



SCHWARZBUCH ARBEITSWELT

Viele Unternehmen verletzen das Arbeitsrecht.
Die AK hilft ihren Mitgliedern wirksam und kostenlos.

Unternehmen, die die AK Oberösterreich am meisten beschäftigt haben:

10. A-JOBS GmbH; 4320 Perg	
10. BK Systemgastronomie Betriebs-GesmbH; 4030 Linz	06
9. ISS Facility Services GmbH; 1210 Wien	07
8. Goher Badar Muneer; 5020 Salzburg	08
7. Hajdarevic Semir und HST Express GmbH; 4052 Ansfelden	09
6. Acs Montagebau e.U. (Josef Acs); 4694 Ohlsdorf	10
4. ALPHA personal resources GmbH; 1030 Wien	11
4. GOOIX Group GmbH; 4209 Engerwitzdorf und GOOIX Group Trading GmbH; 4221 Steyregg	12
3. HOGO GmbH + HOGO Bau Solution GmbH; 4600 Wels	13
2. Berni's Backstube e.U. (Bernhard Beham); 4931 Mettmach	14
1. Elefantenstark GmbH & Co OG; 4400 Steyr	15

BRANCHEN

Die sieben Branchen, in denen der Bedarf an Rechtsvertretung durch die AK Oberösterreich am größten war	17
--	-----------

FÄLLE**72 aktuelle Fälle aus dem Arbeitsrechtsalltag:**

Linz und Linz Land	19
Mühlviertel	24
Wels, Grieskirchen und Eferding	28
Steyr und Kirchdorf	31
Gmunden und Vöcklabruck	34
Innviertel	38



Dr. Josef Moser, MBA
AK-DIREKTOR

Dr. Johann Kalliauer
AK-PRÄSIDENT

Ob in wirtschaftlich guten oder krisenhaften Zeiten – die Rechte der Beschäftigten werden oft verletzt. Deshalb ist es von großer Bedeutung, dass die Arbeiterkammer diese Rechte wirksam und kostenlos schützt. Ohne die AK wären viele Beschäftigte der Willkür ausgeliefert und hätten keine Chance, zu bekommen, was ihnen zusteht.

Die Rechtsexpertinnen und -experten der AK Oberösterreich führten allein im Jahr 2018 mehr als 212.000 arbeits-, sozial- und insolvenzrechtliche Beratungen durch. Im Vordergrund standen dabei vorenthaltene Ansprüche wie zu geringe Entlohnung oder nicht bezahlte Überstunden sowie Fragen rund um die Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Gastronomie, Handel, Bauwirtschaft, Arbeitskräfteüberlassung, Metall, Güterbeförderung und Reinigung waren die am häufigsten aufscheinenden Branchen.

Kompetente Rechtsberatung reicht aber nicht immer aus. Denn manche Unternehmen weigern sich sogar, eindeutigen Arbeitnehmeransprüchen nachzukommen. Aus diesem Grund haben die Rechtsexpertinnen und -experten der AK Oberösterreich allein im Vorjahr 15.160 Mal die Anliegen ihrer Mitglieder in arbeits-,

VIELE UNTERNEHMEN VERLETZEN DAS ARBEITSRECHT

Die AK hilft ihren Mitgliedern wirksam und kostenlos

sozial- und insolvenzrechtlichen Angelegenheiten vertreten. Insgesamt hat die AK für die Betroffenen eine Gesamtsumme von rund 102 Millionen Euro erstritten.

Das vorliegende Schwarzbuch dokumentiert eine Reihe aktueller Arbeitsrechtsfälle. Das Ziel ist Bewusstseinsbildung: Wer die Rechte von Beschäftigten verletzt, handelt verantwortungslos, weil er wirtschaftlich Abhängigen Schaden zufügt. Schaden, der nicht selten sogar Existenzen gefährdet.

Schon die fünf Schwarzbücher, die bisher erschienen sind, haben mit Hilfe der Medien eine breite Öffentlichkeit auf schwerwiegende Missstände in der Arbeitswelt aufmerksam gemacht. Die weitaus meisten Reaktionen darauf waren positiv. Einige der genannten Unternehmen haben sogar den Kontakt zur AK gesucht und die arbeitsrechtliche Situation verbessert.

Es ist daher unverständlich, dass die Wirtschaftskammer der Arbeiterkammer vorwirft, mit dem Schwarzbuch Arbeitswelt Unternehmen pauschal als Rechtsbrecher darzustellen. Die Wirtschaftskammer sollte das Aufzeigen von Arbeitsrechtsverletzungen begrüßen, weil

derartige Verletzungen den Wettbewerb verzerren und damit die vielen korrekt handelnden Firmen benachteiligen. Angesichts der oben genannten Zahlen wäre es allerdings auch falsch, nur von wenigen „schwarzen Schafen“ zu sprechen.

Auch dieses Schwarzbuch ist wieder in drei Teile gegliedert: Im ersten sind jene Unternehmen aufgelistet, die während der letzten drei Jahre die Arbeitsrechtsexpertinnen und -experten der AK Oberösterreich am meisten beschäftigt haben. Im zweiten Teil scheinen die Fallzahlen jener Branchen auf, in denen es die meisten Verstöße gab. Und im dritten Teil werden 72 Arbeitsrechtsfälle aus allen Teilen unseres Bundeslandes geschildert.

Mit freundlichen Grüßen

Dr. Josef Moser, MBA
AK-Direktor

Dr. Johann Kalliauer
AK-Präsident

Viele Unternehmen verletzen das Arbeitsrecht. Die folgenden Firmen sind die Top 10.

10.
PLATZ

A-JOBS GMBH

4320 Perg, Arbeitskräfteüberlassung

BK SYSTEMGASTRONOMIE

BETRIEBS-GESMBH

4030 Linz, Systemgastronomie

A-JOBS GMBH

- ▶ Es mussten Klagen wegen fehlender Entgeltfortzahlung sowie Kündigungsentschädigung bei fristwidriger Kündigung und nicht abgerechnetem Aufwandersatz und fehlender Fahrtkosten eingereicht werden.
- ▶ Es gab Entgeltdifferenzen wegen unterkollektiver Entlohnung.
- ▶ Mehrarbeit, Überstunden und Zulagen fehlten auf Abrechnung.
- ▶ In einer noch laufenden Rechtssache konnte ein positives Urteil vor dem OGH erreicht werden (großes Taggeld auch am Heimreisetag).

ANZAHL DER AKTEN

- ▶ 13 abgeschlossen ▶ 9 laufend

ERLEDIGUNGSART

- ▶ 9 außergerichtliche Erledigungen
- ▶ 4 gerichtliche Erledigungen

GESAMTERFOLG

27.109 Euro (außergerichtlich 11.011 Euro,
gerichtlich 16.098 Euro)

BK SYSTEMGASTRONOMIE

- ▶ Überstunden/Mehrstunden fehlten auf Abrechnung.
- ▶ Nach Beendigung von Arbeitsverhältnissen wurden Löhne und Beendigungsansprüche oft trotz ausgefolgter Abrechnung nicht zeitgemäß ausbezahlt.
- ▶ Behauptetes Zeitminus wurde unberechtigt rückverrechnet.
- ▶ Mitarbeiter wurden teils weniger Stunden als im Arbeitsvertrag vereinbart vom Arbeitgeber eingesetzt.

ANZAHL DER AKTEN

- ▶ 16 abgeschlossen ▶ 6 laufend

ERLEDIGUNGSART

- ▶ 15 außergerichtliche Erledigungen
- ▶ 1 gerichtliche Erledigung

GESAMTERFOLG

23.451 Euro (außergerichtlich 22.701 Euro,
gerichtlich 750 Euro)

UNTERNEHMEN, DIE DIE AK OBERÖSTERREICH AM MEISTEN BESCHÄFTIGT HABEN



ISS FACILITY SERVICES GMBH

1210 Wien

Zweigniederlassung in 4020 Linz

Reinigungsgewerbe

INHALT

- ▶ Überstunden, Sonderzahlungen und Urlaubersatzleistung wurden nicht bezahlt oder nicht abgerechnet.
- ▶ Zehrgeld wurde nicht gezahlt.
- ▶ Klage mit Zahlungsbefehl wegen Lohn, Sonderzahlungen und Urlaubersatzleistung
- ▶ Fehlende Ansprüche wie offene Überstunden, Lohndifferenzen, Sonderzahlungen, Urlaubersatzleistung, Zuschläge, Zehrgeld und Vorarbeiterzulage führten zu 18 außergerichtlichen Interventionen.

Anmerkung: Auf Initiative der Firma ISS gab es Gespräche zur Verbesserung der Abrechnungen.

ANZAHL DER AKTEN

- ▶ 21 abgeschlossen
- ▶ 2 laufend

ERLEDIGUNGSART

- ▶ 18 außergerichtliche Erledigungen
- ▶ 3 gerichtliche Erledigungen

GESAMTERFOLG

50.249 Euro (außergerichtlich 48.439 Euro, gerichtlich 1.810 Euro)

**8.
PLATZ**

Goher Badar Muneer

5020 Salzburg

Einzelunternehmer, Kleintransportgewerbe

INHALT

- ▶ Ansprüche auf Lohn, Überstunden und Urlaubersatzleistung nach Beendigung der Dienstverhältnisse wurden in drei Fällen nicht korrekt abgerechnet.
- ▶ In 21 Fällen machte die AK die berechtigten Forderungen auf Entgeltdifferenzen geltend.
- ▶ Ein Konkursöffnungsverfahren wurde noch vor den notwendigen Klagseinbringungen eingeleitet.
- ▶ Der Konkursantrag wurde mangels Kostendeckung abgelehnt.
- ▶ Alle geforderten Ansprüche konnten nach der Anmeldung beim Insolvenzentgeltsicherungsfonds einbringlich gemacht werden.

ANZAHL DER AKTEN

- ▶ 24 abgeschlossen

ERLEDIGUNGSART

- ▶ 21 außergerichtliche Erledigungen
- ▶ 3 gerichtliche Erledigungen

GESAMTERFOLG

72.350 Euro (außergerichtlich 64.702 Euro, gerichtlich 7.648 Euro); Zusätzlich Insolvenzentgelt für die restlichen Fälle: 51.912 Euro

UNTERNEHMEN, DIE DIE AK OBERÖSTERREICH AM MEISTEN BESCHÄFTIGT HABEN



**Hajdarevic Semir und HST
Express GmbH**
4052 Ansfelden
Kleintransportgewerbe

INHALT

- ▶ 16 Klagen mussten wegen offener Löhne, Überstunden, Sonderzahlungen, Urlaubersatzleistung, Reisekosten und Diäten eingebracht werden.
- ▶ Über Antrag des Geschäftsführers wurde im März 2018 ein Schuldenregulierungsverfahren eröffnet.
- ▶ Das Insolvenzverfahren ist derzeit noch nicht abgeschlossen.
- ▶ Semir Hajdarevic ist seit 23.6.2017 auch handelsrechtlicher GF der Firma HST-Express GmbH und hat einige Beschäftigte aus der insolventen Firma auf denselben Fahrtrouten weiterbeschäftigt.
- ▶ Die AK hat daher in diesen Fällen wegen eines Betriebsüberganges die offenen Ansprüche auch gegen die Firma HST-Express geltend machen müssen.

ANZAHL DER AKTEN

- ▶ 17 abgeschlossen
- ▶ 7 laufend

ERLEDIGUNGSART

- ▶ 6 außergerichtliche Erledigungen
- ▶ 11 gerichtliche Erledigungen

GESAMTERFOLG

**38.587 Euro (außergerichtlich 992 Euro,
gerichtlich 37.595 Euro – davon derzeit
23.613 Euro Insolvenzentgelt)**

**6.
PLATZ**

**Acs Montagebau e.U.
(Josef Acs)**
4694 Ohlsdorf
Bauhilfsgewerbe

INHALT

- ▶ Löhne und anteilige Sonderzahlungen wurden nach Beendigung der Arbeitsverhältnisse nicht ausbezahlt.
- ▶ Es kam zu berechtigten Austritten wegen Entgeltvorenhaltungen.
- ▶ Entgelt für Fahrtzeitvergütungen und Taggelder wurden oft nicht abgerechnet und ausbezahlt.
- ▶ Überstunden, Mehrstunden und Feiertagsentgelt wurden in vielen Fällen nicht bezahlt.
- ▶ Über die Firma wurde am 16.11.2018 der Konkurs eröffnet, das Unternehmen daraufhin geschlossen.
- ▶ Bei allen 13 offenen Fällen wurden noch vor dem Konkursverfahren Klagen eingebracht.

ANZAHL DER AKTEN

- ▶ 12 abgeschlossen
- ▶ 13 laufend

ERLEDIGUNGSART

- ▶ 4 außergerichtliche Erledigungen
- ▶ 8 gerichtliche Erledigungen

GESAMTERFOLG

**40.027 Euro (gerichtlich, davon derzeit
30.826 Euro Insolvenzentgeltfonds)**

UNTERNEHMEN, DIE DIE AK OBERÖSTERREICH AM MEISTEN BESCHÄFTIGT HABEN

**4.
PLATZ**

ALPHA PERSONAL RESOURCES GMBH

1030 Wien, Standort in 4020 Linz
Arbeitskräfteüberlassung

GOOIX Group GmbH 4207 Engerwitzdorf, und GOOIX Group Trading GmbH 4221 Steyregg, Handel

ALPHA GMBH

- ▶ In den meisten Fällen wurden nach Arbeitgeberkündigung noch offene Ansprüche auf Lohndifferenzen, Differenzen bei den Sonderzahlungen und nicht oder falsch abgerechnete Urlaubersatzleistung festgestellt.
- ▶ Feiertagsentgelt und Zuschläge für Mehrstunden wurden in vielen Fällen nicht bezahlt.
- ▶ In 14 Fällen wurde nach dem Einbringen der Klagen bezahlt und kein Einspruch gegen die Klage eingebracht.

