



Pressegespräch, am 13. April 2006

221.000 Beratungen im Arbeitsrecht im Jahr 2005 – Recht muss Recht bleiben

Druck auf die Betriebe wächst – Tiroler Arbeitnehmer sind die Leidtragenden

Die AK-Experten der arbeitsrechtlichen Abteilung und der neun AK-Geschäftsstellen in den Bezirken spüren täglich die Auswirkungen des enormen Drucks auf die Arbeitnehmer. Das zeigt die Bilanz für das Jahr 2005: Insgesamt wurden 221.469 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer arbeitsrechtlich beraten, es wurden 186.600 telefonische Anfragen von den 30 Expertinnen und Experten in Innsbruck und in den AK-Geschäftsstellen beantwortet. 34.869 Arbeitnehmer kamen im vergangenen Jahr zu den AK-Fachleuten, um sich persönlich arbeitsrechtlich beraten zu lassen. Die Schwerpunkte lagen bei Lohn- und Gehaltsfragen sowie bei der Beendigung von Dienstverhältnissen.

Es wurde die Summe von 14,5 Millionen Euro erkämpft, die den Beschäftigten an Löhnen und Zahlungen vorenthalten wurden und nunmehr den Tiroler Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zugute kommen.

Die AK Tirol hat im vergangenen Jahr ihre Mitglieder in mehr als 14.000 Fällen arbeitsrechtlich vertreten und das mit großem Erfolg: Mehr als 90 Prozent der strittigen Ansprüche konnten für die betroffenen Beschäftigten durchgesetzt werden. Insgesamt erreichte die AK Tirol Zahlungen in Höhe von 14,5 Millionen Euro an ausständigen Geldern für die Tiroler Beschäftigten. Die unzähligen Interventionen und die erkämpften Millionensummen beweisen, dass es für einige Unternehmer noch immer nicht selbstverständlich ist, geltende Gesetze und Verträge einzuhalten.

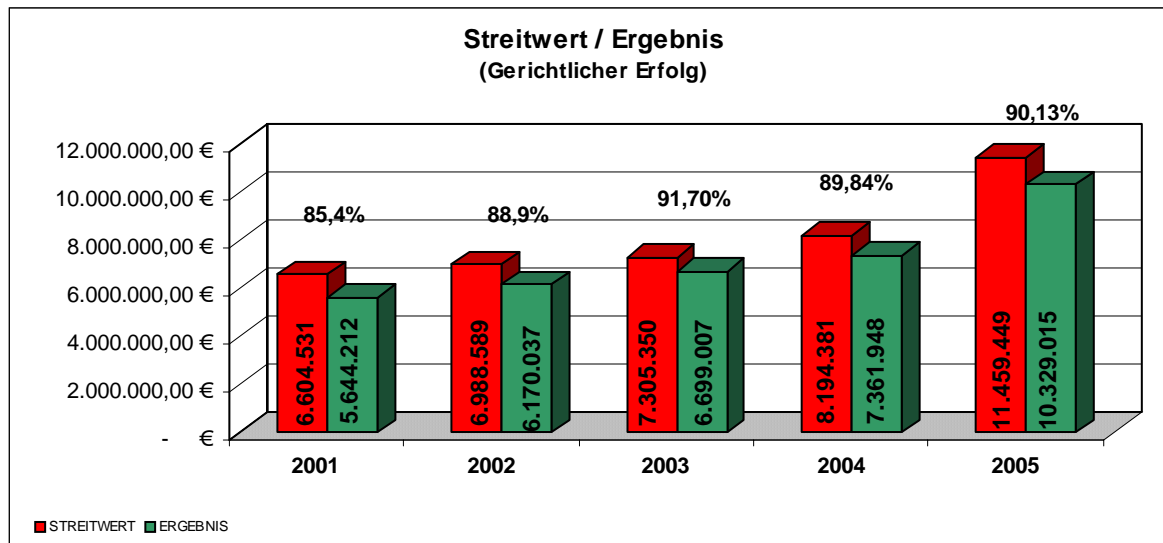
AK-Präsident Fritz Dinkhauser: „Recht muss Recht bleiben, darum geht es uns als Vertreter der Tiroler Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Wir sind das Schutzhaus für die Tiroler Beschäftigten und die Notfallzentrale für täglich hunderte Ratsuchende.“

