



eKonsulent

Ihr elektronisches D.A.S. Kundenmagazin



Recht gut feiern

In dieser Ausgabe:

- Hoppalás auf Weihnachtsfeiern vermeiden
- Was Sie beim Betriebsurlaub beachten müssen
- Google Fonts und warum Datenschutz so wichtig ist



istock by Getty Images

Hoppalas auf Weihnachtsfeiern

Heuer freuen sich besonders viele Menschen wieder auf die besinnliche Vorweihnachtszeit und die Firmenweihnachtsfeier, da diese coronabedingt in den letzten Jahren meist ganz ausgefallen ist. Schließlich eignen sich Weihnachtsfeiern für ein fröhliches Zusammenkommen in lockerer Atmosphäre mit dem Arbeitgeber, Kolleginnen und Kollegen und tragen zu einem guten Betriebsklima bei.

Doch solche Feiern haben auch ihre Tücken, denn nicht selten kommt es aufgrund der losgelösten Stimmung zu Situationen, die sogar rechtliche Konsequenzen nach sich ziehen können. Erfahren Sie, welche das sind und welche Verhaltensweisen Sie besser meiden.

Ist die Teilnahme an der Weihnachtsfeier verpflichtend?

Das kommt darauf an, ob die Weihnachtsfeier innerhalb

oder außerhalb der Arbeitszeit stattfindet. Grundsätzlich ist davon auszugehen, dass eine Weihnachtsfeier außerhalb der Arbeitszeit abgehalten wird und die Teilnahme freiwillig ist. Findet eine Weihnachtsfeier allerdings innerhalb der regulären Arbeitszeit statt, so kann der Arbeitgeber für Arbeitnehmende, die nicht teilnehmen wollen, stattdessen die Erfüllung der normalen Arbeitsaufgaben verlangen.

Kann die Arbeitnehmende oder der Arbeitnehmer entlassen werden, weil er zu viel Alkohol getrunken hat?

Findet die Feierlichkeit innerhalb der Arbeitszeit statt, sind die betrieblichen Vorschriften zu beachten. Herrscht in der Firma ein striktes Alkoholverbot, kann ein Verstoß einen Entlassungsgrund darstellen. Aber auch eine Feier in der Freizeit außerhalb des Betriebes kann unter Umständen arbeitsrechtliche Folgen haben. Wer sich alkoholbedingt ungebührlich benimmt und mit seinem Verhalten auffällig aus dem Rahmen fällt, riskiert damit den Entlassungsgrund der Vertrauensunwürdigkeit.



Welche Folgen sind zu erwarten, wenn man den Chef oder Mitarbeitende beleidigt?

Viele nehmen die Feier zum Anlass, dem Chef oder speziellen Mitarbeitenden endlich zu sagen, was vielleicht schon lange auf der Seele brennt. Doch hierbei ist Vorsicht geboten. Denn überschreitet man die Grenzen des Angemessenen und Erlaubten, kann dies schnell als Beleidigung gewertet werden. Eine Ehrverletzung stellt einen Grund zur Entlassung dar. Dazu zählen nicht nur die klassischen Schimpfwörter, sondern auch Aussagen, die das Ansehen und die Wertschätzung der Person herabsetzt. Zusätzlich droht eine Strafanzeige wegen Beleidigung nach dem Strafgesetzbuch. Ein Übermaß an Alkoholenuss stellt jedenfalls keinen Milderungsgrund dar und ist keine Rechtfertigung für einen Affront.

Dürfen Videos und Bilder in den sozialen Medien veröffentlicht werden?

Ein Schnappschuss von einem Arbeitskollegen oder einer Kollegin in einer lustigen Situation. Oder einfach nur ein gemeinsames Foto mit erhobenen Gläsern, um sich an die Feierlichkeit zu erinnern, machen den Abend unvergesslich. Doch möchte man diese Erinnerung in den sozialen Medien wie Facebook, Twitter und Co. teilen, ist Vorsicht geboten. Die Veröffentlichung von Fotos, auf welchen eine Person eindeutig zu erkennen ist, sind grundsätzlich nur mit vorheriger Zustimmung des Betroffenen erlaubt. Andernfalls steht dadurch eine Verletzung des Rechts am eigenen Bild im Raum, was zu Schadensersatzansprüchen führen kann.

Wird beispielsweise ein diffamierendes Bild einer Führungskraft in einer peinlichen Pose oder in alkoholisiertem Zustand veröffentlicht, kann das neben den privatrechtlichen Ansprüchen auch arbeitsrechtliche Folgen haben. Wird dies als Ehrverletzung gegen den Arbeitgeber ausgelegt, kommt es im schlimmsten Fall sogar zu einer Entlassung. Nicht nur das „posten“ dieser Bilder, sondern



istock by Getty Images

auch das „teilen“ und „ liken“ kann diese unerwünschten Konsequenzen nach sich ziehen.

Kann man sich am nächsten Tag krankmelden, wenn man zu viel gefeiert hat?

Eine Krankmeldung ist grundsätzlich ein gültiger Entschuldigungsgrund. Wie sieht es aber aus, wenn man aufgrund eines „Katers“ nicht arbeitsfähig ist? Genau betrachtet wurde die Arbeitsunfähigkeit aufgrund übermäßigen Alkoholkonsums durch grobe Fahrlässigkeit herbeigeführt und fällt deshalb nicht unter die Entgeltfortzahlungspflicht des Arbeitgebers. Im allerschlimmsten Fall stellt das Fernbleiben sogar einen Entlassungsgrund dar.



istock by Getty Images

Betriebsurlaub

Es ist allgemein bekannt, dass Urlaub grundsätzlich zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer einvernehmlich vereinbart werden muss. Einseitiger Urlaub ist nur in bestimmten Ausnahmefällen zulässig. Aber wie sieht es bei einem Betriebsurlaub aus?

