

SCHWARZBUCH ARBEITSWELT

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

Ausgabe 2016

ooe.arbeiterkammer.at



AK
Oberösterreich

Medieninhaberin und Herausgeberin und Redaktion:
Kammer für Arbeiter und Angestellte für Oberösterreich,
4020 Linz, Volksgartenstraße 40
Telefon +43 (0)50 6906-0, ooe.arbeiterkammer.at
Hersteller: typeshop - Christopher Grabner
Kopernikusstraße 22, 4020 Linz
Offenlegung gemäß § 25 Mediengesetz:
siehe <http://ooe.arbeiterkammer.at/impressum.html>



VIELE UNTERNEHMEN VERLETZEN DAS ARBEITSRECHT

Die AK hilft ihren Mitgliedern wirksam und kostenlos

Die Zeiten sind krisenhaft, den Beschäftigten bläst ein kalter Wind ins Gesicht. Denn die Gangart der Unternehmen ist erneut härter geworden. Wegen der hohen Arbeitslosigkeit lassen sich die Beschäftigten mehr gefallen. Umso wichtiger, dass die Arbeiterkammer die Rechte ihrer Mitglieder wirksam und kostenlos schützt.

Allein im Jahr 2015 haben die Rechtsexpertinnen und -experten der AK Oberösterreich im Arbeits- und Sozialrecht mehr als 208.000 Beratungen geleistet. Dabei standen vorenthaltene Ansprüche wie zu geringe Entlohnung oder nicht bezahlte Überstunden sowie Fragen rund um die Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Vordergrund. Unter den Branchen waren Gastronomie, Handel, Bauwirtschaft, Arbeitskräfteüberlassung, Metall, Güterbeförderung und Reinigung besonders stark vertreten.

Offt lassen es Unternehmen auch bei eindeutigen Arbeitnehmeransprüchen auf einen Streit ankommen. Deshalb hat die AK Oberösterreich 2015 ihre Mitglieder in mehr als 14.300 Arbeits-, Sozial- und Insolvenzrechtsfällen kostenlos vertreten. Dabei konnte für die Beschäftigten eine Summe von fast 85 Millionen Euro erkämpft werden.


Viele Unternehmen verletzen das Arbeitsrecht. Das vorliegende Schwarzbuch dokumentiert wieder aktuelle Fälle, um Bewusstsein zu schaffen: Wer die Rechte der Beschäftigten ignoriert, schädigt in verantwortungsloser Weise wirtschaftlich Abhängige. Nicht selten werden dadurch sogar Existenzen gefährdet.

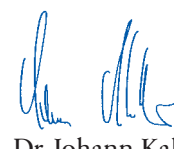
Schon die vier Schwarzbücher, die bisher erschienen sind, haben mit Hilfe der Medien eine breite Öffentlichkeit auf schwerwiegende Missstände in der Arbeitswelt aufmerksam gemacht. Es kam zu zahlreichen positiven Reaktionen auf die Schwarzbücher. Einige darin genannte Unternehmen haben den Kontakt zur AK gesucht und die arbeitsrechtliche Situation im Betrieb verbessert. Andere Unternehmen scheinen leider auch in dieser Ausgabe wieder auf.

Die Arbeiterkammer lehnt Pauschalurteile ab: Es geht keineswegs darum, alle Unternehmen als Rechtsbrecher darzustellen. Angesichts der Zahlen und Fakten kann aber auch nicht von wenigen Ausnahmen die Rede sein. Die Wirtschaftskammer sollte das Aufzeigen von Arbeitsrechtsverletzungen begrüßen, da diese zu Wettbewerbsverzerrungen und damit zu Nachteilen für die vielen korrekt handelnden Firmen führen.

Das neue Schwarzbuch ist in drei Teile gegliedert: Im ersten sind wieder jene zehn 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 der Bedarf an Rechtsvertretung am größten war. Und im dritten Teil werden 73 Arbeitsrechtsfälle aus allen Teilen unseres Bundeslandes geschildert.

Linz, im Juni 2016


Dr. Josef Moser, MBA
AK-Direktor


Dr. Johann Kalliauer
AK-Präsident

INHALT

1. TEIL

Die 10 Unternehmen, die die AK Oberösterreich am meisten beschäftigt haben:

10. Österreichische Post AG, 1030 Wien
9. Markus Tutzer, 4490 St. Florian bei Linz
8. MC facility management Reinigungs GmbH, 4060 Leonding
Dr. Barabasch – MC facility management
Reinigungs GmbH, 4600 Wels
7. Haas Elektro GmbH, 2201 Seyring
6. Wageneder GmbH, 1010 Wien
5. Kobernaußer Transporte GmbH, 4923 Lohnsburg
4. ISS Facility Services GmbH, 1210 Wien
3. Statransport GmbH, 4722 Peuerbach
2. Personalservice WLS GmbH, 3100 St. Pölten
Staff 24 Personalservice GmbH, 1030 Wien
1. Powerserv Arbeitskräfteüberlassung GmbH, 9500 Villach
Powerserv Austria GmbH, 1070 Wien

2. TEIL

Die 7 Branchen, in denen der Bedarf an Rechtsvertretung durch die AK Oberösterreich am größten war 15

3. TEIL

73 aktuelle Fälle aus dem Arbeitsrechtsalltag:

Linz und Linz-Land	16
Mühlviertel	20
Wels, Grieskirchen und Eferding	25
Steyr und Kirchdorf	30
Gmunden und Vöcklabruck	33
Innviertel	36

10. PLATZ

FIRMA:

Österreichische Post AG, 1030 Wien
Post- und Fernmeldewesen

INHALT:

- ▶ In fast allen Fällen geht es um die rechtswidrige Beendigung von Arbeitsverhältnissen.
- ▶ Die AK muss Kündigungen und Entlassungen anfechten oder Ansprüche auf Kündigungsentschädigung durchsetzen.
- ▶ Abfertigungen und Urlaubersatzleistungen werden vom Unternehmen falsch berechnet.
- ▶ Überstunden bleiben teilweise offen.
- ▶ Es kommt zu rechtswidrigen Abzügen wegen angeblicher „Minusstunden“.
- ▶ Gegen Beschäftigte werden unberechtigte Schadenersatzforderungen erhoben.

ANZAHL DER AKTEN:

19 abgeschlossen, 5 laufend

ERLEDIGUNGSART:

6 außergerichtliche, 13 gerichtliche Erledigungen

GESAMTERFOLG:

139.165,97 Euro (außergerichtlich 20.520,75 Euro, gerichtlich 118.645,22 Euro)

9. PLATZ

FIRMA:

Markus Tutzer, 4490 St. Florian bei Linz
Reinigungsgewerbe

INHALT:

- ▶ Löhne werden regelmäßig verspätet und bei beendeten Arbeitsverhältnissen gar nicht mehr bezahlt.
- ▶ Kündigungen erfolgen oft fristwidrig.
- ▶ Mehr- und Überstunden sowie Zulagen bleiben teilweise offen.
- ▶ Am 23. Oktober 2014 wird ein Schuldenregulierungsverfahren eröffnet.
- ▶ Am 9. Jänner 2015 wird das Unternehmen geschlossen und das Verfahren als Konkursverfahren weitergeführt.

ANZAHL DER AKTEN:

24 abgeschlossen

ERLEDIGUNGSART:

7 außergerichtliche, 17 gerichtliche Erledigungen

GESAMTERFOLG:

43.795,88 Euro (außergerichtlich 4994,58 Euro, gerichtlich 38.801,30 Euro)

8. PLATZ

FIRMA:

MC facility management Reinigungs GmbH, 4060 Leonding
Dr. Barabasch – MC facility management Reinigungs GmbH, 4600 Wels
Reinigungsgewerbe

INHALT:

- ▶ Löhne bleiben monatelang offen.
- ▶ Überstunden werden in vielen Fällen nicht bezahlt.
- ▶ Es kommt zu rechtswidrigen Lohnabzügen.
- ▶ Verschiedene Endabrechnungsansprüche bleiben offen.
- ▶ Der Name der Firma wird geändert und der Sitz von Leonding nach Wels verlegt.
- ▶ Über die Firma wird am 26. September 2013 der Konkurs eröffnet.
- ▶ Am 21. Oktober 2015 wird der Konkurs mangels Kostendeckung aufgehoben.
- ▶ Das Unternehmen befindet sich derzeit in Liquidation.

ANZAHL DER AKTEN:

24 abgeschlossen

ERLEDIGUNGSART:

1 außergerichtliche Erledigung, 23 gerichtliche Erledigungen

GESAMTERFOLG:

124.954,93 Euro (außergerichtlich 1279,00 Euro, gerichtlich 123.675,93 Euro)



FIRMA:

Haas Elektro GmbH,
Zentrale: 2201 Seyring, Filiale (bis Frühjahr 2014): 4061 Pasching
Handel

INHALT:

- ▶ Mehrfach wird falsch eingestuft und dadurch unter dem Kollektivvertrag entlohnt.
- ▶ Zuschläge für Arbeitszeiten im Rahmen der erweiterten Öffnungszeiten werden falsch berechnet.
- ▶ Am Ende von Arbeitsverhältnissen kommt es zu Differenzen bei der Auszahlung von Zeitguthaben.
- ▶ Im Frühjahr 2014 wird die Firmenfiliale in der Plus City in Pasching geschlossen.

ANZAHL DER AKTEN:

26 abgeschlossen

ERLEDIGUNGSART:

26 außergerichtliche Erledigungen

GESAMTERFOLG:

31.103,89 Euro (außergerichtlich)

6. PLATZ

FIRMA:

Wageneder GmbH,
Zentrale: 1010 Wien, Produktionsstätte OÖ: 4663 Laakirchen
Metallindustrie

INHALT:

- ▶ Laufende Entgelte werden teilweise drei Monate lang nicht bezahlt.
- ▶ Am 23. Oktober 2013 wird ein Sanierungsverfahren ohne Eigenverwaltung eröffnet.
- ▶ Am 10. April 2014 erfolgt die rechtskräftige Bestätigung des Sanierungsplans.
- ▶ Die Sanierung scheitert. Am 14. Oktober 2014 wird der Konkurs eröffnet und das Unternehmen geschlossen.

ANZAHL DER AKTEN:

28 abgeschlossen

ERLEDIGUNGSART:

26 gerichtliche, 2 außergerichtliche Erledigungen

GESAMTERFOLG:

487.649,34 Euro (außergerichtlich 20.466,20 Euro, gerichtlich 467.183,14 Euro)

5. PLATZ

FIRMA:

Kobernauffer Transporte GmbH, 4923 Lohnsburg
Güterbeförderungsgewerbe

INHALT:

- ▶ Über- und Mehrstunden sowie Taggelder werden oft nicht bezahlt.
- ▶ Das Entgelt für kurzfristige Arbeitsverhältnisse bleibt meist zur Gänze offen.
- ▶ Lohnabrechnungen werden häufig nicht oder erst nach einer Klage ausgestellt.
- ▶ Mehrfach kommt es zu unberechtigten Entlassungen und fristwidrigen Kündigungen.
- ▶ Beendigungsansprüche werden fast immer erst nach gerichtlichen Verfahren bezahlt.

ANZAHL DER AKTEN:

25 abgeschlossen, 5 laufend

ERLEDIGUNGSART:

20 gerichtliche, 5 außergerichtliche Erledigungen

GESAMTERFOLG:

48.222,83 Euro (außergerichtlich 15.950,47 Euro, gerichtlich 32.272,36 Euro)

4. PLATZ

FIRMA:

ISS Facility Services GmbH,
Zentrale: 1210 Wien, Standort OÖ: 4020 Linz
Reinigungsgewerbe

INHALT:

- ▶ Häufig bleiben Mehr- und Überstunden offen.
- ▶ Durch diese Nichtbezahlung geleisteter Arbeitsstunden kommt es zu weiteren Entgeltdifferenzen bei den Sonderzahlungen und den Ausfallentgelten.
- ▶ Die Firma ISS Facility Services GmbH war schon im Schwarzbuch 2008 vertreten.