Für Arbeitnehmer erstrittene Beträge 2005: € 14.465.857,-

Insgesamt: € 14.465.857,-
davon außergerichtlich: € 4.136.842,-
und gerichtlich (+ IAG) € 10.329.015,-

Gerichtliche Erfolgsquote: 90,13 %

Streitwert: € 11.459.449,- (2004: € 8.194.381,- = Steigerung: ca. 40 %)
Ergebnis: € 10.329.015,- (2004: € 7.361.948,- = Steigerung: ca. 40 %)
Erfolgsquote: 90,13 % (2004: 89,84 %)



Beratungen Insgesamt: 221.469

Telefonische Beratungen: 186.600 (2004: 185.100)
Persönliche Beratungen: 34.869 (2004: 36.918)

Vertretungsfälle Insgesamt: 14.079 (2004:14.203)

Außergerichtliche Vertretungen: Vertretungsfälle: 12.170
(2004: 11.651 + 5 %)
Vertretungserfolge: € 4.136.842,-
(2004: € 2.917.447,- + 41 %)

Klagen: 1.909 gerichtliche und behördliche Klagen (davon 885 Insolvenzen)

Gerichtliche Vertretungen: Vertretungsfälle: 1.024
(2004:1.040)
Vertretungserfolge: € 1.683.644,-
(2004: € 1.496.157,-)

Insolvenzrechtsangelegenheiten: Vertretungsfälle: 885
(2004:1.512)
Vertretungserfolge: € 8.645.371,-
(2004: € 11.730.051,-)

Arbeitsdruck wächst

Bereits seit einigen Jahren ist zu beobachten, dass der Druck am Arbeitsplatz, aber auch ganz allgemein am Arbeitsmarkt deutlich zunimmt. Was nicht vergessen werden sollte: Zwischen dem Druck am Arbeitsplatz und der allgemeinen Arbeitsmarktsituation besteht ein direkter Zusammenhang.

Kein Geld im Krankenstand

Häufig ist die Arbeiterkammer Tirol mit Fällen konfrontiert, bei denen Arbeitnehmer im Krankenstand vom Arbeitgeber einfach von der Sozialversicherung abgemeldet werden. Dies sogar bei Spitalsaufenthalten nach Arbeitsunfällen!

Der Arbeitgeber will dadurch seiner gesetzlichen Lohnfortzahlungspflicht während des Krankenstandes entgehen, der Arbeitnehmer muss dann versuchen, vom Krankengeld der Gebietskrankenkasse zu leben. Dieses Krankengeld ist aber deutlich niedriger, als die vom Arbeitgeber zu leistende Entgeltfortzahlung, nämlich nur rund 60 Prozent.

Samt „Falschurkunden“ des Arbeitgebers

Oftmals wird dabei als Abmeldegrund ein unberechtigter vorzeitiger Austritt des Dienstnehmers angegeben. Es wird behauptet, dass der Arbeitnehmer einfach nicht zum Dienst erschienen sei und nie eine Arbeitsunfähigkeitsbestätigung übersendet habe. Dies insbesondere dann, wenn die Arbeitsunfähigkeitsbestätigung von einem Verwandten oder Bekannten im Betrieb abgegeben wurde.

Diese „Falschmeldung“ eines unberechtigten vorzeitigen Austritts ist nicht nur der Versuch einer „Billigstvariante“ des Arbeitgebers, sondern sie ist für den Arbeitnehmer besonders nachteilig: Denn damit erfolgt eine 4-wöchige Sperre des Arbeitslosengeldes, es ist keine Urlaubersatzleistung auszubezahlen, nach vielen Kollektivverträgen gehen die anteiligen Sonderzahlungen verloren, eine „Abfertigung Alt“ entfällt und eine „Abfertigung Neu“ darf nicht ausbezahlt werden, in manchen Arbeitsverträgen ist bei unberechtigtem Austritt sogar eine Vertragsstrafe vorgesehen.

