



JÄNNER 2016

WOMEN IN LAW - PORTRAIT

Wir möchten in jedem Newsletter ein Women in Law Mitglied mit fünf Fragen und Antworten vorstellen. Wenn auch Sie das Women in Law-Portrait für sich nutzen möchten, schreiben Sie bitte ein Email an office@women-in-law.org.

RAⁱⁿ Mag.^a Petra Laback



1. Bitte beschreiben Sie kurz Ihre berufliche Laufbahn.

Das Studium der Rechtswissenschaften habe ich an der Karl-Franzens-Universität Graz absolviert. Bereits während des Studiums habe ich mich auf Arbeitsrecht fokussiert und Erfahrungen im Rahmen zahlreicher Praktika im In- und Ausland gesammelt. Nach dem Gerichtsjahr war ich Konzipientin bei Stampfer & Orgler Rechtsanwälte, anschließend in der Kanzlei Held Berdnik Astner & Partner, für die ich in der Folge auch als Rechtsanwältin in Graz, später in Wien tätig war und in der ich mir Praxis vor allem im Arbeitsrecht, Liegenschaftsrecht und der Prozessführung erworben habe. Nachdem ich die Tätigkeit einer internationalen Kanzlei kennenlernen wollte, habe ich als Partnerin in das Team

Employment, Pensions & Dispute Resolution bei Taylor Wessing gewechselt. 2015 habe ich schließlich die Kanzlei, LABACK LAW, gegründet.

2. In welchem Bereich sind Sie aktuell tätig bzw. auf welchen Rechtsbereich haben Sie sich spezialisiert?

Spezialisiert bin ich in den Bereichen Arbeitsrecht (insbesondere der individual- und kollektivrechtlichen Vertragsgestaltung), Managerverträge, Antidiskriminierungsrecht/ Gleichbehandlungsrecht sowie in den Bereichen Strafrecht, Datenschutzrecht, Urheberrecht, Kunstrecht sowie Immobilienrecht. Die Dispute Resolution übe ich auch in allen weiteren materiellen Rechtsbereichen aus, insbesondere im Versicherungsrecht.

Vor allem das Arbeitsrecht fesselte mich von Beginn an, da es die Vielfalt des täglichen Lebens und der damit einhergehenden Problemlagen widerspiegelt, sei es aus Sicht der Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer. Als Grundlage unserer Gesellschaft definiert Arbeit das Leben aller Personen. Arbeitsgesetzgebung und natürlich die Rechtsprechung wirken daher massiv auf die Gesellschaft und die einzelnen Personen ein. Arbeitgeber oder Arbeitnehmer in den vielfältigsten Situationen zu beraten und deren Anliegen ggf. vor Gericht durchzusetzen, empfinde ich dabei nicht nur als juristisch, sondern auch gesellschaftlich verantwortungsvolle Herausforderung.



3. *Was ist Ihr persönlicher Karriere-Tipp?*

Neben der Leidenschaft für die Arbeit und einer profunden Aus- und Weiterbildung als selbstverständliche Ausgangsbasis, ist ein starkes Engagement für die Anliegen der Klienten, gute Kommunikation und das Pflegen von persönlichen Netzwerken, insbesondere auch Frauennetzwerken, wesentlich. Allerdings bin ich davon überzeugt, dass es ganz wichtig ist, sich dabei stets auch selbst treu zu bleiben.

4. *Haben Sie ein weibliches Vorbild?*

Ich habe das große Glück sogar einige weibliche Vorbilder in meiner unmittelbaren Umgebung zu haben, was es ermöglicht, in persönlichen Gesprächen auch über Erfahrungen mit leider nach wie vor bestehenden und zumeist alltäglichen Problemen für Frauen in der männerzentrierten Welt auszutauschen und Lösungswege erarbeiten zu können. In vielen Bereichen ist es möglich, einander zu unterstützen und auch jüngere Kolleginnen zu ermutigen.

