Homeoffice-Pflicht konnte sich der Gesetzgeber zu keinem Zeitpunkt der Pandemie durchringen. Es wurde zwar von Beginn an, mit der ersten „Lockdown-Verordnung“, das Arbeiten im Homeoffice empfohlen, gleichzeitig aber klargestellt, dass dies ein Einvernehmen zwischen AG und AN voraussetzt. Inzwischen hat das der Gesetzgeber auch ausdrücklich im Gesetz klargestellt. Nach dem neuen – seit 1. April 2021 in Geltung befindlichen – § 2h Abs 2 AVRAG setzt das Arbeiten im Homeoffice eine entsprechende schriftliche Vereinbarung zwischen AG und AN voraus.

Seit November ist die 3-G-Regel für den Arbeitsplatz verpflichtend: Wie wurde diese gesetzlich geregelt und welche Sanktionen haben Arbeitnehmer:innen zu erwarten, wenn sie dies verweigern?

Die Geltung der sog „3-G-Regel“ am Arbeitsplatz ergibt sich aktuell aus der 5. Covid-19-Notmaßnahmenverordnung. Dort finden sich in § 8 spezifische Regelungen für „Orte der beruflichen Tätigkeit“. § 8 Abs 2 sieht vor, dass AN, Inhabende und Betreibende Arbeitsorte, an denen physische Kontakte zu anderen Personen nicht ausgeschlossen werden können, nur betreten dürfen, wenn sie über einen 3-G-Nachweis verfügen. Zusätzlich gilt derzeit gem Abs 3 auch noch eine Maskenpflicht, soweit das Infekti-

onsrisiko nicht durch andere geeignete Schutzmaßnahmen minimiert werden kann. Gem § 8 Abs 8 können in „begründeten Fällen“ sogar noch strengere Regeln vorgesehen werden.

Bezüglich der Sanktionen ist zwischen verwaltungsstrafrechtlichen und arbeitsrechtlichen zu unterscheiden. Erstere ergeben sich aus dem COVID-19-Maßnahmengesetz. Sowohl das Betreten eines Arbeitsortes ohne 3-G-Nachweis als auch die unterlassene Kontrolle desselben stellen Verwaltungsübertretungen dar, die gem § 8 mit Verwaltungsstrafe geahndet werden.

Daneben können auch arbeitsrechtliche Konsequenzen drohen, sollte der/die AN mangels „3-G-Status“ nicht den Betrieb betreten können. Besteht in diesem Fall keine Homeofficevereinbarung, so hat das Verbot, den Betrieb zu betreten, zur Folge, dass der/die AN den Dienstvertrag nicht erfüllen kann. Unterbleibt die Arbeitsleistung aus Gründen, die auf Seiten des/der AN liegen, so entfällt für diesen Zeitraum der Anspruch auf Entgeltzahlung. Eine Ausnahme besteht dann, wenn den/die AN kein Verschulden an der Dienstverhinderung trifft, was zuletzt auf Grund der langen Wartezeiten für PCR-Test durchaus von Bedeutung war. Abgesehen von derartigen Fällen kann ein verschuldetes Fernbleiben vom Dienst darüber hinaus sogar einen Grund zur vorzeitigen Auflösung des Dienstverhältnisses, sprich für eine „Entlassung“, darstellen. Das muss man sich freilich jeweils für den Einzelfall ansehen. Eine Rolle spielt dabei auch, ob der/die AN die

geschuldeten Dienste von zu Hause aus erbringen kann.

Welche Sanktionen treffen den/die Arbeitgeber:in, wenn er/sie die 3-G-Regel nicht kontrolliert?

Wie gesagt, § 8 COVID-19-Maßnahmengesetz sieht auch für diesen Fall vor, dass der/die AG eine Verwaltungsübertretung begeht, die mit einer Verwaltungsstrafe zu ahnden ist. Auch hier sind freilich zusätzlich privatrechtliche „Sanktionen“ vorstellbar. Sollten AN des Betriebs an Covid-19 erkranken, weil es der/die AG unterlassen hat, den 3-G-Nachweis zu kontrollieren und ist es aus diesem Grund zu einem Cluster im Betrieb gekommen, so könnte der/die AG für allfällige dadurch verursachte Schäden haftbar gemacht werden. Das ist aber natürlich eine Beweisfrage; sowohl im Hinblick auf die Kausalität als auch im Hinblick auf den Schaden.

Ich erinnere mich selbst noch an die Vorlesung Arbeitsrecht: Darin erklärten Sie die Fürsorgepflicht der Arbeitgeber:innen und die Treuepflicht der Arbeitnehmer:innen. Arbeitgeber:innen sind für die Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer:innen verantwortlich. Arbeitnehmer:innen sind verpflichtet, auf ihre eigene und die Gesundheit der Arbeitskolleg:innen zu achten und somit eine Ansteckung zu verhindern. Vor diesem Hintergedanken stellt sich folgende Frage: Kann man dadurch eine Impfpflicht für gewisse Berufsgruppen rechtfertigen?

Das ist im Übrigen nicht bloß eine arbeitsrechtliche, sondern auch

eine datenschutzrechtliche Frage. Ohne explizite, gesetzliche Grundlage wird man eine Impfpflicht nur für spezielle, sensible Bereiche, wie Pflegeheime, Krankenanstalten, Bildungseinrichtungen, etc, vertreten können, wo eine hohe Frequenz physischer Kontakte, damit ein hohes Infektionsrisiko und gleichzeitig auch ein hohes Risiko schwerer Verläufe besteht. Ansonsten hat ja der Gesetzgeber bis dato „Getestete“, „Geimpfte“ und „Genesene“ zumindest im Arbeitskontext gleichgehalten. Das soll sich aber wohl im kommenden Jahr ändern.

Welche Folgen kann eine Verweigerung der Impfung seitens der Arbeitnehmer:innen nach sich ziehen?

Solange noch keine gesetzliche Impfpflicht besteht und die „3-G-Regel“ am Arbeitsplatz gilt, wird man vorsichtig mit arbeitsrechtlichen Konsequenzen sein müssen. Eine Kündigung ist freilich möglich. Ist aber die Impfung Voraussetzung dafür, dass ein bestimmter Beruf überhaupt ausgeübt werden darf, dann bewirkt die fehlende Impfung de facto eine „Dienstunfähigkeit“. Das wäre wiederum ein Grund, der den/die AG zur vorzeitigen Auflösung des Dienstverhältnisses berechtigen würde.

Kann das AMS Impfverweigernden das Arbeitslosengeld streichen?

Offenkundig soll es bereits einen Erlass geben, der in diese Richtung geht. Auch hier gilt aber, dass Zurückhaltung geboten ist, solange es keine gesetzliche Impfpflicht gibt und die Impfung nicht notwendige Voraussetzung für die Ausübung bestimmter Berufe ist. Eine Versagung des Arbeitslosengeldes ließe sich ja derzeit nur so argumentieren, dass der/die Impfverweigerer:in nicht arbeitswillig ist. Die Arbeitswilligkeit ist in § 9 AIVG definiert. Es geht dabei im Kern um die Fra-

ge, ob der/die Arbeitslose bereit ist, eine zumutbare Beschäftigung aufzunehmen. Dabei ist auch auf die persönliche Situation des/der Arbeitslosen Rücksicht zu nehmen. Solange es also zumutbare Alternativen ohne Notwendigkeit einer Impfung gibt, sehe ich die Möglichkeit einer Versagung des Arbeitslosengeldes mangels Impfung kritisch. Sollte sich dies ändern, kann es aber sein, dass Impfverweigerer in bestimmten Branchen gar nicht mehr vermittelbar sind. Das würde dazu führen, dass sie tatsächlich keinen Anspruch mehr auf Arbeitslosengeld hätten, da sie dann dem Arbeitsmarkt gar nicht mehr zur Verfügung stehen.

Wie stehen Sie persönlich zum Thema Impfpflicht am Arbeitsplatz?

Vor der Pandemie hätte ich mit Verweis auf das Grundrecht auf Schutz der Privatsphäre gem Art 8 EMRK – das mittelbar auch im Arbeitsverhältnis von Relevanz ist – die Position bezogen, dass der Impfstatus den/die AG – mit Ausnahme bestimmter sensibler Bereiche (Stichwort: Krankenhaus, Kindergarten, etc) – nichts angeht. Nach knapp zwei Jahren Pandemie hat sich allerdings gezeigt, dass wir wohl an einem Punkt angelangt sind, bei der Eingriffe des Staates notwendig erscheinen, wenn wir uns nicht weiterhin von Welle zu Welle hanteln wollen. Ein wenig traurig stimmt mich allerdings, dass es dafür einer gesetzlichen Anordnung bedarf und es nicht gelungen ist, ausreichend über die Vorteile der Impfung aufzuklären.

Für wie wahrscheinlich halten Sie, dass die Impfpflicht am Arbeitsplatz für bestimmte Berufsgruppen bzw eine generelle Impfpflicht im Februar 2022 verfassungsrechtlich standhält?

Das halte ich für sehr wahrscheinlich. Der EGMR hat die Vereinbarkeit

einer Impfpflicht mit Art 8 EMRK unter bestimmten Voraussetzungen schon bejaht. Diese Voraussetzungen scheinen mir derzeit gegeben zu sein. Das ist wohl auch der überwiegende Meinungsstand der Verfassungsrechtler:innen in unserem Land.

Zu ihrer persönlichen Karriere: Wie kamen Sie dazu JUS zu studieren?

Während der Schulzeit war meine Leidenschaft eigentlich Latein (und Alt Griechisch). Ich machte mir allerdings Sorgen über meine Berufschancen, wenn ich nur diese alten Sprachen studieren würde. Deshalb habe ich mich dazu entschlossen, zunächst „daneben“ noch Jus zu studieren. Allerdings hat sich dann bald gezeigt, dass meine eigentliche Leidenschaft die Juristerei ist.

Was fasziniert Sie am meisten am Arbeitsrecht?

Es ist ein Rechtsbereich der stark von Interessensgegensätzen geprägt ist und danach trachtet, einen fairen und angemessenen Ausgleich mit speziellen Lösungsmechanismen zu schaffen. Damit hat das Arbeitsrecht eine enorm wichtige gesellschaftliche Funktion, die über den Einzelfall hinausgeht. Darüber hinaus finde ich, dass man Jus nicht im Reagenzglas betreiben, sondern mit dem echten Leben in Beziehung setzen sollte. Beim Arbeitsrecht geht das gar nicht anders.



Anna Grabner

ÖH Jus





Im Überblick

Sozialpartnerschaft in Österreich

Aufbauend auf den Auseinandersetzungen des Februaraufstandes 1934 zwischen sozialdemokratischer und christlichsozialer Richtung, und insbesondere die Konflikte der großen Koalitionen nach dem Zweiten Weltkrieg, führten zur Einsicht, dass durch Dialog Konflikte schon im Entstehen gemieden werden können. Somit entwickelte sich in den 1960er- und 1970er-Jahren eine Form des Konsenses zwischen Arbeitgeber:innen & Arbeitnehmer:innen untereinander, und weiters eine Zusammenarbeit mit der Regierung. Dies führte zu weitestgehendem Arbeitsfrieden und zum Aspekt, dass Österreich im Vergleich zu traditionellerweise streikfreudigen Nationen wie Frankreich oder Italien nur wenige Streiktage im Jahr aufweist.

