

### TOP 3.3.1 Unterstützung interessenpolitischer Zielsetzungen der AK Wien durch die Abteilung Rechtsschutz

Die Abteilung Rechtsschutz unterstützt die Mitglieder der Arbeiterkammer einerseits durch die individuelle Rechtsdurchsetzung vor den Arbeits- und Sozialgerichten, nützt zum anderen aber auch verschiedene kollektiv wirksame Rechtsbehelfe, um bestehende Missstände zu bekämpfen und präventiv gegen rechtswidrig agierende Arbeitgeber vorzugehen.

#### 1. Arbeitsgerichtliche Musterprozesse

Zunächst sind in diesem Zusammenhang die individuellen arbeitsgerichtlichen Musterprozesse zu erwähnen, mit denen – flankiert durch mediale Begleitmaßnahmen – auch eine beträchtliche kollektive Breitenwirkung erzielt werden kann. Aktuell sind beispielsweise folgende Musterverfahren zu nennen:

- Die sogenannten „fliegenden Köche“ sind ArbeitnehmerInnen der Firma Do & Co und arbeiten in den Flugzeugen der AUA eingegliedert in das Bordpersonal, werden jedoch nur nach dem Kollektivvertrag Gastgewerbe bezahlt. Nach Ansicht der AK handelt es sich um Arbeitskräfteüberlassung, sodass der AUA-Kollektivvertrag anzuwenden ist.
- Die Firma „Henry am Zug“ führt die Gastronomieleistungen in den Zügen der ÖBB durch. Die ArbeitnehmerInnen können die gesetzlichen Pausen- und Wochenendruhezeiten nicht einhalten und es wurde von uns daher erstmals nach Ende des Dienstverhältnisses Schadenersatz entsprechend den Bestimmungen des Kollektivvertrags eingeklagt.
- Hinsichtlich der Neuregelung des Verfalls im Kollektivvertrag für Denkmal-, Fassaden- und Gebäudereiniger konnte die Rechtsansicht der AK betreffend Übergangsfälle mit einem rechtskräftigen Urteil durchgesetzt werden. Danach sind Ansprüche, die bis zum 31.12.2012 fällig wurden, entsprechend der damals gültigen Verfallsklausel (Klage innerhalb eines halben Jahres im Falle der Anspruchsablehnung) zu behandeln. Ansprüche, die ab 1.1.2013 fällig werden, müssen innerhalb von einem Jahr schriftlich geltend gemacht werden, ohne dass eine besondere Klagsfrist einzuhalten ist.
- Im Bereich des Gleichbehandlungsgesetzes können ArbeitnehmerInnen bei diskriminierender Beendigung nur entweder ein aufrechtes Arbeitsverhältnis einklagen oder Schadenersatz verlangen, jedoch nicht beides. Mit einem rechtskräftig gewonnenen Musterverfahren konnte durchgesetzt werden, dass bei einer Feststellung des aufrechten Dienstverhältnisses nach dem Mutterschutzgesetz sehr wohl auch zusätzlich immaterieller Schadenersatz nach dem Gleichbehandlungsgesetz zusteht.
- Rechtskräftig gewonnen wurde ein Musterverfahren, wonach es eine Altersdiskriminierung darstellt, wenn ein Arbeitnehmer deshalb gekündigt wurde, weil er bereits eine vorzeitige Alterspension beziehen könnte.

- Ein Musterverfahren wird geführt zur Durchsetzung der Rechtsansicht, dass Rechnungen rein konzerninterner Ausbildungsgesellschaften keine tatsächlichen Ausbildungskosten darstellen, die von ArbeitnehmerInnen zurückgefordert werden können.

Ein Musterverfahren konnte gewonnen werden, weil es nicht zulässig ist, eine freie Dienstnehmerin mit einem Monatsverdienst von € 300,-, die Kaffeemaschinen in Elektromärkten promotet, mit einer Konkurrenzklausele zu belasten.

- Weiters konnten mehrere Musterverfahren gegen ein Meinungsforschungsinstitut gewonnen werden zur Frage, dass als freie DienstnehmerInnen gemeldete Personen in Wahrheit ein echtes Arbeitsverhältnis haben. Dies betrifft insgesamt ca. 40 ArbeitnehmerInnen.

## **2. Abmahnungen und Verbandsklagen nach KSchG und UWG**

- Die Abteilung Rechtsschutz hat bereits in 12 Fällen Abmahnungs- und erforderlichenfalls auch Verbandsklageverfahren wegen rechtswidrigen Arbeitsvertragsklauseln durchgeführt. In sieben Fällen konnten schriftliche Unterlassungsverpflichtungen erwirkt werden, ein Fall wurde mit Urteil gewonnen, in den übrigen Fällen haben die Arbeitgeber die Klauseln geändert bzw ist das Gerichtsverfahren noch anhängig.
- Wegen wettbewerbswidriger Missachtung des Arbeitsrechts wurde in vier Fällen außergerichtlich, aber auch gerichtlich interveniert. Ein positives Urteil und ein Vergleich konnten erzielt werden. In den anderen Fällen war ein rechtswidriges Verhalten nicht mehr feststellbar.
- Die Arbeiterkammer Wien informiert sämtliche Länderkammern und die betroffenen Gewerkschaften vom Ergebnis dieser Maßnahmen, um die Einhaltung der Unterlassungsverpflichtungen und Gerichtsurteile bundesweit überprüfen zu können und im Fall des Zuwiderhandelns weitere Schritte einleiten zu können.

## **3. Anzeigen nach Gewerbeordnung und LSDBG**

- Im Jahr 2014 wurden bisher in Zusammenarbeit mit der Abteilung Arbeitsrecht in vier Fällen eine Meldung wegen Lohndumpings bei den zuständigen Stellen veranlasst und vier Anzeigen wegen illegaler Gewerbeausübung eingebracht.

## **4. Sonderrechtsschutz**

- Seit Mai 2013 wird Rechtsschutz schwerpunktmäßig im Bereich des Arbeitszeitrechtes großzügig auch bei ungünstiger Beweislage gewährt, um auf diesem interessenpolitisch besonders wichtigen Gebiet das Recht voranzutreiben und aggressiv gegen die in manchen Branchen verbreitete Missachtung der Arbeitszeitgrenzen und gegen die Nichtbezahlung geleisteter Arbeitszeiten vorzugehen. Die Erfahrungen aus den 48 im ersten Jahr unter vollem Rechtsschutz geführten Verfahren zeigen, dass sich die Prozessführung wie erwartet schwieriger gestaltet, was in einer erhöhten Anzahl von Vergleichen bei diesen Akten zum Ausdruck kommt. Weiters waren die Prozesskosten in diesen Akten im Schnitt um ein Viertel höher als bei Durchschnittsakten.