ANZAHL DER AKTEN:

34 abgeschlossen, 2 laufend

ERLEDIGUNGSART:

3 gerichtliche, 31 außergerichtliche Erledigungen

GESAMTERFOLG:

68.154,80 Euro (außergerichtlich 43.675,08 Euro, gerichtlich 24.479,72 Euro)

3. PLATZ

FIRMA:

Statransport GmbH, 4722 Peuerbach
Güterbeförderungsgewerbe

INHALT:

- ▶ Im Juli 2012 wird in Vorbereitung auf die Insolvenzverfahren der Firmen Stadler Speditions GmbH sowie Stadler Güterverkehrs GmbH die Firma Statransport GmbH gegründet und über diese das operative Geschäft weiter betrieben. Das Unternehmen bestreitet den eindeutigen Betriebsübergang und den damit verbundenen Übergang der Arbeitsverhältnisse sowie der Haftung für offene Ansprüche.
- ▶ Die offenen Arbeitnehmeransprüche bei den beiden insolventen Stadler-Firmen sollten auf den Insolvenzentgeltausfallfonds abgewälzt werden und die Firma Statransport GmbH dadurch schuldenfrei sein.
- ▶ Dieser Versuch einer rechtswidrigen Abwälzung der Haftung für die offenen Arbeitnehmeransprüche ist Gegenstand der Arbeitsrechtsverfahren.
- ▶ Über die Firma Statransport GmbH wird am 19. August 2013 der Konkurs eröffnet.
- ▶ Zur Schließung des Unternehmens kommt es am 21. August 2013.
- ▶ Das Konkursverfahren ist bis heute nicht beendet.
- ▶ Die Firmengruppe Stadler war als einziges Unternehmen auch in allen bisherigen Schwarzbüchern (2006, 2008, 2011 und 2013) vertreten. Die Vorgangsweise der Firmenleitung zielte darauf ab, sich unter Verletzung verschiedenster Gesetze und zu Lasten der Beschäftigten sowie der Allgemeinheit zu bereichern.

ANZAHL DER AKTEN:

38 abgeschlossen

ERLEDIGUNGSART:

38 gerichtliche Erledigungen

GESAMTERFOLG:

1.906.697,00 Euro (gerichtlich)

2. PLATZ

FIRMA:

Personalservice WLS GmbH, 3100 St. Pölten
Staff 24 Personalservice GmbH, 1030 Wien
Arbeitskräfteüberlassung

Beide Firmen agieren in Oberösterreich unter beiden Namen.

INHALT:

- ▶ Der Stundenlohn ist oft zu niedrig.
- ▶ Häufig bleiben Überstunden, Zulagen und Diäten offen.
- ▶ Mehrfach erfolgt keine vollständige Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall.
- ▶ In einigen Fällen werden kranke Beschäftigte fristwidrig gekündigt und von der Sozialversicherung abgemeldet.
- ▶ Es kommt zu rechtswidrigen Lohnabzügen.

ANZAHL DER AKTEN:

41 abgeschlossen, 8 laufend

ERLEDIGUNGSART:

30 gerichtliche, 11 außergerichtliche Erledigungen

GESAMTERFOLG:

88.257,00 Euro (außergerichtlich 18.631,00 Euro, gerichtlich 69.626,00 Euro)



FIRMA:

Powerserv Arbeitskräfteüberlassung GmbH, 9500 Villach, verschmolzen mit
Powerserv Austria GmbH, 1070 Wien
Arbeitskräfteüberlassung

INHALT:

- ▶ In vielen Fällen wird falsch eingestuft und dadurch unter dem Kollektivvertrag entlohnt, zum Beispiel durch keine oder falsche Anrechnung von Vordienstzeiten.
- ▶ Ausfallentgelte (Urlaubs-, Kranken- und Feiertagsentgelte) werden oft falsch berechnet oder gar nicht bezahlt.
- ▶ Häufig bleiben Zuschläge, etwa für Mehrarbeit, offen.
- ▶ Einige Kündigungsentschädigungen werden falsch berechnet und fallen zu niedrig aus.

ANZAHL DER AKTEN:

49 abgeschlossen

ERLEDIGUNGSART:

44 außergerichtliche, 5 gerichtliche Erledigungen

GESAMTERFOLG:

94.648,99 Euro (außergerichtlich 79.194,77 Euro, gerichtlich 15.454,22 Euro)

BRANCHEN

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

(Fallzahlen für den Zeitraum von 1. April 2013 bis 31. März 2016):

Gastronomie	1703
Handel	1449
Bauwirtschaft	1120
Arbeitskräfteüberlassung	1049
Metall	1021
Transport	927
Reinigung	529

RECHTSFÄLLE 04/2013 – 03/2016

LINZ UND LINZ-LAND:

Jugendliche von Chef sexuell belästigt

Üble Erfahrungen machte eine minderjährige Beschäftigte in einem Linzer Hotel: Während der fünf Monate, die sie dort als Kellnerin arbeitete, wurde sie vom Geschäftsführer nicht nur sexuell belästigt, sondern auch bedroht und verletzt. Beim ersten Vorfall fuhr die Jugendliche mit dem Lift in den Keller, um Gebäck zu holen. Der Geschäftsführer begleitete sie. Hämisch lachend sagte er zu ihr, er fahre gern mit Frauen in den Keller – aber nicht wegen des Gebäcks, sondern „wegen was anderem“. Einige Wochen später bekam die Kellnerin Fieber und wollte sich krank melden. Deshalb schrie der Geschäftsführer mit ihr, sprach eine ungerechtfertigte Entlassung aus und drohte der Minderjährigen, sie daheim aufzusuchen und zu vergewaltigen. Außerdem warf er einen Glasgegenstand nach ihr, der sie an der Schulter verletzte. Völlig verzweifelt ging die Jugendliche zur AK, die ihre Vertretung übernahm. Es war aber erst eine Klage nötig, damit das Hotel die offenen Ansprüche beglich – einschließlich Schmerzensgeld 2350 Euro.

Nach Brustkrebs-Erkrankung degradiert

Eine Angestellte war in Linz als Filialleiterin bei einer Textilkette tätig. Als die junge Frau an Brustkrebs erkrankte, gab sie nicht auf: Nach einem längeren Krankenstand konnte sie wieder arbeiten. Allerdings verweigerte ihr das Unternehmen die Rückkehr in die Führungsfunktion. Sie wurde nur noch als Verkäuferin mit geringerem Gehalt eingesetzt, obwohl im Arbeitsvertrag die Filialleitung vereinbart worden war. Die Angestellte wandte sich an die AK. Diese machte die rechtswidrige Degradierung bei Gericht geltend und erreichte damit, dass die Frau von der Textilkette 14.000 Euro erhielt. Das Arbeitsverhältnis wurde einvernehmlich aufgelöst. Die junge Frau hat einen neuen Job, in dem sie sich sehr wohl fühlt.

Gastwirt musste 18.000 Euro nachzahlen

Eine Kellnerin war vollzeitbeschäftigt und leistete darüber hinaus noch zahlreiche Überstunden. Angemeldet wurde sie aber lediglich auf Basis einer 30-Stunden-Woche. Während der zweieinhalbjährigen Beschäftigung erhielt die Frau weder ein Feiertags- noch ein Krankentgelt. Auch für die Überstunden gab es keine zusätzliche Entlohnung. Bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses wurden außerdem die offenen Urlaubstage nicht abgerechnet. Erst nachdem die AK geklagt hatte, lenkte der Wirt ein. Aufgrund eines gerichtlichen Vergleichs musste er der Kellnerin mehr als 18.000 Euro nachzahlen.

Für vier Monate Arbeit nur 1813 Euro Lohn

Ein Monteur arbeitete gut vier Monate in einer Linzer Firma. Für diese Zeit bekam er insgesamt nur 1813 Euro. Der AK-Rechtsschutz stellte fest, dass die Firma den Monteur von Anfang an falsch eingestuft hatte und ihm schon deshalb zu wenig bezahlt hatte. Die geleisteten Überstunden und die Gefahrenzulage waren nie abgerechnet worden. Auch die Montage- und die Entfernungszulagen hatte der Arbeitgeber nur teilweise berücksichtigt. Obwohl die AK wegen fehlender Arbeitszeitaufzeichnungen nicht alle offenen Ansprüche geltend machen konnte, erstritt sie für den Monteur mehr als 6700 Euro.

Wegen Verfallsfrist um 3000 Euro gekommen

Viereinhalb Jahre lang war ein Angestellter in einer Linzer Firma beschäftigt. Er hatte einen sogenannten All-In-Vertrag. Damit sollten alle Ansprüche, also auch alle Überstunden, abgegolten sein. Doch der Mann musste immer mehr Überstunden leisten. Außerdem wurde durch die kollektivvertraglichen Erhöhungen die Differenz zwischen Mindestgehalt und Ist-Gehalt immer geringer. Deshalb reichte das vereinbarte Entgelt bald nicht mehr aus, um alle Überstunden abzudecken. Der Arbeitnehmer forderte die Bezahlung der Differenz mehrmals mündlich ein – ohne Erfolg. Schließlich kündigte er und wandte sich an die AK. Leider müssen aber nach dem geltenden Kollektivvertrag Überstunden binnen vier Monaten schriftlich geltend gemacht werden, sonst verfallen sie. Mit Hilfe der AK bekam der Mann zwar 70 Prozent seiner Ansprüche – fast 7000 Euro. Knapp 3000 Euro waren aber schon verfallen.

Unfaire Verfallsklausel im Arbeitsvertrag

Ein Angestellter arbeitete eineinhalb Jahre in einem Unternehmen in Linz. Im Vertrag stand, dass alle Ansprüche binnen drei Monaten geltend gemacht werden müssen, weil sie sonst verfallen. Als er gekündigt wurde, suchte der Mann Rat bei der AK. Dabei wurde er auf die Verfallsklausel aufmerksam gemacht. Daraufhin verlangte er sofort das Entgelt für die in der Vergangenheit geleisteten Überstunden. Leider war alles, was mehr als drei Monate zurücklag, bereits verfallen. Immerhin wurden 20 Überstunden nachverrechnet, was dem Angestellten rund 400 Euro brachte. Weil er beim AK-Rechtsschutz seine Abrechnungen und seinen Arbeitsvertrag überprüfen hatte lassen, konnte zumindest ein Teil seiner Ansprüche gerettet werden.

Kurze Klagsfrist für Arbeitnehmeransprüche

Ein Mann arbeitete zwei Monate als Fassader in einem Malereibetrieb im Bezirk Linz-Land, dann wurde das Arbeitsverhältnis einvernehmlich aufgelöst. In diesen beiden Monaten hatte der Mann viele Überstunden geleistet. Nach Beratung durch die AK machte er sie bei der Firma geltend. Doch diese zahlte nicht. Da der Kollektivvertrag nicht nur eine dreimonatige Geltendmachungsfrist, sondern auch eine sechsmonatige Klagsfrist vorsah, musste der AK-Rechtsschutz rasch handeln. Insgesamt klagte er 144 Überstunden ein. Vor Gericht wurde dann ein Vergleich geschlossen, bei dem der Arbeitnehmer 50 Prozent seiner Ansprüche bekam, immerhin rund 1200 Euro. Da es zwei unterschiedliche Arbeitszeitaufzeichnungen gab und die Beweislage daher nicht eindeutig war, konnten leider nicht alle Ansprüche durchgesetzt werden. Inzwischen wurde der Kollektivvertrag für das Malereigewerbe etwas verbessert: Die sechsmonatige Klagsfrist beginnt jetzt, falls das Arbeitsverhältnis beendet ist, erst bei Ablehnung der Ansprüche durch den Arbeitgeber zu laufen.

Baufirma stufte Sekretärin falsch ein

Eine kaufmännische Angestellte war eineinhalb Jahre lang in einer Baufirma beschäftigt. Nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses ließ sie die Abrechnung von der AK überprüfen. Dabei wurde eine falsche Einstufung festgestellt: Die Sekretärin war in der Verwendungsgruppe 1 eingestuft gewesen, obwohl sie aufgrund ihrer Tätigkeiten in die Verwendungsgruppe 2 gehört hätte. Gegenüber der AK behauptete der Arbeitgeber, dass die Frau lediglich anspruchlose Arbeiten durchgeführt und deshalb die Voraussetzungen für die Einstufung in die Verwendungsgruppe 2 nicht erfüllt habe. Die AK konfrontierte die Firma mit einer Entscheidung des Obersten Gerichtshofes, wonach eine Sekretärin gemäß dem anzuwendenden Kollektivvertrag in die Verwendungsgruppe 2 einzustufen ist, und forderte nochmals die Entgeltdifferenz. Der Arbeitgeber lenkte ein und erklärte sich bereit, 80 Prozent der Forderungen zu bereinigen. Mit diesem Vergleich war die Angestellte einverstanden. Sie bekam 1040 Euro nachbezahlt.