Juristische Einordnung der Sozialpartnerschaft in der Rechtsordnung

Die Sozialpartnerschaft ist – wie vorher expliziert – unter anderem die Zusammenarbeit der zusammengeschlossenen Arbeitgeber:innen und Arbeitnehmer:innen zwecks Interessensvertretung. Dieser soeben angesprochene Zusammenschluss erfolgt juristisch gesehen – sowohl bei Arbeitgeber:innen als auch Arbeitnehmer:innen – entweder ex lege (durch Kammern) oder auf freiwilliger Basis (durch Koalitionen = freie Interessensvertretungen). Die gesetzlichen Interessensvertretungen sind durch Gesetz (im formellen Sinne) geschaffene juristische Personen des öffentlichen Rechts (sogenannte Körperschaften) mit Rechtspersönlichkeit, bei denen Arbeitnehmer:innen beziehungsweise Arbeitgeber:innen zwingend Mitglied sind. Sie werden tätig im eigenen Wirkungsbereich (weisungsfrei, jedoch mit Aufsicht der übergeordneten Organe der Rechtsordnung) und im übertragenen Wirkungsbereich (weisungsgebunden, mit Aufsicht). Auf Arbeitnehmer:innen-Seite ist die wohl relevanteste Kammer die Arbeiterkammer (Gewerkschaften), auf Arbeitgeber:innen-Seite die Wirtschaftskammer (Berufsverbände). Als Charakteristika der freiwilligen Interessensvertretungen sind insbesondere die Freiwilligkeit und die Interessensvertretung jeweils nur einer Seite, das heißt nur der Arbeitgeber:innen oder nur der Arbeitnehmer:innen (Gegnerfreiheit) sowie die finanzielle Unabhängigkeit von der jeweils anderen Arbeitgeber:innen- beziehungsweise Arbeitnehmer:innen-Koalition (Gegnerunabhängigkeit) zu nennen. Das subjektive Recht zur Existenz (Koalitionsrecht), zur Bildung bzw des Austritts von Koalitionen (Koalitionsfreiheit) ist durch Art 12 StGG beziehungsweise Art 11 EMRK auch verfassungsrechtlich abgesichert. An allgemeinen Koalitionen gibt es auf Arbeitnehmer:innen-Seite nur den Österreichischen Gewerkschaftsbund (vereinsrechtlich organisiert), auf Arbeitgeber:innen – Seite gar keine. Auf spezifische Branchen bezogen gibt es sowohl bei den Arbeitnehmer:innen als auch Arbeitgeber:innen noch Koalitionen, wie bspw auf Arbeitgeber:innen-Seite die Landarbeiterkammer.

Kurzer Exkurs ins Arbeitsrecht: Die Kammern & Koalitionen sind unter anderem Teil der überbetrieblichen Interessensvertretung (Berufsverfassungsrecht), die mit der betrieblichen Interessensvertretung (Betriebsverfassungsrecht) zusammen das Kollektive Arbeitsrecht (Arbeitsverfassungsrecht) bilden. Wie im Arbeitsrecht

üblich, ist dieses ein Konglomerat aus Privatrecht und Öffentlichem Recht, wobei das Recht der Kammern & Koalitionen dem Öffentlichem Recht zuzurechnen sind. Im politischen System Österreichs kommt subsidiär neben den Politiker:innen den Sozialpartnern naturgemäß eine bedeutende Rolle im Gesetzgebungsprozess zu, unter anderem durch ihre Begutachtungskompetenz von Gesetzesvorlagen und weiters ihrer Fähigkeit, Gesetzesvorschläge oder –Entwürfe vorzulegen (Stichwort: Kollektivverträge). Weiters ist die Sozialpartnerschaft nicht nur in der Gesetzgebung tätig, sondern auch in der Verwaltung (etwa bei der Kontrolle der Arbeitsbedingungen) und in der Gerichtsbarkeit (insbesondere durch die Ernennung von Laienrichter:innen bei den Arbeits- & Sozialgerichten). Hier wird deutlich, dass nicht nur ein Interessensausgleich zwischen den Arbeitgeber:innen und Arbeitnehmer:innen untereinander den Terminus Sozialpartnerschaft meint, sondern auch eine Zusammenarbeit mit der Regierung.

Entwicklung

Anfangs beschränkte sich die Sozialpartnerschaft primär auf den Konsens zwischen Arbeitnehmer:innen, Arbeitgeber:innen & der Regierung, erst im Laufe der Zeit dehnte sich ihr Aufgabengebiet auf sämtliche Wirtschafts- und Sozialmaterien aus. Heutzutage ist aufgrund zunehmender Internationalisierung und des EU-Einflusses die Bedeutung der Sozialpartner gesunken. Weiters ist anzumerken, dass der Einfluss der Sozialpartnerschaft je nach politischer Mehrheit im Parlament divergiert.

Kritik

Jedoch wird die Sozialpartnerschaft auch kritisch gesehen, aufgrund ihres Mangels an Transparenz und Legitimation. Die Transparenz wird deshalb kritisiert, da die Entscheidungsfindung präparlamentarisch und unter Ausschluss der Öffentlichkeit geschehen würde. Weiters wäre trotz der Selbstverwaltung (prinzipielle Weisungsfreiheit) aufgrund der Dominanz der ÖVP & SPÖ die Selbständigkeit kritisch zu sehen. Die Legitimation wäre nach kritischen Stimmen anzuzweifeln, da aufgrund der Bedeutung der ÖVP & SPÖ andere Parteien in der Praxis – trotz möglichem Wahlsieg – kaum Mitspracherecht besäßen. Außerdem stünde der Kompromiss der Sozialpartnerschaft einer kritischen Auseinandersetzung mit unterschiedlichen „Klassen“ entgegen, da dieses Problem per Definition durch die Sozialpartnerschaft umgangen und damit gelöst werden sollte.



COVID-19

Pandemie und Arbeitsrecht am Beispiel Kurzarbeit

Pandemiezeiten sind nicht nur gesundheitspolitisch, sondern auch arbeitsrechtlich und arbeitsmarktpolitisch herausfordernde Zeiten. Im Unterschied zu regulären arbeitsrechtlichen Fragen, die zumeist bloß das Rechtsverhältnis zwischen Dienstgeber:innen und Dienstnehmer:innen betreffen, stehen Sonderbetreuungszeit, Risikogruppenfreistellung, Schwangerenfreistellung und Absonderung nach dem Epidemiegesetz in starker Wechselwirkung mit anderen Politik- und Rechtsbereichen. zwei spannende Möglichkeiten, um das Erlernte in der Praxis anzuwenden.

Ein herausragendes Beispiel für das komplexe Zusammenspiel verschiedener Ebenen ist die Kurzarbeit. Arbeitsrechtliche Grundlage für die Kürzung der Arbeitszeit und des Entgelts ist zunächst eine Einzel- oder Betriebsvereinbarung. Der/die Arbeitgeber:in möchte aber jedenfalls für die sogenannten Ausfallstunden, also die nicht gearbeiteten Zeiten, eine Kurzarbeitsbeihilfe gemäß § 37b Arbeitsmarktservicegesetz. Die gesetzlichen Bestimmungen zeichnen die Grundlagen der Kurzarbeit vor.

Ein zentrales Element ist die Sozialpartnervereinbarung, der die kollektivvertragsfähigen Körperschaften, also in der Regel Wirtschaftskammer und Fachgewerkschaft zustimmen müssen. Im Normalfall entspricht die Betriebsvereinbarung der Sozialpartnervereinbarung, aber natürlich stimmen die Sozialpartner nicht jeder beliebigen Betriebsvereinbarung zu. Daher gibt es eine Muster-Sozialpartnervereinbarung, an der sich fast alle Betriebe orientieren. Aus administrativer Sicht sind noch ein Antrag an das AMS zu richten und monatliche Stundenabrechnun-

gen sowie eine Endabrechnung zu übermitteln.

Aus privatrechtlicher Sicht bilden Antrag des Betriebs und Förderzusage des AMS einen Fördervertrag. Grundlage für die Förderzusage des AMS ist eine Richtlinie, die vom AMS-Verwaltungsrat, also Arbeitgeber:innen-, Arbeitnehmer:innen- und Regierungsvertreter:innen beschlossen sowie von drei Bundesminister:innen genehmigt werden muss. Muster-Sozialpartnervereinbarung und Richtlinie sollen gleichlaufend sein, müssen

dem Gesetz entsprechen und eine Massenabfertigung von Anträgen und Vereinbarungen ermöglichen.

Dabei ist zu beachten, dass das AMS nicht mit zehn Anträge in Einzelfallprüfung konfrontiert ist, sondern ein Standardverfahren für über 100.000 Betriebe mit über 1 Mio. Mitarbeiter:innen einigermaßen automatisiert abwickeln muss. Wenn dann aus haushaltsrechtlicher noch das nötige Budget im Arbeitsmarktpolitik-Finanzierungsgesetz zur Verfügung steht, dann kann eigentlich nichts mehr schiefgehen. Dem Arbeitsmarktpolitik-Finanzierungsgesetz könnte ein eigener Text gewidmet werden: Vereinfacht gesagt wurde die Kurzarbeitsbeihilfe zu einem variablen Budgetposten erklärt, dessen Obergrenze per Verordnung angepasst werden kann.

Wobei die Lohnverrechnung nicht vergessen werden darf: Während Kurzarbeit erhalten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer je nach Bruttoverdienst 80, 85 oder 90 Prozent des Nettoeinkommens. Jede:r Lohnverrechner:in oder Steuerberater:in wird bestätigen, dass nur Bruttolöhne abgerechnet werden können. Die Kurzarbeitsabrechnung ist deshalb komplexer, weil die Sozialversicherungsbeiträge während Kurzarbeit konstant bleiben, sich aber Änderungen bei Kommunalsteuer und Lohnsteuer ergeben. Zusätzlich zu Richtlinie, Muster-Sozialpartnervereinbarung und gesetzlicher Grundlage gibt es daher die sogenannten Mindestbruttoentgelttabellen des Arbeitsministeriums, die eine einfache Umrechnung des Bruttos vor Kurzarbeit in ein abrechenbares „Kurzarbeitsbrutto“ ermöglichen.

Die Berechnung der Kurzarbeitsbeihilfe, also den Betrag, den ein Betrieb vom AMS bekommt, orientiert sich ebenfalls an der Tabelle des Arbeitsministeriums. Mit der sogenannten Differenzmethode berechnet man, vereinfacht ge-

sprochen, die Kosten für den/die Arbeitgeber:in für die nicht geleisteten Stunden. Selbst das „13. und 14. Gehalt“ sind anteilmäßig enthalten. Der/die Arbeitgeber:in muss im Wesentlichen nur noch die Kosten für den anfallenden Urlaub und die betriebliche Mitarbeiter:innenvorsorgekasse übernehmen.

Seit Sommer 2021 erhalten viele Betriebe jedoch nur noch 85% dieser Beihilfensumme mit dem Ziel, dass die Kurzarbeitsbeihilfe nicht leichtfertig in Anspruch genommen wird. Wer jedoch von behördlichen Schließungen oder selbst in Aufschwungzeiten von einem massiven Umsatzeinbruch betroffen ist, bekommt weiterhin die volle „Corona-Kurzarbeit“, nunmehr bis 31. März 2022.

Ziel der Kurzarbeit ist es, dass Betriebe auf Kündigungen verzichten, wenn sie von vorübergehenden wirtschaftlichen Schwierigkeiten betroffen sind. Damit sind Arbeitnehmer:innen auch finanziell besser abgesichert als im Falle der Arbeitslosigkeit. Betriebe können so dem Fachkräftemangel nach Ende der Schwierigkeiten entgegenwirken, Arbeitnehmer:innen haben mehr Jobsicherheit, weil in der Regel auch ein Monat nach Ende der Kurzarbeit keine Kündigungen ausgesprochen werden können. Andererseits soll die Kurzarbeit im Interesse aller Seiten nicht zu lange dauern. Daher legt das Gesetz eine maximale Dauer von 24 Monaten fest, die nur im Ausnahmefall (Arbeitsunfälle, Blitzeinschlag, Stapler kracht in Produktionslinie) länger sein kann.

Die Kurzarbeit kann nicht alle betriebswirtschaftlichen Problemstellungen abdecken: Sie ist weder als unmittelbare Liquiditätshilfe noch als Finanzierungsinstrument bei verzögert eintreffenden Umsätzen geeignet. Auch Saisonbetriebe, die neue Mitarbeiter:innen einstellen, können daher erst nach

einer vollen Lohnperiode, also einem vollentlohnten Kalendermonat, Kurzarbeit beantragen. Für diese Zielgruppe gibt es jedoch für den Winter 2021/2022 mit der Saisonstarthilfe einen Lohnkostenzuschuss im Ausmaß von 65%.

Das Arbeitsmarktrecht bietet auch außerhalb der Pandemie immer wieder facettenreiche Problemstellungen mit juristischen, ökonomischen, administrativen und politischen Aspekten. Viele Instrumente sind im vergangenen Jahr neu entstanden oder wurden für die Zwecke der Pandemie völlig neu gestaltet. Die Kurzarbeit dient dabei als gutes Beispiel, wie durch ein Zusammenspiel der verschiedenen rechtlichen und politischen Ebenen eine vielschichtige Aufgabenstellung für den Massenbetrieb rasch umgesetzt werden konnte.



Dr. Severin Gruber, LL.M. hat an der JKU Linz und der WU Wien Rechtswissenschaften und Wirtschaftswissenschaften studiert. Er ist nun Referent für Arbeitsmarktpolitik im Kabinett des Bundesministers für Arbeit. Dieser Text gibt seine privaten Einschätzungen wieder.