ANZAHL DER AKTEN

- ▶ 26 abgeschlossen

ERLEDIGUNGSART

- ▶ 9 außergerichtliche Erledigungen
- ▶ 17 gerichtliche Erledigungen

GESAMTERFOLG

**62.936 Euro (außergerichtlich 20.459 Euro,
gerichtlich 42.477 Euro)**

GOOIX GROUP

- ▶ Trotz Interventionen erfolgten keine Zahlungen, in 24 Fällen musste geklagt werden.
- ▶ Viele berechnete Austritte wegen Entgeltvorenhaltungen.
- ▶ Arbeitgeberin zahlte die Gehälter oft monatelang nicht aus.
- ▶ Nach Beendigung der Arbeitsverhältnisse blieb die Arbeitgeberin auch die Beendigungsansprüche wie Sonderzahlungen und Urlaubersatzleistungen schuldig.

ANZAHL DER AKTEN

- ▶ 23 abgeschlossen
- ▶ 3 laufend

ERLEDIGUNGSART

- ▶ 2 außergerichtliche Erledigungen
- ▶ 21 gerichtliche Erledigungen

GESAMTERFOLG

**298.239 Euro (außergerichtlich 25.130 Euro,
gerichtlich 273.109 Euro)**

**3.
PLATZ**

**HOGO GMBH +
HOGO BAU SOLUTION GMBH**

4600 Wels
Arbeitskräfteüberlassung

INHALT

- ▶ Nach Beendigung der Dienstverhältnisse wurden Endabrechnungsdifferenzen festgestellt.
- ▶ Meist handelte es sich um Lohndifferenzen, falsch berechnete Sonderzahlungen und Urlaubersatzleistung.
- ▶ Zudem fehlten Dienstzeugnis und Arbeitspapiere.
- ▶ Differenzen gab es auch beim Taggeld, Diäten und Kilometergeld.

Anmerkung: Die Firma hat von sich aus Kontakt mit der AK aufgenommen und arbeitet an einer Verbesserung.

ANZAHL DER AKTEN

- ▶ 26 abgeschlossen
- ▶ 1 laufend

ERLEDIGUNGSART

- ▶ 24 außergerichtliche Erledigungen
- ▶ 2 gerichtliche Erledigungen

GESAMTERFOLG

**39.215 Euro (außergerichtlich 36.046 Euro,
gerichtlich 3.169 Euro)**

UNTERNEHMEN, DIE DIE AK OBERÖSTERREICH AM MEISTEN BESCHÄFTIGT HABEN



Berni's Backstube e.U. (Bernhard Beham)

4931 Mettmach
Bäckergewerbe

INHALT

- ▶ Löhne blieben monatelang offen.
- ▶ Nach Beendigung der Dienstverhältnisse wurden auch Sonderzahlungen, Urlaubersatzleitung, Überstunden und Mehrstunden nicht abgerechnet und bezahlt.
- ▶ Es mussten 30 Klagen bei Gericht eingereicht werden.
- ▶ Über die Firma wurde am 25. 4. 2017 ein Konkursverfahren eröffnet, das Unternehmen wurde nicht fortgeführt.
- ▶ In 23 Fällen wurden die geklagten Ansprüche schließlich vom Insolvenzentgeltausfallfond bezahlt.

ANZAHL DER AKTEN

- ▶ 30 abgeschlossen

ERLEDIGUNGSART

- ▶ 30 gerichtliche Erledigungen

GESAMTERFOLG

90.319 Euro (gerichtlich), davon 28.113 Euro vor Insolvenz (Zahlungsbefehl/VU) und 62.203 Euro nach Insolvenz (Bescheid IAG nach Klage)



**ELEFANTENSTARK
GMBH & CO OG**

4400 Steyr
Reinigungsgewerbe

INHALT

- ▶ Oft fehlten Zuschläge für Nachtstunden, Überstunden und Mehrstunden.
- ▶ Feiertagsentgelt wurde nicht korrekt abgerechnet.
- ▶ Entgelt für Wegzeiten und Zehrgelder wurden oft für längere Zeiträume nicht abgerechnet.
- ▶ Es gab Differenzen bei der Entgeltfortzahlung und beim Urlaubsentgelt.
- ▶ Es gab Endabrechnungsdifferenzen nach Beendigung der Dienstverhältnisse.

Anmerkung: Die Firma hat von sich aus Kontakt mit der AK aufgenommen und arbeitet an einer Verbesserung.

ANZAHL DER AKTEN

- ▶ 32 abgeschlossen
- ▶ 8 laufend

ERLEDIGUNGSART

- ▶ 32 außergerichtliche Erledigungen

GESAMTERFOLG

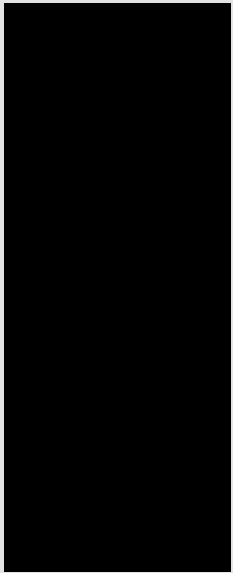
72.350 Euro (außergerichtlich)

Wer die Rechte von Beschäftigten verletzt, handelt verantwortungslos, weil er wirtschaftlich Abhängigen Schaden zufügt.

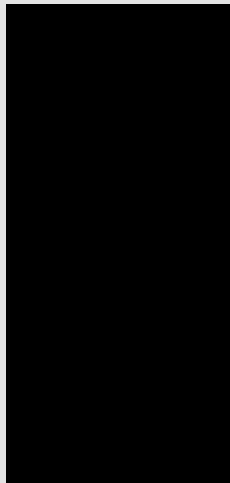
DIE 7 BRANCHEN, IN DENEN DER BEDARF AN RECHTSVERTRETUNG DURCH DIE AK OBERÖSTERREICH AM GRÖSSTEN WAR

FALLZAHLEN FÜR DEN ZEITRAUM VON 1. APRIL 2016 BIS 31. MÄRZ 2019

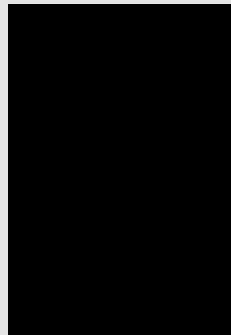
Gastronomie
1.503



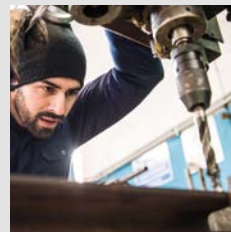
Handel
1.265



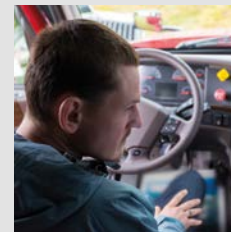
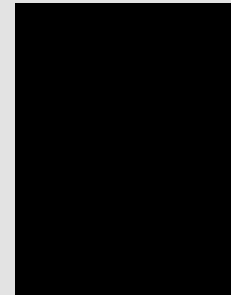
Metall
875



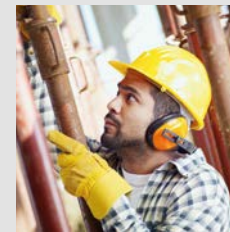
**Arbeitskräfte-
überlassung**
794



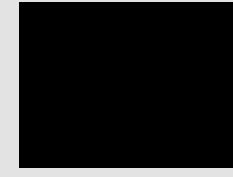
Transport
770



Bauwirtschaft
660



Reinigung
438



Die AK Oberösterreich berät ihre Mitglieder wirksam und kostenlos.

LINZ UND LINZ LAND

Wegen Kündigung kein Weihnachtsgeld

Ein Linzer Bauarbeiter teilte seinem Vorgesetzten an einem Freitag mit, dass er das Arbeitsverhältnis kündigt und es noch am selben Tag ende. Damit hielt er sich an den Kollektivvertrag für Bauarbeiter, der kurze Kündigungsfristen vorsieht. Trotzdem behauptete der Arbeitgeber eine fristwidrige Kündigung und weigerte sich, dem Mann das zustehende anteilige Weihnachtsgeld auszahlend. Der Firmenchef pochte auf eine einzelvertragliche Vereinbarung, wonach das Arbeitsverhältnis vom Arbeitnehmer nur mit einer einwöchigen Kündigungsfrist aufgelöst werden könne. Der Bauarbeiter ging zur AK. Diese informierte den Arbeitgeber, dass die Vereinbarung ungültig sei, weil sie den Arbeitnehmer schlechter stelle als der Kollektivvertrag. Doch der Firmenchef lenkte nicht ein. Deshalb klagte die AK. Ihre Rechtsmeinung wurde vom Gericht bestätigt.

Letztlich musste der Arbeitgeber seinem ehemaligen Beschäftigten das offene Weihnachtsgeld in Höhe von 1.170 Euro nachzahlen.

Köchin wurde um 3.700 Euro gebracht

Leider an den falschen Arbeitgeber war eine Köchin aus Linz geraten. Den vereinbarten Nettomonatslohn von 1.600 Euro bekam sie schon nach zwei Monaten nicht mehr. Auch Überstunden und Feiertagsarbeit wurden

ihr nicht abgezahlt. Nach dreieinhalb Monaten lösten die Köchin und ihr Chef das Arbeitsverhältnis einvernehmlich auf. Die Frau wandte sich an die AK, die berechnete, dass der Arbeitgeber einschließlich der Beendigungsansprüche 3.700 Euro zu wenig überwiesen hatte. Der darauf hingewiesene Chef zahlte aber lediglich 1.000 Euro nach. Die AK musste den Gerichtsweg beschreiten. Doch kurz danach meldete das Unternehmen Konkurs an. Also beantragte die AK die Auszahlung der restlichen 2.700 Euro beim Insolvenzentgeltfonds.

Binnen einiger Wochen hatte die Köchin das Geld auf ihrem Konto.

6.600 Euro für nicht bezahlte Wegzeiten

Zwei Jahre lang war eine Linzerin bei einer Reinigungsfirma beschäftigt. Sie wurde in verschiedenen Gebäuden eingesetzt. Doch die Wegzeiten zwischen diesen Gebäuden blieben unbezahlt, obwohl der Kollektivvertrag für das Reinigungsgewerbe eindeutig regelt, dass dafür der normale Stundenlohn gebührt. Als das Arbeitsverhältnis einvernehmlich aufgelöst wurde, ließ die Frau ihre Endabrechnung von der AK überprüfen. Die AK intervenierte bei der Firmenleitung, die einsah, dass sie vor Gericht keine Chance hätte.

Der Reinigungskraft wurden mehr als 6.600 Euro nachbezahlt.

Ein Wermutstropfen ist allerdings, dass die AK wegen der kollektivvertraglichen Verfallsfrist nur die Ansprüche des letzten Jahres geltend machen konnte. Ohne diese unfaire Frist hätte die Frau das Doppelte bekommen.

Leiharbeiter ganz bewusst geprellt

Ein Linzer war bei einer Leiharbeitsfirma tätig. Drei Monate lang erhielt er zu niedrigen Lohn, kein Überstundenentgelt und keine Diäten. Mehrmals machte der Mann seinen Arbeitgeber darauf aufmerksam, dass der Kollektivvertrag einen höheren Lohn vorschreibe – ohne Ergebnis. Auch die gesetzlich geregelte Bezahlung der Überstunden und Diäten ignorierte der Chef. Schließlich reichte es dem Leiharbeiter. Er beendete sein Arbeitsverhältnis durch berechtigten vorzeitigen Austritt und schaltete die AK ein. Diese forderte den Arbeitgeber zunächst schriftlich auf, alle offenen Beträge samt den Beendigungsansprüchen und der Kündigungsentschädigung zu begleichen. Doch der Firmenchef antwortete nicht. Daraufhin brachte die AK Klage ein. Weil die Firma inzwischen in Konkurs gegangen war, musste der Insolvenzentgeltfonds einspringen.

Der Leiharbeiter erhielt nach sieben Monaten endlich, was ihm zustand – immerhin die Summe von 4.805 Euro.

72 AKTUELLE FÄLLE AUS DEM ARBEITSRECHTSALLTAG

Falsche Endabrechnung wäre teuer gekommen

Mehr als 20 Jahre lang hatte eine Linzerin für ein Industrieunternehmen gearbeitet. Dann wurde sie von ihrem Arbeitgeber zu einer einvernehmlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses gedrängt. Damit nicht genug, berechnete die Firma auch noch einige Ansprüche der Frau falsch. Bei der Abfertigung wurden die Zeiten des Wochengeldbezugs weggelassen, sodass nur sechs statt richtigerweise neun Monatsentgelte ausbezahlt werden sollten. Auch die Berechnung des offenen Urlaubszuschusses entsprach nicht der Rechtslage. Der Linzerin schien die Endabrechnung fragwürdig zu sein, und sie ersuchte die AK um Hilfe. Diese fand die Fehler sofort, musste aber mehrere Male intervenieren, bis der Arbeitgeber die Ansprüche endlich korrekt abgerechnet und überwiesen hatte.

Traurig ist freilich, dass bei manchen Firmen selbst jahrzehntelang Beschäftigte keine faire Behandlung erwarten dürfen.

Für die Frau lohnte sich die Hartnäckigkeit: Ihr wurden mehr als 8.300 Euro bezahlt, die ihr sonst entgangen wären.

Schadenersatz für sexuell belästigte Angestellte

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist kein Kavaliersdelikt. Deshalb forderte die AK für eine belästigte Angestellte aus Linz, die sich an das AK-Frauenbüro ge-

wandt hatte, Schadenersatz. Auf einer Dienstreise war der Unternehmer gegenüber der Frau zudringlich geworden. Er hatte sie gegen ihren Willen an den Hüften gepackt und auf seinen Schoss gezogen. Als sie aufstehen wollte, hielt er sie an den Handgelenken fest. Obwohl die Angestellte die Übergriffe des Firmenchefs unmissverständlich zurückgewiesen hatte, musste sie auch bei der Heimreise anzügliche Bemerkungen über sich ergehen lassen. Danach wirkte sie eine einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses und schaltete das AK-Frauenbüro ein.

Die AK setzte einen Schadenersatz in Höhe von 1.000 Euro durch. Als Signal ist diese Zahlung wichtig.

Die Einschüchterung und Erniedrigung, die die Angestellte durch ihren Chef erfahren hat, kann sie aber nicht wieder gut machen.