Viele Unternehmen schließen rund um die Weihnachtszeit den Betrieb, zum Beispiel wegen geringer Auslastung. Möglicherweise wird das in Zukunft auch aus Energiespargründen öfter der Fall sein. Unter welchen Voraussetzungen der Arbeitgeber einen Betriebsurlaub anordnen kann und was zu beachten ist, lesen Sie hier.

Zustimmung des Arbeitnehmers ist Voraussetzung

Gemäß § 4 Urlaubsgesetz muss der Urlaubsantritt zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber vereinbart werden. Dies gilt

auch für den Betriebsurlaub. Das bedeutet, dass der Arbeitnehmer nicht automatisch Urlaub nehmen muss, während der Betrieb geschlossen ist. Der Arbeitgeber benötigt nämlich die Zustimmung des Arbeitnehmers. Weigert sich dieser, den Urlaub zu der Zeit zu konsumieren und erklärt sich während des Betriebsurlaubs für arbeitsbereit, müsste ihm das Entgelt weiterbezahlt werden, obwohl möglicherweise keine Arbeitsleistung erbracht werden kann.

Damit Sie nicht jedes Mal eine extra Zustimmung einholen müssen

Bestenfalls werden Betriebsurlaube bereits pauschal und schriftlich im Arbeitsvertrag vereinbart. Damit gibt es längst eine entsprechende Einzelvereinbarung, auf die im Fall des Falles zurückgegriffen werden kann. Die Zustimmung des Arbeitnehmers muss dann nicht mehr gesondert eingeholt werden. Nachträglich kann eine solche Klausel aber nur mit Zustimmung der Mitarbeitenden in den Vertrag aufgenommen werden.



Aber Achtung: Der Urlaub hat grundsätzlich der Erholung von Arbeitnehmenden zu dienen. Diese sollten daher auch in einem gewissen Rahmen über den Urlaub mitentscheiden können. Der Oberste Gerichtshof hat dies ebenfalls bestätigt. Der Betriebsurlaub darf sich demnach nicht über alle Urlaubswochen einer betroffenen Person erstrecken. Das ist lediglich im Umfang von zwei Wochen erlaubt.

Kann der Betriebsurlaub auch mittels Betriebsvereinbarung angeordnet werden?

Nein. Zwar sieht § 97 Absatz 1 Ziffer 10 Arbeitsverfassungsgesetz vor, dass in Betriebsvereinbarungen Grundsätze betreffend des Verbrauchs des Erholungsurlaubes enthalten sein können. Es handelt

sich dabei jedoch nur um generelle Richtlinien. Bei dieser Bestimmung soll es um die bloße Möglichkeit gehen, einheitliche allgemeine Grundsätze in verbindlicher Form festzulegen. Dabei kann etwa an allgemeine Richtlinien zur koordinierten Beantragung und Einteilung des Urlaubes gedacht werden. Die konkrete Individualvereinbarung für einen bestimmten Zeitpunkt ist damit jedenfalls nicht erfasst.

Als Arbeitgeber besteht daher auch keine Möglichkeit, mit dem Betriebsrat eine Urlaubsvereinbarung für einzelne Mitarbeitende zu schließen, da dem Betriebsrat hierfür die gesetzliche Vollmacht fehlt.





istock by Getty Images

Google Fonts und warum Datenschutz so wichtig ist

Ein niederösterreichischer Rechtsanwalt hat im Sommer 2022 für große Aufregung gesorgt. Im Auftrag seiner Mandantin forderte er Tausende Inhaber von Homepages dazu auf, angebliche Datenschutzmissstände auf deren Homepages zu beseitigen, seiner Mandantin 100 Euro Schadenersatz zu bezahlen und seine Kosten von 90 Euro zu ersetzen. Überwiegend wird für Homepages ein Verzeichnis von Schriftarten namens Google Fonts verwendet, die zumeist von einem Google Server und nicht lokal hochgeladen werden. Beim Aufrufen einer Homepage wird eine Verbindung zu Google hergestellt und dabei kann die IP-Adresse des Users an Google in die USA übertragen werden, was eine Datenschutzverletzung darstellen kann.

Lücke in Datenschutzeinstellungen

Der Rechtsanwalt hat sich für das Auffinden dieser Lücke in den Datenschutzeinstellungen

der jeweiligen Homepages wahrscheinlich einer speziellen Software (sogenannte Webcrawler) bedient. Meine Kanzlei hat in Kooperation mit der D.A.S. Hunderte solcher Abmahnschreiben beantwortet und seine Ansprüche zurückgewiesen. Eine Reaktion des Kollegen ist bis dato nicht erfolgt. Es gab insgesamt drei Abmahnwellen und seit September dieses Jahres sind mir keine Abmahnungen mehr bekannt geworden. Die Justizbehörde prüft das Vorgehen des Rechtsanwaltes und seiner Mandantin nach strafrechtlichen Aspekten.

Diese Aufregung dient jedoch der Aufmerksamkeit im Hinblick auf die Einhaltung der Datenschutznormen. In Österreich regelt das Datenschutzgesetz gemeinsam mit der Datenschutz-Grundverordnung vom 25. Mai 2018 den Schutz personenbezogener Daten wie E-Mail, Anschrift, Geburtsdatum, Telefonnummer oder auch einer IP-Adresse. Mit diesem Regulativ werden die Pflichten der Verantwortlichen und Auftragsverarbeiter verstärkt. Ein „Verantwortlicher“ ist eine natürliche oder juristische Person, Behörde oder



Einrichtung, die über die Zwecke und Mittel der Verarbeitung von personenbezogenen Daten entscheidet. Ein „Auftragsverarbeiter“ ist eine natürliche oder juristische Person, Behörde oder Einrichtung, die personenbezogene Daten im Auftrag des Verantwortlichen bearbeitet.