5. *Warum sind Sie der Gruppe Woman in Law beigetreten?*

Als ich von dieser Initiative erfuhr, war ich sofort interessiert, da es bis dahin keine in der Privatwirtschaft verankerte spezielle Vernetzung von Juristinnen, insbesondere Rechtsanwältinnen, gab. Ich finde es großartig, dass nun ein Rahmen für einen Gedankenaustausch auf hohem Niveau mit hochkaratigen Teilnehmerinnen geboten wird. Das stärkt einerseits, andererseits können geschäftliche Kontakte geknüpft werden. Das Netzwerk ist in der Branche selbst nach kurzer Dauer seines Bestehens eine angesehene Institution, der ich auch weiterhin die Treue halten werde.

WOMEN IN LAW - MehrWert

Hier stellen wir MehrWert generierende Angebote für Mitglieder vor.

VISION EDUCATION

VISION EDUCATION (<http://www.visioneducation.net>) ist eine Bewegung mit dem Ziel Grundlagen der deutschen Sprach-Bildung zu Menschen zu bringen, die sie am meisten brauchen – Flüchtlinge und Migranten.

Jeden Tag überqueren Kinder, Frauen und Männer Landesgrenzen und suchen Zuflucht und Schutz. Menschen, die ihre Heimat nicht freiwillig verlassen, sondern aus Angst vor Krieg und Gewalt oder wegen der Zerstörung ihrer Lebensgrundlagen. Nach einem langen Weg voller Gefahren stehen sie vor der nächsten großen Herausforderung - und wir mit ihnen. Das gemeinsame Ziel lautet: Integration. Sprache und Bildung sind der Schlüssel –Bund zu einer erfolgreichen Integration.

Mit den kostenlosen Apps phase6 hallo Deutsch wird Flüchtlingen und Migranten ein Hilfsmittel zur Verfügung gestellt, mit dem sie einfach und effektiv einen Grundwortschatz der deutschen Sprache aufbauen können.

Bereits seit Anfang November steht die phase6 hallo-App Deutsch für Kinder zum Download bereit. Unabhängig von ihrer Muttersprache können Kinder und Heranwachsende mit dieser App Deutsch

lernen – und durch Bilder und gesprochene Wörter und Sätze sogar ohne lateinische Buchstaben zu kennen. Basis für die hallo-App Deutsch für Kinder sind Lehrwerke von Mildeberger, einem führenden Verlag im Bereich Grundschule.

Für Jugendliche und Erwachsene steht seit wenigen Tagen eine eigene App zur Verfügung. phase6 hallo Deutsch für Erwachsene nutzt Inhalte von Hueber, dem Weltmarktführer für Deutsch als Fremdsprache.

Weitere Apps für Erwachsene, auch mit berufsspezifischem Wortschatz, werden 2016 folgen.

Ein Teil der für die Verbreitung der Apps benötigten Investitionssumme soll über die Crowdfunding-Plattform www.respekt.net bereitgestellt werden. Das Ziel ist im in diesem Jahr 100.000 bedürftigen Flüchtlingen und Migranten mit den Apps und den begleitenden Lehrwerken sofortigen Zugang zur deutschen Sprache zu ermöglichen, denn Sprachkompetenz ist die Basis für eine erfolgreiche Teilnahme am sozialen und wirtschaftlichen Leben. Weitere Informationen entnehmen Sie hier: <http://www.respekt.net/projekte-unterstuetzen/details/projekt/1157/>

WOMEN IN LAW – THEMEN



Wir freuen uns sehr über diesen Beitrag von **Mag.ª Mónica Kósa**.

Was meinen Sie dazu? Wir freuen uns auf Ihre Rückmeldung auf WOMEN IN LAW auf XING!

Frauenproblem oder Elternproblem?

Warum Frauenförderung nicht reicht, bis die Männer an Bord geholt werden

Maßnahmen der gezielten Frauenförderung und Frauennetzwerke sind wichtig. Sich unter der Überschrift „Frauen-“ zusammenzufinden impliziert häufig, dass es sich bei uns um eine homogene Gruppe mit gemeinsamen Interessen handelt. Aber ist dem wirklich so? Und übersehen wir dabei nicht vielleicht, an welchen Stellen es hilfreich wäre, auch die Männer mitzudenken? Schauen wir noch einmal genauer hin!