Kranke Putzfrau fast in den Ruin getrieben

Eine schwer kranke Reinigungskraft aus Linz, die unwissentlich bei einer Scheinfirma gearbeitet hatte, stand plötzlich vor dem Nichts: Sie bekam weder Krankengeld noch Arbeitslosengeld. Scheinfirmen agieren kriminell, indem sie Beschäftigte zwar bei der Sozialversicherung anmelden, aber trotz deren Arbeitsleistung die Sozialversicherungsbeiträge nicht oder nur teilweise ab-

führen. So erging es auch der Linzerin. Als sie schwer erkrankte, wurde sie gekündigt und bezog Krankengeld von der Gebietskrankenkasse. Dann stellte die Finanzbehörde fest, dass die Firma eine Scheinfirma war. Der Masseverwalter stornierte die Anmeldung sämtlicher Beschäftigter rückwirkend mit dem Tag des Arbeitsantritts. Die Putzfrau fiel aus allen Wolken, als ihr die Gebietskrankenkasse mitteilte, dass die Pflichtversicherung erloschen sei und das Krankengeld eingestellt werde. Verzweifelt ging sie zur AK, die sofort intervenierte und die Gebietskrankenkasse darauf hinwies, dass ein Erlöschen der Pflichtversicherung nur dann eintritt, wenn keine Arbeitsleistung erbracht worden ist. Fast hätten sie kriminelle Machenschaften in den Ruin getrieben.

Der kranken Reinigungskraft wurde das Krankengeld weiterbezahlt.

Für jungen Behinderten 16.000 Euro erkämpft

Gar nicht fein sprang ein Unternehmer aus dem Bezirk Linz-Land mit einem behinderten Jugendlichen um, der bei ihm erfolgreich eine dreieinhalbjährige Lehre als Fliesenleger absolviert hatte. Sieben Monate lang beschäftigte er den jungen Mann als Gesellen weiter, dann teilte er ihm mit, dass er ihn nicht mehr brauche. Bei der Gebietskrankenkasse gab der Firmenchef als Beendigungsart „einvernehmliche Auflö-

sung“ an. Tatsächlich hatte der Jugendliche aber nie einer einvernehmlichen Auflösung zugestimmt. Vermutlich wollte der Unternehmer mit einer Unwahrheit den besonderen Kündigungsschutz des Behinderten umgehen. Der Jugendliche wandte sich an die AK, die dem Arbeitgeber die Rechtswidrigkeit seines Verhaltens klarmachen konnte. Weil der Geselle das Arbeitsverhältnis nicht fortsetzen wollte, forderte die AK eine Kündigungsschädigung von sechs Monatsentgelten, die offenen Überstunden sowie weitere offene Ansprüche.

Aufgrund der AK-Intervention beglich der Unternehmer die 16.000 Euro, die dem Jugendlichen zustanden.

Kündigung im Krankenstand falsch deklariert

Ein Mann arbeitete neun Monate lang als Küchengehilfe in einem Lokal im Bezirk Linz-Land. Dann wurde er krank und teilte das seinem Arbeitgeber auch unverzüglich mit. Schon eine Woche später wurde er per Telefon gekündigt. Eine Kündigung hebt aber die Pflicht des Arbeitgebers zur weiteren Entgeltfortzahlung während des Krankenstandes nicht auf. Offenbar um sich dieser Pflicht zu entziehen, deklarierte der Unternehmer die Kündigung bei der Gebietskrankenkasse als „unberechtigten vorzeitigen Austritt“. Durch diesen üblen Trick hätte der kranke Küchengehilfe

viel Geld verloren. Er ließ sich von der AK vertreten, die den Arbeitgeber mit der Rechtslage konfrontierte. Mangels Einsicht des Firmenchefs kam es zu einem Verfahren vor dem Arbeitsgericht. Dieses entschied zu 100 Prozent im Sinne der AK.

Der Küchengehilfe erhielt die Entgeltfortzahlung im Krankenstand, offenes Urlaubsgeld und Weihnachtsgeld sowie eine Urlaubersatzleistung – insgesamt fast 3.000 Euro.

Firma blieb Gehalt acht Monate lang schuldig

Viereinhalb Jahre war ein Techniker aus dem Bezirk Linz-Land bei einem Unternehmen tätig, das Veranstaltungen organisiert. Dann kündigte er ordnungsgemäß. Während der letzten fünf Arbeitsmonate gab es zwar noch Gehaltsabrechnungen – aber kein Gehalt mehr! Der Angestellte, der ja seine laufenden Lebenshaltungskosten abdecken musste, urgierte immer bei seinem Chef. Doch der hielt ihn nur weiter hin.

Als das Arbeitsverhältnis schon beendet war und sich eine feste Zusage des Unternehmens, endlich den offenen Betrag zu begleichen, wieder als Täuschung herausstellte, reichte es dem Techniker: Er ging zur AK. Deren Intervention ließ den Firmenchef nicht mehr kalt.

Durch die Unterstützung der AK bekam der Techniker also doch noch den Betrag, der seinem Anspruch entsprach – allerdings nach einer harten Wartezeit von acht Monaten.

Der Chef erkannte, dass er vor Gericht wohl den Kürzeren ziehen würde, und überwies die mehr als 14.000 Euro.

Exekutor musste Abfertigung eintreiben

Gut 14 Jahre lang arbeitete ein Mann bei einer Elektronikfirma im Bezirk Linz-Land, zuletzt als Bereichsleiter. Dann wurde er vom Arbeitgeber gekündigt. Die zustehende Abfertigung wurde zwar abgerechnet, aber nie ausgezahlt. Deshalb ersuchte der Arbeitnehmer die AK um Hilfe. Als diese mit dem Firmenchef Kontakt aufnahm, wurde die rasche Zahlung der Abfertigung zwar schriftlich versprochen. Auf das Geld wartete der Ex-Mitarbeiter aber weiterhin vergeblich. Also musste die AK klagen. Vor Gericht wiederholte sich das Spiel: Der Arbeitgeber erhob keinen Einspruch, wurde zur Zahlung verurteilt, tat aber nichts dergleichen. Der AK blieb nichts anderes übrig, als einen Exekutionsantrag zu stellen.

Der Exekutor musste Wertgegenstände des Arbeitgebers pfänden und versteigern, um daraus die Ansprüche des Arbeitnehmers – mehr als 37.000 Euro – und die Gerichtskosten bestreiten zu können.

72 AKTUELLE FÄLLE AUS DEM ARBEITSRECHTSALLTAG

Gehalt und Sonderzahlungen vorenthalten

Eine Frau aus dem Bezirk Linz-Land war dreieinhalb Jahre lang bei einem Handelsbetrieb beschäftigt, als sie sich zu kündigen entschloss. Das nahm ihr Arbeitgeber zum Anlass, ihr das letzte Monatsgehalt einfach nicht mehr zu zahlen. Auch das Urlaubs- und Weihnachtsgeld sowie die Urlaubersatzleistung für nicht verbrauchten Urlaub blieb er ihr schuldig. Darum kam die Angestellte in die AK-Rechtsberatung. Die AK übernahm den Fall, meldete sich beim Arbeitgeber und forderte die offenen Ansprüche ein. Dieser reagierte darauf nicht. Deshalb musste die AK vor das Arbeitsgericht ziehen, das der AK Recht gab und dem Unternehmen einen schriftlichen Zahlungsbefehl erteilte.

Erst fast ein halbes Jahr nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses wurden der Frau ihre offenen Ansprüche in Höhe von mehr als 6.000 Euro abgegolten.

Betroffen ist der leitende Angestellte ...

Ein Arbeitnehmer aus dem Großraum Linz war drei Jahre lang als leitender Angestellter bei einer Transportfirma beschäftigt. Nachdem er das Arbeitsverhältnis beendet hatte, wandte er sich an die AK Linz, um seine Endabrechnung überprüfen zu lassen. Die Rechtsberater/-innen stellten fest, dass der Mann fast 160 Über-

stunden geleistet hatte, diese aber ohne den gesetzlichen Zuschlag von 50 Prozent abgerechnet worden waren. Laut Arbeitgeber seien die Überstunden nicht angeordnet und deshalb Zuschläge nicht zu bezahlen gewesen. Die Arbeit des Angestellten wäre aber in der normalen Arbeitszeit gar nicht zu erledigen gewesen, zudem hatte der Chef die Arbeitszeitaufzeichnungen des Mannes stets akzeptiert und die Überstunden nie beanstandet. Deshalb wurden sie auch abgerechnet, allerdings nicht korrekt. Da der Arbeitgeber nicht einlenkte, forderte die AK die Überstundenzuschläge und offene Sonderzahlungen gerichtlich ein.

Schließlich erhielt der Arbeiter den Differenzbetrag von fast 1.000 Euro.

... ebenso wie die Reinigungskraft

Vier Monate lang war eine weibliche Reinigungskraft aus Linz bei einer Reinigungsfirma Teilzeit beschäftigt, ehe sie gekündigt wurde. Auch sie wandte sich an die Arbeiterkammer, weil sie den Verdacht hegte, dass sie nicht korrekt bezahlt worden war. Die Frau musste häufig in mehreren weit voneinander entfernten Objekten putzen, die erforderliche Reisezeit hatte der Arbeitgeber aber in den Dienstplänen nicht zur Gänze berücksichtigt. Es stellte sich heraus, dass die aktiven Reisezeiten samt Mehrarbeits- und Überstunden nicht bezahlt wor-

den waren. Leider hatte die Frau nur lückenhafte Arbeitszeitaufzeichnungen geführt, weshalb die Durchsetzung ihrer Ansprüche vor Gericht möglicherweise nicht zur Gänze gelungen wäre.

In einem außergerichtlichen Vergleich erreichte die AK für die Reinigungsfrau schließlich eine Nachzahlung von 2.000 Euro brutto.

6.700 Euro Nachzahlung für Angestellten in Handyshop

Zum zustehenden Geld zu kommen, ist für Arbeitnehmer/-innen manchmal eine wahre Tortur. So auch für den technischen Angestellten, der knapp einhalb Jahre lang in einem Handyshop in Linz beschäftigt war. Die gesamte Zeit über tröpfelte das Gehalt bei ihm nur unpünktlich und unvollständig ein. Dann kündigte ihn sein Chef, bezahlte aber weder das offene Gehalt noch die Beendigungsansprüche. Im Gegenteil: Er legte seinem Mitarbeiter eine Erklärung vor, in der dieser bestätigen sollte, dass alle Ansprüche abgegolten seien. Zum Glück unterschrieb der Angestellte nicht und ging zur AK. Aufgrund kurzer Verfallsbestimmungen waren zu diesem Zeitpunkt allerdings bereits einige Ansprüche verfallen.

Auf die Aufforderung, die offenen Ansprüche zu begleichen, reagierte Arbeitgeber mit einer Strafanzeige

wegen Diebstahl, Betrug und Erpressung. Die Anschuldigungen erwiesen sich schnell als völlig haltlos, das Verfahren wurde eingestellt. Nun brachte die AK Klage ein. Im Zuge der Verhandlungen wollte der Arbeitgeber durch Zeugen und Blanko-Kassabelege beweisen, dass der Arbeitnehmer sein Geld in bar erhalten habe. Auch dieser unverschämte Versuch misslang, der Arbeitgeber wurde nach einer Berufung auch in zweiter Instanz rechtskräftig verurteilt. Seine Schulden beglich er trotzdem nicht. Ebenso blieb eine Exekution erfolglos.

Erst nach der Firmenpleite und zwischenzeitlich fast drei Jahren (!) Wartezeit erhielt der Angestellte endlich seine 6.700 Euro über den Insolvenzfonds bezahlt.

AK erstritt fast 9.000 Euro für Handelsangestellten aus Linz

Drei Monate lang arbeitete ein Handelsangestellter aus Linz als Außendienstmitarbeiter bei einem Betrieb im Bezirk Urfahr-Umgebung, ehe er gekündigt wurde. Doch die Kündigungsfrist war klar gesetzwidrig. Der Arbeitsvertrag des Mannes sah nämlich nur eine Frist von 14 Tagen vor – laut den gesetzlichen Bestimmungen muss diese bei Angestellten aber mindestens sechs Wochen betragen und das Arbeitsverhältnis darf nur zum Quartal beendet werden. Außerdem war im Arbeitsvertrag eine Probezeit von sechs Monaten festgeschrieben.

Dies widersprach ebenfalls den gesetzlichen Vorgaben: Danach darf die Probezeit maximal einen Monat betragen. Die AK intervenierte beim Arbeitgeber, doch der wollte nicht zahlen. Also mussten die offenen Ansprüche bei Gericht eingeklagt werden. Mit Erfolg:

Der Betrieb musste dem Mann fast 9.000 Euro Kündigungsentschädigung, Sonderzahlungen, Urlaubersatzleistung sowie Schadenersatz wegen Entzug des Dienstwagens nachzahlen.

Unterbezahlt, eingeschüchtert, sexuell belästigt: 15.000 Euro Nachzahlung für Kellnerin

Gut ein Jahrhundert nach dem ersten internationalen Frauentag ist die Arbeitswelt für viele Frauen noch lange nicht in Ordnung. Sexuelle Belästigung ist dabei nach wie vor das Thema Nummer eins. Die Monate, die eine Arbeitnehmerin in einem Gastronomie- und Beherbergungsbetrieb beschäftigt war, wurden für sie zum Martyrium. Ein Kollege, der ihr gegenüber stets als Chef auftrat, obwohl er das de facto nicht war, belästigte sie verbal und folgte ihr unter anderem in einen Nebenraum, presste sich an sie und sprach von seinem erigierten Glied. Einmal versperrte er nach der Sperrstunde das Lokal, steckte den Schlüssel ein und wollte sie zum Beischlaf „überreden“. Erst eine eintreffende Reinigungskraft befreite die Kellnerin aus der äußerst bedrohlichen und unangenehmen Situation.