AK-Erfolg gegen Unterentlohnung

Eine Arbeitnehmerin war etwas mehr als vier Jahre in einem Handelsbetrieb tätig. Sie wurde als Regalbetreuerin eingestellt und daher entsprechend dem Kollektivvertrag für Handelsarbeiter entlohnt. Dies entsprach am Anfang auch der Realität. Nach etwas mehr als einem Jahr verrichtete die Arbeitnehmerin jedoch hauptsächlich und nach etwas mehr als zwei Jahren ausschließlich Angestelltentätigkeiten, nämlich als Kassiererin. Damit war der Handelsangestellten-Kollektivvertrag anzuwenden, nach dem eine unterkollektivvertragliche Entlohnung vorlag. Trotz mehrfacher Aufforderung der Arbeitnehmerin wurde die Entgeltdifferenz nicht bezahlt und auch keine Ummeldung bei der Gebietskrankenkasse vorgenommen. Erst nach Intervention der AK bezahlte der Arbeitgeber die offenen Differenzen bei der monatlichen Entlohnung, die Zuschläge für die erweiterten Öffnungszeiten, die angefallenen Mehr- und Überstunden sowie die Differenz bei den Sonderzahlungen nach. Der Nachzahlungsbetrag von mehr als 10.000 Euro betraf aber nur den Zeitraum der letzten zwölf Monate. Denn aufgrund der kollektivvertraglichen Verfallsbestimmung konnten lediglich die offenen Ansprüche für ein Jahr rückwirkend verlangt werden. Für die vorhergehende Unterentlohnung entgingen der Arbeitnehmerin mehr als 5000 Euro.

Arbeiter um 2000 Euro geschädigt

Die Arbeitskräfteüberlassung ist eine Problembranche. Oft werden Leiharbeitskräfte abgemeldet, wenn sie krank werden oder es gerade keine Arbeit gibt. Damit drücken sich die Betriebe zu Lasten der Sozialversicherung vor ihren Zahlungspflichten. Meist drängen sie Beschäftigte dazu, einer einvernehmlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses zuzustimmen. Im Fall eines Leiharbeiters aus dem Bezirk Linz-Land konnte es dem Arbeitgeber mit der Abmeldung gar nicht schnell genug gehen. Der Mann arbeitete über die Firma als Schichtleiter in einem Betrieb für Metalloberflächenveredelung. Dort wurde seine Arbeitsleistung nach etwa fünf Monaten nicht mehr gebraucht. Die Leiharbeitsfirma hätte für ihn also eine neue Beschäftigung suchen müssen. Stattdessen forderte sie den Arbeiter auf, eine „Einvernehmliche“ zu unterschreiben. Der Mann stimmte aber nicht zu, sondern erklärte sich arbeitsbereit. Daraufhin kündigte ihn die Firma fristwidrig. Er wandte sich an die AK, die bei der Prüfung der Unterlagen noch weitere Verstöße gegen das Arbeitsrecht feststellte: Das Unternehmen wollte den Mann auch um Entgelt prellen, das ihm aus einem Arztbesuch und wegen Überstunden zustand. Außerdem bezahlte der Arbeitgeber die Urlaubsersatzleistung nicht und zog ungerechtfertigt Teile des Lohns ab. In Summe forderte die AK für den Mann rund 2040 Euro ein, die das Unternehmen erst nach einem Gerichtsurteil bezahlte.

73.000 Euro für sechs Arbeiter

Sechs Männer aus Linz waren mehrere Monate lang in einer Baufirma beschäftigt. Dann wandten sie sich an die Arbeiterkammer, weil sie keinen Lohn mehr bekommen hatten. Bei Durchsicht der Unterlagen stellte der AK-Rechtsschutz fest, dass die Männer zum Teil unter dem geltenden Kollektivvertrag bezahlt worden waren. Auch das Weihnachtsgeld hatten sie nicht bekommen. Außerdem waren sie um fast alle Überstunden geprellt worden. Weil der Ablauf der Verfallsfrist drohte und die Firma im Verdacht stand, systematischen Sozialbetrug zu betreiben, klagte die AK sofort. Ein Zahlungsbefehl und ein Exekutionsantrag blieben vorerst folgenlos, da das Unternehmen insolvent wurde. Mit Hilfe der AK erhielten die sechs Arbeiter ihr Geld schließlich vom Insolvenzfonds – insgesamt rund 73.000 Euro.

Kellnerin sah Monate kein Geld

Mehr als ein halbes Jahr lang war eine Kellnerin in einem Gasthaus in Linz vollzeitbeschäftigt. Weil ihr der Arbeitgeber zwei Monate lang den Lohn schuldig blieb, forderte sie ihn schriftlich zur Zahlung auf. Der Gastwirt blieb aber weiter säumig. Deshalb erklärte die Frau den berechtigten Austritt wegen Entgeltverhinderung. Die AK, von der sich die Kellnerin beraten ließ, hatte außerdem festgestellt, dass sie die ganze Zeit unterkollektivvertraglich entlohnt worden war. Weil der Arbeitgeber weiterhin nicht zahlte, klagte die AK und erwirkte einen rechtskräftigen Zahlungsbefehl. Auch den ignorierte der Wirt. Erst durch eine Exekution kam die Frau zu ihrem Geld – mehr als 5000 Euro.

MÜHLVIERTEL:

AK holte 27.000 Euro für Tankwart

15 Jahre lang wurde ein behinderter Tankwart aus dem Mühlviertel unter dem Kollektivvertrag bezahlt. Immer wenn der Mann von seinem Arbeitgeber den vollen Lohn forderte, wurde er vertröstet. Darüber hinaus bekam er nur einen Teil der ihm zustehenden Sonderzahlungen und Überstundenentgelte. Als er nach einer Operation im Krankenstand war, prellte ihn der Tankstellenbesitzer auch um das Krankentgelt. Weil sich der Gesundheitszustand des Behinderten verschlechterte, erhielt er die Invaliditätspension zugesprochen. Er kündigte, wodurch die Abfertigung fällig wurde. Dann schaltete der Mann den AK-Rechtsschutz ein. Wegen der kurzen kollektivvertraglichen Verfallsfrist konnte die AK nur die Ansprüche für die letzten drei Monate einklagen. Zwar holte sie einschließlich der Abfertigung rund 27.000 Euro für ihn, doch hatte sich der Arbeitgeber mit seinen üblen Methoden einen wesentlich größeren Betrag erspart.

Für Konditorin gut 9000 Euro erkämpft

Eine Konditorin aus dem Bezirk Rohrbach arbeitete fast elf Jahre lang in einem Betrieb in Linz. Dann kündigte sie und ersuchte die AK, ihre Lohnabrechnungen nachzuprüfen. Die AK verglich für jede Arbeitsstunde der zurückliegenden drei Jahre die Zeitaufzeichnungen der Mitarbeiterin mit den monatlichen Abrechnungen. Dabei stellte sich heraus, dass kollektivvertragliche Erhöhungen nicht berücksichtigt und Überstundenentgelt sowie Nachtarbeits-, Feiertags- und Sonntagszuschläge nicht bezahlt worden waren. Auch die Urlaubersatzleistung war offen geblieben. In Summe ein Betrag von mehr als 9000 Euro! Nach mehreren Interventionen und Klagsdrohungen war der Unternehmer schließlich bereit, diesen Betrag zu akzeptieren. Nach einem halben Jahr bekam die Frau dann das Geld. Sie hatte Glück: Ihr Arbeitsverhältnis unterlag dem Konditoren-Kollektivvertrag. Wäre sie in einem „gemischten“ Betrieb (Konditorei und Bäckerei) beschäftigt gewesen, hätte dort der Bäcker-Kollektivvertrag gegolten und sie hätte den größten Teil ihrer Forderungen verloren. Denn der Bäcker-Kollektivvertrag sieht eine Verfallsfrist vor, sodass Ansprüche nur für die letzten vier Monate gefordert werden können. Auf den konkreten Fall umgelegt hätte die Frau von den 9000 Euro Nachzahlung nur rund 1000 Euro erhalten. Dieses Beispiel zeigt deutlich die Widersinnigkeit der Verfallsfristen und die Ungleichbehandlung.

Rechtswidrigen Schadenersatz abgewehrt

Immer wieder versuchen Arbeitgeber/-innen die Kosten von betrieblichen Schäden – etwa an Fahrzeugen, an Werkzeugen oder in der Produktion – ihren Beschäftigten aufzubürden. Dem widerspricht aber die eindeutige Rechtslage: Wenn ein Arbeitnehmer einen Schaden an betrieblich verwendeten Gegenständen ohne Vorsatz verursacht hat, muss sein Arbeitgeber die Kosten tragen. Ungeachtet dessen kommt es – besonders im Transport- und im Gastgewerbe – häufig zu Schadensabwälzungen. So behielt eine Fleischerei bei der Endabrechnung eines Beschäftigten aus dem Bezirk Rohrbach einfach 300 Euro für einen Schaden in der Wurstproduktion ein. Dabei hatte der Mann zum Zeitpunkt des Schadens nicht einmal in der Produktion gearbeitet, sondern gerade andere Tätigkeiten verrichtet. Die AK intervenierte beim Unternehmer, der letztlich die 300 Euro auf das Konto des Arbeitnehmers überwies.

Leiharbeitsfirma wollte Schlosser prellen

Ein Schlosser aus dem Bezirk Rohrbach arbeitete sechs Monate bei einer Leiharbeitsfirma. Diese überließ den Mann einem Industriebetrieb aus der Metallbranche. Etwa ein halbes Jahr, nachdem der Schlosser beim Arbeitskräfteüberlasser gekündigt hatte, wandte er sich an die AK, um seine Lohnzettel kontrollieren zu lassen. Die AK stieß auf Ungereimtheiten: Im Arbeitsvertrag war „angelernter Arbeiter“ angeführt, in der Überlassungsmitteilung „Fachhelfer“. Beides stimmte aber nicht. Der Mann war als Schlosser ausgebildet und auch tatsächlich tätig. Deshalb wäre ihm als Facharbeiter ein höherer Lohn zugestanden. Die AK forderte daraufhin von der Leiharbeitsfirma die Differenz zum höheren Entgelt sowie die Differenz bei den Zuschlägen und Sonderzahlungen – insgesamt fast 3000 Euro. Das Unternehmen bestritt mehrmals, dass ein höherer Lohn zugestanden wäre. Nach längerem Hin und Her zahlte es aber die Differenz in zwei Teilen nach.

Im Lohnschema zu niedrig eingestuft

Ein anderer Schlosser aus dem Bezirk Rohrbach war ebenfalls als Leiharbeiter in einem großen Metallbetrieb tätig. Da der Mann vom Beschäftigertbetrieb übernommen wurde, einigten sich er und die Leiharbeitsfirma auf eine einvernehmliche Auflösung. Der Schlosser war überzeugt, eineinhalb Jahre lang im Lohnschema zu niedrig eingestuft gewesen zu sein. Deshalb ging er zur AK. Tatsächlich stellte sich bei der Kontrolle heraus, dass eine Unterentlohnung durch falsche Einstufung vorlag. Die AK meldete sich bei der Firma und verlangte die Nachzahlung der Differenz. Obwohl der Arbeitgeber eine andere Auffassung vertrat, machte er dem Arbeitnehmer ein Vergleichsangebot in Höhe von 5000 Euro, das dieser schließlich annahm.

Verkäuferin gleich mehrfach geschädigt

Eine Frau aus dem Bezirk Rohrbach war viele Jahre als Verkäuferin beschäftigt. Nachdem sie gekündigt hatte, ließ sie von der Arbeiterkammer die Lohnzahlungen nachrechnen. Die Überprüfung ergab, dass das letzte Gehalt ebensowenig bezahlt worden war wie das Überstundenentgelt. Auch die aliquoten Sonderzahlungen und die Urlaubersatzleistung fehlten. Außerdem war die Frau jahrelang um eine Lohngruppe zu niedrig eingestuft worden. In Summe ging es um fast 8000 Euro, die die AK dann mit mehreren Interventionen hereinbrachte. Rund die Hälfte des Betrages entfiel auf die kollektivvertragliche Unterentlohnung. Obwohl die AK damit für die Frau einen großen Erfolg verbuchen konnte, bleibt ein bitterer Beigeschmack: Die Verfallsfrist bei Unterentlohnung beträgt im Handels-Kollektivvertrag ein Jahr. Nach der allgemeinen Verjährungsfrist von drei Jahren hätte die Frau Anspruch auf weitere 9000 Euro gehabt! Auf diesen Betrag musste sie wegen der unfairen Rechtslage, gegen die die Arbeiterkammer energisch ankämpft, verzichten.