Schutz personenbezogener Daten ist verpflichtend

Verantwortliche sind zum Schutz der personenbezogenen Daten der betroffenen Personen verpflichtet, geeignete technische und organisatorische Maßnahmen zu treffen. Es muss ein schriftliches Verzeichnis der Verarbeitungstätigkeiten geführt werden, das insbesondere die Kontaktdaten des Verantwortlichen sowie des Datenschutzbeauftragten, eine Beschreibung der Kategorien betroffener Personen und personenbezogener Daten (Zum Beispiel Kunden, Lieferanten, Rechnungsdaten etc.) zu enthalten hat. Kategorien von Empfängern gegenüber denen die personenbezogenen Daten offengelegt werden müssen angelegt werden (Zum Beispiel Rechtsanwalt, Steuerberater, Sozialversicherung etc.).

Eine Übermittlung von personenbezogenen Daten an ein Drittland muss dokumentiert werden. Die technischen und organisatorischen Maßnahmen zur Datensicherung müssen beschrieben werden. Auf Anfrage der Datenschutzbehörde sind diese Verzeichnisse vorzulegen. Verantwortliche müssen auch eine Verletzung des Schutzes personenbezogener Daten der Datenschutzbehörde melden. Eine Verletzung der Informationspflicht ist mit bis zu 20 Millionen Euro oder vier Prozent des letztjährigen weltweiten Jahresumsatzes sanktioniert. Verantwortliche treffen auch Informationspflichten bei der Erhebung von personenbezogenen

Daten und sind Adressaten jener Personen, die von einer Datenanwendung betroffen sind („Betroffene“).

Recht auf Auskunft und Löschung der Daten

Betroffene haben gegenüber dem Verantwortlichen vor allem das Recht auf Auskunft über ihre personenbezogenen Daten, die Berichtigung der verwendeten Daten, die Löschung beziehungsweise Einschränkung der Verarbeitung, ein Widerspruchsrecht zur Verwendung ihrer Daten sowie ein Beschwerderecht an die Datenschutzbehörde. Ich kann daher nur jedem Verantwortlichen empfehlen, sich die Pflichten genau erklären zu lassen und sich für die erforderlichen Unterlagen professionelle Hilfe zu holen. Ebenso empfehle ich allen Betroffenen, für die Geltendmachung ihrer Rechte einen Rechtsbeistand hinzuzuziehen.



Mag. Johannes Stephan Schriefl

Mag. Johannes Stephan Schriefl
D.A.S. Partneranwalt
anwaltschriefl.at



istock by Getty Images

Haushaltsführungsschaden

Der Begriff stammt aus dem Schadensersatzrecht im Zusammenhang mit Körperverletzung: Einer verletzten Person, die normalerweise den Haushalt führt, steht dieser gesonderte Schadensersatzanspruch zu, wenn sie den Haushalt nun nicht mehr oder nur teilweise führen kann.

Die Anstellung einer Ersatzkraft ist dafür aber nicht nötig. Es reicht, wenn eindeutig klar ist, dass die verletzte Person hauptsächlich mit dem Bewältigen des Haushalts beschäftigt war. Der Schaden gehört damit zum sogenannten „Erwerbsschaden“ und begründet einen Anspruch auf Entschädigung für konkreten Verdienstentgang.



istock by Getty Images

Sie wollen Ihren Mitarbeitenden eine Prämie zukommen lassen?

Frage des Versicherungsnehmers

Ich möchte meinen Mitarbeitern gerne noch bis Jahresende eine Prämie zur Abgeltung der Teuerung und als Anerkennung für ihren Einsatz zahlen. Worauf muss ich als Chef rechtlich achten, damit klar ist, dass es hier tatsächlich bei einer Einmalzahlung bleibt?

Antwort der D.A.S. Rechtsberatung

Wichtig ist, dass dies aus Beweisgründen schriftlich festgehalten wird. Gleichzeitig sollte auch der Hinweis erfolgen, dass die Leistung/Zahlung freiwillig beziehungsweise einmalig ist und jederzeit von Ihnen als Arbeitgeber widerrufen werden kann. Zur Klarstellung kann noch hinzugefügt werden, dass ein Rechtsanspruch auf eine solche Leistung in den kommenden Jahren nicht abgeleitet werden kann.

Achtung: Wenn Sie die Auszahlung kommentarlos machen und dies auch in den kommenden Jahren so handhaben, könnte daraus vom Arbeitnehmer ein Rechtsanspruch abgeleitet werden, der Sie zur künftigen Auszahlung verpflichtet.

Wie sich solch eine Leistung auch steuerlich auswirkt (Stichwort: Teuerungsabgeltung und Steuerbefreiung) sollten Sie noch mit Ihrem Steuerberater abklären.

Auch Sie haben eine rechtliche Frage, die Ihnen unter den Nägeln brennt?

Die D.A.S. Rechtsberatung hilft Ihnen gerne telefonisch weiter: 0800 386 300 und ist auch per Mail für Sie erreichbar: rechtsberatung@das.at.





istock by Getty Images

Schlaflose Nächte

Rudi F. ist am Ende seiner Kräfte. Seit Wochen kann er nicht richtig schlafen, der Lärm aus der über ihm liegenden Wohnung hält ihn stundenlang wach. Neben ständigem Hundegebell strapazieren auch nächtliches Staubsaugen und der frühmorgendliche Fön der Nachbarin seine Nerven.