Sie war jedoch so eingeschüchtert, dass sie den Vorfall vorerst nicht meldete. Erst als sie während eines längeren Krankenstandes gekündigt wurde, wandte sie sich an die Arbeiterkammer. Diese forderte Schadenersatz für die sexuelle Belästigung sowie zahlreiche offen gebliebene Ansprüche (Lohn, Überstundenentgelt, Feiertagsarbeitsentgelt, Urlaubersatzleistung etc.). Die Sache ging schließlich vor Gericht:

Die Firma musste Schadenersatz für die sexuelle Belästigung in Höhe von 1.000 Euro sowie für alle anderen offenen arbeitsrechtlichen Ansprüche mehr als 14.000 Euro zahlen.

Da der Betrieb insolvent wurde, bekam die Kellnerin ihr Geld schließlich aus dem Insolvenzfonds.

MÜHLVIERTEL

Arbeitszeitaufzeichnungen brachten Bares

Eine Kellnerin aus Rohrbach arbeitete ein halbes Jahr lang in einem Tiroler Gastronomiebetrieb. Nachdem sie gekündigt hatte, ließ sie von der AK überprüfen, ob sie richtig entlohnt worden war. Bei der Kontrolle der Unterlagen stellte sich rasch heraus, dass die Lohnabrechnungen nicht korrekt waren. Die junge Frau hatte wesentlich mehr Überstunden geleistet, als der Wirt abgegolten hatte. Die AK urgierte beim ihm die Richtigstellung, bekam aber vorerst eine Abfuhr. Erst ein neuerlicher Hinweis der AK auf die Rechtslage und eine Klagsandrohung bewogen den Arbeitgeber zum Umdenken.

Die Kellnerin erhielt mehr als 2.000 Euro.

Zu ihrem Glück hatte sie etwas gemacht, das für alle Beschäftigten selbstverständlich sein sollte, nämlich lückenlose und genaue Arbeitszeitaufzeichnungen. So konnte der Fehlbetrag nachgewiesen werden.

AK holte 9.000 Euro für Konditorin

Es ist schlimm genug, wenn man den Arbeitsplatz verliert. Noch ärger ist es freilich, wenn man dabei um viel Geld gebracht wird. So erging es einer Rohrbacher Konditorin: Nach der Kündigung durch den Arbeitgeber machte dessen letzte Überweisung sie stutzig. Einerseits blieb er ihr eine Endabrechnung schuldig, mit der sie

den Betrag hätte kontrollieren können. Andererseits kam ihr dieser bei weitem zu niedrig vor. Also schaltete sie die AK ein, die die Angelegenheit überprüfte. Dann nahm der AK-Rechtsschutz Kontakt mit der Firma auf, um eine Endabrechnung, die richtige Abfertigung, den richtigen Letztgehalt sowie offene Sonderzahlungen einzufordern. Der Unternehmer gab sich daraufhin zwar kooperativ, berechnete die Abfertigung aber wieder falsch. Erst als die AK mit Klage drohte, sah er ein, dass er zahlen musste, was seiner früheren Mitarbeiterin zustand.

Die Konditorin bekam fast 9.000 Euro.

Angestellte wurde als Arbeiterin eingestuft

Eine Frau aus dem Bezirk Rohrbach war fast einhalb Jahre als Angestellte in einem Beherbergungsbetrieb beschäftigt. Kurz bevor der Firmenchef die Frau kündigte, meldete er sie auf Arbeiterin um. Sein Motiv: Nach den geltenden Bestimmungen hätte die Frau als Arbeiterin nur 14 Tage Kündigungsfrist gehabt. Angestellte haben dagegen eine Kündigungsfrist von sechs Wochen zum Monatsende. Die Betroffene ließ sich diese Vorgangsweise aber nicht gefallen. Sie ging zur AK, die feststellte, dass wegen der Tätigkeit der Frau die Umstufung zur Arbeiterin nicht rechtskonform war. Deshalb galt bei der Kündigung die Angestellten- und nicht die Arbeiterfrist. Die AK forderte von der Firma für die nicht eingehaltene Frist eine Kündigungsschädigung.

Er war der AK kein Unbekannter: In vier weiteren Arbeitsrechtsfällen erstritt die AK von ihm den Gesamtbetrag von fast 19.000 Euro.

Letztlich musste der Arbeitgeber der Frau 2.000 Euro überweisen.

Vor dem Zahlen der Abfertigung gedrückt

Eine Rohrbacherin war viele Jahre in einem Linzer Unternehmen tätig, trat aber wegen einer Schwangerschaft vorzeitig berechtigt aus dem Arbeitsverhältnis aus. Ihr stand noch eine Abfertigung nach der alten Regelung sowie der Ersatz des nicht konsumierten Urlaubs zu. Gesamtsumme: fast 9.000 Euro. Nach ihrem Austritt machte die Frau mehrmals mündlich und schriftlich die Zahlung geltend. Knapp acht Monate lang wurde sie vertröstet. Dann ließ sie sich von der AK vertreten, die den Arbeitgeber ebenfalls zu zahlen aufforderte. Weil er nicht reagierte, brachte die AK eine Mahnklage ein. Mit Erfolg:

Das Gericht verurteilte die Firma zur Nachzahlung des offenen Betrages und zur Übernahme der Verfahrenskosten. Schließlich kam die Frau mit Hilfe der AK zu ihrem Geld.

Nach halbem Jahr 17.000 Euro ausständig

Ein Angestellter aus dem Bezirk Perg arbeitete etwas mehr als ein halbes Jahr bei einer Firma. Dann wurde er gekündigt. Weil der Mann nur in den ersten beiden Monaten eine ordentliche Abrechnung und das richtige Gehalt bekommen hatte, urgierte er beim Arbeitgeber die Richtigstellung. Von diesem gab es aber keine Reaktion. Also schaltete der Angestellte die AK ein, die eine Menge Fehler entdeckte: falsches Entgelt, keine Sonderzahlungen, Diäten und Fahrtkosten nicht berücksichtigt, kein Überstundenentgelt – und auch noch eine falsche Frist bei der Kündigung. Auf die Intervention der AK antwortete der Unternehmer erst gar nicht und dann hinhaltend. Die AK klagte den offenen Betrag ein. Inzwischen wurde die Firma insolvent. Daher musste die AK den Betrag vom Insolvenzentgeltfonds fordern.

Neun Monate nach der Kündigung erhielt der Perger sein Geld – sage und schreibe 17.000 Euro.

In der Schwangerschaft hinausgeworfen

Eine junge Pergerin begann in einem Gastgewerbebetrieb als Küchenhilfe zu arbeiten. Sieben Wochen später teilte sie dem Arbeitgeber mit, dass sie schwanger sei. Daraufhin wurde sie fristlos und ohne Begründung entlassen. Damit begann eine monatelange Tortur.

Weil der Lohn vom Vormonat noch offen war und sich die Frau mit der unberechtigten Entlassung nicht abfinden wollte, schaltete sie die AK ein. Diese intervenierte sofort beim Dienstgeber, der jedoch nicht antwortete. Die AK klagte, um einerseits die Nachzahlung des offenen Entgeltes und andererseits den Weiterbestand des Arbeitsverhältnisses einzuklagen. Denn die Entlassung einer Schwangeren ist nur unter bestimmten Voraussetzungen und nur mit gerichtlicher Zustimmung möglich – liegen diese nicht vor, bleibt das Arbeitsverhältnis aufrecht. Der Wirt wiederum versuchte gleich zweimal, mit Klagen gegen die Küchenhilfe die notwendige gerichtliche Zustimmung zur Entlassung erwirken.

Nach 15 Monaten, drei Gerichtsverfahren, zwei Vergleichen und einer Frühgeburt bekam die Frau schließlich die ihr zustehenden 5.000 Euro.

Die Strapazen und die gesundheitlichen Beeinträchtigungen konnte ihr aber niemand abgelten.

700 Euro bekommen, aber 3.000 verfallen

Ein Mann aus dem Bezirk Perg war mehr als fünf Jahre lang als Taxilenker beschäftigt. Im letzten Jahr dieser Tätigkeit wurde er weit unter dem kollektivvertraglichen Lohn bezahlt. Fast ein Drittel des ihm zustehenden Betrages enthielt ihm der Arbeitgeber vor. Schließ-

lich lösten der Taxilenker und die Firma das Arbeitsverhältnis einvernehmlich auf. Der Mann ging zur AK, um mit ihrer Hilfe Forderungen an die Firma zu stellen.

Allerdings hat der Fall einen bitteren Beigeschmack: Aufgrund der unfair kurzen Verfallsfrist von drei Monaten ersparte sich die Firma die Nachzahlung von weiteren 3.000 Euro. Der Taxilenker schaute hinsichtlich dieser viel höheren Summe, für die er ja seine Leistung erbracht hatte, durch die Finger.

Nach dem Einschreiten der AK zahlte das Taxiunternehmen innerhalb von nur zwölf Tagen 700 Euro für die letzten zwei Arbeitsmonate nach.

72 AKTUELLE FÄLLE AUS DEM ARBEITSRECHTSALLTAG

Abfertigung von 15.000 Euro erstritten

Ein Mann aus dem Bezirk Perg arbeitete fast 20 Jahre lang in einem holzverarbeitenden Betrieb. Über den Winter wurde er mit einer Wiedereinstellungszusage „stempeln geschickt“. Als sich der Arbeiter zurückmeldete, wurde er auf eine spätere Wiedereinstellung vertröstet – und dann nochmals. Schließlich wurde ihm gesagt, dass der Betrieb keine Arbeit mehr für ihn habe. Somit endete das Arbeitsverhältnis durch Arbeitgeberkündigung. Dem Mann stand eine Abfertigung von sechs Monatsentgelten zu. Die Kündigung erfolgte wenige Monate bevor er das 20. Dienstjahr vollendet hätte und ihm eine höhere Abfertigung von neun Monatsentgelten zugestanden wäre. Der Arbeitgeber zahlte allerdings gar nicht. So schaltete der Betroffene die AK ein. Der Unternehmer zeigte sich einsichtig, erbat aber eine Ratenzahlung. Der stimmte der Arbeiter zu. Als aber die erste Rate nicht zum vereinbarten Zeitpunkt überwiesen wurde, musste die AK klagen. Danach zahlte die Firma. Bei der zweiten Rate musste die Firma erneut gemahnt werden.

Nach mehr als fünf Monaten sowie Dutzenden E-Mails, Briefen und Telefonaten bekam der Arbeiter seine Abfertigung von 15.000 Euro nachbezahlt.

Sonderzahlungen falsch berechnet

Für einen Arbeiter aus dem Bezirk Freistadt galt der Kollektivvertrag der Arbeitskräfteüberlasser. Laut Kollektivvertrag steht Beschäftigten ein Monatsentgelt Urlaubszuschuss und ein Monatsentgelt Weihnachtsgeld zu, die auf Basis der Entgelte der letzten sechs Monate einschließlich der Überstunden zu berechnen sind. Der Arbeitgeber hatte die Sonderzahlungen aber falsch berechnet. Der Arbeiter wandte sich an die AK, die die Firma auf die Unterbezahlung hinwies. Es brauchte noch eine zweite Aufforderung der AK an den Unternehmer, damit dieser den Fehler korrigierte.

Schließlich erhielt der Arbeiter den Differenzbetrag von fast 1.000 Euro.

Vordienstzeiten wurden ignoriert

Eine Frau aus dem Bezirk Freistadt war mehr als zehn Jahre lang die einzige Beschäftigte in einer Firma. Ihren umfassenden Aufgabenbereich erledigte sie selbstständig. Nach der Auflösung des Arbeitsverhältnisses ging sie zur AK, um die Lohnabrechnungen kontrollieren zu lassen. Dabei stellte sich heraus, dass der Frau die Vordienstzeiten nicht angerechnet worden waren, wie es der Kollektivvertrag vorsieht. Durch die daraus resultierende falsche Einstufung waren ihr in den letzten drei Jahren mehr als 18.000 Euro verloren gegan-

gen. Allerdings konnte dieser Betrag nicht in voller Höhe eingefordert werden, weil vertraglich eine sehr kurze Verfallsfrist vereinbart wurde. Dennoch konnte die AK für die Frau mit einem außergerichtlichen Vergleich zumindest einen beträchtlichen Teil der Ansprüche durchsetzen.

Die Firma zahlte schließlich 7.000 Euro nach.

Angestellte monatelang hingehalten

Eine junge Freistädterin bekam eineinhalb Monate von ihrer Firma kein Gehalt. Auch Sonderzahlungen waren für dreieinhalb Monate offen. Die Angestellte ging zur AK, die sofort beim Arbeitgeber intervenierte und die Nachzahlung der Beträge verlangte. Darauf gab es keine Reaktion. Auch auf ein zweites Interventionsschreiben antwortete der Unternehmer nicht, sodass die AK Klage einbrachte. Bei Gericht wurde schließlich ein Zahlungsbefehl erwirkt. Doch auch diesen missachtete der Beklagte. Also musste die AK die Fahrnisexekution (Exekution auf bewegliche Sachen) beantragen. Weil der Unternehmer mittlerweile eine Teilzahlung leistete, wurde das Exekutionsverfahren vorerst aufgeschoben. Weitere Zahlungen blieben aber wieder aus. Deshalb beantragte die AK die Fortsetzung des Exekutionsverfahrens.

Am Ende bekam die Angestellte doch noch die zustehenden Zahlungen von 3.500 Euro – 14 Monate nach der ersten AK-Intervention!

Frau ging sofort zur AK, weil sie glaubte, man könne im Krankenstand nicht gekündigt werden. Bei der AK bekam sie die Auskunft, dass dies nach derzeitiger Rechtslage leider möglich ist. Allerdings wurden gleich die kollektivvertraglichen Fristen überprüft – und da stellte sich heraus, dass die Kündigungsfrist um drei Wochen unterschritten wurde.

Ohne AK hätte die Arbeiterin nicht nur drei Wochen Entlohnung eingebüßt, sondern auch eine längere Entgeltfortzahlung aufgrund des Krankenstandes.

Insgesamt wollte sich die Firma mit der fristwidrigen Kündigung mehr als 10.000 Euro ersparen. Nachdem die AK den Arbeitgeber kontaktiert hatte, erkannte dieser rasch, dass er mit dieser üblen Vorgangsweise nicht durchkommen würde. Deshalb bezahlte er die offenen Ansprüche.