International

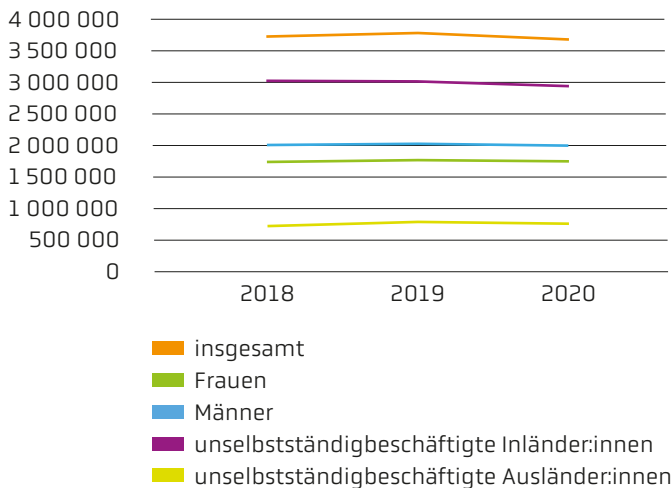
Fremdenrechtliche Aspekte des österreichischen Arbeitsrechts

Als Österreicher:in oder Staatsangehörige:r eines EU-Landes muss man im EU-Inland nicht daran denken, dass eine Arbeitsbewilligung notwendig ist- Die Grundprinzipien der EU ermöglichen den Zugang zum Arbeitsmarkt sowohl auf Arbeitgeber:innen als auch auf Arbeitnehmer:innenseite. Aber welche Hürden hat man eigentlich als Drittstaatsangehörige:r zu überwinden, wenn man in Österreich arbeiten möchte?

Rechtliche Grundlage für die unselbstständige Arbeit von Drittstaatsangehörigen bildet das Ausländerbeschäftigungsgesetz (Bundesgesetz vom 20. März 1975, mit dem die Beschäftigung von Ausländern geregelt wird idgF). Ausländer:innen die aus dem Geltungsbereich des AuslBG ausgenommen sind, können wie jede:r Inländer:in ohne zusätzlich Bewilligung beschäftigt werden. Fällt man in den Geltungsbereich des AuslBG, wird eine Arbeitsbewilligung benötigt.

Einen kurzen grafischen Überblick über unselbstständig beschäftigte Ausländer:innen im Vergleich zu unselbstständig beschäftigten Inländer:innen bieten folgende Grafiken, die auf Basis der Daten vom AMS erstellt wurden:

Unselbstständig Beschäftigte



Information

Informationen zu Studieren und Arbeiten als Drittstaatsangehörige:r findet ihr hier:

https://www.oesterreich.gv.at/themen/bildung_und_neue_medien/universitaet/1/1/Seite.160224.html

Zusätzlich gibt es ein Handbuch, das unter folgendem Link abrufbar ist:

https://www.wko.at/site/Migration/OEIF_Handbuch_Studieren_und_arbeitn_in_Oe_de.pdf

Information

Unter folgenden Links findet ihr gut aufbereitete Informationen zum Thema Ausländer:innenbeschäftigung

https://www.oesterreich.gv.at/themen/leben_in_oesterreich/aufenthalt/3/Seite.120221.html

https://www.oesterreich.gv.at/themen/bauen_wohnen_und_umwelt/umzug/2/1/Seite.180651.html

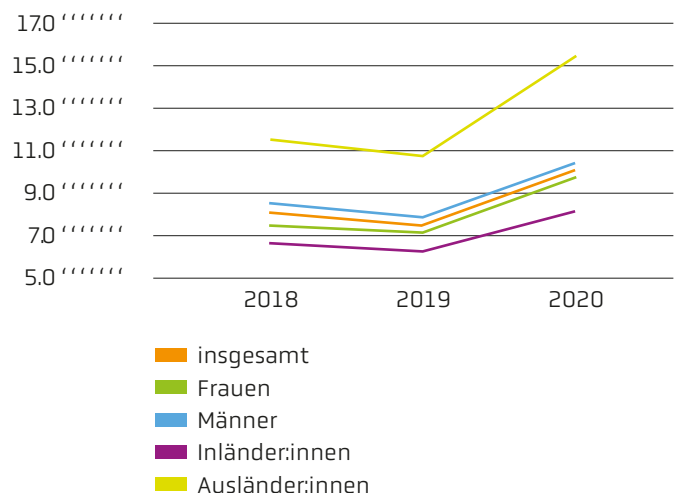
<https://www.usp.gv.at/mitarbeiter/auslaendische-beschaeftigte/buerger-aus-nicht-eu-ewr-staaten.html>

<https://www.wko.at/service/arbeitsrecht-sozialrecht/auslaenderbeschaeftigung.html>

https://www.wko.at/service/arbeitsrecht-sozialrecht/Ausnahmen_vom_Auslaenderbeschaeftigungsgesetz.html

<https://www.ams.at/unternehmen/service-zur-personalsuche/beschaeftigung-auslaendischer-arbeitskraefte>

Arbeitslosenquote





Studieren und Arbeiten

Rechtliche Aspekte

Sophie Olivier
ÖH Jus



Für die einen ist das Jobben während des Studiums ein Muss, für andere wiederum ein gern gesehener Zusatzpolster am Konto sowie Eintrag im Lebenslauf. Allerdings gibt es gewisse rechtliche Aspekte, die während eines Nebenjobs beachtet werden sollten. Wie ihr als Student:innen auf der sicheren Seite seid und für euch gleichzeitig das Bestmögliche herausholt, erfahrt ihr kurz zusammengefasst in diesem Artikel.

Zunächst spielen die Zuverdienstgrenzen in Hinblick auf den Erhalt von Familien- und Studienbeihilfe eine Rolle.

Um die Familienbeihilfe weiterhin zu erhalten, gilt es die Zuverdienstgrenze von 15.000€ pro Jahr nicht zu überschreiten. Dieser Betrag wurde mit 1.1.2020 von zuvor 10.000 € pro Jahr auf die eben genannten 15.000 € erhöht. Jahresbruttoeinkünfte minus Sozialversicherungsbeiträge, Werbungskosten, Sonderausgaben und außergewöhnliche Belastungen ergeben die Grenze der 15.000€. Wird diese überschritten, so ist die Differenz zwischen tatsächlichem Einkommen und Zuverdienstgrenze an das Finanzamt zurückzuzahlen. Lehrlingsentschädigungen, Waisensonnen und Waisensversorgungsgenüsse erhöhen das jährliche Einkommen nicht.

Neben dem Bezug der Studienbeihilfe dürfen nicht mehr als 15.000€ pro Kalenderjahr dazuverdient werden. Dieser Betrag setzt sich gleichsam wie jener der Familienbeihilfe zusammen. Bezieht ihr die Studienbeihilfe nicht für ein ganzes Kalenderjahr, so verringert sich die Zuverdienstgrenze aliquot. Zur Berechnung wird folgende Formel herangezogen: $15.000 \text{ EUR} / 12 \times \text{Zahl der Monate des Beihilfenbezugs}$. Wichtig zu wissen ist, dass Waisensonnen, Karenzgeld, Kinderbetreuungsgeld, Weiterbildungsgeld, Arbeitslosengeld, Krankengeld, Sozialhilfe, Notstandshilfe, Sonderunterstützung nach dem Son-

derunterstützungsgesetz sowie Sonderzahlungen (Urlaubs- und Weihnachtsgeld, Überstundenabgeltungen, Abfertigungen, Auszahlungen aus Vorsorgekassen, etc.) zum Jahresbruttoeinkommen dazugezählt werden! Dies gilt nur für den Bezug der Studienbeihilfe, nicht auch für die Familienbeihilfe.

Viele Studierende arbeiten als geringfügig Angestellte. Geringfügig beschäftigt ist, wer nicht mehr als 475,86 € pro Monat verdient (Sonderzahlungen, Urlaubs- und Weihnachtsgeld sind nicht einzurechnen). Hier ist man lediglich unfallversichert. Wer lieber auch kranken- und pensionsversichert sein möchte und so auch billig Pensionsversicherungszeiten erwerben will, kann sich freiwillig für monatlich aktuell 67,18 € selbst versichern. Dies ist vor allem auch deshalb empfehlenswert, weil Versicherungszeiten in der Pensionsversicherung günstig und nebenbei angesammelt werden können, diese folglich nicht später teurer nachgekauft werden müssen. Mit der Arbeitnehmer:innenveranlagung (ANV) können jährlich 50 % der bezahlten Prämien – höchstens 800 Euro pro Jahr – als SV-Bonus wieder zurückgeholt werden.

Steuerrechtlich macht es keinen Unterschied, ob ein Werkvertrag oder freier Dienstvertrag besteht. Wer mit einem freien Dienstvertrag oder Werkvertrag arbeitet gilt für das Finanzamt als selbstständig und ist somit für die Einkommens- und ggf. Umsatzsteuer selbst verantwortlich.

Steuerpflicht besteht für Einkünfte aus selbstständiger Arbeit ab einem Betrag von 11.000 €. Liegt der Jahresgewinn über dem genannten Betrag so muss eine Einkommensteuererklärung abgegeben werden. Der Jahresgewinn errechnet sich aus den Einnahmen abzüglich der Betriebsausgaben. Besonders praktisch ist hier, dass Betriebsausgaben von den Einnahmen abgezogen werden können. Konkret bedeutet das folgendes: Die Kosten des Studiums, wie etwa Studiengebühren, Bücher und Skripten, Fahrtkosten etc. könnt ihr von der Steuer absetzen. Auf Anfrage des Finanzamts müssen jene Ausgaben nachgewiesen werden, die steuerlich geltend gemacht wurden. Folglich solltet ihr die Belege der beruflichen Ausgaben und Studienkosten das ganze Jahr über sammeln und 7 Jahre aufbewahren, um auf der sicheren Seite zu sein.

Versicherungstechnisch gibt es Unterschiede beim Werkvertrag und freien Dienstvertrag: Bei letzterem muss der Dienstgeber bei Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze die Sozialversicherungsbeiträge einbehalten und an die ÖGK abführen. Beim Werkvertrag hingegen müsst ihr euch immer selbst um die Versicherungspflicht kümmern.

Für weitere Informationen könnt ihr gerne die Website des ÖH Sozialreferates besuchen sowie auch auf der Website der Arbeiterkammer vorbeischaun, die diesbezüglich einige detaillierte Folder bereithält.

Work-Life-Balance

Verschiedene juristische Berufe im Vergleich

Als Studierende der Rechtswissenschaften steht uns nach dem Abschluss ein breites Beschäftigungsfeld offen – sei es als Rechtsanwältin, Verwaltungsjurist:in oder etwas ganz anderes. Doch wie sieht es in diesen klassischen Bereichen mit der Work-Life-Balance aus? Wo ist die beste Vereinbarkeit mit Familie, Freund:innen und Hobbies gegeben? Iuris Acta hat sich bei einigen Jurist:innen umgehört.

1

Angaben zur Person:

Beamter, 45 Jahre, männlich, Mag.jur

Was ist Ihre durchschnittliche Wochenarbeitszeit?

Durchschnittlich 50h/Woche

Wie flexible können Sie sich Ihre Arbeitszeit einteilen?

Die Einteilung der Arbeitszeit ist relativ flexibel einteilbar, wobei eine Kernzeit einzuhalten ist. Ansonsten bin ich relativ frei bei Gestaltung meiner Arbeitszeit.

Wie sieht die Entlohnung dieser Arbeitszeit im Groben aus?

Mit der Entlohnung bin ich eigentlich sehr zufrieden wobei, die zahlreichen angefallenen Überstunden ausbezahlt werden. Hier schlägt allerdings die Steuer voll zu. Ein Abbau der Überstunden als Zeitausgleich ist bei meinem Beruf langfristig nicht möglich.

Wie sehen Sie die Vereinbarkeit Ihres Berufs mit Familie/Freundschaften/Freizeitgestaltung?

Eine Vereinbarkeit meines Berufes

mit Familie ist relativ gut möglich. Erforderliche Pflegefreistellungen sind unkompliziert möglich. Auch kurzfristig genommener Zeitausgleich ist – wenn nicht allzu lang – möglich.

Was ist Ihr Ausgleich zum Beruf?

Ausgleich zum Beruf: Familie und Hobbys.