Verstehen wir uns überhaupt untereinander?

Verschiedene Begebenheiten in der letzten Zeit haben mich dazu gebracht, das Thema „Perspektiven von Frauen vs. Männern in der Arbeitswelt“ noch einmal zu überdenken. Da waren beispielsweise diverse Vorstellungsgespräche und einige Diskussionen mit befreundeten Juristinnen über die Eindrücke, die ich aus diesen Gesprächen mitgenommen habe. Ich war überrascht über die unterschiedlichen Meinungen, die dazu existierten und die gar nicht den Eindruck erweckten, als säßen wir Frauen da alle in einem gemeinsamen Boot. Reflektierend auf die Gespräche fiel mir auf: wir haben sowohl beruflich als auch privat vollkommen verschiedene Lebenssituationen und -entwürfe und somit andere Bedürfnisse.

Ein wichtiger Unterschied der sich herauskristallisierte ist das Vorhandensein von Betreuungspflichten (Kinder oder pflegebedürftige Angehörige). Von kinderlosen Anwältinnen habe ich gehört, dass sie sich auf ihrem Karriereweg als Frau nie diskriminiert gefühlt haben. Ich glaube

ihnen. Als ich den gleichen Familienstand hatte wie sie und meine ganze Energie wie Zeit hauptsächlich dem Beruflichen widmen konnte, habe ich mich (beim Berufseinstieg) wegen meines Geschlechts auch nicht gebremst gefühlt. Ich bin damals sogar gut vorangekommen, hatte glatte Jobwechsel mit Aufstiegsperspektive und Diskriminierung nicht als etwas Konkretes wahrnehmen können. Mit Änderung meines Familienstandes (verheiratet und alterstechnisch Richtung dreißig tendierend) musste ich mich daran gewöhnen, dass bei Vorstellungsgesprächen irgendwann – vielleicht gegen Ende des Gesprächs – die Frage hinsichtlich allfälliger Familienplanung kam. Ich war vorbereitet, antwortete ruhig und bedacht *selbstverständlich* das, was erwartet wurde und hoffte insgeheim: spätestens dann, wenn ich irgendwann – „nur in der sehr fernen Zukunft“ – tatsächlich ein Kind hätte, sollte das Thema „Kinderkriegen als Karrierekiller“ bei potenziellen Arbeitgebern vom Tisch sein. Jetzt habe ich ein Kind und sehe: Naiv gedacht! Die Frage nach dem zweiten Kind kommt sogar schon deutlich früher im Gespräch.

Ein anderes Thema, das sowohl bei den Jobinterviewern als auch bei den kinderlosen Juristinnen in meinem Bekanntenkreis auf Unverständnis stößt, ist mein Wunsch nach Teilzeitarbeit. Ich möchte mein Kind nicht nur nach der Fremdbetreuung ins Bett bringen und damit nur am Wochenende etwas von ihm haben. Ich möchte arbeiten, aber (zumindest jetzt) nicht All-in. Das scheint aber im Anwaltsberuf, bzw. noch stärker als Konzipientin, in Österreich derzeit sehr schwer möglich zu sein; generell finden sich kaum in Teilzeit ausgeschriebene Juristenstellen. Neben den Schwierigkeiten und rechtlichen Rahmenbedingungen für Teilzeit-RechtsanwaltsanwärterInnen (1) hält sich hartnäckig der Glaube, dass sich eine Standard-60-Stunden-Arbeitswoche in diesem Beruf nicht teilen lässt. Ich kann ja verstehen, dass für viele JuristInnen nicht interessant ist, Teilzeit zu arbeiten, dass sie sich einen Mandantenstock und eine Existenz aufbauen oder erhalten wollen. Aber warum sollten nicht andere – zumindest in bestimmten Lebensphasen – ein anderes Arbeitsmodell wählen können?

