TOP 3.3.1

**Zusätzliche Rechtsschutzleistungen –
Musterverfahren, Garantiefonds, Strafrechtsschutz**

TOP 3.3.2

Aktueller Bericht

TOP 3.3.1 Zusätzliche Rechtsschutzleistungen - Musterverfahren, Garantiefonds, Strafrechtsschutz

Zur Unterstützung bei arbeitsrechtlichen Streitigkeiten von Mitgliedern und deren effektive Gesamterledigung werden durch die Abteilung Rechtsschutz Musterverfahren und allenfalls Verfahren im Rahmen eines Strafrechtsschutzes durchgeführt. Ein Garantiefonds soll verhindern, dass bei Musterverfahren ArbeitnehmerInnen durch Arbeitgeber ausgekauft werden und so den Zweck der generellen Klärung von Problemen unterlaufen.

1.) Kollektiv wirksame Rechtsbehelfe, Musterverfahren:

In der AK Wien werden bei jedem individuellen Rechtsschutzfall nicht nur die konkreten Ansprüche und Durchsetzungschancen im Einzelfall beurteilt, sondern es wird stets auch das allgemeine Interesse der ArbeitnehmerInnen mitberücksichtigt. So erfolgen bei festgestellten eklatant rechtswidrigen Verhaltensweisen von Arbeitgebern Anzeigen nach dem Arbeitszeitgesetz, dem Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz, dem Sozialbetrugsgesetz, dem Strafgesetzbuch und der Gewerbeordnung. Durchgriffsrechte und Verbandsklagebefugnisse werden aus general- und spezialpräventiven Gründen ebenfalls ausgeübt.

Zur Klärung von Rechtsfragen, die für eine Vielzahl von ArbeitnehmerInnen von Bedeutung sein können, werden Musterverfahren geführt. Hierfür werden geeignete Sachverhalte ausgewählt und Rechtsschutz für alle Gerichtsinstanzen gewährt. Der jeweilige Gerichtsvertreter achtet darauf, dass das Gericht besonderen Augenmerk auf die Klärung der wichtigen Frage legt und das Verfahren nicht durch Vergleich endet, sondern mittels gerichtlicher Entscheidung möglichst im Sinn der ArbeitnehmerInnen erledigt wird.

Als Beispiele für erfolgreiche Musterverfahren in letzter Zeit können etwa folgende Fälle genannt werden:

a) Für die Kündigungsanfechtung wegen Sozialwidrigkeit regelt das Arbeitsverfassungsgesetz, dass bei der Prüfung, ob eine Kündigung sozial ungerechtfertigt ist, der Umstand einer vieljährigen ununterbrochenen Beschäftigungszeit im Betrieb oder Unternehmen, sowie die wegen des höheren Lebensalters zu erwartenden Schwierigkeiten bei der Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess besonders zu berücksichtigen sind. „Dies gilt nicht für Arbeitnehmer, die zum Zeitpunkt ihrer Einstellung das 50. Lebensjahr vollendet haben.“ Dieser Satz wurde von Arbeitgeberanwälten und einigen Richtern so ausgelegt, dass ArbeitnehmerInnen, die bei der Einstellung bereits 50 Jahre alt waren, vom Gericht und dem berufskundlichen Sachverständigen fiktiv als junge Menschen zu beurteilen seien, sodass sie zwar einerseits als optimal leistungsfähige, junge ArbeitnehmerInnen, gleichzeitig aber aufgrund langjähriger Berufserfahrung wie ältere ArbeitnehmerInnen zu behandeln wären, sodass eine Sozialwidrigkeit kaum jemals vorliegen könnte. Aufgrund eines erfolgreichen Musterverfahrens, flankiert durch einen profunden Fachartikel des Rechtsreferenten Mag Bachhofer von der Rechtsschutzabteilung der AK Wien,

konnte eine oberstgerichtliche Entscheidung (9 ObA 86/19s) erreicht werden, mit welcher geklärt wurde, dass bei älteren (50+) ArbeitnehmerInnen derselbe Prüfungsmaßstab – nicht aber dasselbe Alter – wie bei jüngeren ArbeitnehmerInnen angelegt wird. Das Alter wird bei diesen ArbeitnehmerInnen nicht „ausgeblendet“, sondern aufgrund des *konkreten* Lebensalters zu erwartende Wiedereingliederungsschwierigkeiten werden sehr wohl berücksichtigt, zwar nicht „besonders“, wohl aber „gewöhnlich“. Dabei verwies der Oberste Gerichtshof ausdrücklich auf die „zutreffende“ Rechtsansicht von Mag Bachhofer. Weil zumeist ältere ArbeitnehmerInnen von sozialwidrigen Kündigungen betroffen sind, ist dieses Musterverfahren ein wichtiger Erfolg für viele.