Inwiefern hat sich die Covid-19 Pandemie auf Ihre Arbeit ausgewirkt?

Homeoffice ist plötzlich möglich geworden.

2

Angaben zur Person

Rechtsanwalt (Partner), 37 Jahre, männlich, Mag.iur., Dr.iur., LL.M.

Was ist Ihre durchschnittliche Wochenarbeitszeit?

60 Stunden, teils mehr.

Wie flexible können Sie sich Ihre Arbeitszeit einteilen?

Wir sind Dienstleister und daher in einem gewissen Ausmaß abhängig von Mandant:innen, Behörden-terminen, aber auch von internen Abstimmungen mit Kolleg:innen. Abgesehen davon sind wir – eine Erreichbarkeit während der Kernzeiten vorausgesetzt – sehr flexibel mit Blick auf Arbeitszeit und Arbeitsort, wir können uns praktisch von überall aus einloggen und arbeiten.

Wie sieht die Entlohnung dieser

Arbeitszeit im Groben aus?

Als Partner erhalte ich eine Gewinnbeteiligung

Wie sehen Sie die Vereinbarkeit Ihres Berufs mit Familie/Freundschaften/Freizeitgestaltung?

Treffen mit Freunden oder nicht im selben Haushalt lebenden Personen unter der Woche gestalten sich manchmal schwierig, weil Treffen wochentags am frühen Abend teils mit Besprechungen und anderen Terminen oder dringenden Fristen kollidieren. Umgekehrt sind „remote office“, fallweise längere Pausen, ein späteres Erscheinen oder früheres Gehen – vorbehaltlich einer gewissen Erreichbarkeit – durchaus möglich. Ich bin kürzlich Vater geworden und arbeite viel von zu Hause aus, um eine aktive Vaterrolle einnehmen zu können. Das führt dazu, dass sich

meine Arbeitszeiten in den Abend/die Nacht hineinverlagern, weil ich tagsüber eben auch andere, familiäre Aufgaben zu erfüllen habe, mich mit meinem Sohn beschäftigen möchte. Solange ich erreichbar bin und mein Arbeitspensum insgesamt erreiche, stellt das kein Problem dar. Es gibt nicht viele Berufe, die Derartiges erlauben.

Was ist Ihr Ausgleich zum Beruf?

Meine Familie, dann der Haushalt, wenn Zeit bleibt auch Bücher und – immer seltener – Sport.

Inwiefern hat sich die Covid-19 Pandemie auf Ihre Arbeit ausgewirkt?

Die Pandemie hat dazu geführt, dass viele Termine online abgehalten werden. Das erleichtert und fördert die Flexibilisierung unserer Arbeitsbedingungen.

3

Angaben zur Person

Beamtin, 52 Jahre, weiblich, Mag.jur

Was ist Ihre durchschnittliche Wochenarbeitszeit?

durchschnittlich 50 Wochenstunden, in Spitzenzeiten bis zu 65

Wie flexible können Sie sich Ihre Arbeitszeit einteilen?

Meine Arbeitszeit ist sehr flexibel – in Absprache mit den Kolleg:innen – einteilbar. Es muss gewährleistet sein, dass ein:e Jurist:in an der Dienststelle erreichbar sein.

Wie sieht die Entlohnung dieser Arbeitszeit im Groben aus?

Die Entlohnung ist angemessen, Überstunden werden ausbezahlt oder können als Freizeitausgleich konsumiert werden.

Wie sehen Sie die Vereinbarkeit Ihres Berufs mit Familie/Freundschaften/Freizeitgestaltung?

Grundsätzlich sind Beruf und Familie gut vereinbar. Es bleibt ausreichend Zeit für die Pflege von Freundschaften und kann einer ausgleichenden Freizeitbeschäftigung nachgegangen werden.

Was ist Ihr Ausgleich zum Beruf?

Ausgleich finde ich insbesondere im Sport – Laufen, Wandern, Radfahren.

Inwiefern hat sich die Covid-19 Pandemie auf Ihre Arbeit ausgewirkt?

Durch die Pandemie stieg das Wochenpensum, inklusive dem Einsatz an Wochenenden und Feiertagen, enorm an, ein Freizeitausgleich ist kaum möglich. Der Einsatz im Krisenstab drängte die vielfältige Linienarbeit deutlich zurück.

4

Angaben zur Person:

Rechtsanwaltsanwältin, 35 Jahre, weiblich, Mag.jur, Dr.jur

Was ist Ihre durchschnittliche Wochenarbeitszeit?

ca. 50 – 55 Stunden

Wie flexible können Sie sich Ihre Arbeitszeit einteilen?

Für Rechtsanwaltsanwältin und Rechtsanwaltsanwältin gilt bei uns in der Kanzlei grundsätzlich eine Zeitvorgabe von 9 bis 19 Uhr. Eine flexible Arbeitszeiteinteilung ist daher eher nicht möglich, dafür

kann Home Office sehr flexibel in Anspruch genommen werden.

Wie sieht die Entlohnung dieser Arbeitszeit im Groben aus?

Die Entlohnung ist fair und entspricht meinen Vorstellungen.

Wie sehen Sie die Vereinbarkeit Ihres Berufs mit Familie/Freundschaften/Freizeitgestaltung?

Die Vereinbarkeit ist herausfordernd und jedenfalls schwieriger als bei einem Job im öffentlichen Dienst (wo ich vorher war).

Was ist Ihr Ausgleich zum Beruf?

Vor allem Sport, unter anderem auch mit Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen im Rahmen von gemeinsamen Laufrunden.

Inwiefern hat sich die Covid-19 Pandemie auf Ihre Arbeit ausgewirkt?

Indem Besprechungen größtenteils Online stattfinden und Verhandlungen vermehrt vertagt werden. Inhaltlich sind pandemie-spezifische Rechtsfragen, wie zB rechtliche Vorgaben für das Inverkehrbringen von Corona-Schnelltests oder Desinfektionsmittel, hinzugekommen.

5

Angaben zur Person

Rechtsanwaltsanwältin, 28 Jahre, männlich, Mag.jur

Was ist Ihre durchschnittliche Wochenarbeitszeit?

ca 55 h

Wie flexible können Sie sich Ihre Arbeitszeit einteilen?

Stark abhängig vom jeweiligen Vorgesetzten und den aktuell zu bearbeitenden Fällen/Projekten. Grundsätzlich gibt es Kernzeiten innerhalb derer die Erreichbarkeit erwartet wird. Nach Abstimmung mit der/dem Vorgesetzten ist eine

abweichende Zeiteinteilung möglich. Einzelne Abwesenheiten für private Erledigungen/Arztbesuche etc sind grundsätzlich ohne Abstimmung möglich.

Wie sieht die Entlohnung dieser Arbeitszeit im Groben aus?

All-In-Entgelt; Abhängig von Dienstjahren/Berufserfahrung/Ausbildung

Wie sehen Sie die Vereinbarkeit Ihres Berufs mit Familie/Freundschaften/Freizeitgestaltung?

Zweifellos gibt es Berufe die besser mit dem Privatleben vereinbar sind. Dies ist im Wesentlichen

durch Arbeitszeiten bedingt, die keinem „9 to 5“-Job entsprechen. Bei entsprechendem Verständnis von Partner:in/Freunden/Familie und einer guten Organisation kann jedoch auch hier ein Ausgleich gefunden werden.

Was ist Ihr Ausgleich zum Beruf?

Sport

Inwiefern hat sich die Covid-19 Pandemie auf Ihre Arbeit ausgewirkt?

Vermehrte Home-Office-Tätigkeit. Besprechungen/Verhandlungen finden vermehrt virtuell statt.



Studieren und Arbeiten

Study & Work

Elisabeth Übertsberger
ÖH Jus



Mit dem Programm **Study & Work** erhältst du die Möglichkeit, bereits während deiner Studienzzeit die notwendige Praxiserfahrung zu sammeln. Dein:e Arbeitgeber:in lässt dir dabei ausreichend Flexibilität, deine Dienstzeiten entsprechend deinem Stundenplan anzupassen. Du profitierst darüber hinaus durch deine:n persönliche:n Mentor:in im Unternehmen, die oder der dir den Einstieg ins Arbeitsleben erleichtert und bei vielen Fragen zur Seite steht.

Was heißt Study & Work?

Du arbeitest 5 bis max. 15 Stunden pro Woche in einem Unternehmen. Dabei gewährt dir deine:n Arbeitgeber:in ausreichend Flexibilität, um Studium und Job gut vereinbaren zu können. In den Sommerferien bekommst du die Möglichkeit, für ein Monat Vollzeit zu arbeiten. Ein:e Mentor:in des Unternehmens steht dir zur Seite, berät dich bei all deinen Fragen und unterstützt dich, dein Studium durchzuziehen. Mit dem Study & Work Programm lernst du nicht nur von Anfang an, wie es in der Praxis läuft, sondern lernst vielleicht bereits während des Studiums deine:n zukünftige:n Arbeitgeber:in kennen.

Bewerbung für Study & Work

-Auswahl des passenden Jobs unter jku.at/study-and-work
-Bewerbung direkt über die oder den vom Unternehmen angegebene:n Ansprechpartner:in mit deinem Studienerfolgsnachweis und den vom Unternehmen geforderten Bewerbungsunterlagen.
-Das Unternehmen erteilt dir eine Zu- oder Absage.

Voraussetzungen

-Du befindest dich mindestens im 3. Semester und bist prüfungsaktiv.
-Deine StEOP hast du erfolgreich abgeschlossen.
-Für die Dauer des Study & Work Programms wird die erfolgreiche Absolvierung von mindestens 20 ECTS Punkten pro Semester erwartet.

Welche Arbeitgeber sind hier beispielsweise am Projekt beteiligt?

- Engel
- JKU
- Voestalpine
- Ubitec
- EY – Österreich Ernst & Young
- Wacker Neuson

Die Ausschreibungen werden laufend aktualisiert – es lohnt sich, regelmäßig reinzuschauen

Zur Zeit finden sich beim Study & Work Programm erst wenige juristische Angebote. Aber auch als ÖH JKU gibt es einen Platz für Ausschreibungen – die ÖH Jobbörse! Schau unter <https://oeh.jku.at/boerse/jobs> für deinen Job neben dem Studium. Auch auf unseren Social Media Kanälen teilen wir regelmäßig Jobangebote.

Information



Schon gewusst?

Die ÖH JKU bietet dir als Service die ÖH Jobbörse! Hier findest du aktuelle Jobs, die für Studenten zugeschnitten sind.

Schau rein: <https://oeh.jku.at/boerse/jobs>





Tobias Leitner

ÖH WiJus

Anja Federschmid

ÖH Jus

News aus deiner

Studienvertretung



Miriam Scheichelbauer

ÖH Jus

How to survive law school

Mit deiner ÖH Jus durch die Prüfungsphase

Corona und Lernstress, das unselige Duo zum Semesterschluss seit zwei Jahren. Gut, der Lernstress war immer da, Corona ist nur dazugekommen. Dann auch noch ein weiterer Lockdown, der das nötige studentische Sozialeben behindert hat. Und während gefühlt jeder außer dir entspannt die neuesten Serien schaut, darfst du dich mit den aktuellsten Rechtsstreitigkeiten und absurdesten Mindermeinungen beschäftigen. Was also tun um in solchen Zeiten nicht völlig durchzudrehen?

Nimm dir eine Auszeit vom Stress. Gönn dir ein paar nette Stunden mit den engsten Freund:innen, beim Shopping oder mit Netflix. Schalte ab, vergiss eine Zeitlang die Lernerei und nach kurzer Zeit kannst du erfrischt wieder zurück ans Werk gehen. Das gilt natürlich auch für die Menge des Lernstoffs. „Mäßig, aber regelmäßig“ bringt mehr als Binge-Learning, das Gehirn braucht Zeit, um die Information zu verarbeiten und zu speichern. Schlafe einmal über Unverstandenes, am nächsten Morgen schaut Vieles dann gleich besser aus. Während du schläfst, arbeitet dein Gehirn nämlich weiter und ordnet die Informationen. Und wenn es mal nicht funktioniert hat, kannst du es ja nächste Nacht wieder probieren.

Ein bewährtes Mittel sind auch positive Assoziationen und Vorfriede.

Stelle dir einfach vor, was du alles machen wirst, wenn die Anstrengung erst einmal vorbei ist und fühle die Entspannung, die nach der Klausur über dich kommen wird. Nimm dir vielleicht auch etwas vor, auf das du dich freuen kannst. Denke immer daran, warum du gerade Jus gewählt hast und was dich daran so interessiert. Dann fällt es dir viel leichter, dich für dein Ziel noch einmal so richtig anzustrengen.