Ein weiterer Augenöffner war das Buch „Unfinished Business“ (2) von *Anne-Marie Slaughter* (Juristin, Princeton-Professorin und ehemalige Außenpolitik-Beraterin von Hillary Clinton im Amt als Secretary of State). In diesem Buch – das sie auf die [Women of 2015-Liste](#) der *Financial Times* katapultierte (3) – korrigierte und ergänzte *Slaughter* die Erkenntnisse ihres 2013 erschienenen Artikels „[Why Women Still Can't Have it All](#)“ (4), welches mit ungefähr drei Millionen Aufrufen sich als das meistgelesene Essay in der Magazingeschichte des *Atlantic* entpuppte und ein riesiges Echo hervorrief. Sie adressiert einige [Halbwahrheiten](#), die in unseren Konversationen über Frauenkarriere-Probleme ablaufen und schreibt auch von den zwischen Müttern und Frauen ohne Kinder bestehenden Unterschieden, wie z.B. die motherhood penalty. In Europa ist dieser Indikator schlechterer Aufstiegschancen und Bezahlung von Müttern besonders in Österreich hoch und eine der Hauptursachen für den gender pay gap (s. *Grimshaw/Rubery* 2015 und OECD 2015, S. 75 (5)). Ein weiterer Pluspunkt für die Autorin *Slaughter* ist ihre Authentizität mit der sie ihre persönliche Geschichte erzählt und die Ehrlichkeit, mit welcher sie Familienprobleme und Lösungsansätze anspricht. Diese persönliche Seite wird noch verstärkt im Artikel „[Why I Put My Wife's Career First](#)“, in welchem ihr Ehemann, Princeton-Professor *Andrew Moravcsik*, über seine Erfahrungen als „lead parent“ für ihre zwei Söhne berichtet (6).

Also ein reines Mütterproblem?

Sind Themen wie pay gap und Vereinbarkeit also reine Mütterthemen? Ist in Frauennetzwerken Platz dafür, oder eher für andere Themen, bei denen es einen gemeinsamen Nenner für alle Frauen gibt?

Ich denke, es lohnt sich für alle Frauen, für eine Pluralität der möglichen Arbeitsentwürfe zu kämpfen. Auch wer aktuell gut mit dem bestehenden Modell zurechtkommt – wer weiß schon, was die Zukunft bringt? Wäre nicht die Möglichkeit, seinen Beruf auch anders ausüben zu können, also alternative Optionen verfügbar zu haben und wählen zu können, ein Gewinn für alle?

Obwohl *Slaughter* auf die Unterschiede zwischen Frauen hinweist, plädiert sie doch für einen Schulterschluss der Frauenbewegung („reunite the women’s movement“). Sie geht aber noch weiter und sagt, der nächste wichtige Schritt sei die Einbeziehung der Männer. Einerseits braucht es Männer, die ja immer noch in überwältigender Mehrzahl gerade in den wichtigen Positionen sitzen, um etwas zu ändern. Zu häufig ist noch der einzige Weg für Frauen an die Spitze, es so zu machen wie die Männer und den Regeln des traditionell männerdominierten Systems zu gehorchen, um erfolgreich zu sein. Wenn dann (wann?) genügend Frauen an den Schalthebeln angekommen sind, hätten sie auch die Macht das System von innen zu ändern. Mit Blick auf den Anteil von Frauen in Spitzenpositionen stellt sich allerdings die Frage, wie lange das dauern soll und ob bis dahin nicht zu viele talentierte Frauen auf der Strecke bleiben.

Andererseits gibt es auch unter den Männern (zunehmend?) solche, die mit dem traditionellen Arbeitsleben unzufrieden sind und damit potentielle Verbündete für eine größere Pluralität der Arbeits- und Lebensentwürfe darstellen. Durch das men’s movement, welches das nächste Kapitel in „unserer Sache“ sein sollte, können wir auch deutlicher sehen, dass einige unserer Probleme kein reines Frauenproblem sondern eher ein Elternproblem darstellen, also Frauen und Männer (mit ihren Familien) gleichermaßen betreffen. Wenn auch zunehmend Männer einfordern einen anderen Weg zu beschreiten als den des traditionell reinen Brotverdieners und zeigen, dass es normal ist und funktionieren kann, beruflich und familiär engagiert zu sein, dann sollte das auch die Chancen von Frauen erhöhen.