Aber auch die Rechtsdurchsetzung ist für den Arbeitnehmer schwieriger: Zwar können und werden die arbeitsrechtlichen Ansprüche durch die AK Tirol durchgesetzt, aber für die korrekte Ausstellung einer „Arbeitsbescheinigung“ (Voraussetzung für das Arbeitslosengeld beim Arbeitsmarktservice) oder einer „Entgeltbestätigung“ (für die Gebietskrankenkasse) besteht nach der Rechtsprechung als „Verwaltungsangelegenheiten“ kein persönliches Klagerecht des Arbeitnehmers.

Am schlimmsten: Schon bei der Einstellung: „Alles Blanko“

Die AK Tirol ist sogar mit Fällen betraut, bei denen der Arbeitgeber bereits als Einstellungs voraussetzung verlangt hat, dass die Arbeitnehmer einen Stoß von Papieren unterschreiben müssen. Darin enthalten etwa eine Kündigung durch den Dienstnehmer, die vom Arbeitgeber bei Bedarf – etwa Krankenstand – verwendet wurde, oder eine „Abfindungserklärung“, mit der der Arbeitnehmer bestätigt, dass er „alle aus dem beendeten Arbeitsverhältnis noch ausstehenden Ansprüche vollständig ausbezahlt erhalten“ hat. Selbst bei der derzeit extrem tristen Arbeitsmarktsituation muss dringend davon abgeraten werden, derartige Blanko-Unterschriften zu leisten. Man begibt sich völlig in die Hand eines Arbeitgebers, der gleich zu Beginn nicht bereit ist, sich fair und rechtskonform zu verhalten. Und in einem allfälligen Prozess ist es eine reine Beweisfrage, ob man nachträglich zu seinem Recht kommt.

Gesetzliche Lohnzettelpflicht für alle

Wegen dem Modell der „Abfertigung Neu“ wie auch wegen dem neuen längeren - nämlich bei Vollwirksamwerden der Pensionsreform 40jährigen Durchrechnungszeitraum für die Berechnung der gesetzlichen Pension ist es extrem wichtig, dass während des gesamten Erwerbslebens alle Beiträge korrekt berechnet und abgeführt werden.

Am Beispiel der Abfertigung Neu: Der Arbeitgeber hat ja 1,53 Prozent des Bruttoentgelts über die Gebietskrankenkasse an die Mitarbeitervorsorgekasse (MV-Kasse) abzuführen, die die Gelder veranlagt und den gesamten Betrag unter Umständen erst bei Pensionsantritt an den Arbeitnehmer ausbezahlt. Nur wie soll der Arbeitnehmer ohne laufende Lohnzettel wissen und kontrollieren können, ob der Arbeitgeber tatsächlich alle Beiträge abführt? Wie soll er kontrollieren können, ob die jährliche Kontonachricht der MV-Kasse wirklich stimmt? Und wie soll er etwa nach 40 Jahren im Stande sein, die „Abfertigung Neu“ nachzuberechnen, wenn er keine detaillierte und laufende Information über die vom Arbeitgeber eingezahlten Abfertigungsbeiträge erhält?

Die meisten Arbeitnehmer erhalten laufende Lohnzettel, einige aber nicht, da eine gesetzliche „Lohnzettelpflicht“ fehlt. Die AK Tirol fordert daher, dass jeder Arbeitgeber - wie bei der Dienstzettelpflicht - verpflichtet ist, dem Arbeitnehmer nach Ablauf einer Lohnzahlungsperiode einen Lohnzettel auszuhändigen, in dem die verschiedenen Entgeltbestandteile sowie die davon abgeführten Steuern, SV- und MV-Beiträge genau angeführt sind. Und für die Arbeitnehmer ist es wichtig, jeden Lohnzettel am Besten über das gesamte Erwerbsleben hindurch aufzubewahren,

damit immer und zu jedem Zeitpunkt exakt nachvollzogen werden kann, ob die Beiträge korrekt abgeführt worden sind.