Vernachlässige trotz Covid und Lockdown deine sozialen Kontakte nicht allzu sehr, diese sind ein wichtiges Puzzleteil in deinem allgemeinen Wohlbefinden. Lerne zusammen mit und von anderen! Bilde Lerngruppen, in denen die Mitglieder sich gegenseitig motivieren und antreiben können. Gemeinsam geht Vieles leichter von der Hand als alleine. Da-

rum macht das gemeinsame Lernen auch gleich viel mehr Spaß. Solltest du außerdem einmal etwas nicht sofort verstehen, kann es gut sein, dass genau dieses Thema jemand anderem aus deiner Lerngruppe besonders liegt und der- oder diejenige es dir erklären kann.

Last but not least, weils einfach sein muss: arbeite an deinem Mindset! Mit einer erfolgsorientierten, positiven Herangehensweise an sämtliche Probleme des Alltags und des Studiums wirst du weniger Zeit dafür benötigen, dich irgendwie weiterzukämpfen, weil du nämlich motiviert bist. Es wird dir leichter fallen, zu lernen, Prüfungen erfolgreich zu bestehen und dein Leben dazu auch noch zu genießen.

Familie

Studieren mit Kind

Stefanie Bosch

ÖH Jus



Ein Studium mit Kind ist nicht unmöglich, es bedarf nur eines klaren Plans und viel Struktur, damit am Ende alle glücklich sind. Ein Studium mit Kind ist ein Marathon, kein kurzer Sprint.

Damals und heute

In meinem ersten Studium war ich noch kinderlos. Ich hatte viel Zeit, um mich stundenlang in die Bibliothek zu setzen und Aufsätze zu lesen, meine Ausarbeitungen schön zu machen, den Aufsatz, von dem der/die Professor:in gesprochen hatte, herauszusuchen und zu lesen und viel zu lernen. Mit meinem 20-Stundenjob ließ sich das alles gut vereinbaren. Denn ich hatte Zeit und musste mich nur um mich kümmern. Jetzt befinde ich mich in meinem zweiten Studium. Was hat sich geändert? Ich habe 2 Kinder, im Alter von 2 und 5 und arbeite 30 Stunden die Woche. Und ja es geht! Und nein ich bin nicht überfordert. Wie ich das bewältige, mag ich dir kurz aufzeigen.

Herausforderung Zeitmanagement

Ich liebe Struktur und fühle mich am besten, wenn ich einen Plan habe. Meine Kinder lehrten mich, dass man nicht alles im Leben planen kann. Denn ein Tag wie du ihn planst kommt meistens anders als erhofft oder geplant, sei es dass ein Kind krank ist oder der/die Babysitter:in ausfällt. Trotzdem benötige ich einen groben Plan der Dinge, die anstehen. Daher plane ich am Sonntag mit meinem Partner die Woche. Also welche Termine stehen an und wer kann was übernehmen. Hierbei ist wichtig, dass man die abgegebenen Agenden auch abgegeben hat. Also auch mal den Partner seine Erfahrung machen lässt und nicht nachprüft, ob er auch alles wirklich so gemacht hat, wie man es selber getan hätte. Auf diese Weise können wir die Belastung der Woche gut aufteilen, so dass der Mental Load im Rahmen bleibt.

Wie passt die Uni da rein?

Ich plane immer das gesamte Semester und stecke mir mein Ziel. Dabei lege ich mein Mindestziel fest, also was möchte ich erreichen, um zufrieden zu sein. Dieses Ziel versuche ich so realistisch wie möglich zu fassen. Denn mal ehrlich, mit 2 Kindern und Job ist es unrealistisch, wenn ich mir Ziele wie ein Vollzeitstudent stecken würde. Wenn ich mein Mindestziel habe, lege ich das „nice-to-have“ Ziel fest. Das kann ein extra Kurs sein, den ich schon einmal vorbereite oder ein größeres Fach. Wenn beide Ziele festgelegt sind, dann geht es an den Semesterfahrplan. Dabei schaue ich mir die Termine an und fange, wenn möglich direkt mit oder auch vor Semesterstart an, mir den Stoff anzuschauen und zusammenzufassen. Wichtig ist, dabei immer direkt mitzulernen und nicht bis zur Klausur zu warten. Denn wie schon gesagt, planen kann man viel, doch wenn dein Leben von anderen mit-

bestimmt wird, dann musst du flexibel bleiben und dein Lernplan umstellen können. Sonst kommst du in zeitliche Probleme.

Also nur noch Arbeit, Uni und Familie? Wo bleibt die Zeit für mich?

Ganz wichtig ist, sich nicht selbst zu vergessen. Denn Arbeiten, Familie und Studium sind nicht ohne. Du solltest von Zeit zu Zeit in dich hineinspüren, wie es aussieht. Denn oft Laufen wir und können nicht mehr stoppen, „wenn ich das fertig habe, dann...“, „ich mach nur noch schnell“, solche und andere Sätze finden wir oft, wenn wir uns anfangen zu rechtfertigen, dass wir schon noch die Kraft und Ausdauer haben und so weitermachen können, wie bisher. Mir geht es selbst nicht anders. Oft denke ich mir „ich höre mir noch kurz die Vorlesung an und mache dann noch schnell die Vorbereitung für die Übung“. Wenn ich dann beides fertig habe, fühle ich mich auch fertig. Hier hilft es Gas wegzunehmen. Sicher wäre es schön, beides zu schaffen. Aber wenn ich beides auf zwei Tage verteile, dann habe ich Zeit für mich und für die Uni, und mal ehrlich es macht ja keinen Unterschied, ob ich beides an einem Tag machen oder auf zwei Tage verteile. Wichtig du musst dir auch mal frei nehmen. Wir glauben oft, das geht doch nicht. Aber doch es geht. Vielleicht kann dein:e Partner:in die Kinder übernehmen und du gehst einfach mal in die Sonne, trinkst einen Kaffee, gehst zur Massage etc. Mach was, worauf du schon immer Lust hattest, aber dir noch nie die Zeit nehmen konntest. Dadurch laden wir unsere Batterien oft am effektivsten auf.

Meine Tipps

Ein Studium mit Kind ist möglich. Strukturiere dir dein Semester mit realistischen Zielen, plane Lernpausen ein oder nimm sie dir, wenn es nötig wird und mach was, das nur dir guttut. Lerne immer in kleinen Portionen und immer mit, dann ist die Klausurvorbereitung „nur“ noch eine Wiederholung. Lege den Fokus immer nur auf einen Schwerpunkt, alles andere ist nett, kann aber warten. Kümmere dich um Babysitter:innen oder andere Personen, die dir bei der Kinderpflege helfen können, das ist vor allem bei und vor Klausuren wichtig, damit du den Kopf frei hast. Achte auf deinen Mental Load. Wenn du Aufgaben abgegeben hast, dann sind es nicht mehr deine Aufgaben. Lass die Verantwortung hierfür los und vertraue darauf, dass die Person, die sich der Aufgabe angenommen hat, das schon schaffen wird. Belohne dich, wenn du wieder einen Schein, eine Klausur oder ein Fach absolviert hast.



Salzburger MMJus- Stammtisch



Multimedia

Der Salzburger MMJus-Stammtisch

Elisabeth Übertsberger

ÖH Jus



Seit nun etwa 7 Jahren treffen wir MMJus-Studentinnen uns in regelmäßigen Abständen zum regen und lustigen Austausch.

Eingependelt haben sich ca. zwei Termine jährlich die entweder zu Semesterbeginn oder zu Semesterende stattfinden.

Der Termin richtet sich nach den Zeitmöglichkeiten unserer fertigen Absolventen – die den Neulingen am Stammtisch die besten Tipps und Erfahrungen zum Umgang mitgeben können.

Meist organisiere ich Zeit und Ort des Stammtisches. Die Termine veröffentliche ich im privat organisierten Forum der Multimediastudierenden – www.mmjus.de und in den für alle zugänglichen Facebookgruppen.

Wir Salzburger MMJus-Studierende tauschen uns auch gerne (und der Einfachheit halber) in einer WhatsApp Gruppe aus.

Interessierte Salzburger:innen und Grenzgänger:innen können mich gerne via oben genannter Portale kontaktieren oder sich an die ÖH wenden. Wir freuen uns auf rege Teilnahme!

Information



Du bist MMJuslerin aus einem anderen Bundesland oder Expat? Auf www.mmjus.de gibt es für jedes Bundesland und auch fürs Ausland einen Feed zum Thema Stammtisch

ÖH WiJus

Wird die Arbeitsentlohnung aufgrund der neuen ökosozialen Steuerreform attraktiver?

Personen, die jeden Tag hart und fleißig arbeiten, sollen belohnt werden. Durch die Einführung des ökosozialen Steuerreformgesetz 2022 (ÖkoStRefG 2022) wurde einige Entlastungsmaßnahmen für Einkommensbezieher:innen gesetzt. Geplant sind eine Senkung der Lohn- und Einkommensteuer, Senkung der Körperschaftsteuer, Erhöhung des Familienbonus Plus und vieles mehr. Man könnte glatt meinen, dass uns im Jahr 2022 eine beachtenswerte Steuererleichterung zukommt. Wichtig: Da sich dieser Artikel konkret auf die Entlohnung eines:r Dienstnehmers:in bezieht, werden auch nur die passenden und relevanten Änderungen des ÖkoStRefG 2022 genannt.

Personen, die jeden Tag hart und fleißig arbeiten, sollen belohnt werden. Durch die Einführung des ökosozialen Steuerreformgesetz 2022 (ÖkoStRefG 2022) wurde einige Entlastungsmaßnahmen für Einkommensbezieher:innen gesetzt. Geplant sind eine Senkung der Lohn- und Einkommensteuer, Senkung der Körperschaftsteuer, Erhöhung des Familienbonus Plus und vieles mehr. Man könnte glatt meinen, dass uns im Jahr 2022 eine beachtenswerte Steuererleichterung zukommt.

Wichtig: Da sich dieser Artikel konkret auf die Entlohnung eines:r Dienstnehmers:in bezieht, werden auch nur die passenden und relevanten Änderungen des ÖkoStRefG 2022 genannt.

Änderung der Lohn- und Einkommensteuer

Für die Berechnung der Lohn- bzw Einkommensteuer ist man an den progressiven Steuertarif gebunden, der in § 33 Einkommensteuergesetz (EStG) geregelt ist. Für die Anwendung des Tarifs wird zuerst das Einkommen zerlegt, sodass jeder Steuersatz angewendet werden kann.

Einkommen pro Jahr	Stand 2021
€ 0 – € 11.000	0%
über € 11.000 bis € 18.000	20%
über € 18.000 bis € 31.000	35%
über € 31.000 bis € 60.000	42%
über € 60.000 bis € 90.000	48%
über € 90.000 bis € 1.000.000	50%
ab € 1.000.000 (bis 2025)	55%

Wichtig: Bei den kommenden Beispielen wurde lediglich der Verdienst mit dem Einkommensteuertarif berechnet. In der Praxis wird hingegen, der Sozialversicherungsbeitrag, Werbungskosten und allfällige Sonderausgaben bei der Aufstellung berücksichtigt.

Beispiel: Person A verdient € 37.500 pro Jahr.

$€ 11.000 - € 0 = € 11.000 * 0\% = € 0$
 $€ 18.000 - € 11.000 = € 7.000 * 20\% = € 1.400$
 $€ 31.000 - € 18.000 = € 13.000 * 35\% = € 4.550$
 $€ 37.500 - € 31.000 = € 6.500 * 42\% = € 2.730$
 Somit ergibt sich eine Steuer von € 8.680 pro Jahr.

Eine Veränderung gab es bereits im Jahr 2020, wo der erste Stufentarif von 25% auf 20% herabgesenkt wurde. Die Umsetzung wird nun weiter fortgesetzt, sodass ab dem 01. Juli 2022 der zweite Stufentarif von 35% auf 30% und der dritte Stufentarif ab dem 01. Juli 2023 von 42% auf 40% gesenkt wird.

Einkommen pro Jahr	Stand 2021	künftige Änderung
€ 0 – € 11.000	0%	
über € 11.000 bis € 18.000	20%	
über € 18.000 bis € 31.000	35%	30% (ab 01.07.22)
über € 31.000 bis € 60.000	42%	40% (ab 01.07.22)
über € 60.000 bis € 90.000	48%	
über € 90.000 bis € 1.000.000	50%	
ab € 1.000.000 (bis 2025)	55%	

Beispiel: Person A verdient € 37.500 pro Jahr.