Lärmbelästigung durch Nachbarin

Um endlich zu erfahren, ob und wie er sich dagegen wehren kann, gibt Herr F. auf gut Glück „Lärmbelästigung“ im Suchfeld seines Browsers ein. Sofort sticht ihm ein informativer Beitrag der D.A.S. Rechtsschutz AG ins Auge, der ihm bereits umfassende Informationen liefert. Die Seite bietet aber auch die Möglichkeit, ein Beratungsprodukt bei der D.A.S. abzuschließen.

Dabei fällt Rudi F. ein, dass er ja ohnehin D.A.S. Kunde ist und bereits sehr gute Erfahrungen mit den rechtlichen Auskünften der D.A.S. Rechtsberatung hat. Gesagt – getan: Kurz nach der Schilderung des Problems per Mail an rechtsberatung@das.at erhält er einen Anruf der erfahrenen D.A.S. Juristin von der D.A.S. Direkthilfe®, die ihm alle rechtlichen Möglichkeiten darlegt und ihn umfassend zu den weiteren Schritten berät.

Künftig mit mehr Rücksicht rechnen

Gestärkt durch diese Informationen kontaktiert Herr F. die laute Nachbarin und kann sie überzeugen, künftig besser auf seine Schlafgewohnheiten Rücksicht zu nehmen.





istock by Getty Images

Die Tücken des Arbeitsrechts

Constanze H. ist leidenschaftliche Designerin und liebt ihren kleinen Laden in der Wiener Innenstadt. Mit viel Herzblut und der Unterstützung ihrer beiden Teilzeitmitarbeiterinnen hat sie sich mit ihrem Geschäft einen Namen gemacht. Seit einiger Zeit läuft es aber mit einer der Mitarbeiterinnen nicht mehr so gut. Die knapp 60-Jährige kommt immer öfter zu spät, ist unfreundlich zur Kundschaft und zeigt generell nur noch wenig Interesse am Job. Schweren Herzens entscheidet sich Constanze H. daher für eine Kündigung des Dienstverhältnisses.

Klage auf Kündigungsanfechtung

Für sie ist die Angelegenheit damit erledigt, da sie überzeugt ist, alle rechtlichen Vorgaben wie Kündigungsfristen und Zahlungsverpflichtungen ordnungsgemäß eingehalten zu haben. Bereits eineinhalb Wochen nach der Kündigung findet Frau H. allerdings ein Schreiben des Gerichts in ihrem Briefkasten. Die ehemalige Mitarbeiterin hat tatsächlich eine Klage auf Kündigungsanfechtung eingebracht!

Um keine Zeit zu verlieren, wendet sich Constanze H. direkt an ihren Versicherungsmakler, der die Unterlagen umgehend an das D.A.S. RechtsService weiterleitet. Mit ihrem FirmenRechtsschutz inklusive ArbeitsgerichtsRechtsschutz ist die Designerin umfassend abgesichert und kann sich auf die Unterstützung der D.A.S. verlassen.

Vergleich kann erzielt werden

Die von der D.A.S. für Constanze H. beauftragte Rechtsanwältin vertritt sie vor Gericht. Obwohl die Chancen wegen des relativ hohen Alters der Klägerin nicht gut sind, kann die Anwältin einen Vergleich erzielen, bei dem Frau H. nur einen geringen Teil der Forderungen zu erfüllen hat. Die Kosten der Rechtsvertretung übernimmt die D.A.S. Constanze H. ist erleichtert und kann sich endlich wieder ihrer Leidenschaft, dem Design und ihren Kundinnen und Kunden widmen.

Probleme mit demNachbarn

YouTube Video:

<https://youtu.be/NbrSzYSvrgA>





istock by Getty Images

So feiern Betriebe auf der ganzen Welt Weihnachten

Weihnachtsfeiern sind auf der ganzen Welt eine beliebte Tradition. Doch wie genau feiern die Menschen in verschiedenen Ländern Weihnachten? Welche Rituale und Bräuche sind mit dem Fest verbunden?

Deutschland

In Deutschland ist es üblich, dass Unternehmen und Organisationen am 24. Dezember eine Weihnachtsfeier für ihre Mitarbeiter organisieren. Dabei steht das gemeinsame Essen und Trinken im Vordergrund. Ein typisch deutsches Weihnachtsessen besteht aus Rindsbraten, Knödeln und Rotkraut. Natürlich darf zu Weihnachten auch der Christstollen nicht fehlen. Nach dem Essen wird meist gemeinsam gesungen oder ein Weihnachtspunsch getrunken.

Großbritannien

Tradition in Großbritannien ist es, dass Firmen Weihnachtsfeiern in Pubs veranstalten. Zentral ist hier das gemeinsame Trinken.

Die Briten trinken zu Weihnachten gerne Glühwein oder Eierpunsch. Auch ein typisches Weihnachtsessen gibt es in Großbritannien: Roastbeef mit Yorkshire-Pudding, Knödeln und Kohlsprossen.

USA

Weihnachtsfeiern werden in den USA gerne unter ein Motto gestellt. Ein spezielles Farbschema oder andere Dekorationen sorgen für ein festliches Bürogebäude. Die Feiern finden meist im Büro statt und nicht in einem Restaurant.