Kurze Verfallsfrist kostete 2000 Euro

Ein Metalltechniker aus dem Bezirk Freistadt arbeitete gut eineinhalb Jahre in einer Firma des Holz- und Kunststoffverarbeitenden Gewerbes. Nach dem Ende dieses Arbeitsverhältnisses wandte sich der Mann an die AK, um seine Lohnabrechnungen kontrollieren zu lassen. Dabei stellte sich heraus, dass eine Zulage falsch berechnet worden war. Statt prozentuell vom Stundenlohn war die Zulage als absoluter Betrag bezahlt worden – und zwar offenbar von Beginn des Arbeitsverhältnisses an. Pech für den Arbeitnehmer: Der Kollektivvertrag sieht eine Verfallsfrist von vier Monaten ab Fälligkeit des Lohnes vor. Deshalb konnte die AK nur für diesen Zeitraum die Differenz nachfordern, nicht aber für die gesamte Dauer des Arbeitsverhältnisses. Der Mann erhielt mit Hilfe der AK zwar 470 Euro nachbezahlt, verlor aber mehr als 2000 Euro.

AK erstritt 6000 Euro Nachzahlung

Fast elf Jahre lang war ein Freistädter Elektroinstallateur als Service- und Störungstechniker Mitarbeiter einer Aufzugsfirma – und im Kollektivvertrag falsch eingestuft. Dem Mann wäre eine höhere Lohnstufe zugestanden. Der Elektroinstallateur forderte die höhere Lohnstufe bei seiner Firma rückwirkend für die Verjährungsfrist von drei Jahren ein, jedoch ohne Erfolg. Nachdem der Mann kurze Zeit darauf gekündigt wurde, setzte er sich mit der AK in Verbindung. Diese übernahm die Rechtsvertretung und forderte den Arbeitgeber auf, die Differenz zwischen den zwei Lohnstufen sowie die daraus resultierende höhere Abfertigung nachzuzahlen. Es ging um einen Betrag von rund 11.000 Euro. Die Firma weigerte sich zu zahlen, also beschritt die AK den Gerichtsweg und klagte. Schließlich einigten sich die Streitparteien vor Gericht auf einen Vergleich von 6000 Euro. Im Kollektivvertrag der eisen- und metallzeugenden und -verarbeitenden Industrie ist für Lohnansprüche kein Verfall vorgesehen. Deshalb konnte die AK die gesamte Lohndifferenz innerhalb der dreijährigen Verjährungsfrist geltend machen – ohne Einschränkung durch kurze Verfallsfristen.

Zu geringe Nachtzuschläge für Bäckerlehrling

Ein Bäckerlehrling aus dem Bezirk Freistadt wandte sich nach dem Ende der Lehrzeit an die AK, um die Ansprüche nachrechnen zu lassen. Dabei stellte sich heraus, dass die Nachtzuschläge nicht korrekt bezahlt worden waren. Nach Intervention der AK bekam die Bäckerin innerhalb einer Woche 820 Euro für die letzten vier Monate nachbezahlt. Für die junge Frau viel Geld, das sie gut gebrauchen konnte.

Nachdrückliche AK-Intervention war wirksam

Oft ziehen sich Vertretungsfälle über viele Monate, ja oft Jahre hin, weil die Arbeitgeber/-innen alle möglichen Verzögerungstaktiken anwenden, um nur ja nicht zahlen zu müssen. Es kann aber auch anders gehen. Eine Frau aus dem Bezirk Freistadt war ein dreiviertel Jahr lang bei einem Arbeitskräfteüberlasser beschäftigt. Dann wurde sie gekündigt. Die Kontrolle der Lohnabrechnungen durch die AK ergab kollektivvertragliche Unterentlohnung: Mehrarbeitsstunden, Sonderzahlungen, die Urlaubersatzleistung sowie die Sonn- und Feiertagszuschläge waren falsch berechnet worden. Auf ein erstes Interventionsschreiben der AK reagierte das Unternehmen nicht, auf das zweite Schreiben der AK aber unverzüglich. 20 Tage nach der Erstintervention waren die offenen Ansprüche der Arbeitnehmerin – mehr als 400 Euro – beglichen.

558 Stunden völlig umsonst gearbeitet

Eine Kraftfahrerin aus dem Bezirk Perg arbeitete knapp ein Jahr in einer Kleintransportfirma. Nachdem der Arbeitgeber sie gekündigt hatte, wandte sich die Frau an die AK, um offene Ansprüche zu klären. Denn es waren viele Mehrstunden, Zulagen und anteilige Sonderzahlungen nicht bezahlt worden. Die Überprüfung erwies sich als schwierig, weil die Frau nur für zwei Monate Lohnzettel bekommen hatte. Außerdem fehlten die Urlaubersatzleistung und eine Entschädigung wegen fristwidriger Kündigung. Die Kraftfahrerin forderte den Arbeitgeber vergeblich auf, die ausstehenden Beträge zu bezahlen. Auch die erste Intervention der AK ließ die Firma unbeantwortet. Weitere Interventionen bestritt sie, eine Klagsdrohung half ebenfalls nicht – also beschritt die AK den Gerichtsweg und erwirkte einen gerichtlichen Zahlungsbefehl über fast 3500 Euro. Diesen beanspruchte der Arbeitgeber. Erst durch eine Exekutionsklage und letztlich durch den Insolvenzfonds kam die Frau zu ihrem Geld. Allerdings war die Freude getrübt. Denn der maßgebliche Kollektivvertrag sieht eine Verfallsfrist von drei Monaten ab Fälligkeit des Lohnes vor. Deshalb konnte die AK nur für diesen Zeitraum die Zahlung der Mehrstunden nachfordern, nicht aber für die gesamte Dauer des Arbeitsverhältnisses. 558 Mehrstunden verfielen und die Frau büßte 4500 Euro ein!

Für drei Bauarbeiter 20.000 Euro geholt

Um insgesamt rund 20.000 Euro wurden drei Arbeiter von einer Trockenbau-Firma aus dem Bezirk Perg geprellt. Selbst nach rechtskräftigen Gerichtsurteilen zu ihren Gunsten warteten die Männer weiter auf ihr Geld. Als sie zur AK kamen, war rasch klar, dass es um eine hohe Summe ging: Zu wenig Lohn bezahlt, fristwidrig gekündigt, Sonderzahlungen nicht geleistet, keine Abrechnungen ausgehändigt und für drei Monate keine Überstunden bezahlt. Jeder der drei Männer wurde um mehr als 6500 Euro geschädigt. Nachdem die AK beim Firmenchef interveniert hatte, antwortete dieser harsch. Es sei alles bezahlt, behauptete er – und stellte sogar Gegenforderungen in den Raum, ohne freilich konkret zu werden. Ein zweites Schreiben der AK ignorierte er. Also klagte die AK und erwirkte einen gerichtlichen Zahlungsbefehl. Dieser konnte aber nicht zugestellt werden, weil der Unternehmer spurlos untergetaucht war. Dann wurde es kompliziert: Das Gericht musste einen Abwesenheitskurator bestellen. Dieser berief gegen den Zahlungsbefehl. Letztlich folgte das Gericht aber der Klage der AK. Erst durch Exekution erhielten die Arbeiter, was ihnen zustand – mit einer Verspätung von rund zwei Jahren.

Firma ließ es auf Exekution ankommen

Gleich um 11.000 Euro ging es bei einem Arbeiter aus dem Bezirk Perg. Er war mehr als zwei Jahre bei einem Arbeitskräfteüberlasser beschäftigt und wurde dann gekündigt. Nach der Kündigung wartete der Mann einige Wochen auf die Lohnzettel der letzten zwei Monate sowie auf die Zahlung offener Zuschläge, die Entgeltfortzahlung von einem Monat, anteilige Sonderzahlungen und die Ersatzleistung für nicht verbrauchten Urlaub. Allerdings war das Warten vergeblich: Vom Unternehmen kam nichts. Daher wandte sich der Arbeiter an die AK, die die offenen Zahlungen unverzüglich einforderte. Reaktion des Arbeitgebers: keine. Dann erneute Intervention der AK. Und wieder keine Antwort. Deshalb klagte die AK und erreichte beim Gericht einen Zahlungsbefehl über die ausstehende Summe. Und wieder keine Reaktion der Leiharbeitsfirma. Schließlich sorgte die AK für eine Exekution gegen den Arbeitgeber, die nach einem guten halben Jahr zum Erfolg führte.

AK setzt auch kleine Ansprüche durch

Auch wegen kleinerer Beträge muss die Arbeiterkammer oft vor Gericht. Denn es geht der AK nicht um die Höhe der ausstehenden Zahlungen, sondern um das Prinzip, dass Arbeitnehmer/-innen die ihnen zustehenden Zahlungen tatsächlich erhalten müssen. Eine Leiharbeitsfirma kündigte eine Reinigungskraft aus dem Bezirk Perg, weil es angeblich Zahlungsprobleme mit dem Beschäftigerbetrieb gab. Bei der Endabrechnung stellte die Gekündigte fest, dass ihr der Arbeitgeber einfach Krankenstandstage aus dem letzten Beschäftigungsmonat nicht ausgezahlt hatte. Dabei ging es um 300 Euro. Auch nach Intervention der AK weigerte sich der Arbeitskräfteüberlasser, die offenen Tage zu bezahlen, und behauptete im Gegenzug, die Betroffene habe ihre Meldepflicht beim Krankenstand verletzt. Obwohl die Frau die Meldung schriftlich beweisen konnte, widersetzte sich die Firma weiterhin der Zahlung. Deshalb klagte die AK. Das Gericht verurteilte die Firma schließlich mit Zahlungsbefehl zur Überweisung des offenen Betrages. Für die AK ist die Vorgangsweise des Unternehmens unverständlich: Zum einen, weil die Leiharbeitsfirma wegen eines vergleichsweise kleinen Betrages ein Gerichtsverfahren in Kauf nahm, und zum anderen, weil sie dadurch wesentlich höhere Kosten hatte. Denn sie musste ja neben den Gerichts- und den eigenen Anwaltskosten auch die Rechtsvertretungskosten der Arbeiterkammer bezahlen.

Angebliche „Minusstunden“ verrechnet

Eineinhalb Jahre lang war ein Hilfsarbeiter aus dem Bezirk Urfahr-Umgebung in einem Gewerbebetrieb tätig, bevor er gekündigt wurde. Den Lohn für etwas mehr als einen Monat sowie Sonderzahlungen und das Entgelt für Mehrarbeitsstunden blieb ihm das Unternehmen schuldig. Nachdem sich der Mann an die AK gewandt hatte, konfrontierte diese den Arbeitgeber. Doch die Firma fühlte sich im Recht: Der Arbeiter habe viele „Minusstunden“ angesammelt, die mit seinen Ansprüchen aufgerechnet worden seien. Dies habe dazu geführt, dass er von der Firma keine Zahlung mehr bekommen habe. Allerdings stellte sich rasch heraus, dass die angeblichen „Minusstunden“ nur deswegen entstanden waren, weil der Arbeitgeber den Mann oft wegen Auftragsmangels früher nach Hause geschickt hatte, obwohl dieser arbeitsbereit gewesen wäre. Die Rechtslage ist eindeutig: Wenn der Chef auf die Arbeitsleistung verzichtet, obwohl der Beschäftigte zur Verfügung steht, muss diese Zeit bezahlt werden, als wäre die Arbeitsleistung erbracht worden. Minusstunden können in solchen Fällen nicht entstehen. Der Arbeitgeber musste die offenen Löhne, Sonderzahlungen und das Entgelt für 50 Mehrarbeitsstunden nachzahlen – rund 2100 Euro.

WELS, GRIESKIRCHEN UND EFERDING:

Wegen Krankenstand brutal gefeuert

Ein Schleifer aus Wels wurde an einem Montag vom Arzt für voraussichtlich eine Woche krank geschrieben. Das teilte der Mann umgehend seinem Arbeitgeber mit. Eine Woche später wurde er fristlos entlassen, weil er unentschuldig der Arbeit ferngeblieben sei. Als Endtermin wurde der Freitag vor dem Krankenstandsbeginn angegeben. Dabei ist eine solche Rückdatierung rechtlich nicht möglich. Offenbar wollte sich der Arbeitgeber die Entgeltfortzahlung für den Krankenstand ersparen. Der gesundheitlich angeschlagene Arbeiter war verzweifelt. Er ging zur AK, die für ihn aktiv wurde. Letztlich wurde die Entlassung in eine Kündigung umgewandelt. Die Firma musste sämtliche offenen Ansprüche des Schleifers begleichen: Inklusive Sonderzahlungen, Urlaubersatzleistung und Kündigungsentschädigung machten sie fast 4000 Euro aus.