Call for Action

Wie könnten aber konkrete Maßnahmen gemeinsamer Vorschläge aussehen? *Anne-Marie Slaughter* plädiert dafür, auch Betreuungsleistungen (caregiving) anzuerkennen und empfiehlt „Invest in caregivers and care!“ Was kann das für uns Juristinnen und Juristen bedeuten?

Invest in care: Der Familie Zeit widmen zu wollen bedeutet keinesfalls, auf beruflichen Anspruch zu verzichten. Um unterschiedliche Lebensentwürfe zu ermöglichen, die sowohl Elternschaft als auch berufliche Ambitionen miteinander vereinbar machen, braucht es nicht nur die Flexibilität der Arbeitswelt. Es braucht natürlich auch eine professionelle Infrastruktur. Konkret: es fehlt noch an Betreuungsplätzen in Österreich für Kinder unter drei Jahren (7), die von den Öffnungszeiten auch interessant für JuristInnen sind und hohen qualitativen Ansprüchen gerecht werden. Für AnwältInnen fehlen vielerorts gänzlich betrieblich organisierte Kinderbetreuungsmöglichkeiten. Auch für die größten Kanzleien lohnt sich ein eigener Betriebskindergarten nicht; eine ähnliche Lösung auf Kooperationsbasis, z.B. über die Wiener Rechtsanwaltskammer gibt es derzeit noch nicht (s. *Knötzl*, *It’s a Man’s World* (8)). Für dieses Problem arbeite ich momentan an einem konkreten Konzept inklusive Businessplan (bei Interesse, bitte bei mir melden, wenn ein wenig Product-Placement erlaubt ist).

Invest in caregivers: Eltern mit Betreuungspflichten jonglieren mit der Zeit und stehen oft unter Mehrfachbelastung zwischen Vollzeitjob (oft All-in) und Familie. Viele haben wenig Spielraum: die

Familie muss ernährt werden, die Jonglierbälle müssen – gegebenenfalls mangels familiärer oder angeheuerter Hilfe – eigenhändig in der Luft gehalten werden. Da können häufig auch die weltbesten Zeitmanagement-Maßnahmen nicht helfen. Wir müssen aussprechen und dazu stehen: Kinder brauchen Zuwendung und Bindung (welche unabdingbar fürs spätere Lernen ist – so Lernforscher); diese brauchen aber Zeit. Es hilft uns Eltern (Männern wie Frauen) nicht, wenn wir das verheimlichen! Kinderkriegen kann nicht bedeuten, die Geburt schnell abzuhaken, die Betreuungs- und Erziehungsarbeit gänzlich outzusourcen und dann so zu tun, als ob nichts geschehen wäre.

Abseits der branchenweit üblichen All-in-Verträge und der Up-or-out-Mentalität muss es einen gesunden Zwischenweg geben! Teilzeitmöglichkeiten müssten tatsächlich für alle (Frauen wie Männer) wählbar und praktikabel sein. Wir sollten in Unternehmen und Kanzleien Männer, werdende oder junge Väter ermutigen, mehr Zeit und Raum ihrem Familienleben und Kindern zu widmen. Dafür, dass auch Männer dies wollen, gibt es zunehmend Anzeichen. Das Buch von *Bronnie Ware* (9), die todkranke Menschen auf einer Palliativstation fragte, was sie in ihrem Leben bereuen, hat weltweit Resonanz gefunden. Die Top 2 der Regrets: den eigenen Vorstellungen zu wenig und zu sehr den Erwartungen anderer entsprochen zu haben sowie zu viel gearbeitet zu haben. Das scheint sich herum zu sprechen. Umfragen zufolge, würden viele gerne auf einen Teil ihres Gehalts verzichten, wenn sie dadurch ihre Arbeitszeit reduzieren könnten.