China

In China wiederum ist es Brauch, dass betriebliche Weihnachtsfeiern im Restaurant oder in einem KTV-Raum (Karaoke-Raum) stattfinden. Auf das gemeinsame Essen und Trinken sowie das gemeinsame Singen wird hierbei besonderen Wert gelegt. Ein chinesisches Weihnachtsessen besteht üblicherweise aus Reis, Gemüse und verschiedenen Fleischsorten. Zu Weihnachten trinken die Chinesen gerne Bier oder Wein. Egal ob in Deutschland, Großbritannien,



den USA oder China – zu Weihnachten ist immer das gemeinsame Essen und Trinken wichtig. So können sich Mitarbeitende entspannen und eine schöne Zeit miteinander verbringen.

Auch Geschenke gehören üblicherweise zu Weihnachten dazu. Doch wie verhält es sich mit den Geschenken in den unterschiedlichen Ländern?

Deutschland

In Deutschland tauschen Mitarbeitende häufig untereinander kleine Geschenke aus. Dabei sollte das Geschenk nicht zu teuer sein, damit es für alle erschwinglich ist.

Großbritannien

In Großbritannien ist es üblich, dass Betriebe ihren Mitarbeitenden kleine Weihnachtsgeschenke geben. Dabei kann es

sich um ein praktisches Geschenk wie einen Kalender oder eine Tasse handeln. Die Briten nennen diese Art von Geschenken auch „Secret Santa Gifts“.

USA

Firmen in den USA geben ihren Angestellten Weihnachtsgeschenke in Form von Gutscheinen. Diese können beispielsweise für einen Restaurantbesuch oder eine Massage eingelöst werden.

China

Weihnachtsgeschenke in Form von Bargeld erhalten Mitarbeitende in China von ihren Unternehmen. Diese werden in einem roten Umschlag überreicht und sollen dem Empfänger Glück und Wohlstand bringen.





istock by Getty Images

Effektiver Betriebsurlaub?

Urlaub ist wichtig, sowohl für die Gesundheit, als auch für die Leistungsfähigkeit. Doch oft werden einheitliche Betriebsurlaube von den Angestellten eher skeptisch gesehen. Dabei gibt es Bereiche, in denen Betriebsurlaube sinnvoll sind und der Organisation nützen.

Wartungs- und Instandhaltungsbetrieb

Ein Beispiel aus der Industrie ist der geplante Wartungs- und Instandhaltungsbetrieb. Hier ist es wichtig, dass die Anlagen regelmäßig überprüft und gewartet werden, damit sie störungsfrei laufen. Instandhaltungsmaßnahmen müssen zeitlich sehr gut geplant werden, um Produktionsausfälle zu vermeiden.

Betriebsurlaube sind hier also unverzichtbar, da sie die notwendige Zeit für den Erhalt der Produktionsfähigkeit sichern.

Forschung und Entwicklung

Auch in der Forschung und Entwicklung sind Betriebsurlaube wichtig. Hier können die Mitarbeitenden an diesem Bereich in Ruhe an neuen Ideen und Konzepten arbeiten, ohne durch den alltäglichen Betrieb gestört zu werden. Auch die Planung und Durchführung von Forschungsprojekten erfordert häufig einen längeren Zeitraum, den Betriebsurlaube ermöglichen.

Schulungen und Weiterbildungen

In vielen Unternehmen sind Schulungen und Weiterbildungen nur in den Betriebsurlauben möglich. Durch den regelmäßigen Betrieb kommt es häufig zu Ausfallzeiten durch Krankheit oder Urlaub. In den Betriebsurlauben können daher Schulungen und Weiterbildungen stattfinden, ohne dass die Produktion oder der Betrieb unterbrochen werden müssen.



Nebensaison

Ein anderes Beispiel sind Betriebe, wo nur in einer bestimmten Zeit des Jahres Kundinnen und Kunden kommen, etwa in der Tourismus- oder Gastronomiebranche. In der Nebensaison sind Betriebsurlaube hier die einzige Möglichkeit, um die Anlagen und Räumlichkeiten gründlich zu putzen, instand zu setzen und für die neue Saison vorzubereiten.

Medien

Auch in Medienbetrieben, etwa bei Zeitungen oder Zeitschriften, sind Betriebsurlaube die

einzigste Möglichkeit, um die Produktion neuer Ausgaben vorzubereiten. In der Regel arbeiten hier die Mitarbeitenden in Schichten, sodass immer genügend Zeit für die Vorbereitung und Durchführung der Druckvorstufe bleibt.

Betriebsurlaube folgen also der vorliegenden Unternehmensstruktur und nützen der Organisation. Sie müssen jedoch immer gut geplant werden, damit sie den Betrieb nicht unnötig behindern oder stören.





istock by Getty Images

Eventplanung ist heute auch „Sicherheit“ planen

Michael Domkar ist seit 30 Jahren in vielfältigen Funktionen im Bereich Sicherheits-, Krisen- und Eventmanagement tätig.

Events und die erforderlichen Sicherheitsmaßnahmen: War es früher auch dermaßen komplex, die Sicherheit für Veranstaltungen zu erstellen und zu erfüllen?

Michael Domkar: In Österreich kannte man früher keine vorher zu erarbeitenden und einzureichenden „Sicherheitskonzepte“ für einen Event. Es gab auch keine Anforderung seitens der Behörden dazu. Was es gab waren Brandschutzpläne und Ordnereinsatzpläne. Sehr viel mehr war da nicht. Aufgrund einiger tragischer Ereignisse hat sich das in den letzten 15 Jahren sehr stark ausgeweitet.

Und dann kam auch noch die Pandemie und die Covid-19 Prävention. Nun gibt es entsprechend umfangreiche behördliche Vorgaben sowie konkrete Anforderungen und Checklisten. Und eben mittlerweile auch ein großes Angebot an professionellem Sicherheitsmanagement, dessen sich Veranstalter hierfür bedienen können. Auch das Bewusstsein für die Verantwortung eines Veranstalters hat sich meines Erachtens unter Profis spürbar weiterentwickelt.