Betriebsratsgründungen werden verhindert

Die AK Tirol hat gemeinsam mit dem ÖGB-Tirol eine Initiative für Betriebsratsgründungen gestartet. Leider haben in zwei Fällen die Arbeitgeber versucht, die geplanten Betriebsratsgründungen zu verhindern, indem sie die Initiatoren für die Wahl von Betriebsräten gesetzwidrig kündigten. Denn das Arbeitsverfassungsgesetz geht davon aus, dass in jedem Betrieb mit mindestens fünf Arbeitnehmern ein Betriebsrat zu errichten „ist“, der Betriebsrat ist daher ein gesetzlich vorgesehenes Organ zur betrieblichen Vertretung der Arbeitnehmerschaft.

In einem – auch in den Medien berichteten – konkreten Fall wurden zwei Arbeitnehmer, die in ihrem Betrieb einen Betriebsrat gründen wollten, vom Betriebsinhaber umgehend gekündigt. Auch in diesem Betrieb hatte es bereits zuvor seit Jahren Versuche der Belegschaft gegeben, einen Betriebsrat zu gründen, diese Versuche waren jedoch stets erfolglos geblieben. Der Betriebsreferent der Arbeiterkammer, Mag. Georg Humer, hat umgehend Klagen bei Gericht gegen diese vom Betriebsinhaber ausgesprochenen Motivkündigungen eingebracht. Dies hat wiederum auch bewirkt, dass die Gründung des Betriebsrats in diesem Betrieb mittlerweile voll „auf Schiene“ ist und jetzt gerade im April 2006 plangemäß die Betriebsratswahlen stattfinden.

Auch in einem weiteren Betrieb wurde mittlerweile versucht, die Gründung eines Betriebsrats zu verhindern, indem einfach einer der Initiatoren gekündigt wurde. Auch hier wurde eine Klage bei Gericht eingebracht; dieses Verfahren ist anhängig.

Arbeitsrechtliche Probleme und AK-Hilfe am Beispiel Bezirk Schwaz

Der Bezirk Schwaz ist mit derzeit 33.500 unselbstständig Beschäftigten einer der größten Bezirke in Tirol (Stand Feber 2006). Die Arbeitslosenquote betrug 5,1 Prozent mit Stand Februar 2006. Im Durchschnitt betrug im Jahr 2005 die Arbeitslosenquote 5,6 Prozent.

Stellvertretend für die Tätigkeit in den Bezirksstellen sind aus dem Bezirk Schwaz folgende Zahlen zu nennen:

Im Zeitraum Jänner bis Dezember 2005 wurden insgesamt 7.581 Beratungen zu den Themen Arbeitsrecht, Sozialrecht, Jugend- und Lehrlingsrecht, Konsumentenrecht, Steuerrecht und Sonstiges durchgeführt. Davon waren insgesamt 3.375 Beratungen im Arbeitsrecht (44,5 Prozent) sowie 1.899 Beratungen im Sozialrecht (25 Prozent),

der Rest verteilt sich zu gleichen Teilen auf die anderen Bereiche (Jugend, Konsumentenrecht, Sonstige).

Im Jahr 2005 wurden alleine im Bereich Arbeitsrecht insgesamt 1.446 schriftliche Interventionen durchgeführt, dies entspricht einer Steigerung von 11 Prozent zum Vergleichsjahr 2004. Im abgelaufenen Jahr konnten insgesamt 254.717 Euro für die von der AK-Schwaz vertretenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer allein durch Interventionen der Geschäftsstelle eingebracht werden. Dies entspricht einer Steigerung zum Jahr 2004 um 43,1 Prozent. In 59 Fällen konnte keine Einigung mit dem Dienstgeber gefunden werden und es musste geklagt werden.

Im Bereich der Insolvenz-Entgeltsicherung wurden über die AK-Schwaz im letzten Jahr 550.586,14 Euro über den Insolvenzfonds an die Betroffenen ausbezahlt. Größere Insolvenzen im Jahr 2005 waren der Konkurs der Fa. Vinzenz Leitner KG, Fleischhauerei in Jenbach (27 Arbeitnehmer), wobei die Fortführung im Wege eines Zwangsausgleiches erreicht wurde. Ebenfalls 2005 wurde über die Fa. Kröll Gebäudetechnik sowie die Fa. Kröll Lufttechnik GmbH der Konkurs eröffnet. Davon betroffen waren insgesamt ca. 50 bis 60 Arbeitnehmer.