Aber sind diese allgemeinen Entwicklungen auch für unsere Branche relevant? Eine Umfrage von *Taylor Wessing* unter Millennials aus 50 der größten deutschen Kanzleien zeigte, dass 83% bereit wären, für mehr Zeit auf Gehalt zu verzichten und sogar 96% sagten, dass weniger Arbeitszeit kein Zeichen fehlender Ambition sei (10). Erste praktische Beispiele für reduzierte Arbeitszeit in Form von „Väterkarenz“ unter den Anwälten gibt es, wie Mike Boulette, einen [Anwalt](#) (11) aus den USA und [drei deutsche Anwälte](#), die berichteten, dass die Ängste der Männer im Voraus größer waren, als die Reaktionen der Mandanten im Nachhinein – letztere fallen überwiegend positiv aus (12).

Wir müssten noch viel mehr solch positiver Beispiele zeigen und zum Nachahmen begeistern! In noch zu vielen Köpfen steckt nur ein etabliertes Bild, wie der Anwaltsberuf auszuüben ist und dass eine erfolgreiche Anwaltstätigkeit ein volles zeitliches Commitment erfordert. Aber muss das so sein? Warum sollte man nicht eine kleinere Zahl von Fällen in reduzierter Arbeitszeit erfolgreich bearbeiten können? Warum sollte ein Familienleben bedeuten, dass man nicht auch in der Lage und motiviert ist, Lösungen für anspruchsvolle juristische Fragestellungen zu finden? Ähnlich wie *Anne-Marie Slaughter* sollten wir uns auf die Suche nach den Halbwahrheiten machen, von denen wir uns in unserem Bild des juristischen Arbeitslebens (ver-)leiten lassen und diese dann hinterfragen. Warum sollte es nicht auch anders gehen? Warum sollten wir nicht zumindest die Möglichkeiten einräumen, auch andere Wege auszuprobieren und verschiedene Lebens- und Arbeitsmodelle zu ermöglichen? Also: erzählen wir die Geschichten von den Vorreitern, die es erfolgreich anders machen weiter; erweitern wir den Horizont dessen, was vorstellbar erscheint und unterstützen wir Kolleginnen wie auch Kollegen, die neue Wege ausprobieren wollen, in ihren Bemühungen!

Literatur:

- (1) *Kosa, Monika*: Teilzeit als Rechtsanwaltsanwärtlerin – Ein unmögliches Unterfangen?, in Newsletter der Women in Law, Mai 2015
- (2) *Slaughter, Anne-Marie*: *Unfinished Business: women men work family*, Random House 2015
- (3) *Chon, Gina*: Women of 2015: Anne-Marie Slaughter, in: Financial Times Online, 11.12.2015, <http://www.ft.com/intl/cms/s/0/43793d02-9d1b-11e5-b45d-4812f209f861.html>

