

# Recht muss Recht bleiben!

*Die Gewerkschaften stehen ihren Mitgliedern tatkräftig bei rechtlichen Problemen zur Seite. Wenn nichts mehr hilft, scheuen sie auch nicht den Weg vor Gericht.*

**Robert Hauser**

Leiter der PRO-GE-Rechtsabteilung

**F**ür die meisten ArbeitnehmerInnen sind Regelungen über Mindestlöhne, Urlaubszuschuss oder Weihnachtsgeld eine Selbstverständlichkeit. Allerdings gab es noch Anfang der 2000er-Jahre eine Berufsgruppe, für die diese Errungenschaften nicht galten: die LeiharbeiterInnen, für die es keinen Kollektivvertrag gab.

## Unnachgiebige Arbeitgeber

Die Gewerkschaft Metall-Textil (PRO-GE) versuchte damals mit den Arbeitgebern, einen Kollektivvertrag für die sogenannten überlassenen Arbeitskräfte zu verhandeln. Ein Streitpunkt war etwa der Passus im Gesetz zum Thema Mindestlohn, der einen Anspruch „auf ein ortsübliches und angemessenes Entgelt“ vorsieht. Was dies konkret zu bedeuten hat, darüber gab es bei Gewerkschaft und Arbeitgebern unterschiedliche Sichtweisen. Die Verhandlungen gestalteten sich zäh, letztlich weigerten sich die Arbeitgeber überhaupt, einen Kollektivvertrag abzuschließen.

Das Problem für die Gewerkschaft: Es gab kaum Mitglieder in dieser Branche, weshalb Kampfmaßnahmen schwer umsetzbar waren. Neben anderen Maßnahmen entschloss sich die PRO-GE, den Anspruch auf ein ortsübliches und angemessenes Entgelt im Einzelfall gerichtlich durchzusetzen. Österreichweit wurden über hundertfünfzig Klagen eingebracht, in denen für ArbeiterInnen das „gesetzliche“ Entgelt gefordert wurde.

Eine Voraussetzung dafür war natürlich, dass mehr ArbeiterInnen Mitglied der Gewerkschaft wurden, was viele auch taten und dem Anliegen damit mehr Schlagkraft gaben. Neben weiteren Maßnahmen führten die Klagen dazu, dass die Arbeitgeber einsehen mussten, dass sie vor der Wahl stehen: weitere Klagen oder eine einheitliche Regelung für alle in einem Kollektivvertrag. Letztlich konnte so viel Druck aufgebaut werden, dass am 1. März 2002 der Kollektivvertrag für LeiharbeiterInnen in Kraft treten konnte. Seither gelten für diese Branche auch die für viele ArbeitnehmerInnen gewohnten kollektivvertraglichen Regelungen.

Dieses Beispiel macht deutlich, dass die Interessen der ArbeitnehmerInnen umso schlagkräftiger vertreten werden können, je mehr von ihnen Mitglied in der Gewerkschaft sind. Neben der gemeinsamen Organisation hat dies für die Mitglieder noch einen weiteren Vorteil: Man hat Anspruch auf Rechtsberatung, gegebenenfalls zögert die Gewerkschaft auch nicht, den Weg vor Gericht zu gehen – und zwar ganz ohne dass das jeweilige Mitglied dadurch ein finanzielles Risiko hat.

## Palette an Möglichkeiten

Somit können auch kostenintensive Gerichtsverfahren geführt werden. Ein solches Gerichtsverfahren ist das stärkste Mittel zur Durchsetzung der Interessen von Beschäftigten. In den meisten Fällen gibt es eine Reihe von anderen Möglichkeiten, wie die Gewerkschaft im Sinne der ArbeitnehmerInnen intervenieren kann.

Ab der ersten Beitragszahlung hat jedes Gewerkschaftsmitglied Anspruch auf Rechtsberatung. Diese umfasst sowohl alle arbeits- und sozialrechtlichen Anfragen als auch die Überprüfung der Lohn- und Gehaltsunterlagen sowie gegebenenfalls die Intervention beim Arbeitgeber. Häufig wird diese Beratung und Intervention von ExpertInnen durchgeführt, welche selbst langjährige Erfahrungen aus der betrieblichen Interessenvertretung mitbringen. Die Kombination aus juristischem Fachwissen und Erfahrungen aus der betrieblichen Praxis gewährleisten nicht nur eine gute Beratung, sondern auch eine realistische Einschätzung der Durchsetzungsmöglichkeiten in jedem Einzelfall.

Hat das Gewerkschaftsmitglied sechs Mitgliedsbeiträge oder mehr bezahlt, so hat es Anspruch auf kostenlosen Rechtsschutz. Dieser Rechtsschutz umfasst die Vertretung in arbeits- und sozialgerichtlichen Verfahren sowie vor Behörden und Ämtern, soweit es sich um Angelegenheiten im Zusammenhang mit der beruflichen Tätigkeit handelt.

## Politisches Instrument

Gewerkschaftlicher Rechtsschutz wird aber auch als Instrument zur Durchsetzung von gewerkschaftspolitischen Forderungen eingesetzt, wie etwa im Fall der LeiharbeiterInnen. Die Vertretung vor Gerichten, Behörden und Ämtern wird grundsätzlich von JuristInnen, die in den Gewerkschaften beschäftigt sind, durchgeführt. Der Vorteil dieser JuristInnen gegenüber RechtsanwältInnen ist, dass sie durch ihre Tätigkeit in engem Kontakt mit BetriebsrätInnen stehen. Dadurch