b) Nach dem Kollektivvertrag der Handelsangestellten haben Arbeitgeber Zeitkonten für Arbeitszeiten während der „erweiterten Öffnungszeiten“ zu führen, auf denen die Zeitgutschriften mit Zuschlägen zu verbuchen sind. Diese Gutschriften sind dann in Freizeit oder Geld abzugelten. Im konkreten Musterverfahren hatte der Arbeitgeber es unterlassen, solche Zeitkonten überhaupt zu führen. Er bestritt die erbrachten Arbeitsleistungen im Rahmen der erweiterten Öffnungszeiten gar nicht, wendete aber Verfall der Zeitguthaben ein, weil die Arbeitnehmerin ihre Zeitguthaben – und damit auch die daraus resultierenden Ansprüche – nicht innerhalb der sechsmonatigen kollektivvertraglichen Frist geltend gemacht hatte. Damit habe die Arbeitnehmerin die Richtigkeit des „Null-Zeitstands“ für erweiterte Öffnungszeiten anerkannt. Aufgrund des erfolgreichen Musterverfahrens hat der Oberste Gerichtshof zur GZ 9 ObA 93/19w entschieden, dass der Verfallseinwand in diesem Fall gegen Treu und Glauben verstößt und daher sittenwidrig ist. Diese Entscheidung ist als bedeutsamer Erfolg für die Angestellten im gesamten Handelssektor zu werten.

c) Einem weiteren Musterverfahren lag zugrunde, dass mit Arbeitsvertrag eines im Gastgewerbe beschäftigten Arbeiters das Dienstverhältnis auf 4,5 Monate befristet (Saisonarbeitsverhältnis) und trotzdem zusätzlich eine uneingeschränkte Kündigungsmöglichkeit mit 14-tägiger Kündigungsfrist vereinbart wurde. Es konnte eine rechtskräftige Entscheidung des Oberlandesgerichts Wien (9 Ra 56/19z) im Sinn des Arbeitnehmers erwirkt werden. Dieser war im letzten Monat vor Befristungsende und damit knapp vor Saisonende gekündigt worden, somit zu einer Zeit, in der er kaum noch einen anderen Arbeitsplatz für die Restzeit finden konnte. Das Oberlandesgericht kam zum Ergebnis, dass die geforderte Äquivalenz zwischen erhöhter Bestandsfestigkeit eines befristeten Dienstverhältnisses und der nachteiligen Befristung an sich nicht mehr gegeben war und das befristete Dienstverhältnis sich gar nicht mehr von einem unbefristeten unterschied. Auch wenn bei Saisonarbeitsverhältnissen Befristungen an sich sachlich gerechtfertigt sein können, war die uneingeschränkte Kündigungsmöglichkeit unverhältnismäßig. Nur wenn für das letzte Monat ein Kündigungsausschluss vereinbart gewesen wäre, wäre die Regelung wirksam gewesen. Dem Arbeitnehmer wurde eine Kündigungsschädigung bis zum Befristungsende zugesprochen. Auch diese Entscheidung kann sich potenziell auf viele ArbeitnehmerInnen auswirken, weil befristete Saisonarbeitsverhältnisse mit Kündigungsmöglichkeit häufig vorkommen.

2.) Garantieerklärung der Arbeiterkammer:

Im Budget des Jahres 2010 wurde ein Rechtsschutzfonds mit einer Dotierung in Höhe von maximal € 100.000,- eingerichtet.

Zweck dieses Fonds ist es, die Führung von Musterverfahren zur Klärung wichtiger Rechtsfragen im Allgemeininteresse zu erleichtern. In der Rechtsschutzpraxis werden Gerichtsverfahren oftmals dadurch beendet, dass Arbeitgeber Vergleichsanbote unterbreiten und die ArbeitnehmerInnen diese annehmen, weil sie einen etwaigen Prozessverlust nicht in Kauf nehmen wollen. Durch den Rechtsschutzfonds kann aber die Arbeiterkammer Wien ArbeitnehmerInnen die Bezahlung der vom Arbeitgeber angebotenen Vergleichssumme garantieren, dies unter der Voraussetzung, dass sie sich verpflichten, das Verfahren bis zur rechtskräftigen urteilsmäßigen Erledigung fortzusetzen. Im Falle rechtswidriger Entgeltvorenthaltung kann für die Dauer des Verfahrens auch eine Geldleistung zur Sicherung des Lebensunterhaltes gewährt werden.