Fristwidrige Kündigung im Krankenstand

Eine Arbeitnehmerin im Bezirk Freistadt war jahrzehntelang bei einer Firma tätig, zuletzt aber aufgrund einer schweren Krankheit längere Zeit im Krankenstand. Schließlich kündigte sie der Arbeitgeber. Die

WELS, GRIESKIRCHEN, EFERDING

Gastwirt trat das Recht mit Füßen

Ein Gastgewerbebetrieb sorgte zur selben Zeit für zwei arge Fälle:

Im ersten arbeitete eine Frau aus dem Bezirk Wels mehr als fünf Monate lang als Servierkraft und Schankhilfe dort. Sie leistete dabei auch regelmäßig Überstunden. Dann wurde sie gekündigt. Zu diesem Zeitpunkt waren noch elf Tage Urlaub offen, außerdem erhielt sie im letzten Monat nur einen einmaligen Betrag von 260 Euro. Für die Monate zuvor bekam sie 1.000 Euro Lohn – zu wenig, denn laut Kollektivvertrag hätte sie alleine schon als Grundlohn für 40 Wochenstunden 1.400 Euro brutto pro Monat erhalten müssen. Außerdem hatte der Arbeitgeber 241 Überstunden und Zuschläge für 40 Stunden Feiertagsarbeit nicht berücksichtigt. Die AK forderte die offenen Ansprüche beim Gastwirt ein.

Im zweiten Fall arbeitete eine Reinigungskraft aus dem Bezirk Wels fast sieben Monate in dem Betrieb. Obwohl jede Woche durchschnittlich 23 Stunden arbeitend, wurde sie bei der Gebietskrankenkasse nur für zwölf Stunden pro Woche angemeldet. Wochenruhe, Wochenendruhe und Ersatzruhe wurden ihr nie gewährt. Auch Urlaub konsumierte sie keinen. Weil sie nie Entgelt bekam, urgierte sie nach fast sieben Monaten beim Arbeitgeber. Daraufhin teilte ihr dieser mit, dass sie nach Hause gehen solle und er auf die

Zusammenarbeit mit ihr verzichte. Der Wirt beendete das Arbeitsverhältnis also fristlos. Die AK verlangte für die Frau den offenen Lohn sowie die Zuschläge für die Mehrarbeit und Feiertagsarbeitsstunden, das Entgelt für die nicht gewährte Wochen-, Wochenend- und Ersatzruhe, die anteiligen Sonderzahlungen, die Urlaubersatzleistung und die Kündigungsentschädigung.

In beiden Fällen verweigerte der Arbeitgeber die Zahlung, weshalb die AK in beiden Fällen klagen musste. Noch bevor die Verfahren abgeschlossen werden konnten, meldete der Betrieb Insolvenz an.

Schließlich erhielten die Frauen die offenen Zahlungen aus dem Insolvenzentgeltfonds: die Schankhilfe mehr als 6.400 Euro, die Reinigungskraft mehr als 5.700 Euro.

200.000 Euro für 20 Fleischhauer

Gemeinsam kamen 20 Fleischhauer zur AK in Wels. Aufgeregt berichteten sie, der Arbeitgeberbetrieb sei an eine andere Firma verkauft worden und sie würden deswegen ab sofort nicht mehr benötigt. Der AK-Rechtsschutz erklärte den verunsicherten Arbeitern die Rechtslage: Sofern es sich wirklich um einen Betriebsübergang handle, müsse die neue Firma auch die Beschäftigten übernehmen. Sei dies nicht der Fall und der Arbeitgeber wolle sich der Beschäftigten entledigen,

müsse er diese ordnungsgemäß kündigen – unter Einhaltung der Kündigungsfristen und mit Bezahlung aller offenen Ansprüche, etwa der Abfertigung langjähriger Mitarbeiter. Die AK nahm sofort Kontakt zum Fleischereibetrieb und zur neuen Firma auf. Erstere betrieb sich stets darauf, nicht mehr zuständig zu sein, weil sie den Betrieb verkauft habe und somit die neue Firma auch für die Beschäftigten verantwortlich sei. Letztere wiederum behauptete, ebenfalls nicht ständig zu sein, weil sie nur eine Tochtergesellschaft gekauft habe und nicht jenen Teil des Unternehmens, in dem die Arbeiter angemeldet waren. Nach wochenlangem umfangreichem Schriftverkehr zwischen der AK und den Unternehmen war noch immer keine Lösung in Sicht. Also klagte die AK den Fleischereibetrieb und forderte alle offenen Zahlungen für die Beschäftigten ein. Die Firma kündigte die Arbeitsverhältnisse. Das Gericht urteilte, dass es sich um keine Betriebsübernahme handle und der Arbeitgeber deswegen alle offenen Ansprüche auszahlen müsse: insgesamt gut 200.000 Euro. Mittlerweile wurde die Firma aber insolvent. Daher musste die AK das Geld beim Insolvenzentgeltfonds eintreiben.

Nach einigen weiteren Monaten kamen die 20 Fleischhauer endlich zu ihrem Geld.

Treuer Mitarbeiterin 13.000 Euro vorenthalten

Ihre Loyalität zahlte sich für eine 56-jährige Angestellte einer Welser Marketing- und Vertriebsfirma nicht aus. Nach 19 Jahren Betriebszugehörigkeit erhielt sie die Kündigung. Die Firma verlangte von ihr zudem, den offenen Urlaub in der Kündigungsfrist aufzubrauchen. Doch die Frau verweigerte diesen einseitig angeordneten Urlaubsverbrauch und bestand auf der Auszahlung der offenen Urlaubstage nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses. Sicherheitshalber schaltete sie die AK ein. Diese informierte sie auch über die Möglichkeit der Kündigungsanfechtung wegen Sozialwidrigkeit, doch die Frau verzichtete darauf. Die Firma blieb ihr nach Ende des Arbeitsverhältnisses das offene Urlaubsentgelt sowie sechs Monate Abfertigung schuldig. Hätte die Frau noch einige Monate und damit mehr als 20 Jahre bei der Firma gearbeitet, wären es neun Monate Abfertigung gewesen. Die AK intervenierte mit Nachdruck bei der Firma – und bekam die Antwort, die Auszahlung der Abfertigung und der Urlaubsschädigung sei vergessen worden.

Dank der AK überwies der Arbeitgeber letztlich jene 13.000 Euro, die der Frau zustanden.

Monatelang kein Lohn und dann gefeuert

Drei Monate lang arbeitete ein Mann aus dem Bezirk Grieskirchen als Bewacher für eine Sicherheitsfirma.

Treu verrichtete er seine Dienste, obwohl ihn die Firma nie entlohnte. Als der Mann finanziell völlig am Ende war und seinen Arbeitgeber schriftlich aufforderte, die offenen Ansprüche zu bezahlen, kam von diesem per SMS die fristlose Entlassung. Hilfe fand der Mann bei der AK. Sie stellte fest, dass es für eine Entlassung keinen Grund gab und verlangte das Entgelt für drei Monate, außerdem Kilometergeld, Urlaubersatzleistung und Kündigungsentschädigung. Doch das Unternehmen ignorierte weiterhin die Rechtslage. Deshalb klagte die AK. Als nicht einmal das rechtskräftige Urteil das Verhalten des Arbeitgebers änderte, veranlasste die AK die Exekution.

Auf diesem Weg kam der Mann endlich zu seinem Geld: mehr als 8.600 Euro.

Reinigungskraft um Zulage geprellt

Besonders hart trifft Unterentlohnung jene Beschäftigten, die ohnehin wenig verdienen – wie eine Reinigungskraft aus dem Bezirk Grieskirchen, die einen kollektivvertraglichen Stundenlohn von 8,36 Euro hatte. Die Frau war zwei Jahre und drei Monate lang bei einer Reinigungsfirma, über die sie unter anderem in einer Maschinenfabrik eingesetzt wurde. Für ihre Arbeit dort hätte die Putzfrau zusätzlich zu ihrem Grundlohn auch eine Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulage im Ausmaß von zehn Prozent des Stundenlohns erhalten müssen. Denn sie war in der Pulverei tätig, wo große

Hitze und starke Verschmutzung herrschen und die Verletzungsgefahr groß ist. Die Zulage hat ihr die Reinigungsfirma allerdings nie bezahlt. Erst nachdem ihr Arbeitsverhältnis beendet war, ließ die Frau von der AK ihre Abrechnungen kontrollieren. Die AK forderte die Firma zur Nachzahlung der offenen Ansprüche auf – mit einem Teilerfolg:

Die Frau bekam rund 1.600 Euro nachbezahlt, fast 2.000 Euro allerdings nicht.

Denn der Kollektivvertrag, dem die Frau unterlag, sieht eine Verfallsfrist von zwölf Monaten vor. Deswegen bekam sie nur die offenen Zahlungen des letzten Arbeitsjahres. Die Ansprüche der 15 Monate davor waren unfairerweise verfallen.

72 AKTUELLE FÄLLE AUS DEM ARBEITSRECHTSALLTAG

AK erkämpfte mehr als 14.000 Euro

Für einen Malereibetrieb war ein Mann gut dreieinhalb Monate tätig, und zwar vorwiegend im Außendienst auf Messen. Deshalb hätte er als Angestellter bezahlt werden müssen. Doch die Firma meldete ihn als Arbeiter an und entlohnte ihn entsprechend geringer. Dann kündigte sie den Mann auch noch fristwidrig. Außerdem enthielt die Firma dem Betroffenen anteilige Sonderzahlungen und Ersatzleistungen für nicht verbrauchten Urlaub vor. Der Mann wandte sich an die AK in Grieskirchen, die bei der Firma intervenierte. Diese weigerte sich aber, die offenen Entgelte zu begleichen. Deshalb ging die AK vor das Arbeits- und Sozialgericht, das für den Betroffenen entschied. Das Unternehmen erhob Einspruch gegen das Urteil und behauptete weiterhin, dass der Mann als Arbeiter beschäftigt gewesen sei. Doch rechtlich ist die Angelegenheit eindeutig: Entscheidend ist nicht die Art der Anmeldung, sondern das überwiegende Ausmaß der verrichteten beruflichen Tätigkeiten. Erst nach einem Urteil des Oberlandesgerichts, eineinhalb Jahre nach der Kündigung des Mannes, kam der Beschäftigte endlich zu seinem Entgelt.

Dank der Beharrlichkeit der AK zahlte die Firma rund 14.200 Euro nach.

Chefin wollte Krankenstand abziehen

Trotz Rückenschmerzen fuhr eine Masseurin aus dem Bezirk Eferding in die Arbeit. Doch die Schmerzen wurden so stark, dass sie ihren Hausarzt aufsuchte. Der Mediziner verordnete sofort Krankenstand und meldete diesen auch der Krankenkasse. Nach wenigen Tagen wollte die Frau wieder arbeiten, erlitt aber einen Rückfall. Sie musste erneut in den Krankenstand gehen. Ihre Chefin weigerte sich aber, die Krankenstände anzuerkennen. Sie beabsichtigte, die Krankenstandstage als Minusstunden von der Arbeitszeit abzuziehen oder dafür Urlaub abzubuchen. Auf diese Weise wäre die Masseurin, die trotz ihrer Schmerzen zu arbeiten versuchte, auch noch bestraft worden. Die Betroffene übergab den Fall dem AK-Rechtsschutz, der sofort aktiv wurde. Er machte der Unternehmerin klar, dass die Masseurin völlig korrekt gehandelt hatte.

Die offene Entgeltfortzahlung in Höhe von 650 Euro wurde beglichen.

AK erstritt für Hinterbliebene 20.000 Euro

Fast 14 Jahre lang war ein Veranstaltungstechniker aus dem Bezirk Eferding bei einer Firma beschäftigt. Dabei hatte er viele unbezahlte Überstunden gemacht. Als der Mann eine Krebsdiagnose erhielt, wusste er, dass er bald sterben werde. Er beendete das Arbeits-

verhältnis, um die letzten Monate seines Lebens noch Zeit mit seiner Frau und seinem kleinen Sohn zu verbringen. Seiner Frau übergab er genaue Arbeitszeitaufzeichnungen und ermutigte sie, das offene Überstundenentgelt nach seinem Tod einzufordern. Verfallsfristen für die Überstunden gab es keine, weil der Techniker eine sogenannte Kontokorrentvereinbarung mit der Firma hatte. Dabei werden Plus- und Minusstunden über ein Zeitkonto verrechnet. Nach dem Tod des Mannes ging seine Frau zur AK. Diese konnte aufgrund der Arbeitszeitaufzeichnungen beweisen, dass die Firma 1.248 Überstunden nicht bezahlt hatte. Außerdem waren Zahlungen für nicht verbrauchten Urlaub und Teile der Abfertigung offen. Weil die Firma keine Einsicht zeigte, klagte die AK im Namen der gesetzlichen Erben des Arbeitnehmers.

Vor Gericht setzte die AK eine Nachzahlung von 20.000 Euro durch – zu einem Drittel für die Frau und zu zwei Drittel für das Kind.

Hunderte Überstunden nicht bezahlt

Fast drei Jahre arbeitete eine Frau aus dem Bezirk Eferding in einer Brandschutzfirma. Sie verpflichtete sich zur Leistung von Überstunden, die durch einen All-In-Vertrag abgedeckt sein sollten. Durch die vereinbarte Überzahlung wurde aber nur ein Teil der erbrachten Überstunden abgegolten. Für hunderte Überstunden

STEYR UND KIRCHDORF

sah die Frau keinen Cent. Als das Arbeitsverhältnis beendet war, wandte sie sich an die AK. Dank genauer Arbeitszeitaufzeichnungen konnte diese nachprüfen, wie viele Stunden nicht bezahlt worden waren. Der maßgebliche Kollektivvertrag schrieb für die Geltendmachung der Überstunden eine Verfallsfrist von sechs Monaten vor. Zum Glück hatte die Frau aber schon während ihres Arbeitsverhältnisses die Auszahlung vom Arbeitgeber schriftlich gefordert. Damit war die Verfallsfrist aufgehoben. Die AK verlangte neben den unbezahlten Überstunden auch noch eine Kündigungsentschädigung, weil die Frau vor dem rechtmäßigen Ende des Arbeitsverhältnisses zu Unrecht entlassen worden war.