$€ 11.000 - € 0 = € 11.000 * 0\% = € 0$
 $€ 18.000 - € 11.000 = € 7.000 * 20\% = € 1.400$
 $€ 31.000 - € 18.000 = € 13.000 * 30\% = € 3.900$
 $€ 37.500 - € 31.000 = € 6.500 * 40\% = € 2.600$
 Somit ergibt sich eine Steuer von € 7.900 pro Jahr.

Vergleicht man nun die beiden Beispiele, erkennt man, dass die Differenz der Einkommen- bzw Lohnsteuer ab dem 01.07.2023 bei € 780 liegt.

Änderung Familienbonus Plus

Die Bezieher:innen der Familienbeihilfe profitieren auch von der Neueinführung des ÖkoStRefG 2022. Der Schwellenwert des Familienbonus Plus wird für Kinder, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben von € 1.500 auf € 2.000 pro Kind und Jahr erhöht. Dieser Vorteil steht den Betroffenen erst ab dem 01. Juli 2022 zu. In den fortlaufenden Jahren soll der Familienbonus Plus weiter ansteigen. Im Jahr 2022 wird sie um € 250 und ab 2023 um € 500 jährlich erhöht. Für Kinder, die das 18. Lebensjahr bereits vollendet haben, steigt der Familienbonus Plus von € 500 auf € 650 pro Kind und Jahr und ab 2023 ist eine jährliche Steigerung um € 150 auch schon geplant.

Der höhere Familienbonus Plus wird automatisch berücksichtigt, wenn schon vor dem 01. Juli 2022 einem zugestanden ist. Anderenfalls kann im Rahmen der Arbeitnehmer:innenveranlagung die Beantragung mit dem Formular E 30 erfolgen.

Sozialversicherungsbeiträge

Personen, die nicht allzu viel verdienen bzw. aufgrund ihres Einkommens gar keine Lohnsteuer zahlen, können die Vorteile der ökosozialen Steuerreform genießen. Durch die Senkung der Krankenversicherungsbeiträgen soll eine Entlastung gewährleistet werden. Einkommensbezieher:innen, die nicht mehr als € 2.600 brutto pro Monat verdienen, zahlen ab Juli 2022 um 1,7 Prozentpunkte weniger an Sozialversicherungsbeiträgen.



Shahrzad Nadery

ÖH WiJus



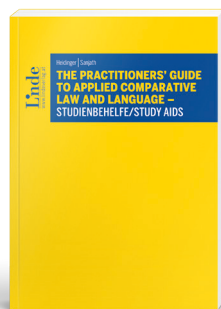
Mit Linde im Studium voll durchblicken

Die richtige Literatur für deinen erfolgreichen Studienfortschritt.



Steuerrecht für das Studium

- Antworten zu rund 1.400 abgabenrechtlichen Fragen
- Grundlagenwissen, Praxisfälle und systematische Lösungsvorschläge



The Practitioners' Guide to Applied Comparative Law and Language - Studienbehelfe / Study Aids

- 19 Rechtsgebiete in den vier Rechtsordnungen (Deutschland, USA, UK / England und Österreich)
- 78 Studienbehelfe

Weitere Empfehlungen für Durchblicker*innen:

KODEX Studienausgaben 2021/22 (Steuergesetze, Arbeitsrecht, Sozialrecht)

Linde Fachwissen gibt's auch zum Hören.

In unserer juristischen Podcast-Reihe bringen namhafte Expert*innen aktuelle Rechtsthemen auf den Punkt.

Zu hören auf lindemedia.at



Am Punkt.



lindeverlag.at



Recht und Innovation

Fällt das Recht hinter die Technologie zurück?

Markus Peternell

ÖH Jus



Digitalisierung gehört zu den Themen, die in den letzten Jahren immer präsenter geworden sind. Dadurch ergeben sich nicht nur neue Probleme bei der Umstellung, sondern auch viele unterschiedliche Möglichkeiten und Chancen, sowohl hinsichtlich bestehender Branchen als auch in unerforschten, neuartigen Bereichen.

Auch wir Jurist:innen sind davon nicht ausgenommen. Um junge Studierende auf genau diese Herausforderungen vorzubereiten, wurde an der JKU das Bachelorstudium Rechtswissenschaften geschaffen. Dieses verbindet Elemente von Digitalisierung und IT mit einer vollwertigen rechtswissenschaftlichen Ausbildung. Dabei wird genau darauf geachtet, neueste Entwicklungen am Radar zu haben und in die Lehrveranstaltungen einfließen zu lassen. Wichtige Themen, die analysiert werden, sind zum Beispiel die Haftung für das Handeln von Maschinen, Stichwort Künstliche Intelligenz, und die Optimierung von Rechtsberatungen und Verwaltungstätigkeiten. Diese Gebiete werden in naher Zukunft eine tragende Rolle spielen. Technologien, die heute als neuester Stand der Technik gelten wie ChatBots, die einfache juristische Fragen klären, werden schon bald als altmodisch gelten. Es ist daher wichtig, dass die Rechtsprechung nicht hinter der technologischen Innovation zurückbleibt und sich stets mit den neu aufkommenden Problemen und deren rechtlichen

Beurteilung und Einordnung beschäftigt.

Eines der größten und in Zukunft vermutlich wichtigsten Gebiete ist jenes der künstlichen Intelligenz. Systeme zur automatischen Datenerkennung und Verarbeitung werden nicht nur in den neuesten Autos verbaut, sondern kümmern sich auch um die Analyse von Daten in einer Größenordnung, die die Vorstellung der meisten Menschen übersteigt. Dabei kann man leicht vergessen, dass diese Technologien noch relativ neuartig und weit von ihrem vollen Potential entfernt sind. Doch was passiert, wenn so einem System ein Fehler unterläuft? Eine Fußgänger:in von einem Auto nicht als solche:er erkannt wird oder dieses ein Stopp-Schild nicht als solches erfasst? Wer haftet für Fehler von Maschinen, die von Menschen gemacht wurden? Ein großer Teil der juristischen Arbeit wird sich in Zukunft damit beschäftigen, einen Rahmen für diese neuen Technologien zu schaffen. Daher muss sichergestellt werden, dass wir auf jede neue technische Innovation vorbereitet sind.

Hörsaalkino mit Podiumsdiskussion „Murer – Anatomie eines Prozesses“



Am 28. Oktober 2021 fand das Hörsaalkino mit anschließender Podiumsdiskussion der ÖH Doktorat Jus in Kooperation mit dem Institut für Strafrechtswissenschaften statt. Es folgten rund 200 Studierende insgesamt knapp vier Stunden – man beachte: mehr als zwei LVA-Einheiten – mit großem Interesse dem Film und der anschließenden Podiumsdiskussion.

Murer – Anatomie eines Prozesses

Im ersten Teil der Veranstaltung erzählte der Film „Murer – Anatomie eines Prozesses“ anhand originaler Gerichtsdokumente den Fall des angesehenen steirischen Politikers Franz Murer. Dieser war im zweiten Weltkrieg einer der Hauptverantwortlichen für die Tötung der Juden und Jüdinnen in Vilnius. „Der Schlächter von Vilnius“ kam in Österreich vor Gericht und wurde trotz erdrückender Beweislage nicht verurteilt. Vielmehr vermittelte der Film den Eindruck, dass der Prozess beinahe eine Verhöhnung der Opfer war und auch politische Interessen im Hintergrund eine nicht zu vernachlässigende Rolle spielten. Insbesondere die Rolle der Laienrichter und

der Umgang der Allgemeinbevölkerung mit den Beteiligten regten zum Nachdenken an. Dabei kam auch die Frage auf: Würde dieser Prozess heutzutage ähnlich ablaufen?

Podiumsdiskussion mit hochrangigen Gästen

Diese Frage wurde – neben weiteren interessante Aspekte – in der anschließenden Podiumsdiskussion angeregt debattiert. Die Expertinnen Univ.-Prof. Dr. Miloš Vec (Universität Wien, Lehrstuhl für Rechts- und Verfassungsgeschichte), Mag.a Agnes Sirkka Prammer (Juristin, Justizsprecherin Die Grünen), Dr. Siegmund Lengauer (Universitätsassistent am Institut für Strafrechtswissenschaften an der JKU) und OStA Mag. Herbert Harammer (Fachreferent für

Strafrecht und Einzelstrafsachen im BMJ) diskutierten unter anderem über die Einordnung der historischen Ereignisse, den Umgang Österreichs mit Kriegsverbrechern und die politische Einflussnahme damals und heute. Auch hinsichtlich aktueller Entwicklungen im Bereich der Justiz wurde aus dem Nähkästchen geplaudert. Die spannenden und anregenden Beiträge trugen das Ihre dazu bei, dass trotz fortgeschrittener Stunde ein voller Hörsaal 2 den Diskutant:innen mit regem Interesse bis zum Ende lauschte.

Eine Wiederholung dieses Formats ist für das Sommersemester 2021/22 geplant. Die Information dazu erfolgt rechtzeitig über unsere Kanäle.



Mag.a Magdalena Neuhofer, Univ.-Prof. Dr. Miloš Vec, Dr. Siegmund Lengauer, Mag.a Agnes Sirkka Prammer, OStA Mag. Herbert Harammer, Fabian Eigner (vlnr)



Ein voller Hörsaal lauscht der Diskussion bis zum Ende



Guter Rat ist teuer? Nicht bei deiner ÖH!



Ein Schwerpunkt unserer Arbeit ist die Beratung aller Studierenden.
Hier in aller Kürze die wichtigsten (und natürlich kostenlosen) Angebote:

ÖH-Rechtsberatung

„Hilfe, ich brauche einen Anwalt!“ – als Studierender ist man oft mit verzwickten Situationen konfrontiert, in denen man am liebsten kurz einen Anwalt fragen würde. Bei uns bekommst du eine kostenlose Erstberatung (am Campus) von der Kanzlei Summereder Aigner. Für Kunden der Raiffeisenbank OÖ ist auch die Zweitberatung kostenlos. Infos unter: oeh.jku.at/rechtsberatung

ÖH-Plagiats-Check

Deine Abschlussarbeit ist fertig und muss eigentlich nur mehr eingereicht werden, du bist dir aber nicht sicher, ob alles richtig zitiert ist? Mit unserer professionellen Plagiats-Check-Software kombiniert mit händischer Überprüfung, bekommst du von uns eine Einschätzung über Verbesserungspotentiale und wenn gewünscht individuelle Folgeberatung mit Tipps zur Arbeit. Infos und Kontakt findest du unter oeh.jku.at/plagiats-check

ÖH-Steuerberatung

Gemeinsam mit der Kanzlei Proconsult bieten wir dir die Möglichkeit, in diskretem Rahmen offen Fragen zu Verdienstgrenzen, Steuerberechnung, Sozialversicherung, Arbeitnehmerveranlagung und Start-Up-Gründung zu stellen. Die Beratungszeiten findest du unter oeh.jku.at/steuerberatung

Budgetberatung

Das Studentenbörserl ist meist nicht allzu prall und gerade zum Ende des Monats kann es dann schon einmal knapp werden. Damit du dir über deine Finanzen einen Überblick schaffen kannst und für dich am Ende des Monats doch ein bisschen was überbleibt, veranstaltet die ÖH gemeinsam mit Klartext regelmäßig Budgetberatung direkt am Campus. Alle Termine unter oeh.jku.at/budgetberatung

Studienwechselberatung

Du bist falsch in deinem Studium und willst wechseln? Bei der Studienwechselberatung helfen wir dir, beim Ablauf des Wechsels und beim Anrechnen von Kursen. Montag bis Donnerstag 08:30 – 16:00 im Sozialreferat (Keplergebäude). Für Informationen über die Erreichbarkeit während der COVID-19 Pandemie bitte unter sozialreferat@oeh.jku.at melden

Berufs- und Bildungsperspektivenberatung

Mitten im Studium. Ein Ende ist in Sicht. Doch was danach? Bei der Berufsperspektivenberatung von ÖH JKU und WIFI OÖ erfährst du, welche Perspektiven und Weiterbildungsmöglichkeiten du mit deinem Abschluss oder noch während des Studiums hast. Jeden Mittwoch 10:00 – 12:00.

