

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

Für 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

Wie das Beispiel der LeiharbeiterInnen zeigt: Die Interessen der ArbeitnehmerInnen können umso schlagkräftiger vertreten werden, desto mehr Mitglied in der Gewerkschaft sind.



bringen sie nicht nur ein hervorragendes Fachwissen ein, sondern kennen auch branchenspezifische Eigenheiten und Abläufe, die in der Vertretungstätigkeit sehr wichtig sein können. Die Einbindung der JuristInnen bei Kollektivvertragsverhandlungen trägt zudem dazu bei, dass sie umfassende Kenntnisse bezüglich der Regelungen in diesen Kollektivverträgen erwerben. Dabei geht es nicht nur um die juristische Auslegung der Bestimmungen in den Kollektivverträgen, sondern auch um das Wissen der gewerkschaftlichen Forderung zu den einzelnen Regelungen.

KollegInnen statt KundInnen

JuristInnen in den Gewerkschaften sind aber nicht nur RechtsexpertInnen, sondern vor allem und in erster Linie GewerkschafterInnen. Als solche hat der gewerkschaftliche Gedanke für sie einen hohen Stellenwert, weshalb das Mitglied nicht nur ein/eine „MandantIn“ oder „ein Kunde/eine Kundin“ ist, sondern ein Kollege/eine Kollegin, dem/der geholfen werden muss, zu seinem/ihrer Recht zu kommen.

Gewerkschaftlicher Rechtsschutz wird nach dem „Alles oder nichts“-Prinzip“ gewährt. Das bedeutet, dass sämtliche Kosten des Verfahrens von der Gewerkschaft übernommen werden. Dazu zählen neben den eigenen Personalkosten auch die Kosten für mögliche Sachverständige und Gerichtsgebühren. Sollte einmal ein Verfahren nicht positiv beendet werden können, sind auch die Kosten der gegnerischen Vertretung abgedeckt. Die möglichen Kosten eines Verfahrens spielen im Übrigen bei der Entscheidung, ob Rechtsschutz gewährt

wird oder nicht, keine Rolle. Nur wenn ein Verfahren aus juristischer Sicht aussichtslos ist, wird der Antrag auf Rechtsschutz abgelehnt. Dies kommt jedoch in der Praxis nur sehr selten vor. Der große Vorteil für Gewerkschaftsmitglieder: Es gibt keinen „eingeschränkten“ Rechtsschutz wie bei den Arbeiterkammern, die von den ArbeitnehmerInnen verlangen können, sich an den Kosten des Verfahrens zu beteiligen.

Auch aktuell setzt sich die Gewerkschaft wieder für eine Gruppe von ArbeitnehmerInnen ein, die ähnlich wie die LeiharbeiterInnen in einer prekären Lage sind: die ErntehelferInnen. Die zuständige Gewerkschaft hat festgestellt, dass ihnen häufiger als in anderen Branchen das kollektivvertragliche Mindestentgelt nicht bezahlt wird. Auch bei dieser Kampagne wird spezielle Rechtsberatung für die ErntehelferInnen angeboten und gegebenenfalls auch Rechtsschutz gewährt. Ziel der Gewerkschaft ist unter anderem, dass die Arbeitgeber auch in dieser Branche feststellen, dass die vermeintlich schwachen ArbeiterInnen einen starken Verbündeten haben, der die Einhaltung der Mindeststandards überwacht und diese, wenn notwendig, auch einklagt.

Berufsschutz

Eine weitere Serviceleistung der Gewerkschaften ist der ÖGB-Berufsschutz: Wer mindestens sechs Monatsbeiträge bezahlt hat, ist sowohl haftpflicht- als auch rechtsschutzversichert. Diese Versicherung greift ein, wenn der/die ArbeitnehmerIn einem/einer anderen Arbeitneh-

merIn in Ausübung der beruflichen Tätigkeit einen Schaden zufügt. Dies ist zum Beispiel der Fall, wenn ein/eine StaplerfahrerIn durch eine kurze Unachtsamkeit einen anderen Arbeitnehmer/eine andere Arbeitnehmerin verletzt. Ist der/die StaplerfahrerIn Mitglied der Gewerkschaft, so hat er/sie eine Haftpflichtdeckung bis zu 75.000 Euro. In dieser Summe sind auch die Kosten von möglichen Gerichtsverfahren (Straf- und/oder Zivilverfahren) enthalten. Ist der/die Geschädigte Mitglied der Gewerkschaft, so hat er/sie eine Rechtsschutzdeckung bis zu 15.000 Euro. Genaue Auskünfte über die Leistungen des ÖGB-Berufsschutzes kann die zuständige Fachgewerkschaft erteilen.

Bestmögliche Unterstützung

Arbeiterkammern und Gewerkschaften sind bezüglich des angebotenen Rechtsschutzes keine Konkurrentinnen, sondern ergänzen sich vielmehr. Die Arbeiterkammern betreuen auch jene Bereiche, die kaum gewerkschaftlich organisiert sind, wie zum Beispiel ArbeitnehmerInnen aus Kleinbetrieben unter zehn Beschäftigten. Beide Organisationen haben jedenfalls bezüglich des Rechtsschutzes ein gemeinsames Ziel: die ArbeitnehmerInnen bei der Durchsetzung ihrer Ansprüche bestmöglich zu unterstützen.

Schreiben Sie Ihre Meinung
an den Autor
robert.hauser@proge.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at