Wirkt sich das auch auf die Kosten aus? Alle zusätzlichen Maßnahmen, um eine bestmögliche Sicherheit für Teilnehmende an einer Veranstaltung zu gewährleisten, kosten Geld. Natürlich sind mit diesen Entwicklungen auch weitere Kosten entstanden, die eine Veranstaltung heute auch selbst tragen muss. Doch diese



Investitionen sind im Sinne der Sicherheit und damit schließlich auch im Sinne eines gelungenen Events einfach notwendig und wichtig. Aufgrund dieser Praxis hat sich die Zusammenarbeit mit den Veranstaltungsbehörden und Einsatzorganisationen intensiviert und ist heute weit partnerschaftlicher, als sie das früher war. Man kann vor allem bei wiederkehrenden Veranstaltungen von organisationsübergreifenden Teams sprechen, die so entstanden sind. Zusammen ist man bemüht, die gelebten Sicherheitskonzepte Jahr für Jahr zu optimieren und weiter zu entwickeln. Für mich persönlich hat sich dadurch das Tätigkeitsfeld als Eventmanager erweitert und stark verändert. Ich bin mittlerweile großteils mit der Erstellung von Sicherheitskonzepten und deren Umsetzung bei Veranstaltungen wie dem Wiener Silvesterpfad, dem Wiener Donauinsselfest oder der Volleyball WM beschäftigt.

Gibt es Lieblings-Partner, mit denen Sie bei Events gerne zusammenarbeiten?

Ja. Zuverlässige, engagierte Menschen. Davon gibt es in unserer Branche zum Glück sehr viele. Nur wenn alle an einem Strang ziehen und die oft sehr kurzfristig auftauchenden Schwierigkeiten und Probleme gemeinsam versuchen zu lösen, lässt sich eine Veranstaltung erfolgreich und zur Zufriedenheit aller umsetzen. Und für diese eintretenden Fälle macht es sich bezahlt, wenn man auf seine professionelle Erfahrung und Flexibilität und auf Sicherheits- und Krisenpläne zurückgreifen kann.

Wie viele Tage im Jahr sind Sie auf Events unterwegs?

Da kommt schon einiges zusammen. Ich würde sagen an die 100 bis sogar 150 Tage im Jahr bin ich auf Events vor Ort. Das ergibt sich aus rund 60 Events im Jahr, bei denen ich in unterschiedlichen Funktionen involviert bin.

Gibt es ein besonders skurriles Erlebnis, das Ihnen in Erinnerung geblieben ist? Wie viel Zeit haben Sie. ;-) In 30 Jahren Berufserfahrung haben sich jede Menge skurrile und schwer herausfordernde Erlebnisse ergeben, doch extrem viele schöne und belohnende Momente. Aber skurril haben Sie gesagt. Beispiel: Ein italienischer Tourist, der uns dazu gratuliert hat, dass es uns gelungen ist für das durchgeführte Event sogar die Popgruppe ABBA wieder zusammenzuführen. Ein Wunder aus seiner Sicht. Es war allerdings „nur“ eine Coverband, die jedoch offensichtlich ziemlich nahe am Original war.

Oder eine deutsche Touristin, der das Silvesterfeuerwerk am Rathausplatz nicht gefallen hat und die uns die Kontaktdaten der Freiwilligen Feuerwehr ihrer Heimatgemeinde geschickt hat, damit wir uns dort Tipps holen können, wie man das richtig macht. Tja, es gäbe noch Vieles, doch als Eventmanager vor Ort ist man ja auch Vertrauensperson... ;-)

Alles klar, danke für das Gespräch und alles Gute für die kommenden Events. Super. Danke und gerne.



Michael Domkar
www.domkar.com



Gut für andere. Gut für alle.

Chancengleichheit herzustellen hat für die D.A.S. seit dem ersten Tag ihres Bestehens oberste Priorität. Das bezieht sich nicht nur auf die Mission, Kundinnen und Kunden tagtäglich zu ihrem Recht zu verhelfen. Vielmehr steht der Faktor Mensch für die D.A.S. auch innerhalb des Unternehmens sowie im Rahmen sozialer Initiativen im Mittelpunkt. Neben gesellschaftlich verantwortungsvollen Projekten im Rahmen von Corporate Social Responsibility (CSR) sind der D.A.S. aber auch Nachhaltigkeit und Umweltschutz ein großes Anliegen.

Gelebte Verantwortung als Devise

Grundlegendes Ziel der CSR-Aktivitäten ist es, eine Balance zwischen sozialer Verantwortung, Umweltschutz und nachhaltigem Wirtschaften

herzustellen. Konkret unterstützt die D.A.S. Organisationen wie die CliniClowns, die Patientinnen und Patienten zum Lachen bringen und dadurch zur Genesung beitragen sollen, oder auch Licht für Kinder, die benachteiligten Kindern Wünsche für das tägliche Leben erfüllt und dadurch Hoffnung und Freude schenkt. Die Unterstützung der Volkshilfe Österreich Fonds Kinderarmut oder Lernen.Möglich.Machen, der Wiener Tafel, des Österreichischen Behindertensportverbands sowie diverser regionaler Initiativen ergänzt das karitative Engagement.