Informationen zu den zahlreichen weiteren Angeboten und Services deiner ÖH JKU findest du unter: oeh.jku.at





Auslandssemester

Norge - Auslandssemester trotz Corona

Nach drei „Letters of Acceptance“ von meiner australischen Austauschuniversität musste ich schließlich mein Auslandssemester kurzfristig absagen, da Australien aufgrund von Corona immer noch die Grenzen geschlossen hatte. Da die Bewerbungsfrist für die USA schon abgelaufen war, fiel meine Wahl schließlich auf Norwegen.

Endlich in Bergen angekommen wurde ich vom besten Sommer seit über 50 Jahren begrüßt und ich konnte mir nicht vorstellen, dass das die regnerischste Stadt Europas sein sollte. Aus der anfänglichen Ungewissheit über das Zusammenleben mit fremden Menschen wurde schnell eine Abenteuerlust und so wurde fast täglich ein neuer Hausberg erklommen.

Nach dem allmählichen Wechsel vom Urlaubsfeeling zum Uni-Alltag kam ich auch etwas mit den Norwegern in Kontakt. Diese gelten oft als

sehr distanziert, jedoch wurde ich gleich bei meiner ersten Vorlesung von einem Norweger angesprochen. Bei Fragen oder anderen Dingen sind sie zudem äußerst bemüht und hilfsbereit, sodass ich dieses Vorurteil zum Großteil nicht bestätigen kann. Der Uni-Alltag wurde von Corona so gut wie nicht eingeschränkt. Die einzige Maßnahme der Uni war, dass nur jeder 2. Platz im Hörsaal besetzt werden sollte. In den Öffis sollte eine Maske (nur MNS) getragen werden, wenn ein Abstand von 1m nicht eingehalten werden konnte. In Restaurants und Clubs war eine Regis-

trierung erforderlich und man durfte nur am Tisch konsumieren. Ende September wurden die Maßnahmen allerdings aufgehoben und somit war so gut wie nichts mehr von der Pandemie zu spüren.

Meine Kurse fanden von Ende August bis Ende November statt. Die Professor:innen waren äußerst bemüht und sind im Vergleich zu Österreich sehr locker und verzichten daher auf Förmlichkeiten wie etwa Titel. Da von Corona so gut wie nichts zu spüren war, wurden auch die Klausuren wieder präsent abgehal-

ten und fanden Großteils von Ende November bis Mitte Dezember statt. Die Highlights eines Auslandssemesters liegen aber natürlich abseits der Uni. In der Freizeit haben ich und meine Mitbewohner:innen viel gemeinsam unternommen. Auch das Reisen innerhalb von Norwegen kam nicht zu kurz. Einer meiner Lieblingsausflüge war sicherlich Stavanger. Das Ölmuseum in Stavanger und die Wanderungen, etwa zum Kjeragbolten, bieten einen hervorragenden Einblick in die atemberaubende Natur, welche Norwegen ausmacht, und im Ölmuseum werden die Ölgewinnung und ihre Folgen für Norwegen nähergebracht.

Natürlich hat auch Bergen einiges zu bieten. Die Stadt wird von den 7 Hausbergen (und noch weiteren) umgeben, doch das bekannteste Wahrzeichen ist sicher das Hanseviertel Bryggen. Durch die vielen Berge, die auch teilweise direkt vom Zentrum aus zu erreichen sind, wirkt die 280.000-Einwohner-Stadt nicht

wie eine Großstadt, sondern vermittelt einen entspannten Eindruck inmitten der norwegischen Natur direkt am Fjord.

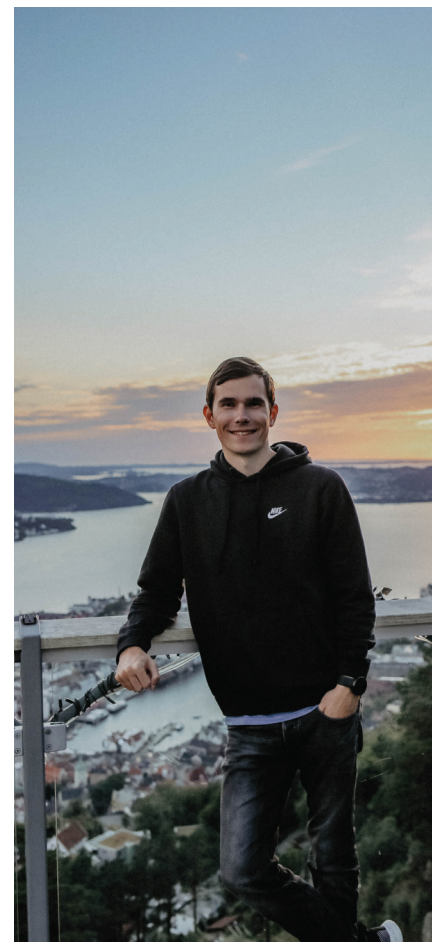
Bergen wird auch als „Das Herz der Fjorde“ bezeichnet, da von hier aus viele Fjorde zu erreichen sind. Am ersten Wochenende sind wir gleich mit der Fähre zum Hardangerfjord gefahren und haben die Wanderung zum Malmangernuten erfolgreich bewältigt. Eine Wanderung, die auch nicht fehlen darf, ist die zur Trolltunga. Je nachdem von wo aus man startet, sind es bis zu 27 km die man für den unvergesslichen, aber auch waghalsigen Ausblick auf sich nehmen muss.

Als der Sommer endete, machte sich plötzlich das typische Wetter in Bergen breit. In der regnerischsten Großstadt Europas lassen sich die Einwohner aber nicht allzu sehr von den ca. 240 Regentagen beeinflussen und so wird zum Beispiel auch bei schlechtem Wetter gewandert.

Falls das Wetter aber wirklich einmal zu schlecht ist, gibt es in Bergen viele Bars. Dass ein halber Liter Bier über 10€ kostet ist hierbei keine Seltenheit. Auch abseits der Bars spürt man im Alltag die hohen Preise in Norwegen, daher sind Too Good To Go oder der Duty Free Shop bei Studenten sehr beliebt.

Die Eindrücke von meinem Auslandssemester sind unbeschreiblich, da ich mit neuen Freund:innen aus allen Teilen der Welt, in kurzer Zeit so viel erlebt habe. Norwegen ist voller Überraschungen und ich hätte niemals gedacht, dass dieses Land so viel zu bieten hat. Ich rate allen die sich unsicher sind, es einfach zu machen, da ich Niemanden getroffen habe, der dieses Semester bereut!

Lukas Walchhofer





Stoff für Watch- & Readlist

Highlights für Cineasten im Namen des Rechts



Sabrina Wagner
OH Jus

David gegen Goliath, Billy Bob Thornton gegen William Hurt:

In dieser winterlichen Ausgabe der Bingewatcher- und Literaten-Rubrik liefern wir euch diesmal das Pendant zu Ferdinand von Schirachs *Gesinnung*, hinweg vom Drahtseilakt zwischen Recht und Gerechtigkeit, hinweg von semantischen Grauschattierungen, hin in eine cineastische Welt aus Schwarz und Weiß, Gut und Böse. Eine Welt, in der es den Zusehenden leicht fällt, sich auf eine Seite zu begeben, und mit dem tragischen Heroen mitzufiebern.

Die Nostalgie der 80er Anwaltsserien erfindet sich neu, und trifft auf den skurrilen Charme der Amazon Erfolgsserie „Goliath“, welche sich gerade in der finalen 4ten Staffel befindet. Eine bestechende Symbiose aus Thriller und Justiz Drama. Billy Bob Thornton (als Billy McBride) kämpft um das Leben von anderen und gegen vermeintlich übermächtige Gegner:innen. Sein Motiv ist Gerechtigkeit, sein Utensil ist das Gesetz. Kampfgeist flankiert Gerechtigkeitsfanatismus und zieht als Opponent gegen Geld, Macht und Kriminalität in den Kampf. Eine unglaublich faszinierende, authentische Darbietung

eines Strafverteidigers, der versucht, auf der Seite der Schwachen zu stehen. Nicht umsonst erhielt Billy Bob Thornton 2017 für diese schauspielerische Glanzleistung einen Golden Globe.

“It’s not how many witnesses you have, it’s what they have to say that counts.”

Gerade als man meinte, es seien bereits sämtliche Klischees in Bezug auf das Genre der Anwaltsserien hinreichend erschöpft, gelingt es Amazon just auf beeindruckende Art und Weise eine Anwaltsserie zu etablieren, die nicht nur eine bloß

namensgebende Anspielung auf die Legende des Alten Testaments ist. Die Rede ist von der Amazon Erfolgsserie „Goliath“, die der biblischen Legende einen futuristisch juristischen Charme, der nicht nur strafrechtsaffine Zuseher:innen in den Bann zieht, verleiht. Billy McBride, ehemals allseits bekannter Staranwalt und Mitbegründer der Kanzlei Cooperman & McBride, ist nun ein hauptberuflicher Zyniker, der sich mit haarsträubender Indifferenz und Lethargie dem Alkoholismus hingibt. Seine Mandant:innen empfängt er aus Gründen alkoholsüchtiger Praktikabilität an der Bar seiner Stamm-

kneipe. Neben an „logiert“ er in einem Motel, das ebenso heruntergekommen erscheint, wie es wohl auch sein Seelenleben sein dürfte.

Doch ein neuer Fall reißt ihn aus seiner melancholischen Gleichgültigkeit:

Die wenig erfolgreiche Anwältskollegin Patty bittet ihn um Hilfe. Ihre Mandantin Rachel möchte einen Rüstungskonzern verklagen, der für den Tod ihres geliebten Bruders verantwortlich sein soll. Dieser starb auf einem Boot, bisher wurde sein Tod jedoch als Suizid abgetan. Rachel glaubt aber nicht an einen Selbstmord, sondern denkt, dass ihr Bruder einem illegalen Waffentest zum Opfer fiel. Das Interesse von McBride ist geweckt, könnte es sich hier doch um eine unglaubliche Vertuschung seitens eines Großkonzerns handeln. Zudem reizt es ihn, gegen seine ehemalige, florierende Großkanzlei in den Ring zu steigen. Mit von der Partie sind die flatterhafte Patty, die sich zu gerne in Rage redet und dabei keinen Ruhepuls zu kennen scheint. Zudem ist sie weitaus klüger und juristisch versierter als sie es sich selbst zutraut. Und da wäre natürlich auch noch McBrides Anwältsassistentin, Brittany, welche eigentlich eine Prostituierte ist. Jede einzelne Rolle der Underdog Truppe erscheint dabei so lebensecht, dass man nicht anders kann, als mitzufiebern.

McBrides anwaltlicher Gegenspieler und früherer Weggefährte Donald Cooperman (verkörpert von William Hurt) gibt mit schauspielerischer Höchstleistung das personifizierte Diabolische wieder.

Sein Antlitz gleicht mit etwas Illusion wohl dem eines alternden Janus, und sein Charakter würde wohl selbst Lucifer vor Neid erblassen lassen. Hinzu kommt, dass Donald Coopermans juristische Virtuosität durch seine psychopathischen Züge erst so richtig zu Tage tritt. Vor allem aber hasst er Billy McBride. Ein wenig wie im Alten Testament treten hier Gut und Böse, Moral gegen Immoralität, als Opponenten gegen-

einander an. Einige, das Bild des D. Cooperman abrundende, Details sind zudem folgende: Er zeigt sich seinen Mitarbeiter:innen niemals. Wie eine unantastbare Obrigkeit harrt er mit hasserfüllter Hybris in einem dunklen Großraumbüro aus. Seine Mitarbeiter:innen überwacht er mit Videokameras oder, noch skurriler, macht ihnen sexuelle Offerten. Der Antagonist Cooperman wirkt fast schon ein wenig zu überzeichnet, beinahe wie eine hyperbolische Symbiose aus Le Chiffre und Blofeld.

2te Staffel: Billy McBride muss gegen die Mafia in den Ring steigen. Eigentlich wollte er seine Melancholie, die er auf Grund eines Fehlers, welchen er in der Vergangenheit beging, weiterhin in Alkohol ertränken, doch ein Freund bittet ihn um Hilfe. Zwei seiner Söhne wurden ermordet, und nun soll sein dritter, so wohlgeratener, anständiger Sohn, sich für seine toten Brüder gerecht haben. Billy fühlt sich verpflichtet, seinem Freund juristisch unter die Arme zu greifen, und entdeckt, dass er gegen einen übermächtigen, brandgefährlichen Goliath mit einer grausamen Vorliebe für Amputationen in den Ring steigt...