Schließlich erhielt die Arbeitnehmerin rund 6.000 Euro.

Frau erhielt doch noch 24.000 Euro

Eine Frau arbeitete als Kassiererin in einer Kegelbahn. Sie war dort Vollzeit beschäftigt. Immer wieder kam es vor, dass ihr Chef das Geld gar nicht oder nur teilweise überwies. Manche Sonderzahlungen wurden überhaupt nie geleistet. Die Angestellte wollte sich das nicht länger gefallen lassen und ging zur AK in Steyr. Weil sie den Job dringend brauchte, kam die Lösung des Arbeitsverhältnisses für sie nicht in Frage. Die AK verlangte von dem Arbeitgeber zunächst schriftlich die Nachzahlung aller ausstehenden Beträge. Das war der Beginn eines jahrelangen Verfahrens. Zunächst überwies der Chef zwar sporadisch Geld, aber immer nur Teilbeträge und nie die gesamte ausständige Summe. Schließlich kündigte er die Frau – viel Geld blieb er ihr weiter schuldig. Nun klagte die AK. Vor Gericht wurde ein Vergleich abgeschlossen und dem Arbeitgeber sogar Ratenzahlung gewährt. Dieser versicherte noch, er werde den ausstehenden Betrag in vier Teilzahlungen pünktlich begleichen. Doch auch dieses Versprechen hielt er nicht. Die AK musste einen Antrag auf Exekution stellen, dem auch stattgegeben wurde.

Schließlich erhielt die Frau doch noch ihr Geld. Mehr als 24.000 Euro musste der Unternehmer überweisen.

Anspruchsfristen übersehen

Ein ungarisches Paar hat zwei Jahre lang in einer Pizzeria im Bezirk Kirchdorf gearbeitet und regelmäßig Mehrarbeit sowie Überstunden geleistet, die aber nie bezahlt wurden. Pro Monat dürften die beiden dadurch um rund 600 Euro gekommen sein. Als sie sich an die Arbeiterkammer Kirchdorf wandten, war es schon zu spät: Sie konnten zwar genaue Arbeitszeitaufzeichnungen vorlegen, der Großteil der Geldansprüche war bereits verfallen.

Nicht abgeschlossen

Ein anderer Arbeitnehmer wandte sich an die AK, nachdem er sein Arbeitsverhältnis als Küchenhilfe bei einem Fast-Food-Restaurant in Kirchdorf beendet hatte. Es stellte sich heraus, dass der Mann fast zwei Jahre lang massiv unterbezahlt worden war – laut Kollektivvertrag hätte er spürbar mehr verdienen müssen. Er leistete auch regelmäßig um die 60 Überstunden pro Monat, für die er allerdings kein Geld bekam. Während seiner gesamten Dienstzeit leistete sein Arbeitgeber außerdem nicht eine einzige Sonderzahlung, also weder Urlaubs- noch Weihnachtsgeld. Mit Hilfe der Arbeiterkammer forderte der Mann per Brief von seinem früheren Chef alle offenen Ansprüche ein. Bis dato gab es noch keine Reaktion des Arbeitgebers. Die AK wird voraussichtlich Klage einbringen.

72 AKTUELLE FÄLLE AUS DEM ARBEITSRECHTSALLTAG

Arbeiter regelrecht ausgebeutet

Ein 25-jähriger Hilfsarbeiter musste bei einer kleinen Baufirma in Steyr viele Überstunden machen, Geld erhielt er dafür keines. Auch Lohnzahlungen erfolgten nur sporadisch, Urlaub hatte der Arbeiter überhaupt keinen einzigen Tag. Außerdem musste er oft bei der Sanierung des privaten Wohnhauses seines Chefs mit-helfen, ebenfalls ohne Bezahlung. Eines Tages teilte der Unternehmer dem Arbeiter mit, dass er gekündigt sei. Arbeitspapiere oder Beendigungsansprüche wie Sonderzahlungen oder Urlaubersatzleistung bekam der Mann ebenso nicht wie Lohnnachzahlungen oder die Auszahlung offener Überstunden.

Nachdem der Mann die AK Steyr aufgesucht hatte, begann ein hartnäckiger Rechtsstreit. Die AK-Juristen forder-ten alle ausstehenden Geldansprüche für den Arbeiter ein und meldeten die Firma außerdem beim Finanzamt, beim Arbeitsmarktservice, bei der Gebietskrankenkasse und bei der Bauarbeiterurlauskasse (BUAK), weil der Arbeiter nicht einmal ordnungsgemäß angemeldet war. Der Arbeit-geber weigerte sich dennoch zu zahlen und behauptete sogar noch, der Arbeiter hätte auf seine Kosten gelebt und die Firma ruiniert. Die AK brachte Klage beim Arbeitsgericht ein, der auch stattgegeben wurde. Ein anschließender Exekutionsantrag brachte keinen Erfolg.

Letztlich zahlte der Insolvenzfonds die offenen Ansprüche in der Höhe von 10.000 Euro.

Fast 42.000 Euro für Angestellten erkämpft

Schon 28 Jahre war ein Technischer Zeichner aus dem Bezirk Kirchdorf bei einer Baufirma beschäftigt, als ihn der Chef beschuldigte, bei einem Auftrag eine Reihe schwerwiegender Fehler gemacht zu haben und ihn fristlos entließ. Offene Ansprüche wie Überstundenentgelt, Urlaubersatzleistung und Kilometergeld für Dienstreisen bleiben unbezahlt. Auf schriftliches Ansuchen reagierte der Unternehmer einfach nicht. Die AK Kirchdorf erkannte, dass die Entlassung un-gerechtfertigt war – die angeblichen Fehler waren kein Entlassungsgrund im Sinne des Angestelltengesetzes – und forderte erneut alle offenen Ansprüche und die Beendigungsansprüche ein. Nachdem beim Arbeitsgericht Klage eingebracht worden war, stimmte der Unternehmer einem Ver-gleich zu.

Die Entlassung wurde in eine einvernehmliche Auflösung umgewandelt und der Arbeitgeber verpflichtete sich, 41.700 Euro an seinen ehemaligen Beschäftigten zu überweisen.

Fast 5.000 Euro an offenen Zahlungen

Ein Fahrverkäufer aus dem Bezirk Kirchdorf kündigte nach drei Jahren fristgerecht. Der Arbeitgeber weigerte sich daraufhin, die noch ausstehenden Löhne, Prämien, Taggelder sowie alle Beendigungsansprüche wie Weih-

nachtsgeld und Urlaubersatzleistung auszuzahlen. Der Mann bekam auch keine Lohnzettel und Endabrech-nungen mehr, obwohl er seinen ehemaligen Chef be-reits schriftlich darum er-sucht hatte. Die AK Kirch-dorf forderte alle ausste-henden Ansprüche ein.

Innerhalb kurzer Zeit wurde das Geld über-wiesen – insgesamt 4.865 Euro.

Unterbezahlt und offene Mehrarbeitsstunden

Nachdem eine Rezeptionistin in einem Gasthof im Bezirk Kirchdorf gekündigt hatte, stellte sich heraus, dass sie zwei Jahre lang unterbezahlt worden war. Laut Kollektivvertrag wären ihr für 20 Stunden pro Woche statt 700 Euro brutto monatlich 750 Euro zugestanden. Für Mehrarbeitsstunden, die sie regelmäßig geleistet hatte, hatte sie überhaupt kein Geld bekommen. Dazu kam, dass ihr Chef sie einen Monat früher als bei der Kündigung schriftlich vereinbart worden war, bei der Gebietskrankenkasse abgemeldet hatte. Auch hier forderten die AK-Juristen den Arbeitgeber auf, alle ausstehenden Geldbeträge umgehend zu begleichen und die Frau für den Rest der Kündigungsfrist bei der Krankenkasse wieder anzumelden.

Als die AK Kirchdorf noch einige Unterlagen als Beweise nachlieferte und die Bestätigung durch eine Zeugin ankündigte, lenkte der Gasthof-Betreiber schließlich ein und bezahlte den geforderten Betrag von fast 2.000 Euro.

15.000 Euro für 953 unbezahlte Überstunden

Nicht weniger als 953 Überstunden blieb ein Arbeitgeber aus Steyr einem seiner Mitarbeiter schuldig. Dieser kam in die AK Steyr, nachdem sein Arbeitsverhältnis in der Firma einvernehmlich aufgelöst worden war.

Die Endabrechnung hatte er zwar bekommen, es fehlten darauf aber die gesamten Überstundenauszahlungen samt Zuschlägen.

Der Produktionsleiter war eineinhalb Jahre bei der Firma beschäftigt und hatte einen Teil seiner Überstunden zwar als Zeitausgleich konsumiert, manchmal wurden ihm auch einige ausbezahlt. Doch bei weitem nicht alle. Die 953 offenen Überstunden konnte der Mann auch eindeutig belegen: mit Hilfe eines Fotos der Überstundenabrechnung aus der EDV-Abteilung des Betriebes. Der Arbeitgeber behauptete nun, er hätte die Überstunden in diesem Ausmaß nie angeordnet – sein ehemaliger Mitarbeiter hätte Kaffeepausen und sonstige Pausen, in denen er geschlafen hätte, als Arbeitszeit gerechnet und regelmäßig zu früh eingestempelt. Er weigerte sich weiter zur Auszahlung der geleisteten Überstunden samt Zuschlägen. Die AK ließ nicht locker und erreichte schließlich einen Vergleich.

Der Unternehmer zahlte seinem ehemaligen Mitarbeiter 15.000 Euro für geleistete Überstunden.

Fast 900 (!) Arbeitsstunden schuldig geblieben

Insgesamt 898 innerhalb eines Jahres geleistete Mehrarbeits- und Überstunden ein Wirt aus dem Bezirk Kirchdorf einer Kellnerin schuldig. Als das Arbeitsverhältnis

einvernehmlich aufgelöst wurde, wandte sich die Frau an die Arbeiterkammer Kirchdorf, um sich ihre Endabrechnung überprüfen zu lassen. Dabei stellte sich heraus, dass alle Mehrarbeits- und Überstunden samt Zuschlägen, ein Teil der Sonderzahlungen sowie die Urlaubersatzleistung fehlten. Überhaupt bekam die Frau während der gesamten Beschäftigungsdauer keine einzige Lohnabrechnung. Die AK-Rechtsexperten forderten den ehemaligen Arbeitgeber der Frau zur Zahlung der ausstehenden Summe auf. Dieser behauptete jedoch, dass die Kellnerin überhaupt keine Mehrarbeit oder Überstunden geleistet hätte. Damit kam der Chef aber nicht durch: Die Frau hatte glücklicherweise ganz genaue Arbeitszeitaufzeichnungen geführt. Da sich der Arbeitgeber trotz dieser Beweismittel weiterhin weigerte, zu zahlen, reichte die AK Klage beim Arbeitsgericht ein. Das Urteil ist noch ausständig. Für die Arbeitnehmerin geht es laut Berechnungen der AK Kirchdorf immerhin um insgesamt 14.000 Euro!

GMUNDEN UND VÖCKLABRUCK

Fristlose Entlassung nach Arbeitsunfall

Ein Mann aus dem Bezirk Gmunden hatte nach längerer Suche eine Stelle als Leiharbeiter gefunden. Seine Freude über den neuen Arbeitsplatz dauerte aber nicht lange: Nach einem halben Jahr wurde er grundlos entlassen. Der Mann war von seinem Arbeitgeber an eine andere Firma überlassen worden und erlitt dort unverschuldet einen Arbeitsunfall. Obwohl er sämtliche Vorschriften eingehalten und auch die entsprechende Schutzausrüstung getragen hatte, reagierte der Chef der Leiharbeitsfirma mit einer fristlosen Entlassung. Der Betroffene verstand die Welt nicht mehr und schaltete die AK ein. Diese wies den Arbeitgeber darauf hin, dass sein Vorgehen rechtswidrig war, weil der Mann keinen Entlassungsgrund gesetzt hatte. Der Firmenchef wurde aufgefordert, die Entlassung zurückzunehmen. Doch er lenkte nicht ein, weshalb die AK vor Gericht gehen musste. Das Gericht bestätigte die Rechtsauffassung der AK vollinhaltlich: Es erklärte die Entlassung für ungültig. Außerdem stellte es fest, dass der Arbeitnehmer zu wenig Lohn bekommen hatte.

Die Leiharbeitsfirma musste dem Mann mehr als 2.000 Euro nachzahlen.

Hunderte Überstunden nicht berücksichtigt

Ein Montage-Tischler aus dem Bezirk Gmunden war knapp drei Monate bei seiner Firma beschäftigt, als er schwer erkrankte. Der Arbeitgeber kündigte ihn daraufhin fristwidrig und meldete ihn von der Gebietskrankenkasse ab. Der Tischler wandte sich die AK-Bezirksstelle. Man konnte sich jedoch außergerichtlich nicht einigen, und so brachten die Rechtsschutzexperten der AK Klage ein. Neben einem offenen Monatslohn waren auch fast 3.800 Euro brutto für 188 Überstunden ausständig – eine enorme Anzahl angesichts der kurzen Beschäftigungsdauer. Durch zusätzliche 930 Euro für nicht konsumierte Ersatzruhe und die ausstehende Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall summierten sich die Ansprüche auf rund 15.500 Euro. Obwohl das Arbeits- und Sozialgericht dem Arbeitnehmer vollinhaltlich Recht gab, verweigerte der Arbeitgeber weiterhin die Auszahlung.

Schlussendlich meldete die Firma eineinhalb Jahre nach der Kündigung Insolvenz an, woraufhin der Insolvenzfonds sämtliche Ansprüche des Arbeitnehmers übernahm und auszahlte.