1700 Euro Zulage nicht bekommen

Ein Hilfsarbeiter aus Wels war zwei Jahre und zwei Monate lang über einen Reinigungsbetrieb, der auch Arbeitskräfte überlässt, in einem Galvanowerk eingesetzt. Dort musste der Mann oft schwere Lasten heben, außerdem war er in Kontakt mit giftigen Stoffen wie Zink und Chlor. Der maßgebliche Kollektivvertrag regelt, dass Leiharbeitskräfte dann eine Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulage bekommen, wenn die Stammbesellschaft im Beschäftigertbetrieb sie erhält. Doch in diesem Fall wurde die Zulage dem Leiharbeiter nicht bezahlt. Als er zwei Monate nach dem Ende seines Arbeitsverhältnisses die AK einschaltete, konnte diese für ihn nur noch die Zulage für die letzten vier Monate seines Arbeitsverhältnisses geltend machen. Denn der Kollektivvertrag sieht bei der SEG-Zulage, bei Reiseaufwandsentschädigungen und bei Überstundenvergütungen eine Verfallsfrist von sechs Monaten vor. Nur bei den Lohnansprüchen gibt es in diesem Kollektivvertrag keinen Verfall – hier kommt die dreijährige Verjährungsfrist zum Tragen. Der Mann verlor die SEG-Zulage für den Zeitraum von 18 Monaten – in Summe 1700 Euro.

20 Cent zu wenig Stundenlohn für Kraftfahrer

Ein Kraftfahrer aus dem Bezirk Wels-Land wurde von seinem Arbeitgeber unter Kollektivvertrag bezahlt – um rund 20 Cent pro Stunde. Nach einem Jahr und einem Monat Beschäftigungsdauer machte der Fehlbetrag schon 1357 Euro aus. Nachdem das Arbeitsverhältnis des Kraftfahrers beendet war, ging er zur AK. Die Firma zahlte ihm nämlich auch den Lohn für die letzten beiden Monate des Arbeitsverhältnisses nicht. Die AK forderte den offenen Lohn, ausstehende Sonderleistungen, Urlaubersatzansprüche und die Lohndifferenz ein – insgesamt mehr als 8000 Euro. Da der Kollektivvertrag für das Güterbeförderungsgewerbe die Klausel enthält, dass Lohnansprüche innerhalb von drei Monaten schriftlich geltend gemacht werden müssen, hätte der Mann eigentlich einen großen Teil der 1357 Euro eingebüßt. Glück im Unglück: Der Arbeitgeber hatte ihm erst zwei Monate vor Beendigung seines Arbeitsverhältnisses das erste Mal eine ordnungsgemäße Lohnabrechnung ausgestellt. Im Kollektivvertrag steht aber, dass die Verfallsfrist an dem Tag zu laufen beginnt, an dem eine ordnungsgemäße Lohnabrechnung übergeben wurde. Die AK musste die Zahlung des offenen Betrages bei Gericht einklagen.

Arbeitnehmerin rechtswidrig verliehen

Eine Arbeitnehmerin aus dem Bezirk Wels-Land war neun Monate lang über eine Leiharbeitsfirma als Produktsortiererin in einer Molkerei beschäftigt. Für 40 Wochenstunden meldete die Firma sie bei der Gebietskrankenkasse mit einem Monatsbruttolohn von 900 Euro an. Ende Dezember sprach die Arbeitgeberin der Frau mündlich eine Kündigung aus und meldete sie mit diesem Tag bei der Gebietskrankenkasse ab – fristwidrig, da eine 14-tägige Kündigungsfrist gegolten hätte. Die Arbeitnehmerin kam deshalb zur Beratung in die AK. Dort stellte sich auch heraus, dass auf das Arbeitsverhältnis eigentlich das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz hätte angewendet werden müssen. Diesem zufolge wäre der Frau der gleiche Lohn zugestanden wie den Beschäftigten in der Molkerei – rund 1600 Euro brutto pro Monat. Die AK intervenierte also beim Unternehmen und verlangte einerseits die offene Kündigungsschädigung, die Urlaubersatzleistung sowie Sonderzahlungen, andererseits die Differenz auf den Lohn, der ihr zugestanden wäre. Die Arbeitgeberin wollte die Lohndifferenz aber nicht bezahlen. Daraufhin klagte die AK die Firma beim Arbeitsgericht – mit Erfolg: Die Frau bekam 7000 Euro nachbezahlt.

Bauarbeiter warteten ein Jahr auf Lohn

Gleich zwei Bauarbeiter musste die AK in Wels gegen eine Baufirma vertreten. In beiden Fällen hatte die Firma das Arbeitsrecht vielfach verletzt. Als die Männer die AK einschalteten, forderte diese vom Unternehmen die ausstehenden Lohnbestandteile (Lohn und Überstundenentgelte, Entgeltfortzahlung für den Krankenstand, Diäten, anteilige Sonderzahlungen) sowie die Arbeitspapiere, die monatlichen Lohnabrechnungen, die Endabrechnung und die korrekte Nachmeldung bei der Sozialversicherung. Weil das Unternehmen nicht reagierte, brachte die AK die Fälle vor Gericht. Der Firmenchef war inzwischen untergetaucht, ein Zustellkurator musste bestellt werden. Dieser erhob Einspruch gegen die Forderungen. Das Gericht entschied jedoch für die Bauarbeiter. Schließlich führten die Verfahren zum Insolvenzfonds, weil das Unternehmen in die Insolvenz geschlittert war. Durch die lange Verfahrensdauer wurde beiden Männern das ausstehende Entgelt – mehr als 6000 Euro für jeden von ihnen – erst nach einem Jahr bezahlt.

Restaurant blieb 8563 Euro schuldig

Eine Küchenhilfe aus dem Bezirk Wels-Land war mehr als vier Monate in einem Restaurant tätig: im ersten Monat als geringfügig Beschäftigte, danach für 30 Stunden pro Woche. Von Beginn an musste sie aber zahlreiche Mehrarbeits- und Überstunden leisten. Sie erhielt nur für einen Monat einen Lohnzettel und für die gesamte Beschäftigungsdauer nur 1296 Euro. Der Arbeitgeber blieb der Frau Lohn, Zahlungen für Mehrarbeits- und Überstunden, Feiertagsentgelt, Entgelt für nicht gewährte Ersatzruhe, Kilometergeld, Sonderzahlungen und Urlaubersatzleistung schuldig – in Summe 6477 Euro. Diesen Betrag forderte die AK für die Frau, die um Hilfe ersucht hatte, ebenso die fehlenden Lohnzettel und die korrekte Nachmeldung bei der Sozialversicherung. Im selben Restaurant arbeitete ein Koch aus Wels für etwas mehr als zwei Monate. Er war vollzeitbeschäftigt. Zwar erhielt er alle Lohnabrechnungen, nicht dagegen den Lohn für einen Monat und 29 Überstunden sowie Sonderzahlungen für die gesamte Beschäftigungsdauer – in Summe 2086 Euro. Auch er wandte sich an die AK. In beiden Fällen reagierte das Restaurant nicht auf die Intervention, sodass die AK klagen musste. Das Restaurant wurde insolvent. Die AK holte die offenen Beträge für die Küchenhilfe und den Koch aber beim Insolvenzfonds.

Angestellte verlor 5500 Euro Gehalt

Fast zwei Jahre lang hatte eine Angestellte aus dem Bezirk Grieskirchen in einem Produktionsbetrieb gearbeitet. Dann erfuhr sie von Kollegen, die dieselbe Tätigkeit wie sie ausführten, dass diese alle in einer höheren Verwendungsstufe des Kollektivvertrages eingestuft waren. Sie wandte sich an die AK, die ihr bestätigte, dass sie zu niedrig eingestuft war. Die Frau sprach daraufhin ihren Arbeitgeber an. Prompt erhielt sie die Kündigung. Mit Hilfe der AK wollte sie sich das zu wenig bezahlte Gehalt der vergangenen 21 Monate zurückholen. Das Problem: Zwar enthält der maßgebliche Kollektivvertrag keine Frist für die Geltendmachung von Gehaltsdifferenzen. Im Arbeitsvertrag schrieb der Arbeitgeber dafür aber eine Frist von vier Monaten fest. Deshalb konnte die AK nur noch das zu wenig bezahlte Gehalt der letzten vier Monate einfordern, für die restlichen 17 Monate erfolgte keine Zahlung. Die Frau verlor durch die unfaire Verfallsfrist rund 5500 Euro.

Kranken Arbeiter gefeuert und geprellt

Für einen Leiharbeiter aus dem Bezirk Grieskirchen dauerte das Arbeitsverhältnis gut elf Jahre, dann wurde er im Krankenstand gekündigt. Der Arbeitgeber behauptete aber, der Mann habe selbst gekündigt. Nachdem der Mann die AK eingeschaltet hatte, prüfte diese den Fall und stellte dabei fest, dass ihm das Unternehmen viele Ansprüche schuldig geblieben war. So wäre dem Leiharbeiter Jubiläumsgeld für sein zehnjähriges Dienstjubiläum zugestanden. Auch die gesetzliche Abfertigung nach der Arbeitgeberkündigung und die Urlaubersatzleistung wurden nicht in voller Höhe beglichen. Darüber hinaus war der Mann in einem Unternehmen eingesetzt, das dem Referenzverband angehört, also Mitglied einer sogenannten „Hochlohnbranche“ ist. Das bedeutet, dass der Leiharbeiter zusätzlich zu seinem Lohn Anspruch auf die Auszahlung eines Referenzzuschlages gehabt hätte. Mit diesem Zuschlag wäre die Überzahlung des kollektivvertraglichen Mindestlohnes, die in den „Hochlohnbranchen“ üblich ist, pauschal abzugelten gewesen. Die AK machte für den Arbeiter alle offenen Ansprüche beim Unternehmen geltend. Mit Erfolg: In Summe musste die Firma dem Mann 11.414 Euro nachzahlen und richtigstellen, dass er nicht selbst gekündigt hatte, sondern gekündigt worden war.

Zimmermädchen nur stundenweise bezahlt

Etwas mehr als fünf Monate war eine Frau aus dem Bezirk Grieskirchen als Stubenmädchen in einem Gasthof beschäftigt. Bei der Einstellung vereinbarte sie mit dem Gastwirt ein Vollzeitverhältnis mit 40 Stunden pro Woche. Sie wurde bei der Gebietskrankenkasse auch als Vollzeitbeschäftigte angemeldet. Allerdings teilte sie ihr Chef, ausgenommen in einem Monat, immer für zu wenig Stunden ein und rechnete auch nur diese Arbeitsstunden ab. Die Frau protestierte dagegen und bestand – zu Recht – auf der Einhaltung der vereinbarten 40 Stunden pro Woche. Sie signalisierte dem Arbeitgeber auch, dass sie arbeitsbereit war. Die Rechtslage in diesem Fall ist eindeutig: Wenn der Chef auf die Arbeitsleistung verzichtet, obwohl die Beschäftigte sie erbringen würde, muss die vereinbarte Arbeitszeit so bezahlt werden, als ob gearbeitet worden wäre. Die Frau wandte sich nach Ende ihres Arbeitsverhältnisses an die AK, die beim Gastwirt intervenierte. Dieser musste sich dem Gesetz beugen und zahlte der Frau 2000 Euro offenes Entgelt sowie Endabrechnungsdifferenzen nach.

Im Krankenstand einfach abgemeldet

Ein Techniker aus dem Bezirk Grieskirchen arbeitete in einem Konditoreibetrieb. An seinem ersten Urlaubstag wurde er krank. Die Krankenstandsbestätigung des Arztes überreichte er dem Arbeitgeber persönlich und meldete sich auch sofort krank. Noch während des Krankenstandes erhielt er Post von der Gebietskrankenkasse: Er sei aufgrund eines „unberechtigten vorzeitigen Austritts“ vom Arbeitgeber abgemeldet worden. Der Mann wehrte sich schriftlich dagegen: Er erklärte der Firma, er sei nach seinem Krankenstand arbeitsbereit und wies auf das aufrechte Arbeitsverhältnis hin. Der Lohn wäre daher weiter zu bezahlen gewesen, außerdem war das Entgelt für den gesamten Vormonat noch offen. Der Arbeitgeber schrieb zurück, er werde den Abmeldegrund bei der Krankenkasse in „Kündigung durch den Arbeitgeber“ ändern. Das Geld und die Abrechnung blieb das Unternehmen dem Mann allerdings schuldig. Die AK konnte dem Techniker helfen: Er hatte Anspruch auf Bezahlung jenes Entgelts, das ihm bei ordnungsgemäßer Arbeitgeberkündigung unter Einhaltung der kollektivvertraglichen Kündigungsfrist zugestanden wäre. Außerdem bekam der Mann noch den offenen Lohn, offene Sonderzahlungen, eine Urlaubersatzleistung und Beiträge zur gesetzlichen Mitarbeitervorsorge nachbezahlt – in Summe rund 2840 Euro.