Diese Garantieerklärungen haben bisher kaum zu finanziellen Belastungen der Arbeiterkammer geführt, jedoch Musterverfahren ermöglicht, die sonst nicht geführt worden wären. Ein gutes Beispiel hierfür ist jener Fall, bei dem eine junge Arbeiterin nach Rückkehr aus ihrer Karenz und nach einer Elternteilzeitvereinbarung ohne ihre Zustimmung und ohne Zustimmung des Betriebsrates von Wien nach Parndorf versetzt wurde. Dieser Dienort war für sie nur sehr schwierig zu erreichen. Die Versetzung wurde von der AK Wien mit gerichtlicher Klage bekämpft. Das Arbeits- und Sozialgericht Wien entschied in 1. Instanz, dass die Versetzung verschlechternd und rechtsunwirksam war. Weiters wurde die Versetzung als diskriminierend erkannt und Schadenersatz zugesprochen. Die Arbeitgeberin wurde von der AK Wien aufgefordert, der Arbeitnehmerin einen Arbeitsplatz in Wien zu geben, was diese ablehnte und stattdessen das Urteil bekämpfte. Wir rieten der Arbeitnehmerin aufgrund des Gerichtsurteils, nicht mehr nach Parndorf zu fahren. Die Arbeitgeberin stellte daraufhin die Lohnzahlungen ein und brachte Klage auf Zustimmung zur Entlassung, in eventu Kündigung der Arbeitnehmerin ein. Mit Hilfe des Rechtsschutzes der AK Wien obsiegte die Arbeitnehmerin auch vor dem Obersten Gerichtshof (9 ObA 2/14f), sodass die Garantieerklärung letztlich zu keiner Kostenbelastung der Arbeiterkammer führte.

3.) Strafrechtsschutz:

Mit Beschluss vom 12.10.2011 hat der Vorstand der AK Wien das Strafrechtsschutz-Regulativ beschlossen. Seither erbringt die AK Wien freiwillig in besonders berücksichtigungswürdigen Fällen Unterstützungsleistungen auch in strafrechtlichen Angelegenheiten. Diese bestehen in der Beratung, weiters in der Hilfestellung, eine Verteidigung zu organisieren und in einem Kostenbeitrag für die Verteidigung durch einen von der AK Wien bestimmten Rechtsanwalt, welcher dann gewährt wird, wenn die Strafverfolgung eingestellt wird oder ein Freispruch erfolgt. Voraussetzung ist immer, dass das Strafverfahren in einem untrennbaren Zusammenhang mit einer arbeitsrechtlichen Rechtsschutzleistung steht. Typisch sind jene Fälle, in denen ArbeitnehmerInnen fristlos entlassen werden und sie wegen dem behaupteten Entlassungsgrund vom Arbeitgeber gleich auch noch strafrechtlich angezeigt werden. Für Arbeitgeber ist dies eine einfache und risikoarme Möglichkeit, den/die ArbeitnehmerIn zusätzlich unter

Druck zu bringen. Endet ein solches Strafverfahren durch Verurteilung, so ist auch das Arbeitsgericht daran gebunden und das arbeitsgerichtliche Verfahren kann nicht mehr gewonnen werden. Durch die professionelle Verteidigung im Rahmen des Strafrechtsschutzes gelingt es häufig, eine Einstellung des Strafverfahrens oder einen Freispruch zu erreichen, was für die Obsiegenss Chancen vor dem Arbeitsgericht natürlich entsprechend günstig ist. Unsere Erfahrungen zeigen, dass ArbeitnehmerInnen ohne anwaltliche Verteidigung etwa doppelt so häufig verurteilt werden wie jene, die einen Rechtsanwalt an ihrer Seite haben.

Im Jahr 2018 wurde in 29 Fällen Strafrechtsschutz gewährt. In 19 dieser Fälle konnte mittlerweile erreicht werden, dass das Strafverfahren eingestellt oder der Arbeitnehmer freigesprochen wurde. 5 Verfahren sind noch anhängig. In 3 Fällen musste der Rechtsschutz wegen Falschangaben der Arbeitnehmer widerrufen werden, einmal kam es zu einer Diversion (und einem Vergleich in der Arbeitsrechtssache) und einmal zu einer Verurteilung im Strafverfahren.

Im Jahr 2019 wurde 22 mal Strafrechtsschutz gewährt. Die meisten dieser Verfahren sind noch anhängig und können daher nicht ausreichend präzise beschrieben werden.