Nach 20 Jahren wegen Sprachmängeln gekündigt – 31.600 Euro Entschädigung

Mehr als 20 Jahre lang hatte eine 55-jährige Reinigungskraft aus dem Bezirk Vöcklabruck zur vollen Zufriedenheit in einem großen Betrieb gearbeitet, dann wurde sie ohne Angabe von Gründen gekündigt. Offensichtlich wollte die Firma einfach auf Kosten der Frau Geld sparen, denn die Reinigungskraft war nach dem Kollektivvertrag der Chemischen Industrie beschäftigt und verdiente nach 20 Jahren im Unternehmen relativ gut. Erst nachdem die Arbeiterkammer den Fall vor Gericht gebracht hatte, lieferte der Arbeitgeber eine abenteuerliche Begründung für die sozialwidrige Kündigung: Die Frau spreche nicht gut genug Deutsch. 20 Jahre lang war das aber offenbar kein Problem gewesen! In zweiter Instanz gewann die AK das Verfahren.

Die Firma hätte die langjährige Mitarbeiterin nicht kündigen dürfen und musste ihr die beträchtliche Summe von 31.600 Euro nachzahlen.

Angeordnete Minusstunden vom Urlaub abgezogen

Im Bezirk Vöcklabruck wurden einem Lehrling nach der einvernehmlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses vom Chef angeordnete Minusstunden einfach vom noch offenen Urlaub abgezogen. Die junge

Frau hatte drei Jahre lang eine Lehre zur Bürokauffrau in einem Hotel im Attergau absolviert. Vereinbarung war eine normale 40-Stunden-Woche. Aufgrund der vom Arbeitgeber eingeteilten Dienstpläne wurde die Frau jedoch weniger beschäftigt. Bei der Endabrechnung zog der Hotelier der jungen Frau die von ihm verursachten Minusstunden einfach vom nicht verbrauchten Urlaub ab, insgesamt 38,23 Arbeitstage. Da der Lehrling ja keineswegs freiwillig, sondern auf Anordnung des Chefs weniger gearbeitet hatte, ist eine solche Vorgangsweise selbstverständlich rechtswidrig.

Die AK erwirkte, dass der Unternehmer der jungen Frau etwas mehr als 2.000 Euro als Ersatz für den nicht verbrauchten Urlaub nachzahlte.

Im Krankenstand gekündigt und dann auch noch fristlos entlassen

Dass Arbeitnehmer/-innen im Krankenstand sofort gekündigt werden, ist leider keine Seltenheit. Dieses Schicksal widerfuhr auch einem Servicetechniker einer Firma im Bezirk Vöcklabruck. Nach einem Arbeitsunfall war dieser krankgeschrieben worden. Noch im Krankenstand wurde er von seinem Chef gekündigt. Das reguläre Ende des Dienstverhältnisses wäre rund eine Woche nach Ende des Krankenstandes gewesen. Als der Arbeitnehmer – noch immer im Krankenstand – sei-

nen Chef darüber informierte, dass er erneut einen Arzt aufsuchen müsse, sprach dieser per SMS eine sofortige fristlose Entlassung aus. Doch die bloße Tatsache, dass ein erkrankter Arbeitnehmer/eine erkrankte Arbeitnehmerin eine mögliche Verlängerung seines Krankenstandes ankündigt, ist selbstverständlich kein Entlassungsgrund. Die AK forderte daher eine Kündigungsentschädigung ein. Bei der Überprüfung der Endabrechnung stellten die AK-Rechtsexperten zudem fest, dass ihm nicht nur weniger als die vereinbarten Normalarbeitsstunden, sondern auch ein offenes Gleitzeitguthaben, anteilige Sonderzahlungen und die Entgeltfortzahlung im Krankenstand nicht vollständig ausbezahlt worden waren.

Schlussendlich bezahlte der Arbeitgeber dem Mann sämtliche offenen Ansprüche, in Summe rund 2.500 Euro.

5.616 Euro verloren, weil Verfallsfristen übersehen wurden

20 Monate war ein Arbeitnehmer in einem Hotel im Salzkammergut beschäftigt. Nach Ende des Arbeitsverhältnisses wurden ihm bei der Endabrechnung wegen eines angeblich von ihm verursachten Schadens mehr als 5.600 Euro abgezogen. Nachdem der Betroffene die AK eingeschaltet hatte, erreichte diese schließlich durch einen Vergleich die Rücküberweisung von 5.000 Euro. Die AK-Experten mussten allerdings zudem fest-

stellen, dass dem Mann noch viel mehr Geld vorenthalten worden war. Er hatte eine Überstundenpauschale bezogen, allerdings Mehrstunden geleistet, die weit über das durch die Pauschale abgedeckte Ausmaß hinausgingen. Allein in den ersten neun Monaten waren es 162 unbezahlte Überstunden. Da er das Entgelt dafür aber nie geltend gemacht hatte und die Verfallsfrist im betreffenden Kollektivvertrag nur vier Monate beträgt, konnte die AK das Geld nicht mehr für ihn einklagen. Dabei wären seine Chancen es zu bekommen, aufgrund seiner genauen Arbeitsaufzeichnungen ausgezeichnet gewesen. Insgesamt verlor er so 5.616 Euro.

72 AKTUELLE FÄLLE AUS DEM ARBEITSRECHTSALLTAG

Zu Unrecht Ausbildungskosten abgezogen – 1.460 Euro für Hilfsschlosser

Ein Hilfsschlosser aus dem Bezirk Vöcklabruck war mehr als ein Jahr lang bei einer Metallfirma tätig. In dieser Zeit absolvierte der Mann einen Metalltechnikerkurs, für den das Unternehmen vereinbarungsgemäß die Kosten trug. Als das Arbeitsverhältnis dann einvernehmlich aufgelöst wurde, wollte die Firma die Kurskosten aber auf den Hilfsschlosser abwälzen. Der Arbeiter schaltete die AK ein, die wegen der Kosten in der Höhe von 1.460 Euro beim Arbeitgeber intervenierte. Doch dieser berief sich auf einen mündlichen Vertrag, wonach die Firma die Ausbildungskosten nur bei einer Betriebszugehörigkeit von mindestens zwei Jahren ab Kursbeginn endgültig übernehme. Solche Verträge sind allerdings ungültig. Denn für eine Vereinbarung über das Rückerstatten von Ausbildungskosten sieht das Arbeitsrecht zwingend Schriftlichkeit vor.

Die AK klagte und der Hilfsschlosser kam letztlich zu seinem Geld, der Arbeitgeber musste auch die gesetzlichen Zinsen und die Gerichtskosten zahlen.

Abfertigung zu niedrig berechnet

Unterentlohnung und die Auflösung von Arbeitsverhältnissen im Krankenstand – selbst nach vielen Dienstjahren – sind immer wieder Themen in Beratungsgesprächen. So war im Bezirk Gmunden ein Mann 22 Jahre lang bei einer Firma als Kraftfahrer beschäftigt. Nachdem er in seinem letzten Arbeitsjahr öfter in den Krankenstand gehen musste, wurde er laufend von der Firma schikaniert und erklärte sich letztlich zu einer einvernehmlichen Auflösung des Dienstverhältnisses bereit. Sowohl Abfertigung als auch Urlaubersatzleistung „errechnete“ die Firma aber viel zu niedrig. Der Kraftfahrer wandte sich an die AK Gmunden um Hilfe, die das Unternehmen aufforderte die korrekten Beträge zu überweisen. Daraufhin bot die die Firma eine Nachzahlung von rund 2.000 Euro an. Immer noch deutlich zu wenig, stellte die AK fest.

Erst nach einer neuerlichen Aufforderung lenkte die Firma ein und zahlte dem Mann die ihm zustehenden 3.263 Euro nach.

Unbelehrbare Arbeitgeberin musste 17.000 Euro nachzahlen

Bis zum Obersten Gerichtshof musste die AK Oberösterreich gehen, um einer zahnärztlichen Assistentin aus dem Bezirk Vöcklabruck zu ihrem Recht und ihrem zustehenden Geld zu verhelfen. Jahrelang hatte diese für ihre Arbeitgeberin 40 Stunden pro Woche gearbeitet. Als sie Mutter wurde, vereinbarte sie mit ihrer Chefin eine Reduktion der Arbeitszeit auf 15 Wochenstunden. Schließlich endete das Dienstverhältnis durch eine einvernehmliche Auflösung. Entgegen den geltenden Bestimmungen bei reduzierter Arbeitszeit wegen Mutterschaft rechnete die Dienstgeberin die zustehende Abfertigung auf Basis einer 15-Stunden-Woche ab. Rechtlich zwingend wäre aber eine Durchschnittsberechnung gewesen, die auch die vielen Jahre Vollzeitarbeit der Arbeitnehmerin berücksichtigt. Als die neu berechnete Abfertigungssumme vorlag, verweigerte die Zahnärztin eine Nachzahlung. Auch nach Niederlagen vor Gericht sah sie die Unhaltbarkeit ihrer Position nicht ein. Der Oberste Gerichtshof bestätigte schlussendlich das Urteil der ersten beiden Instanzen.

Die Arbeitnehmerin bekam eine Abfertigung von 17.269 Euro zugesprochen. Zudem musste die Arbeitgeberin sämtliche Verfahrenskosten von fast 5.000 Euro bezahlen.

Fast 500 unbezahlte Überstunden in nur vier Monaten

Das Gastgewerbe bleibt eine Problembranche. Besonders unverfroren wurde ein Restaurantmitarbeiter aus dem Bezirk Vöcklabruck behandelt: Der fremdsprachige Mann musste in einem Vöcklabrucker Restaurant über vier Monate lang – bis auf einen einzigen Krankenstandstag – durcharbeiten. Ohne freien Tag, ohne Wochenende, ohne einen einzigen Urlaubstag. Und dazu kamen noch fast 500 unbezahlte (!) Überstunden – gut 30 jede Woche. Die Arbeiterkammer stellte sogar noch weiteren Vergehen fest. Der Lohn war viel zu niedrig berechnet, Sonderzahlungen wurden keine geleistet, Urlaubsabfindung nicht bezahlt und die gesetzlich zustehenden Postensuchtage nicht gewährt. Zudem hielt der Arbeitgeber die gesetzliche Wochenendruhe nicht ein, händigte Lohnabrechnungen nicht aus und kündigte den Mann auch noch fristwidrig. Doch bestritt er alle arbeitsrechtlichen Vergehen mit Ausnahme der fristwidrigen Kündigung und behauptete sogar, dass sein Mitarbeiter nur 20 Stunden angemeldet sei.

Nach drei aufreibenden Verhandlungen einigten sich schließlich der Mann und sein ehemaliger Arbeitgeber auf einen gerichtlichen Vergleich und die Zahlung von 6.000 Euro.

20.000 Euro für zwei Fleischer wegen jahrelanger Unterentlohnung

Zwei Leiharbeiter überließ eine steirische Leiharbeitsfirma vier bzw. sechs Jahre an einen industriellen Fleischerbetrieb im Bezirk Vöcklabruck. Während des ganzen Arbeitsverhältnisses bekamen beide zu wenig Lohn. Der Grund: Sie waren kollektivvertragswidrig nur als Hilfsarbeiter eingestuft worden, obwohl sie über eine abgeschlossene Berufsausbildung als Fleischer verfügten. Außerdem machten sie zahlreiche Überstunden und Nachtstunden, die nur unzureichend abgegolten wurden.

Die AK Vöcklabruck errechnete allein für die letzten drei Jahre offene Beträge von jeweils mehr als 10.000 Euro. Erst nachdem die Firma eine Frist zur Beilegung gesetzt bekam, zahlte diese den beiden Leiharbeitern das zustehende Geld.

Bezahlung von Überstunden „vergessen“

Eine Arbeitnehmerin aus dem Bezirk Gmunden war zwei Monate lang als Raumpflegerin vollzeitbeschäftigt. Als sie auf dem Weg zur Arbeit einen Arbeitsunfall erlitt und in der Folge in den Krankenstand gehen musste, wurde sie vom Arbeitgeber einfach abgemeldet. Das, obwohl die Frau zu keinem Zeitpunkt eine Auf Lösungserklärung abgegeben hatte. Die Frau wandte sich an die AK Gmunden um Hilfe. Diese stellte fest, dass es sich um eine fristwidrige Kündigung gehandelt hatte und der Arbeitnehmerin auch die Bezahlung für zahlreiche Überstunden verloren enthalten worden war.

Nach mehrmaligen Interventionen durch die Arbeiterkammer wandelte der Arbeitgeber die rechtswidrige Beendigung des Arbeitsverhältnisses in eine einvernehmliche Auflösung um und zahlte der Frau 1.690 Euro brutto für die offenen Überstunden nach.

INNVIERTEL

Für Innviertler 15.000 Euro erkämpft

Ein Außendienstmitarbeiter aus dem Innviertel war ein knappes halbes Jahr bei einer deutschen Firma beschäftigt. Dann wurde das Arbeitsverhältnis einvernehmlich aufgelöst. Nach deutschem Recht wäre die Sache damit erledigt gewesen. Weil der Mann aber seine Arbeitsleistung zum größten Teil in Österreich erbracht hatte, standen ihm nach Ansicht der AK Beendigungsansprüche, offen gebliebene Diäten und Spesen zu – in Summe rund 9.000 Euro. Was folgte, war ein Rechtsstreit, der beinahe drei Jahre dauerte. Das deutsche Unternehmen glaubte, unabhängig von der Herkunft des Arbeitnehmers müsse deutsches Arbeitsrecht gelten. Dass der Innviertler die AK eingeschaltet hatte, erwies sich als klug: Der Prozess wurde in zwei Instanzen auf ganzer Linie gewonnen. Die Schuld der Firma war inzwischen mitsamt Zinsen und Kosten für das Gerichtsverfahren auf rund 15.000 Euro angewachsen.

Der deutsche Arbeitgeber musste zähneknirschend akzeptieren, dass in Österreich österreichisches Arbeitsrecht gilt. Er überwies die 15.000 Euro.

Schwangeres Zimmermädchen gefeuert

Eine Frau begann im Frühjahr in einem Innviertler Hotel als Zimmermädchen zu arbeiten. Ausgemacht war eine Befristung mit dem Saisonende kurz vor Weihnachten. Noch in der Probezeit erfuhr die Frau von ihrer Schwangerschaft und informierte gleich ihren Chef. Dieser war allerdings wenig erfreut und setzte sie vor die Tür. Das Zimmermädchen wandte sich hilfesuchend an die AK, die dem Wirt sofort ein Schreiben schickte. Denn eine arbeitgeberseitige Auflösung wegen Schwangerschaft ist auch in der Probezeit eine Diskriminierung. Die AK forderte vom Wirt 7.640 Euro entgangenen Lohn und 2.000 Euro Entschädigung für die erlittene Diskriminierung. Der Arbeitgeber weigerte sich aber, zu zahlen.