13.150 Euro für drei Jahre Unterentlohnung

Ein Arbeitnehmer aus dem Bezirk Grieskirchen war mehr als fünf Jahre als Hilfsarbeiter bei einer Leiharbeitsfirma beschäftigt. In diesem Zeitraum wurde er in drei unterschiedlichen Betrieben eingesetzt. Der gelernte Fleischer mit abgeschlossener Meisterprüfung brachte Vorkenntnisse in vielen seiner Einsatzbereiche mit. Für die Tätigkeit, für die er eingesetzt war, war allerdings kein Lehrabschluss nötig, weshalb es der Firmenchef für gerechtfertigt hielt, ihn zu Beginn seines Arbeitsverhältnisses in die niedrigste Lohngruppe einzustufen, danach in die zweitniedrigste. Die Vorkenntnisse und die Erfahrung des Mannes hätten aber von Beginn an berücksichtigt werden müssen. Außerdem absolvierte der Leiharbeiter nach einiger Zeit eine Ausbildung, die einen weiteren Sprung zur Folge hätte haben müssen. Auch zu dieser Lohnerhöhung kam es nicht. Nachdem der Mann gekündigt hatte, wandte er sich an die AK, um seine Lohnabrechnungen überprüfen zu lassen. Die AK intervenierte beim Arbeitgeber und forderte ihn auf, die Differenz aus der Unterentlohnung der vergangenen drei Jahre zu begleichen. Erst nach längerem Hin und Her stimmte der Firmenchef zu – der Arbeiter bekam rund 13.150 Euro nachbezahlt.

Firma kürzte einseitig Arbeitszeit und Lohn

Ein Mann aus dem Bezirk Eferding war zwei Jahre lang als Paketzusteller in einer Firma in Linz vollzeitbeschäftigt. Mit 40 Arbeitsstunden pro Woche war er auch bei der Gebietskrankenkasse angemeldet. Nach einer Lohnauszahlung bemerkte der Vater von drei Kindern, dass er viel weniger Lohn erhalten hatte als in den Vormonaten. Der Mann sprach seinen Arbeitgeber darauf an. Dieser erklärte ihm, er habe aufgrund der schlechten Auftragslage die vereinbarte Wochenarbeitszeit heruntersetzt. Aus rechtlicher Sicht ist das unzulässig: Eine einseitige Änderung der Bedingungen des Arbeitsvertrags (und dazu gehört auch die Vereinbarung über das Stundenausmaß) ist gesetzlich nicht erlaubt. Der Paketzusteller wandte sich an die AK, die vom Arbeitgeber den ausstehenden Lohn verlangte. Dieser weigerte sich aber zu zahlen. Deshalb klagte die AK das Unternehmen. Nach einem gerichtlichen Vergleich bekam der Mann rund 1200 Euro.

Arbeitsverhältnis mit fiesen Tricks beendet

Ein Ehepaar aus dem Bezirk Eferding war in einer Leiharbeitsfirma beschäftigt und wurde an einen Lebensmittelerzeuger überlassen. Nach einigen Monaten erkrankten sowohl der Arbeiter als auch seine Frau. Sie meldeten ihren Krankenstand ordnungsgemäß dem Arbeitgeber und legten auch eine Krankmeldung vom Arzt vor. Doch anstatt – wie gesetzlich geregelt – im Krankenstand das Entgelt fortzuzahlen, fuhr der Geschäftsführer zur Wohnung der Eheleute und legte den beiden je ein Blatt Papier vor, auf dem nur ihre Namen und ein Feld zum Unterschreiben aufgedruckt waren. Der Geschäftsführer erzählte dem Paar, dass der Lebensmittelerzeuger ihre Arbeitsleistung nicht mehr benötige. Wegen einer bloßen „Formalität“ seien ihre Unterschriften erforderlich. Die beiden unterschrieben, wollten aber keineswegs ihre Arbeitsverhältnisse beenden. Der Geschäftsführer fuhr mit den Unterschriften davon und trug darüber die Worte „Fristlose Kündigung durch Arbeitnehmer, Mitarbeiter wurde über Konsequenzen aufgeklärt“ ein. Mit diesen manipulierten Formularen meldete er beide sofort bei der Sozialversicherung ab: Es handle sich um „unberechtigte Austritte“. Nachdem sich die ratlosen Eheleute an die AK gewandt hatten, intervenierte diese beim Arbeitgeber. Sie forderte ihn auf, das offene Entgelt nachzuzahlen und die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu korrigieren. Richtig wäre eine ordnungsgemäße Arbeitgeberkündigung unter Einhaltung einer 14-tägigen Kündigungsfrist gewesen, in der – auch während des Krankenstands – der Lohn weiterbezahlt hätte werden müssen. Außerdem stellte der AK-Rechtsschutz bei der Prüfung der Lohnabrechnungen der Eheleute fest, dass diese unter dem kollektivvertraglichen Mindestlohn bezahlt worden waren – sie hatten pro Stunde um 57 Cent zu wenig bekommen. Bei der Frau waren außerdem 77 Stunden als „unbezahlter Urlaub“ rechtswidrig abgezogen worden. Weil die Leiharbeitsfirma nicht zahlen wollte, klagte die AK. Sie erstritt für die Arbeiterin 2330 Euro und für den Arbeiter 1800 Euro.

Reinigungsfirma mit schmutzigen Methoden

Eine Arbeiterin war ein Jahr lang in einer Reinigungsfirma in Steyr tätig. Dann wurde sie gekündigt. Bei der Gebietskrankenkasse meldete die Firma jedoch einen „unberechtigten vorzeitigen Austritt“ einen Tag vor Ende der Kündigungsfrist. Die Frau ersuchte die AK, sie zu vertreten. Weil die Firma keine Einsicht zeigte, klagte die AK. Vor Gericht gelang der Beweis, dass es sich um eine Kündigung gehandelt hatte. Außerdem konnte die AK gleich mehrere offene Ansprüche geltend machen: einen Monatslohn, 117 Überstunden, 25 Urlaubstage und ein Feiertagsentgelt. Das Urteil fiel zugunsten der Arbeiterin aus, die mehr als 5000 Euro erhielt. In den zwei Jahren vor diesem Fall hatte die AK schon drei weiteren Beschäftigten derselben Reinigungsfirma zu ihrem Recht verholfen. Die schmutzigen Methoden dürften dort also Geschäftsmodell sein.

Krauffahrerin verlor mehrere tausend Euro

Eine Krauffahrerin aus Steyr war mit vereinbarten 22 Wochenstunden fast vier Jahre lang in einer Transportfirma beschäftigt. Durch viele Fahrten zu Kunden fielen aber regelmäßig Mehrstunden an. Nachdem die Frau gekündigt hatte, wollte sie diese Mehrarbeit samt Diäten einfordern. Weil die Verfallsfrist für solche Ansprüche laut Kollektivvertrag für das Kleintransportgewerbe aber nur drei Monate beträgt, war der Großteil des Entgelts für die erbrachten Leistungen bereits verfallen. Selbst die offenen 400 Euro für die letzten drei Monate musste der AK-Rechtsschutz im Auftrag der Frau einklagen, bevor der Arbeitgeber zahlte. Hätte die gesetzliche dreijährige Frist gegolten, hätte die Krauffahrerin mehrere tausend Euro bekommen.

Jahrelang vorenthaltene Zuschläge verfallen

Eine Arbeitnehmerin aus dem Bezirk Steyr-Land war mit vereinbarten 30 Wochenstunden mehr als drei Jahre in einer Tankstelle tätig. Über einen langen Zeitraum musste sie aber mehrmals pro Woche zwölf Stunden durchgehend Dienst machen. Wenn die Tagesarbeitszeit neun Stunden überschreitet, fallen laut Kollektivvertrag nicht bloß Mehrarbeits-, sondern Überstunden an. Die Mehrstunden wurden der Frau zwar ausgeglichen, sie erhielt aber keine Überstundenzuschläge. Erst nachdem sie gekündigt worden war, traute sich die Arbeitnehmerin die Rechtsberatung der AK in Anspruch zu nehmen. Trotz genauer Arbeitszeitaufzeichnungen war keine Klage über den gesamten Zeitraum des Arbeitsverhältnisses möglich, weil der Kollektivvertrag für Tankstellen nur sechs Monate Verfallsfrist vorsieht. Gerade in den letzten sechs Monaten waren die Überstunden aber so gering, dass die Arbeitnehmerin auf eine Klage verzichtete.

Hilfsarbeiter- statt Facharbeiterlohn bezahlt

Ein 40-jähriger Mann war in einer Baufirma im Bezirk Steyr-Land beschäftigt. Bezahlt wurde er wie ein Hilfsarbeiter, obwohl dem gelernten Maurer eigentlich der Facharbeiterlohn zugestanden wäre. Der Mann erhob dagegen Einspruch – ohne Erfolg. Der Arbeitgeber teilte ihm mit, dass er ihn weiterhin als Hilfsarbeiter bezahlen würde. Gleichzeitig drohte der Chef damit, den Mann und seine Verwandten, die auch in der Firma beschäftigt waren, zu kündigen, sollte die Arbeiterkammer eingeschaltet werden. Zwei Tage später wurde der Maurer dann tatsächlich gekündigt. Nun wandte er sich an die AK. Diese forderte die Firma schriftlich auf, dem Mann die Differenz auf den ihm zustehenden Facharbeiterlohn für die gesamte Dauer der Beschäftigung zu zahlen. Ansonsten würde Klage eingebracht.

Die Intervention zeigte Wirkung. Binnen zwei Tagen meldete sich der Arbeitgeber bei der AK und versicherte, er würde die Nachzahlung sofort erledigen. Bereits nach einer Woche erhielt der Maurer die korrigierte Lohnabrechnung sowie die Differenzzahlung für drei Monate Unterentlohnung; insgesamt 1300 Euro.

Stundenlohn war um zwei Euro zu niedrig

Ein junger Mann ging zur AK, weil er nach Beendigung seines Arbeitsverhältnisses die Endabrechnung kontrollieren lassen wollte. Dabei stellte sich heraus, dass er über Monate hinweg falsch eingestuft war und zu wenig Lohn bekommen hatte. Er hatte als Lehrling in der Firma – einem Steyrer Metallverarbeitungsbetrieb – begonnen. Nach der Lehrabschlussprüfung absolvierte er seinen Präsenzdienst. Anschließend nahm er seine Arbeit im Betrieb wieder auf, nun als Facharbeiter. Sechs Monate war er dort noch beschäftigt. In dieser Zeit bekam er um zwei Euro zu wenig Stundenlohn, weil er nicht gemäß seiner abgeschlossenen Facharbeiterausbildung eingestuft worden war. Die AK intervenierte für den Mann und forderte die Differenz auf die korrekte Lohnabrechnung ein: insgesamt rund 2000 Euro. Die Firma überwies das Geld umgehend auf das Konto ihres ehemaligen Mitarbeiters. In diesem Fall konnten die Ansprüche gesichert werden, weil der Mann gerade noch rechtzeitig zur Arbeiterkammer gekommen war. Nur wenige Wochen später hätte er nicht mehr das gesamte Geld einfordern können, denn die Verfallsfrist beträgt laut dem Kollektivvertrag für diese Branche sechs Monate.

IT-Techniker verlor 300 Überstunden

Ein IT-Techniker aus dem Bezirk Kirchdorf arbeitete ein Jahr lang in einer Firma. In dieser Zeit leistete er über 400 Überstunden, die ihm nie ausbezahlt wurden. Nachdem er das Arbeitsverhältnis beendet hatte, wandte er sich an die AK, da ihm der Arbeitgeber die Bezahlung der Überstunden verweigerte. Dort musste er erfahren, dass 300 der 400 Überstunden verfallen waren, weil im betreffenden Kollektivvertrag für Überstunden eine Verfallsfrist von vier Monaten gilt. Er konnte daher nur noch die Auszahlung von 100 Überstunden nachfordern.