Negativer Höhepunkt war die Betriebsschließung der Austria Tabakwerke in Schwaz. Im Zuge dieser Betriebsschließung verloren mehr als 100 Mitarbeiter ihren Arbeitsplatz. Die Schließung ist umso unverständlicher, als der Standort Schwaz äußerst profitabel gearbeitet hat. Durch das Zusammenwirken mit den Sozialpartnern konnte eine Arbeitsstiftung unter der Leitung der Arbeitsmarktförderungs-GmbH eingerichtet werden und damit zumindest ein gewisser sozialer Ausgleich für die betroffenen Arbeitnehmer gefunden werden.

Problembranche im Bereich des Arbeitsrechtes ist naturgemäß schon auf Grund der hohen Tourismusdichte im Bezirk Schwaz der gesamte Tourismusbereich. Die Anzahl der Anfragen von Arbeitnehmern aus der Tourismusbranche ist anhaltend hoch. Gerade in diesem Bereich sind immer wieder die berühmten „schwarzen Schafe“ anzutreffen. Ein Negativtrend zeigt sich auch dahingehend, dass von Dienstgeberseite vermehrt die Auszahlung von fälligen Geldern hinausgezögert wird. Das betrifft aber nicht nur Zahlungen aus einer Endabrechnung, sondern auch die verspätete Auszahlung von laufenden Lohnansprüchen.

Positiv zu erwähnen ist, dass der auf Initiative von Präsident Dinkhauser entwickelte und unterzeichnete Ehrenkodex bei Saisoniers sein Ziel erreicht hat. Die strengen Sanktionen hatten zur Folge, dass die Übertretungen des Ausländerbeschäftigungsgesetzes massiv zurückgegangen sind.

Ein typisches Beispiel:

Eine Dienstnehmerin wurde im Tourismusbetrieb als „Mädchen für Alles“ (Kellnerin, Frühstückskraft, Zimmermädchen) in der Wintersaison 2004/2005 sowie in der Sommersaison 2005 beschäftigt. Die Beschäftigte wandte sich erstmals im September 2005 an die AK-Schwaz. Dabei konnte über ausführliches Befragen festgestellt werden, dass sie während des ersten Arbeitsverhältnisses (Wintersaison) **insgesamt dreieinhalb Monate ohne freien Tag durchgearbeitet hatte**. Die Frau hatte weder Sonderzahlungen noch den Urlaub ausbezahlt bekommen.

Während des zweiten Arbeitsverhältnisses (Sommersaison) arbeitete die Dienstnehmerin teilweise nur mehr Teilzeit. Auch während des zweiten Arbeitsverhältnisses (vier Monate) konsumierte die Beschäftigte keinen freien Tag. Darüber hinaus erfolgten die laufenden Lohnzahlungen während des zweiten Arbeitsverhältnisses jeweils verspätet und sehr „schleppend“. Nach einer ersten Intervention der AK-Schwaz erfolgte eine umgehende Zahlung des Dienstgebers in Höhe von 1.000 Euro, der gleichzeitig eine Bestätigung vorlegte, dass keine weiteren Ansprüche bestehen. Dieses Schreiben wurde von der Beschäftigten ohne Rücksprache mit der AK-Schwaz unterzeichnet. Durch eine weitere Intervention der Schwazer AK konnte klargestellt werden, dass noch ein Betrag in Höhe von rund 2.600 Euro offen wäre. In weiteren Verhandlungen konnte schlussendlich erreicht werden, dass vom Dienstgeber eine zusätzliche Zahlung in Höhe von 1.600 Euro im Rahmen eines außergerichtlichen Vergleiches geleistet wurde. Der verbleibende Restbetrag in Höhe von 1.000 Euro konnte vor allem auf Grund der fehlenden Arbeitszeitaufzeichnungen der Dienstnehmerin nicht mehr eingefordert werden.

Schlussendlich haben sich für die Dienstnehmerin die Interventionen der AK-Schwaz mit 2.600 Euro niedergeschlagen. Im Falle des Nichteinschreitens wäre davon auszugehen gewesen, dass die Beschäftigte um diese Ansprüche umgefallen wäre.