Erst ein Jahr später, als die AK ihn geklagt hatte, lenkte der Wirt ein und beglich den Betrag von 9.640 Euro.

Sexuell belästigt und dann gekündigt

Für eine junge Sales Managerin mit Universitätsabschluss lief es beruflich sehr gut. Bei einem Innviertler Industriebetrieb war sie gemeinsam mit ihrem Vorgesetzten für den asiatischen Markt zuständig. Doch dieser Vorgesetzte begann sie sexuell zu belästigen: Er machte anzügliche Bemerkungen, fragte sie nach ihrer Verhütungsmethode und forderte sie auf Geschäftsrei-

sen auf, in sein Zimmer zu kommen. Weil sich die Frau wehrte und alle Annäherungsversuche abwies, kritisierte der Vorgesetzte sie ohne Grund. Dann entzog er ihr die Verkaufstätigkeit. Ein Gespräch der Sales Managerin mit dem nächsthöheren Vorgesetzten blieb erfolglos. Etwa ein halbes Jahr später wurde die hochqualifizierte Angestellte zur Sachbearbeiterin degradiert. Außerdem sollte sie um fast 1.000 Euro weniger Gehalt bekommen. Weil sich die Frau weigerte, diese verschlechternde Versetzung zu akzeptieren, wurde sie gekündigt. Die Kündigung hätte sie mit besten Chancen anfechten können, wollte aber verständlicherweise nicht mehr in dem Unternehmen arbeiten. Sie ersuchte die AK um Hilfe.

Letztlich setzte die AK eine Entschädigung von 8.500 Euro durch.

6.700 Euro für ein ganzes Jahr Arbeit

Einen Vollzeitjob mit rund 2.000 Euro Bruttolohn hatte ein Elektriker aus dem Bezirk Braunau mit seinem Chef vertraglich vereinbart. Tatsächlich wurden ihm im Laufe von zwölf Monaten nur 5.400 Euro überwiesen und 1.300 Euro bar ausbezahlt. Das brachte den jungen Mann in erhebliche finanzielle Schwierigkeiten. Als er einige Tage im Krankenstand war, teilte ihm sein Arbeitgeber in einem zweizeiligen E-Mail die Kündigung mit Ende des darauffolgenden Monats mit. Da riss dem Elektriker der Gedulds-

faden: Er erklärte seinen vorzeitigen Austritt wegen Lohnvorenthaltung und schaltete die AK ein. Der AK-Rechtsschutz verlangte den offenen Lohn, die anteiligen Sonderzahlungen, eine Ersatzleistung für nicht verbrauchte Urlaubstage und eine Kündigungsentschädigung.

Erst nach einer Klagsdrohung und zähen Verhandlungen erhielt der Elektriker fast 15.000 Euro.

Monteur hätte 25.000 Euro verloren

Ein Monteur arbeitete fast 14 Jahre lang bei einer Braunauer Firma, zuletzt als Obermonteur, dann kündigte ihn das Unternehmen. Die Kündigung wurde in eine einvernehmliche Auflösung umgewandelt, weil der Mann rasch eine neue Arbeit gefunden hatte und sie antreten wollte. Seine Endabrechnung ließ er allerdings von der AK kontrollieren. Dabei stellte sich heraus, dass die Abfertigung und der offene Urlaub falsch berechnet worden waren. In einem Schreiben forderte die AK vom Unternehmen den Differenzbetrag. Doch dieses Schreiben und ein zweites wurden nicht beantwortet. Erst als die AK vor das Arbeitsgericht ging, reagierte der Firmenchef und beglich seine Schulden:

Der Monteur bekam etwas mehr als 25.000 Euro nachbezahlt.

Überstundenentgelt nur dank der AK

Ein Arbeiter aus Ried im Innkreis war knapp vier Monate bei einer Baufirma beschäftigt. Als ihn sein Chef kündigte, machte er seine offenen Ansprüche geltend. Daraufhin unterstellte ihm der Arbeitgeber, er sei unzuverlässig und oft betrunken gewesen. Eine bössartige und falsche Behauptung, wie Zeugenaussagen später bewiesen. Der Bauarbeiter ging zur AK, die den Fall überprüfte. Dann forderte sie den Lohn für 109 Arbeitsstunden und das Entgelt für 93 Überstunden sowie die anteiligen Sonderzahlungen. Doch das Unternehmen zahlte nur den offenen Lohn des letzten Monats und tat die anderen Ansprüche als unberechtigt ab. Die Arbeitszeitaufzeichnungen des Arbeiters seien falsch, so die Begründung. Die AK klagte die Forderungen ein. Vor Gericht konnte sie beweisen, dass die Vorwürfe gegen den Mann haltlos waren und er die Aufzeichnungen korrekt geführt hatte. Deshalb wurden ihm im Urteil auch die anderen Ansprüche zuerkannt.

Der Firmenchef musste fast 3.000 Euro überweisen.

Firma wollte terminwidrig kündigen

Mehr als viereinhalb Jahre war ein Mann aus dem Bezirk Ried bei einer Firma angestellt, als er gekündigt wurde. Dabei hielt der Geschäftsführer den gesetzlichen Kündigungstermin zum Ende des Quartals nicht ein. Er behauptete, der Angestellte habe einen Dienstzettel unterschrieben, auf dem der Kündigungstermin mit 15. des Monats vereinbart worden sei. Zwar sei der Dienstzettel nicht mehr auffindbar, Zeuginnen könnten diesen Sachverhalt aber bestätigen. Der Angestellte schaltete die AK ein, die eine terminwidrige Kündigung vorliegen sah und die entsprechenden Forderungen stellte. Daraufhin kam es zu einem längeren Rechtsstreit. Das Landesgericht Ried wies die Klage der AK ab, weil es den Aussagen des Geschäftsführers und seiner Zeuginnen glaubte. Doch der AK-Rechtsschutz gab nicht auf und ging in die zweite Instanz. Das Oberlandesgericht Linz hob das erste Urteil komplett auf, weil die Aussagen der Zeuginnen und des Geschäftsführers widersprüchlich waren. Nach Auffassung des Gerichts hätte nicht einmal ein beidseitig unterschriebener Dienstzettel für die Zulässigkeit der Kündigung zum 15. des Monats genügt.

Der Angestellte erhielt insgesamt mehr als 13.500 Euro.

72 AKTUELLE FÄLLE AUS DEM ARBEITSRECHTSALLTAG

Arbeiter systematisch unterentlohnt

Rund drei Jahre lang hatte ein ungarischer Fleischhauer bei einem Großbetrieb im Bezirk Ried gearbeitet. Weil er von einer steirischen Leiharbeitsfirma dorthin überlassen wurde, galt für ihn der Kollektivvertrag für Arbeitskräfteüberlasser. Von Anfang an war er als Hilfsarbeiter eingestuft, obwohl er über eine profunde Facharbeiterausbildung verfügt. Damit wurde er während der gesamten Zeit seiner Tätigkeit kollektivvertraglich unterentlohnt: Er bekam etwa im Jahr 2015 nur 9,63 Euro brutto anstatt der ihm zustehenden 12,08 Euro pro Stunde. In den meisten Monaten sah der Fleischhauer für seine Vollzeittätigkeit noch weniger Geld. Überstunden wurden gar nicht entlohnt. Der Arbeiter erhielt auch für Heimfahrten zu seiner Familie in Ungarn keine Diäten und keinen Fahrtkostenersatz. Die AK verlangte die offenen Ansprüche: Lohndifferenz und nicht bezahlten Lohn, Sonderzahlungen, Überstunden sowie Diäten und Fahrtkostenersatz. Weil der Arbeitskräfteüberlasser nicht reagierte, klagte die AK. Mit Erfolg:

Der Arbeiter bekam letztlich fast 42.000 Euro nachbezahlt.

Keinen Cent für die Überstunden

Ein Kraftfahrer aus dem Bezirk Schärding war für eine Transportfirma tätig. Dort wurde er monatelang unter dem kollektivvertraglich festgesetzten Lohn bezahlt. Für die geleisteten Überstunden erhielt er überhaupt kein Geld. Zudem wurden ihm Urlaubstage abgezogen, die er nicht konsumiert hatte. Aus allen diesen Gründen trat der Mann berechtigt aus seinem Arbeitsverhältnis aus und wandte sich an die AK. Diese machte die offenen Ansprüche beim Arbeitgeber geltend – vorerst ohne Erfolg, denn das Unternehmen zeigte keine Reaktion. Daher blieb der AK nur der Weg zum Arbeitsgericht. Dort wurden offene Lohnzahlungen, Sonderzahlungen, Urlaubersatzleistung, nicht bezahlte Überstunden und eine Kündigungsentschädigung eingeklagt.

Das Gericht entschied für den Kraftfahrer und sprach ihm rund 4.000 Euro zu, die die Transportfirma begleichen musste.

Während des Krankenstandes entlassen

Eine Angestellte aus dem Bezirk Schärding wurde unmittelbar nach einem Urlaub krank. Weil sie ihre Chefin telefonisch nicht erreichen konnte, schickte sie ihr eine SMS, um sich krank zu melden. Zurück kamen zwei SMS: Im ersten wurde sie gefragt, warum sie das Passwort auf ihrem Firmen-PC geändert habe. Und noch bevor die Angestellte antworten konnte, erreichte sie die zweite: Sie brauche gar nicht mehr kommen, denn sie sei hiermit gekündigt. Rechtlich kommt dieses Vorgehen natürlich einer Entlassung gleich. Dafür muss es aber einen klaren Entlassungsgrund geben. Verzweifelt ging die Frau zur AK, die ihre Vertretung übernahm. Vor dem Arbeitsgericht stellte sich heraus, dass die Angestellte das Passwort geändert hatte, weil E-Mails von ihrem PC verschwunden waren. Es war auch nicht ausdrücklich verboten worden, das Passwort zu ändern. Damit löste sich der angebliche Entlassungsgrund in Luft auf.

Das Gericht sprach der Frau die Auszahlung von offenen Mehrarbeitsstunden und eine Kündigungsentschädigung zu. Insgesamt erhielt sie etwas mehr als 3.400 Euro nachbezahlt.

Angestellter 9.000 Euro vorenthalten

Als Produktionsleiterin war eine Frau aus dem Bezirk Schärding bei einem Unternehmen beschäftigt. Wenige Tage nachdem sie sich krankgemeldet hatte, wurde sie gekündigt. Das ist rechtlich zwar zulässig, verpflichtet den Arbeitgeber jedoch zur Entgeltfortzahlung bis zum Ende des Krankenstandes. Als die Angestellte wieder gesund war, ließ sie bei der AK die offenen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis berechnen: nicht bezahltes Gehalt, Entgeltfortzahlung im Krankenstand, anteilige Sonderzahlungen sowie die Ersatzleistung für noch offenen Urlaub. Die AK schickte der Firma ein Schreiben – keine Reaktion. Die AK reichte Klage ein – keine Reaktion.

Erst nachdem das Gericht angeordnet hatte, den Unternehmer zu pfänden, kam die Frau zu ihrem Geld. Der Gesamtbetrag machte fast 9.000 Euro aus.

Koch erhielt Nachzahlung für 173 unbezahlte Überstunden

Drei Monate lang war ein Koch aus dem Bezirk Braunau in einem Hotel am Tiroler Achensee beschäftigt. Weniger schön als die dortige Landschaft war der Umgang mit dem Arbeitnehmer: Vertraglich waren 54 Wochenstunden sowie ein Nettolohn (der 14 Überstunden beinhaltete) vereinbart. Tatsächlich arbeitete der Mann noch viel mehr – was er auch mit seinen akribischen Arbeitszeitaufzeichnungen belegen konnte. Unterm Strich blieben 173 Überstunden unbezahlt. Die AK Braunau intervenierte beim Hotelier, dessen Steuerberaterin bezichtigte daraufhin den Arbeitnehmer der Arbeitszeitmanipulation. Die AK ließ sich allerdings von diesen Vorwürfen nicht beirren und machte dem Unternehmer ein Vergleichsangebot, um die Sache möglichst straschaußergerichtlich begleichen zu können.

Auf das Angebot der AK ging der frühere Arbeitgeber ein und überwies dem Koch 3.000 Euro für die unbezahlten Überstunden.

AK erkämpft mehr als 3.400 Euro für nicht gezahlte Mehrarbeits- und Überstunden

Eine Kellnerin war etwa ein Jahr lang bei einem Wirtshaus im Bezirk Schärding für 20 Stunden teilzeitbeschäftigt. Sie leistete eine große Anzahl an Mehrarbeits- und Überstunden sowie häufig Nacharbeit, die sie mittels Arbeitszeitaufzeichnungen klar nachweisen und belegen konnte. Die gebürtige Ungarin hatte in ihrer früheren Heimat eine Berufsausbildung gemacht, die auch hierzulande anerkannt werden muss. Dennoch stufte der Chef sie zu niedrig ein. Die Arbeitnehmerin ließ ihre Ansprüche in der Arbeiterkammer berechnen und setzte dem Wirtshausbetreiber ein Ultimatum, seine Schulden zu begleichen. Dieser Forderung kam der Wirt nicht nach. Daraufhin erklärte die AK im Namen der Kellnerin den berechtigten Austritt und erneuerte ihre Forderungen. Der Arbeitgeber zeigte sich nach mehreren Gesprächen an einer außergerichtlichen Einigung interessiert. Das Vergleichsangebot entsprach aber nicht annähernd dem Wert der unbezahlten Arbeitsleistung.

Schlussendlich erklärte sich der Gastwirt bereit, die offenen Ansprüche in vollem Umfang zu begleichen und zahlte der Frau die ihr zustehenden 3.400 Euro nach.

Mehr als 212.000 Mal hat die AK Oberösterreich im Vorjahr zu Arbeits-, Sozial- und Insolvenzfragen beraten.