Nach 34 Jahren im Betrieb brutal gefeuert

34 Jahre lang war ein Kraftfahrer aus dem Bezirk Kirchdorf für seinen Arbeitgeber tätig. Als er nach einem Arbeitsunfall im Jahr 2013 im Krankenstand war, erfuhr er plötzlich von seiner Kündigung: Sein Chef hatte das Arbeitsverhältnis einfach aufgelöst, mündlich und ohne Einhaltung der Kündigungsfrist. Auch die Lohnfortzahlung im Krankenstand wurde einfach gestoppt. Darüber hinaus hatte der Mann Anspruch auf Abfertigung und Geld für unverbrauchten Urlaub. Auch dies blieb die Firma ihrem langjährigen Beschäftigten schuldig. Der Mann protestierte schriftlich – die Firma reagierte mit einer Zahlung von 21.000 Euro. Ein Betrag, der bei weitem nicht alle offenen Ansprüche abdeckte. Auch eine schriftliche Endabrechnung wurde nicht ausgestellt. Der Mann ließ sich damit nicht abspeisen und wandte sich an die Arbeiterkammer. Diese forderte vom Arbeitgeber per Brief die korrekte Endabrechnung sowie die Abrechnung und Überweisung der noch offenen Geldbeträge ein. Die Intervention der AK verlief erfolgreich: Der Kraftfahrer bekam schließlich die ihm zustehenden Beendigungsansprüche samt Abfertigung in der Höhe von insgesamt 40.573 Euro.

Dienstreisen auf Kosten des Mitarbeiters

Ein Außendienstmitarbeiter aus dem Bezirk Kirchdorf war für seinen Arbeitgeber gut ein Jahr lang auf Dienstreisen unterwegs, ohne dafür korrekt bezahlt zu werden. Als das Arbeitsverhältnis beendet war, stellte die AK fest, dass der Arbeitgeber ihm Kilometergelder und Reiseaufwandsentschädigungen nur unvollständig oder gar nicht bezahlt hatte. Per Schreiben machte der AK-Rechtsschutz die Firma darauf aufmerksam und forderte die Begleichung der offenen Zahlungen. Der Arbeitgeber weigerte sich – mit dem Argument, die Frist für die Auszahlung von Reiseabrechnungen wäre verstrichen, die Ansprüche damit verfallen. Die AK konterte mit der korrekten Interpretation des betreffenden Kollektivvertrags: Dieser sieht vor, dass die Ansprüche auf Reisekosten binnen drei Monaten beim Arbeitgeber per Rechnung oder Fahrtenbuch geltend gemacht werden müssen. Das war auch hier der Fall – der Beschäftigte hatte seine Reisen immer korrekt abgerechnet und vorgelegt. Das Arbeitsgericht sah das genauso und entschied zugunsten des Außendienstmitarbeiters. Dieser bekam sein Geld letztlich doch noch – insgesamt mehr als 2200 Euro.

GMUNDEN UND VÖCKLABRUCK:

Firma enthielt systematisch Geld vor

Immer wieder ist eine Verlagsbuchbinderei im Bezirk Vöcklabruck aufgefallen, weil sie ihre Beschäftigten um beträchtliche Summen geprellt hat. Beispielsweise eine Buchbinderin, die fast zehn Jahre lang für die Firma tätig war. Nachdem die Frau ordnungsgemäß gekündigt hatte, blieb ihr der Unternehmer den Lohn für die letzten sieben Wochen sowie Sonderzahlungen und die Urlaubersatzleistung schuldig. Die Buchbinderin schaltete die AK ein. Als der Unternehmer auf Zahlungsaufforderungen nicht reagierte, wurde er geklagt. Doch selbst ein rechtskräftiger Zahlungsbefehl brachte ihn nicht zum Einlenken. Erst als die Exekution bewilligt war, überwies er die offenen 4515 Euro. Deshalb musste die Frau monatelang auf ihr Geld warten. Insgesamt haben seit dem Jahr 2005 mehr als 20 Beschäftigte dieser Firma die Hilfe der AK benötigt.

2000 Euro durch kurze Verfallsfrist weg

Eineinhalb Jahre lang arbeitete eine Frau in einem Betrieb im Salzkammergut als Malerin. Aufgrund ihrer Ausbildung hätte sie einen Facharbeiterlohn von zuletzt 10,98 Euro pro Stunde bekommen müssen. Eingestuft war sie allerdings als Hilfskraft mit einem Stundenlohn von 9,87 Euro. Also um 1,11 Euro pro Stunde zu wenig. Als sie das erkannte und den Arbeitgeber damit konfrontierte, wurde sie auch noch fristlos entlassen. Die Frau suchte Hilfe bei der AK. Der AK-Rechtsschutz errechnete eine Unterbezahlung von insgesamt 3200 Euro. Weil der Kollektivvertrag aber eine sechsmonatige Verfallsfrist vorsieht, konnten nur mehr 1200 Euro geltend gemacht werden. Der Frau entgingen dadurch 2000 Euro für bereits erbrachte Arbeit. Auch eine Kündigungsentschädigung für die unberechtigte fristlose Entlassung konnte nicht eingefordert werden, weil es der Kollektivvertrag möglich macht, Arbeitnehmer/-innen bis zu einer Betriebszugehörigkeit von fünf Jahren ohne Frist zu kündigen.

Mit fadenscheiniger Begründung entlassen

Immer wieder werfen Unternehmen treue Mitarbeiter/-innen plötzlich hinaus, um die Beendigungsansprüche einzusparen. So entließ ein Versicherungskaufmann aus dem Bezirk Gmunden seine langjährige Büromitarbeiterin fristlos, weil sie angeblich unberechtigt einer Nebentätigkeit nachgegangen war. Dabei hatte die Frau bloß in ihrer Freizeit auf vier Adventmärkten selbst hergestellte Produkte wie Kräutersalz, Essig und Öl verkauft und dafür auch ein entsprechendes Gewerbe angemeldet. Die AK argumentierte, dass diese Nebentätigkeit keinerlei Bezug zur Arbeit im Büro des Versicherers und überdies ein vernachlässigenswert geringes Ausmaß hatte. Sie verlangte vom Arbeitgeber, alle Ansprüche nachzuzahlen, die bei einer regulären Kündigung angefallen wären. Da dieser sich weigerte, musste die AK klagen. Das Gericht stellte fest, dass kein Entlassungsgrund vorlag, und verurteilte den Arbeitgeber zu einer Nachzahlung sämtlicher Ansprüche in Höhe von 1580 Euro. Darüber hinaus musste er alle Anwalts- und Gerichtskosten tragen.

Vorenthaltener Lohn größtenteils verfallen

Eine Bäckerin aus dem Salzkammergut leistete zweieinhalb Jahre im selben Betrieb regelmäßig Nachtarbeit und Überstunden. Als sie feststellte, dass die monatlichen Lohnauszahlungen sehr unterschiedlich waren, ließ sie diese von der AK kontrollieren. Die AK stellte fest, dass seit Beginn ihrer Beschäftigung zahlreiche Überstunden, die Feiertagsarbeit sowie die Zuschläge nicht korrekt berechnet worden waren. Durchschnittlich hatte sie monatlich um 105 Euro zu wenig erhalten. Der Kollektivvertrag für Bäcker sieht leider vor, dass alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis bei sonstigem Verfall innerhalb von vier Monaten schriftlich geltend gemacht werden müssen. Nur weil die Arbeitnehmerin darauf vertraut hatte, dass ihr Chef ihren Lohn korrekt berechnet, konnte sie einen Großteil der ihr zustehenden Ansprüche nicht mehr geltend machen. Sie erhielt 420 Euro, verlor aber mehr als 2700 Euro.

Leiharbeitsfirma log bei Abmeldung

Ein Arbeitnehmer aus dem Bezirk Gmunden war in einer Leiharbeitsfirma beschäftigt. Er wurde von dieser an eine Firma in seinem Wohnort überlassen. Dann wollte ihn sein Arbeitgeber in Kirchdorf einsetzen, obwohl er bereits bei seiner Einstellung bekanntgegeben hatte, dass er kein Auto besitzt. Nachdem der Mann darauf hinwies, dass er in Kirchdorf erst um acht Uhr morgens anfangen könne, weil er auf öffentliche Verkehrsmittel angewiesen sei, wurde er gefeuert. Als Abmeldegrund gab die Firma bei der Gebietskrankenkasse aber „unberechtigter vorzeitiger Austritt“ an. Daraufhin wandte sich der Arbeitnehmer an die AK. Dort wurde nicht nur festgestellt, dass er keineswegs „unberechtigt ausgetreten“ war. Er war auch systematisch um einen Teil seines Lohnes geprellt worden. Die AK setzte durch, dass die Leiharbeitsfirma die Abmeldung korrigierte und ihm eine Kündigungsentschädigung zahlte. Außerdem musste sie die Lohndifferenz für die falsche Einstufung begleichen. In Summe bekam der Mann durch das Einschreiten der AK 1755 Euro.

Falsche Beschäftigungsgruppe kam teuer

Eine Handelsangestellte hatte bereits fünf Jahre lang in einem Geschäft im Salzkammergut gearbeitet, als sie in die AK kam, um die Höhe ihre Entlohnung überprüfen zu lassen. Mit ihrer Vermutung, sie sei unterentlohnt, lag sie völlig richtig. Der AK-Rechtsschutz stellte fest, dass sie seit Beginn des Arbeitsverhältnisses um eine kollektivvertragliche Beschäftigungsgruppe zu niedrig eingestuft war. Das machte eine Lohndifferenz von monatlich mehr als 230 Euro aus. Nachdem die AK den Unternehmer aufgefordert hatte, die Einstufung zu korrigieren und die Differenz nachzuzahlen, verwies dieser auf die einjährige Verfallsfrist im Handelskollektivvertrag. Wegen dieser Frist können die Ansprüche nur ein Jahr rückwirkend geltend gemacht werden. Die Arbeitnehmerin wollte daraufhin nicht länger in diesem Betrieb arbeiten. Sie einigte sich mit dem Unternehmer auf eine einvernehmliche Auflösung des Dienstverhältnisses und eine Nachzahlung von 2700 Euro. Die tatsächliche Unterentlohnung über die gesamte Beschäftigungszeit hatte ein Vielfaches dieser Summe ausgemacht, war aber aufgrund der Verfallsfrist nicht mehr einklagbar.

Weit unter dem Kollektivvertrag entlohnt

Eine Brotausfahrerin aus dem Bezirk Vöcklabruck war mehrere Jahre lang im selben Betrieb beschäftigt. Zuletzt erhielt sie einen Stundenlohn in Höhe von 8,62 Euro. Da ihr dieser Betrag sehr niedrig erschien, suchte sie die Arbeiterkammer auf. Tatsächlich lag der Lohn der Frau weit unter dem kollektivvertraglichen Mindestlohn. Wegen der Verfallsfrist im Kollektivvertrag konnte die AK aber nur die Differenz für die letzten vier Monate verlangen. Allein bis zur letzten Kollektivvertragserhöhung wären der Brotausfahrerin weitere 300 Euro zugestanden. Der Arbeitgeber, der die Frau ausgenutzt hatte, musste wegen der Verfallsfrist nur einen kleinen Teil des vorenthaltenen Gesamtbetrages nachzahlen.

Anerkenntnis stoppte die Verfallsfrist

In einem anderen Fall konnte die Arbeiterkammer einer Handelsangestellten aus dem Bezirk Vöcklabruck trotz abgelaufener Verfallsfrist helfen. Nach einer einvernehmlichen Auflösung des Dienstverhältnisses hatte die Frau für das offene Gehalt sowie die anteiligen Sonderzahlungen um mehr als 1000 Euro zu wenig erhalten. Nach wiederholter telefonischer Aufforderung seiner ehemaligen Angestellten, den Betrag nachzuzahlen, erkannte der Arbeitgeber die Ansprüche zwar an, zahlte aber trotz seiner Versprechen nicht. Der Kollektivvertrag für Handelsangestellte sieht vor, dass Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis bei sonstigem Verfall innerhalb von sechs Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend gemacht werden müssen. Als die Frau die Rechtsberatung der AK in Anspruch nahm, war diese Frist bereits abgelaufen. Da der Arbeitgeber die Ansprüche aber mündlich anerkannt hatte, konnte die AK die Auszahlung vor Gericht trotzdem durchsetzen.