Alle für alle

Im Rahmen der organisationsinternen Initiativen von „D.A.S. hilft helfen“ wird regelmäßig sichtbar, wie stark der soziale Gedanke innerhalb der D.A.S. verwurzelt ist. So wurde etwa anlässlich des Ukrainekriegs eine große Menge an Sachspenden



D.A.S., ZVG

gesammelt und auch von Unternehmensseite ein großzügiger Unterstützungsbetrag an eine Kooperation der Volkshilfe vor Ort übergeben. Der Erfolg der Aktion sprach für sich. Helfende Hände kamen ebenso beim D.A.S. Social Volunteering Tag im Sommer 2022 freiwillig zum Einsatz. Mit vereinten Kräften wurden dort selbst gebaute Sachspenden wie Kinderspielhäuser und Insektenhotels geschaffen, um diese an gemeinnützige Institutionen zu spenden. Das jüngste Projekt: Bereits abgeschriebene Firmencomputer konnten von D.A.S. Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gegen einen Spendenbeitrag privat erworben werden. Der beachtliche Erlös daraus kam dem St. Anna Kinderspital zugute.

Um(welt)denken

Neben sozialen und karitativen Einrichtungen stehen auch Umweltschutz, Ressourcenschonung und die zertifizierte betriebliche Gesundheitsförderung

Fit4D.A.S. im Fokus. Dem Nachhaltigkeitsgedanken folgend, unterstützt die D.A.S. bereits seit drei Jahren die Bienenschutzinitiative PROJEKT 2028 („Hektar Nektar“) und nimmt am CO₂-Reduktionsprogramm der Österreichischen Post teil, um Werbemittel und Drucksorten weitgehend nach aktuellen Umweltstandards zu produzieren. Die Umweltagenda 2025 der D.A.S. umfasst breitgefächerte Ziele in punkto Mobilität, Beschaffung und Reinigung, Energie und Ressourcen, Abfallwirtschaft und Awareness für einen gesunden, umweltbewussten Lebensstil. Die Linie ist klar: Nachhaltigkeit ist nicht nur auf Konzernebene, sondern auch für die D.A.S. ein großes Thema, das kontinuierlich wichtiger wird.

Mehr dazu gibt es unter www.das.at/ueber/csr nachzulesen.



Herzenswünsche als Mission

Der gemeinnützige Verein Licht für Kinder hat es sich zur Aufgabe gemacht kranken, behinderten und benachteiligten Kindern Wünsche zu erfüllen. Die D.A.S. fördert diese bedeutsame Mission, Kindern neue Zuversicht und neuen Lebensmut zu schenken, seit Jahren tatkräftig.

Lichtblick für Alexandru

Heuer hat sich die D.A.S. dazu entschieden, ein ganz besonderes Herzensprojekt mit einer großzügigen Spende zu unterstützen. Der achtjährige Alexandru leidet unter dem Allan-Herndon-Dudley-Syndrom und ist deswegen auf sehr viel Hilfe von seinen Mitmenschen angewiesen. Darüber hinaus benötigt er eine kostenintensive Physiotherapie, um die Elastizität seiner Muskeln und seine ohnehin sehr eingeschränkte Beweglichkeit zu erhalten.

Momente der Freude

Die von Licht für Kinder unterstützten Herzensprojekte zeigen immer wieder auf, wie lebensverändernd das für viele scheinbar Selbstverständliche für andere sein kann. Obwohl der Rollstuhl sein täglicher Begleiter ist, strahlt Alexandru mit seinem Leuchten in den Augen viel Lebensfreude aus. Das sind Momente der Hoffnung, die Kraft geben und denen sich die D.A.S. in ihrer Wahrnehmung gesellschaftlicher Verantwortung besonders gerne widmet.

Nähere Informationen zu den von der D.A.S. unterstützten sozialen Projekten gibt es unter www.das.at/ueber/csr nachzulesen.





Mehrfach ausgezeichnet

Die D.A.S. als „Bester Arbeitgeber“

Was macht einen guten Arbeitgeber eigentlich aus? Das Marktforschungsinstitut MARKET Institut hat dafür relevante Kriterien für eine repräsentative Online-Befragung festgelegt, um Österreichs attraktivste Arbeitgeber zu finden. Das erfreuliche Ergebnis: Die D.A.S. Rechtsschutzversicherung wurde nun beim Quality Award 2022 des MARKET Institut als „Bester Arbeitgeber“ in Wien, Niederösterreich und dem Burgenland ausgezeichnet. Ausschlaggebend dafür war in erster Linie die Arbeitsplatzsicherheit.

Ehre, wem Ehre gebührt.

Noch über weitere Auszeichnungen konnte sich die D.A.S. 2022 freuen: Im Rahmen des ÖGVS Branchenmonitors erzielte sie den ersten Platz in punkto Kundenzufriedenheit unter den Rechtsschutzversicherungen.

Bei der „Recommender“-Verleihung des Finanz-Marketing Verbands Österreich sicherte sich der Rechtsschutzspezialist im heurigen Jahr zusätzlich den ersten Platz für „Hervorragende Kundenorientierung“ unter Direkt- und Spezialversicherungen und den „Aufsteiger des Jahres“ bei Banken und Versicherungen in punkto Kunden-Weiterempfehlung. Im Oktober 2022 wurde die D.A.S. zusätzlich mit dem zweiten Stockerlplatz des AssCompact Rechtsschutz-Awards ausgezeichnet. Ein besonderes Highlight war heuer auch Verleihung des SAP Awards für die erfolgreiche Einführung des CRM-Tools „DORIE“.

2020 erhielt die D.A.S. das „Green Building“-Siegel sowie eines für betriebliche Gesundheitsförderung. 2021/22 wurde der D.A.S. als Arbeitgeber das Silberne Siegel von „Best Recruiter“ verliehen.