3te Staffel: Billy McBride hat nichts von seinem zynischen Egozentrismus verloren, aber auch nichts von seinem starken Gerechtigkeitsinn eingebüßt. Eine langjährige Freundin stirbt, und er nimmt sich um einen Fall im kargen, von Hitze gezeichneten, Central Valley an. Er trifft auf eine milliarden schwere Familie, die den dort lebenden Menschen ein überlebenswichtiges Gut stehen will: Das unbezahlbare Nass, das Wasser. Wiederum schrecken seine Kontrahent:innen auch vor Gewalttaten nicht zurück. Die 3te Staffel ähnelt an Genialität und Thrill glücklicherweise wieder der ersten und endet schließlich mit einem Cliffhanger, der den Fans den Atem stocken lässt.

Ende September startete die Erfolgsserie in die finale 4te Staffel bei Amazon Prime. So viel sei verraten:

Das Stammensemble gibt sich wieder die Ehre und kämpft im Finale der packenden Serie gegen einen globalen, übermächtigen Goliath: Die Pharmaindustrie, konkret die Pharmakartelle, welche sich finanziell in einem mehr als unmoralischem Ausmaß an den Opioidsüchtigen bereichern. Billy McBride lässt auch hier die Zuseher nicht im Stich, und stellt sich auf die Seite der Gerechtigkeit und der Unterdrückten. Es geht um Moral, Gerechtigkeitsfanatismus, Rache, Loyalität und Familie.

Wer also juristische Geistesblitze, unerwartete Wendungen, starke Dialoge, beeindruckende Schlussplädoyers und authentische Figuren liebt, der darf sich diese Serie nicht entgehen lassen!

Die Serie zählte laut Amazon zeitweilig zu den am meisten „am Stück“ konsumierten auf dem amerikanischen Markt. Eine kritische Qualitätsserie, welcher es aber auch an amüsanten Szenen nicht mangelt. Einen Paragraphen Abzug gibt es für die etwas langsam in Gang kommende, und ungewohnt grausame zweite Staffel. Das macht vier von fünf strafrechtlich relevanten Paragraphen. Und nicht zu vergessen, für die überaus gelungene Titelmusik gibt's 5 Paragraphen!

Episoden: 32 in 4 Staffeln

Titelmusik: The Silent Comedy – Bartholomew

Jahr(e): 2016–2021

Genre: Justizdrama, Thriller

Idee: David E. Kelley & Jonathan Shapiro

Besetzung:

William „Billy“ McBride – Billy Bob Thornton

Patty Solis–Papagian – Nina Arianda

Denise McBride – Diana Hopper

Brittany Gold – Tania Raymonde

Donald Cooperman – William Hurt

Michelle McBride – Maria Bello

Zufriedenheit der ZuseherInnen: 80%



Interview

„Schon während des Studiums fiel meine Entscheidung für den Journalismus. Die Welt zu ergründen – das treibt mich an!“

„Es ist halb acht, hier ist die Zeit im Bild“. So hört es sich an, wenn ZiB-Anchorman Tarek Leitner die meistgesehene Nachrichtensendung Österreichs anmoderiert. Der gebürtige Oberösterreicher ist eines der beliebtesten TV Gesichter Österreichs und in den heimischen Wohnzimmern omnipräsent. Wir durften den ZiB – Star, 3-fachen Romy – Preisträger, und erfolgreichen Autor zu seinem Jus Studium, der Faszination Journalismus und seinem neuesten Werk „Berlin – Linz“ interviewen.

Warum fiel Ihre Wahl auf das Jus Studium an der JKU?

Es schien mir auch für die Zeit nach seinem Abschluss die größtmögliche Freiheit bei meiner konkreten Berufswahl offenzuhalten. Und damit hatte ich recht. Schon während des Studiums fiel meine Entscheidung für den Journalismus. Das Jus-Studium stellte sich weiterhin als das geeignetste heraus.

Welches war Ihr skurrilstes/amüsantestes Erlebnis der Studienzeit?

Amüsant bis skurril waren so manche Vorlesungen bei Professoren, die richtige „Typen“ waren – Figuren mit einem sehr ausgeprägten Persönlichkeitsprofil. Vieles davon ginge in unserer heutigen Empörungskultur

wahrscheinlich nicht mehr durch. Und manches wohl zurecht. Aber anhand so mancher skurriler Erklärungen wurde mir so manche rechtliche Konstruktion erst wirklich klar – und für immer in meinem Kopf verankert.

Wie sieht ein Tag im Leben des Tarek Leitner aus?

Selbst wenn eine Sendung am Vortag einmal länger gedauert hat, ich frühstücke immer mit meinen Töchtern, bevor sie in die Schule gehen. Und auch wenn die anschließende Lektüre fast aller österreichischen Tageszeitungen, und mancher internationaler, dann schon Arbeit ist – es ist durchaus entspannend. Mittags setzt ein Reigen verschiedener redaktioneller Besprechungen ein,

der sich bis etwa 17 Uhr zieht. Leider kommen wir seit Pandemiezeiten vielfach nur online zusammen. Darunter leidet meines Erachtens ein wenig die Streitkultur. In den letzten beiden Stunden vor der „Zeit im Bild“ geht es dann ans Textschreiben. Ja, und dazwischen gilt es noch, das richtige Gewand anzuziehen und in die Maske zu gehen.

Wie kam es zur Idee Ihres aktuellen Buches, und wie sind Sie als Journalist in Anbetracht der doch düsteren Thematiken an die Gespräche mit Ihrem Vater herangegangen?

Den Stoff meines letzten Buches „Berlin – Linz“ trug ich sehr lange mit mir herum. Es basiert auf einigen Interviews, die ich mit meinem Vater vor

dessen Tod geführt habe. Das ist mehr als 15 Jahre her. Damals war ich bereits Journalist, und wollte das mit ihm tun, was ich sonst mit so vielen anderen Menschen machte: Ein strukturiertes Gespräch führen, und es aufzeichnen – mit anderen Worten, ihn interviewen. Diese in unserem Verhältnis völlig ungewohnte Gesprächssituation war sehr ergiebig. Er hatte viel davon zuvor nie erzählt. Aber es hat auch niemand so konkret danach gefragt.

Gibt es eine Lebensweisheit oder eine Anekdote/Erfahrung Ihres Vaters, welche Sie geprägt hat?

Nein, das nicht. Aber ich hatte eine Erkenntnis: Das Leben wird nicht nur durch das Elternhaus, die moralischen und ethischen Wertmaßstäbe, die man mitbekommt, oder die Bildungseinrichtung, die man besucht, geprägt. Es gibt auch das, was ich die „Banalität des Guten“ bezeichne – in Anlehnung an Hannah Arendts „Banalität des Bösen“, die sie bei Adolf Eichmann ausgemacht hat. Eichmann hat im Haus meiner Großeltern in der Linzer Bischofstraße gewohnt. Und ich habe mich damit beschäftigt, was Biographien so unterschiedlich macht, auch wenn sie ihren Ausgang in einander so ähnlichen Milieus nehmen.

Was würden Sie als Glück definieren, was hat Ihr Vater als Glück definiert, und kann man als Individuum überhaupt Glück finden, wenn man den epochalen Gegebenheiten der Zeit doch so stark unterliegt?

Glück begegnet uns in diesem Buch nicht als inneres Gefühl im Sinne von „glücklich sein“, sondern als schicksalhafte Fügung, die Unglück abwendet. Dieses Glück kann man immer haben. Und ich kann mir vorstellen, dass dieses Glück gerade jenen Menschen, die die Mitte des 20. Jahrhunderts durchlebten, und auch noch anständig durchkamen, klarer vor Augen erschien. Wir nehmen es wohl öfter als selbstverständlich hin.

Ihr Vater war politisch neutral, dem Naziregime kritisch eingestellt, in welchen Situationen machte sich dies bemerkbar?

Die vermeintlich unpolitische Familie,

von der im Buch die Rede ist, ist natürlich nur ein tradiertes Narrativ, das so nicht stimmt. Klarerweise war ein kleiner Gewerbetreibender der Zwischenkriegszeit, wie es der Großvater war, zumeist tief im christlich-sozialen Milieu verwurzelt. Aber, wie schon gesagt, es waren zuweilen banale Ereignisse, Begegnungen oder Kränkungen, die manch Propaganda dann doch wirkungslos haben lassen.

Gibt es noch ein Herzensprojekt, welches in nächster Zeit geplant ist?

Im Frühjahr erscheint mein nächstes Buch. Es geht um meine unmittelbare Lebensumgebung, „den Siebten“. Der 7. Bezirk, finde ich, ist ein Laboratorium modernen urbanen Lebens. Er ist eine Versuchsstation für die Transformation des Lebens in der Stadt. Und daher ist das Buch auch weniger eine kunsthistorische Betrachtung – das auch, aber vor allem interessant für jene, die wissen wollen, wie „Stadt“ in naher Zukunft aussehen kann.

Ziehen Sie auch heute noch Nutzen aus Ihrem Jus Studium, und wenn ja, gibt/gab es ein favorisiertes Fach?

Als ich in den Politik-Journalismus eingestiegen bin, dachte ich mir, vor allem meine verfassungsrechtlichen Kenntnisse sind zum schnellen Erfassen politischer Vorgänge sehr hilfreich. Jetzt weiß ich, auch Strafrechtskenntnisse sollte man als Politik-Journalist nicht unterschätzen.

Herausforderungen des Journalismus in einer Zeit von Fake News und Spaltung der Gesellschaft: Wie gehen Sie persönlich damit um, und wie kann Journalismus den Zeichen der Zeit entgegen wirken?

Vor allem in Pandemiezeiten ist eine aktuelle Herausforderung unserer Gesellschaft, zu erkennen, wer sich mit einer Sache fundiert befasst, und wer nur Aufmerksamkeit heischend herum irrlichtert. Ich versuche, durch meine Arbeit die Unterscheidung ein wenig zu erleichtern.

Was fasziniert Sie an Ihrem Job am meisten?

Ich kann immer noch jeden Tag über die Welt staunen – und darüber, welche Überraschungen sie bereit-

hält. Aber sie wird mir mit jedem Tag, die ich sie beobachte, auch immer rätselhafter. Das treibt mich an, sie zu ergründen – und das fasziniert mich noch immer an meinem Job.

Gab es ein Schlüsselerlebnis welches Sie zum Journalismus führte?

Es war vielleicht kein Schlüsselerlebnis, aber ohne Zweifel ein prägendes Erlebnis, das mich zum Journalismus führte. Ich kann mich noch gut erinnern, als ich in dem von meiner Mutter geliehenen Auto auf die Uni fuhr und Mittagsjournal hörte. An diesem Tag spaltete sich das Liberale Forum von der FPÖ ab. Ich war so sehr von der Berichterstattung gebannt, dass ich am Uni-Parkplatz im Auto sitzen blieb, Radio hörte und die Vorlesung sausen ließ.

Welchen Rat können Sie jungen Menschen/Jus Studierenden mitgeben, welche ebenfalls den journalistischen Weg einschlagen wollen?

Der ist sehr simpel: Fertig studieren. Denn gerade wer Jus studiert ohne die Absicht, einen einschlägigen juristischen Beruf zu ergreifen, kann es doch nur aus purem Interesse und Lust an der Sache machen. Und das ist doch die beste Voraussetzung für Wissensaneignung!

WordRap

Ich bin unfähig zum Untertan.

Mein Lebensmotto lautet: Pragmatisch sein, keinem starren Lebensmotto folgen.

Die ZiB ist der beste Überblick über die Wirklichkeit.

Journalist zu sein bedeutet recherchieren, nachrecherchieren, und nochmals nachrecherchieren...

Meine Stärke ist darauf zu warten, bis mich „iuris acta“ danach fragt – und sie nicht stündlich via Social Media in die Welt hinauszuposaunen.

JETZT EINSTEIGEN UND GEMEINSAM AUFSTEIGEN.



Wer über Engagement, Ausdauer und Teamgeist verfügt, ist am besten Weg nach oben. Als eine der führenden Rechtsanwaltskanzleien sind wir stets auf der Suche nach JuristInnen, mit denen wir gemeinsam den Gipfel erklimmen.

Wir freuen uns auf Ihre Bewerbung unter karriere@haslinger-nagele.com

www.haslinger-nagele.com
www.hn-backstage.com



H A S L I N G E R
N A G E L E