- (4) *Slaughter, Anne-Marie*: Why Women Still Can't Have It All, in: The Atlantic, July/August 2012, <http://www.theatlantic.com/magazine/archive/2012/07/why-women-still-cant-have-it-all/309020/#>
- (5) OECD (2015), *OECD Economic Surveys: Austria 2015*, OECD Publishing, Paris: <http://www.oecd.org/eco/surveys/economic-survey-austria.htm>
Grimshaw, Damian/Rubery, Jill (2015): The motherhood pay gap: A review of the issues, theory and international evidence, in: International Labour Organisation/ILO Publishing, Geneva: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/--publ/documents/publication/wcms_348041.pdf
- (6) *Moravcsik, Andrew*: Why I Put My Wife's Career First, in: The Atlantic, October 2015, <http://www.theatlantic.com/magazine/archive/2015/10/why-i-put-my-wifes-career-first/403240/>
- (7) OECD (2015), Ländernotiz Österreich: Bildung auf einen Blick 2015, <http://www.oecd.org/austria/Education-at-a-glance-2015-Austria-in-German.pdf>
- (8) *Knötzl, Bettina*: It's a Man's World, in: Österreichisches Anwaltsblatt, 2013/03, 122, 124
- (9) *Ware, Bronnie*: The Top Five Regrets of the Dying, Hay House 2012
- (10) *Taylor Wessing/Temporal Tanja Consulting*: The Next Generation Law Firm Report Germany, <http://www.taylorwessing-karriere.com/uploads/media/Next-Generation-Law-Firm-Report-Germany.pdf>
- (11) *Boulette, Mike*: How Law Firms Help Dads Find Balance, in: Goodmenproject, 28.09.2015, <http://goodmenproject.com/featured-content/law-firms-balance-dads-jnky/>
- (12) *Galla, Stefan/Kolmhuber, Martin/Schreiner, Paul*: Papa Anwalt – kein Job für Angsthasen, Nomos Karriere im Recht 1/2012, 21 ff., <https://www.yumpu.com/de/document/view/21625292/im-recht-nomos-kanzleien-in-deutschland-kid/23>

WOMEN IN LAW – RECRUITING

Sie haben eine Stelle, die Sie gerne den Mitgliedern von WOMEN IN LAW zeigen wollen? Dann schreiben Sie uns.

Stellenausschreibung der Caritas - Arbeitsrechts-Experten/-in für 20 Wochenstunden:

Für unsere Personalabteilung suchen wir ab sofort einen/eine Arbeitsrechts-Experten/-in für 20 Wochenstunden.

Ihr Aufgabenbereich:

- Beratung und Zusammenarbeit mit der Geschäftsführung und den Führungskräften in allen arbeitsrechtlichen Angelegenheiten
- Arbeitsrechtliche Begleitung vom Eintritt bis zum Austritt
- Erstellung von Betriebsvereinbarungen, Dienstverträgen und Zusatzvereinbarungen
- Mitwirkung bei der Gestaltung des Kollektivvertrages
- Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat
- Erstellung und Sicherstellung von internen arbeitsrechtlichen Richtlinien

Unsere Anforderungen an Sie:

- Abgeschlossenes Studium mit juristischem Schwerpunkt oder eine vergleichbare Ausbildung mit Schwerpunkt Arbeitsrecht
- Mindestens 5 Jahre einschlägige Berufserfahrung in einem Unternehmensumfeld
- Exzellente Arbeitsrechtskenntnisse
- Sehr gute MS-Office Kenntnisse
- Beratungskompetenz und Verhandlungsstärke
- Team- sowie Serviceorientierung
- Verantwortungsbewusstsein, Verlässlichkeit und Flexibilität

Wir bieten:

- Gehalt je nach Qualifikation und Berufserfahrung Aus gesetzlichen Gründen sind wir verpflichtet darauf hinzuweisen, dass das Mindestgehalt für diese 20h Teilzeit Position bei jährlich € 18.000,- brutto liegt. Unsere Gehaltspakete sind abhängig von Qualifikation und Ausbildung, orientieren sich am Kollektivvertrag und den gegebenen Marktgehältern.

- Bei Familienbeihilfenbezug zusätzliche Kinderzulage
- Mitarbeit in einem engagierten Team mit langfristiger Perspektive
- Eigenverantwortliches und abwechslungsreiches Aufgabengebiet
- Individuelle Aus- und Weiterbildungen
- Betriebliches Gesundheitsmanagement Werden Sie Teil der Caritas und ihrer Vielfalt!
Bewerbungen von Menschen mit Behinderung sind ausdrücklich erwünscht.

Wir freuen uns auf Ihre elektronische Bewerbung an **Mag. Sandra Micko, Leiterin Personal:**
sandra.micko@caritas-wien.at.

Impressum: Verein zur Förderung flexibler Arbeitsformen, Staudgasse 9/6, 1180 Wien

Sie können diesen Newsletter jederzeit mit einem Email an office@women-in-law.org abbestellen.

WOMEN IN LAW, VIENNA