In diesem Sinne: Auf ein erfolgreiches neues Jahr!





istock by Getty Images

Vorbei mit dem „Alles oder nichts“-Prinzip

Angepasst an durch Marktforschung ermittelte Kundenbedürfnisse entwickelte die D.A.S. Rechtsschutzversicherung heuer neue Produktlösungen und RechtsService-Leistungen. Zukunftsweisend sind dabei nicht nur die neue 24/7 Online-Rechtsberatung *D.A.S. Recht2Go*, sondern auch die bedarfsgerechten Neuheiten im Privat- und Firmen-Rechtsschutz. Keine Ablehnung mehr bei Überschreitung der vereinbarten Streitwertgrenze, sondern immer aliquote Leistungen ermöglicht der neue *Streitwert PROTECT* im Firmen-Rechtsschutz. Ebenso ergänzt etwa der neue Cyber-Rechtsschutz unser umfassendes Angebot der D.A.S.

Mit bedarfsgerechten Serviceleistungen Kundenorientierung neu gedacht

„Uns laufend verändernden Entwicklungen anzupassen und mit der Zeit zu gehen hat für

uns höchste Priorität. Mit unseren aktuellen Tarifneuheiten haben wir nicht nur die Anforderungen an den Rechtsschutz in eine besondere Dimension gehoben, sondern auch mit bedarfsgerechten Serviceleistungen Kundenorientierung neu gedacht“, so Johannes Loinger, Vorsitzender des D.A.S. Vorstands. „Ziel ist es, mit unserem erweiterten Produktangebot die Bedeutung von Rechtsschutz auszuweiten und neue Zielgruppen anzusprechen, deren Bedarf an rechtlichem Support tendenziell zunimmt“, führt Loinger aus.

Neu im Privat-Rechtsschutz

Leaders PROTECT ist neu am Markt, um Privatpersonen in Führungspositionen zu schützen sowie deren berechnete Interessen durchzusetzen. Zielgruppe sind angestellte Führungskräfte, ihnen wird damit eine noch umfassendere Rechtsberatung sowie ein erweiterter Dienstvertrags- und Strafrechtsschutz geboten.



Neu im Firmen-Rechtsschutz

Das Prinzip „Alles oder nichts“ gehört mit dem neuen *Streitwert PROTECT* der Vergangenheit an: Statt einer Ablehnung bietet die D.A.S. damit auch bei einer Überschreitung der vereinbarten Streitwertgrenze immer aliquote Leistungen. Rechtlich optimal gegen Cyber-Attacken abgesichert sind Unternehmen mit dem neuen *Cyber-Rechtsschutz*. Der

Landwirtschafts-Rechtsschutz ist durch den neuen *Seuchen-Rechtsschutz* optimiert, der unter anderem rechtliche Unterstützung bei Beschwerden gegen behördliche Bescheide bietet. Sie möchten Ihren persönlichen Rechtsschutz durch eines der angeführten Produkte erweitern? Wenden Sie sich dazu am besten an Ihre D.A.S. Beraterin oder Ihren D.A.S. Berater. Oder an: kundenservice@das.at.





istock by Getty Images

Ist Ihre Website datenschutzkonform?

Wie von den Medien berichtet, kam es in jüngster Vergangenheit zu einer Abmahnungswelle wegen Verwendung von Google Schriftarten auf Websites. Die anwaltlichen Schreiben nehmen Bezug auf eine datenschutzrechtliche Verletzung.

Das Problem:

Wenn die Schriftarten direkt über die Server von Google eingebettet worden sind, werden bei Website-Aufrufen die jeweiligen IP-Adressen direkt an Google übermittelt. Wenn darauf weder in den Datenschutzbestimmungen der jeweiligen Website hingewiesen noch eine konkrete Einwilligung eingeholt wurde, verstößt das gemäß einem aktuellen Urteil aus Deutschland gegen geltendes Datenschutzrecht. Im anwaltlichen Schreiben gefordert werden Unterlassung und Schadensersatz, zusätzlich droht eine Anzeige bei der Datenschutzbehörde.

Sie haben ein Abmahnungsschreiben erhalten?

- **Die Lösung:** Kontaktieren Sie die D.A.S. unter **0800 386300**
- **Schritt 1: Umfassende Information**
Nutzen Sie die fachliche Kompetenz unserer rund 40 D.A.S. Juristinnen und Juristen.
- **Schritt 2: Nutzen Sie unseren gratis D.A.S. Website-Check**
Rasch und übersichtlich zeigt Ihnen der Prüfbericht auf, ob und wo Schwachstellen vorhanden sind – von datenschutzrechtlich relevanten Google Fonts über AGB und Cookies bis hin zum Impressum.
- **Schritt 3: Gestalten Sie Ihre Website datenschutzkonform**
Im D.A.S. Firmen-Rechtsschutz mitinbegriffen ist der gratis D.A.S. Website-Check.

Melden Sie sich gleich für den **kostenlosen D.A.S. Website-Check** an!



Medieninhaber und Herausgeber:

D.A.S. Rechtsschutz AG
Hernalser Gürtel 17
A-1170 Wien

Tel.: +43 800 386 300
Fax: + 43 1 404 64-1288
E-Mail: office@das.at
Web: www.das.at

Gesellschaftsform: Aktiengesellschaft mit Sitz in Wien
Firmenbuchgericht: Handelsgericht Wien, FN 53574 k
<https://www.das.at/datenschutz>
Umsatzsteueridentifikationsnummer (UID): ATU 37210406

Unternehmensgegenstand: Rechtsschutzversicherung, Rückversicherung,
Versicherungsvermittlung, Beistandsleistungen

Mitglied der Wirtschaftskammer Wien und Mitglied beim Verband der
Versicherungsunternehmen Österreichs
Anwendbare Rechtsvorschriften: www.ris.bka.gv.at, GewO,
Versicherungsaufsichtsgesetz, VersVG, MaklerG