AK erstritt mehr als 100.000 Euro

Was es bedeutet, über einen längeren Zeitraum ohne Lohn- oder Gehaltszahlungen auskommen zu müssen, mussten neun Beschäftigte einer Leiharbeitsfirma im Bezirk Vöcklabruck erleben. Die AK vertrat die Arbeitnehmer/-innen vor Gericht, weil sie bis zu fünf Monate lang kein Geld für ihre Leistung bekommen hatten. Nach Intervention, Klage und Insolvenz des Arbeitgebers konnte die AK erreichen, dass schließlich der Insolvenzentgeltfonds für alle Ansprüche aufkam – insgesamt mehr als 100.000 Euro. Die Betroffenen hatten aber länger als ein Jahr auf ihr Geld warten müssen.

Kein Verfall ohne Lohnabrechnung

Ein Mitarbeiter eines Taxiunternehmens kam nach Beendigung seines Arbeitsverhältnisses zur AK, um seine Endabrechnung kontrollieren zu lassen. Dabei stellte der AK-Rechtsschutz fest, dass die Sonderzahlungen, die Abgeltung für den nicht verbrauchten Urlaub und in manchen schon länger zurückliegenden Monaten auch der Lohn falsch berechnet worden waren. Beinahe hätte der Mann auf das ihm zustehende Geld verzichten müssen. Der Kollektivvertrag für die Taxiunternehmen sieht nämlich vor, dass Arbeitnehmeransprüche innerhalb von drei Monaten nach Fälligkeit eingeschrieben geltend gemacht werden müssen. Der Großteil der Ansprüche lag aber weiter zurück. Dem Mann kam jedoch zugute, dass er für die fraglichen Monate keine Lohnabrechnungen erhalten hatte. Deshalb hatte auch die Verfallsfrist noch nicht zu laufen begonnen. So konnte die AK für den Arbeitnehmer außergerichtlich eine Nachzahlung von mehr als 3600 Euro durchsetzen. Hätte der Mann Lohnabrechnungen bekommen, wären die Ansprüche verfallen, selbst wenn die Abrechnungen falsch gewesen wären.

Nach 20 Jahren plötzlich zurückgestuft

Ein Verfahrenstechniker in einem Chemiebetrieb im Bezirk Vöcklabruck musste sich an die AK wenden, weil er nach 20 Jahren in derselben Lohnstufe von seinem Chef einseitig zurückgestuft worden war. Zuvor hatte sich der Arbeitnehmer geweigert, die vorgelegte Zurückstufung durch seine Unterschrift zu akzeptieren. Es ging um einen Lohnverlust von monatlich 203 Euro. Obwohl die Vorgangsweise des Arbeitgebers klar rechtswidrig war, wollte er nicht einlenken. Also musste die AK vor Gericht: Die Firma wurde zu einer Nachzahlung von 1033 Euro verurteilt. Leider war der Fall damit noch immer nicht erledigt. Denn auch nach dem Urteil blieb es beim zu niedrigen Lohn. Erst nach einer weiteren Klagsdrohung durch die AK verpflichtete sich der Arbeitgeber, dem Verfahrenstechniker bis zu dessen Pensionierung den ihm zustehenden Lohn zu zahlen. Rechnet man den Differenzbetrag bis zum frühesten Pensionsantritt, hat die AK dem Mann mehr als 22.000 Euro an Einkommen gesichert.

Job verloren und „billig“ abgespeist

Obwohl er mehr als 20 Jahre für ein Kies- und Betonwerk im Bezirk Vöcklabruck gearbeitet hatte, wurde das Arbeitsverhältnis eines Disponenten nach seiner Rückkehr aus einem Krankenstand aufgelöst. Er war arbeitsbereit, wurde aber bis zum Beendigungstermin freigestellt. Bei der Endabrechnung fehlte nicht nur die Bezahlung für die Zeit der Freistellung, sondern auch das Entgelt für offenen Urlaub sowie für Über- und Zeitausgleichstunden. Die Abfertigung war lediglich auf Basis des Grundgehalts und nicht auf Basis der regelmäßig geleisteten Arbeitszeit der letzten zwölf Monate berechnet worden. Auch die Zeiten von reduziertem Entgelt (wie Krankenstand) waren bei der Feststellung der Abfertigungshöhe nicht ausgeklammert worden. Die AK stellte diese Arbeitsrechtsverletzungen richtig: Sie listete sämtliche offenen Ansprüche auf und verlangte von der Firma die Nachzahlung. Mit Erfolg: Der Arbeitnehmer erhielt 32.000 Euro.

INNVIERTEL:

15.000 Euro für Stallburschen erkämpft

Knapp acht Monate lang hatte ein behinderter junger Mann aus dem Bezirk Braunau als Stallbursche auf einem Ponyhof gearbeitet, als er plötzlich zu Unrecht entlassen wurde. Er habe einen Zaun nicht schnell genug repariert, sodass ein liebestoller Hengst zu den läufigen Stuten gelangen konnte, so die haarsträubende Begründung. Die AK nahm sich des Falles an. Sie stieß auf verblüffende Details: Der Arbeiter hatte monatelang in einem Holzverschlag gehaust, den ihm sein Chef als „Dienstwohnung“ zur Verfügung gestellt hatte. Trotz Vollzeitarbeit waren dem Stallburschen nur 600 Euro pro Monat bezahlt worden. Selbst die Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung hatte ihm der Ponyhof-Betreiber in Rechnung gestellt. Als die AK von dem Fall erfuhr, forderte sie den Unternehmer auf, die zahlreichen offenen Ansprüche auszuführen. Dieser bestritt alle Vorwürfe. Doch weil die Beweislage gut war, musste er nach längerem Hin und Her einlenken. Der Stallbursche, der inzwischen einen guten Job hat, erhielt mehr als 15.000 Euro nachbezahlt.

Fahrverkäuferin büßte 3200 Euro ein

Eine Arbeitnehmerin aus dem Bezirk Ried war als Fahrverkäuferin bei einem Bäcker beschäftigt. Mit ihrem Chef hatte sie eine Teilzeitbeschäftigung im Ausmaß von 36 Stunden vereinbart. Sie wurde aber ein ganzes Jahr lang nicht in diesem Ausmaß eingesetzt, obwohl sie arbeitsbereit war. Als die Frau schließlich schwanger wurde, durfte sie laut Mutterschutzgesetz nicht mehr ausfahren. Sie kam auf noch weniger Stunden, weil ihr der Bäcker keine andere Arbeit zuteilte. Als die Arbeitnehmerin sich bei der AK erkundigte, errechnete diese die Lohndifferenz für den gesamten Zeitraum der Beschäftigung. Tatsächlich geltend machen konnte die Frau laut Kollektivvertrag aber nur die letzten vier Monate: Der Arbeitgeber zahlte 1600 Euro nach. Tatsächlich hätte sie Anspruch auf mehr als 4800 Euro gehabt – wenn nicht die Verfallsfrist im Bäcker-Kollektivvertrag so kurz wäre. Nach der AK-Intervention wurde die junge Frau ordnungsgemäß entlohnt und erhielt dann auch das Wochengeld in korrekter Höhe. Letztlich einigten sich die beiden Seiten auf eine einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses. In Summe machten die Lohnnachzahlung und die Wochengelderhöhung fast 7000 Euro aus, die die AK für die Frau erkämpfen konnte.

Hälfte der Ansprüche schon verfallen

Ein Kraftfahrer aus dem Bezirk Ried war von seinem Arbeitgeber zur einvernehmlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses gedrängt worden. Er stimmte aber nicht zu und wurde gekündigt. Monatelang hatte der Fahrer schon keine Überstunden mehr bezahlt bekommen. Nachfordern konnte die von ihm eingeschaltete Arbeiterkammer wegen der kurzen Verfallsfrist im Kollektivvertrag nur die nicht bezahlten Überstunden der letzten drei Monate. Dafür erhielt der Kraftfahrer rund 500 Euro nachbezahlt, zusammen mit den Beendigungsansprüchen immerhin knapp 1800 Euro. Ein etwa gleich hoher Betrag war allerdings schon verfallen.

Nachzahlung für Überstunden erreicht

Ein Angestellter aus dem Bezirk Ried hatte mit seinem Arbeitgeber ein Überstundenpauschale vereinbart, das 40 Überstunden pro Monat abdeckte. Tatsächlich leistete er in den sieben Monaten seiner Tätigkeit für die Instandhaltungsfirma 158 Überstunden über das Pauschale hinaus. Als die AK nach der Kündigung darauf hinwies, erwiderte die Firma, dass mit der Pauschale sämtliche Überstunden abgegolten seien. Bei der Endabrechnung wurden die Überstunden zwar angeführt, aber nicht bezahlt. In einer nochmaligen Intervention erklärte die AK dem Arbeitgeber, dass dieses Vorgehen ungesetzlich ist und alle über das Pauschale hinausgehenden Überstunden zusätzlich bezahlt werden müssen. Der Unternehmer lenkte ein und schloss mit dem früheren Mitarbeiter einen Vergleich. Der Angestellte bekam rund 3000 Euro nachbezahlt.

Unternehmer erfand Lohnvorschuss

Ein Kraftfahrer aus Ried war knapp drei Jahre lang in einer Transportfirma beschäftigt. Monatlang musste er jeweils rund 50 Überstunden leisten, bekam sie aber nicht bezahlt. Der Mann ließ sich von der AK beraten und forderte dann selbst seine Ansprüche ein – ohne Erfolg. Im Gegenteil: Als er seinem Chef sagte, er gehe jetzt zur Arbeiterkammer, kündigte ihn dieser mündlich. Der Unternehmer behauptete dann, der Fahrer habe selbst gekündigt. Zwar nahm er diese Aussage wieder zurück und übergab zwei Wochen später auch die in der Güterbeförderung erforderliche schriftliche Kündigung. Gleichzeitig behauptete der Unternehmer aber, dass der Kraftfahrer einen Lohnvorschuss erhalten habe, und zog ihm bei der Endabrechnung einfach 3000 Euro ab. Die AK setzte sich für den Arbeitnehmer ein und konnte nachweisen, dass er keinen Gehaltsvorschuss bekommen hatte. Schließlich klagte sie den offenen Lohn, die Überstunden der letzten drei Monate, anteilige Sonderzahlungen und den offenen Urlaub sowie die Kündigungsentschädigung ein. In Summe bekam der Kraftfahrer dann mehr als 5000 Euro nachbezahlt. Großer Wermutstropfen: Die meisten geleisteten Überstunden waren der kurzen Verfallsfrist im Kollektivvertrag zum Opfer gefallen.

Firma zahlte erst nach Exekution

Ein Arbeitnehmer aus dem Bezirk Schärding war ein knappes halbes Jahr lang als Paketzusteller in einer Transportfirma beschäftigt. Während dieser sechs Monate blieben zahlreiche Überstunden und Diäten unbezahlt. Der Mann hatte täglich mindestens zwölfteinhalb Stunden gearbeitet und war rund 60 Mal noch am späten Abend für seinen Arbeitgeber gefahren. Als er sich an die AK Schärding wandte, errechnete diese die offenen Ansprüche, musste aber gewaltige Abstriche machen: Weil der Mann erst einige Wochen nach seiner Kündigung zur AK ging, konnten nur die nicht erfolgten Zahlungen der letzten sechs Arbeitswochen verlangt werden. Hätte er die AK gleich eingeschaltet, hätten immerhin die Ansprüche der letzten drei Arbeitsmonate nachgefordert werden können. Durch die kurze Verfallsfrist fiel der Paketzusteller um rund 5000 Euro um. Trotzdem konnte die AK vor Gericht fast 3000 Euro an Überstunden, Diäten und Fahrtkosten erkämpfen. Weil die Transportfirma weder auf die Schreiben der AK reagierte noch nach dem Urteil freiwillig zahlte, musste eine Exekution beantragt werden. Erst dadurch kam der Arbeitnehmer endlich zu seinem Geld.

33.000 Euro Nachzahlung erstritten

Eine leitende Angestellte aus dem Bezirk Schärding war jahrelang für 34 Filialen und rund 150 Mitarbeiter/-innen zuständig. Sie machte regelmäßig Unmengen von Überstunden, die über ihre All-In-Vereinbarung hinausgingen. Zudem wurde ihr nach einigen Jahren bewusst, dass sie zu niedrig eingestuft war. Sie ließ die AK die Gehaltsdifferenz durch die Unterentlohnung sowie die nicht bezahlten Überstunden berechnen: mehr als 23.700 Euro für das eine Jahr innerhalb der Verfallsfrist. Alle übrigen Ansprüche waren verfallen. Laut Berechnungen der AK dürfte ihr wegen der konstanten Überstundenleistung über Jahre hinweg ein Vielfaches des eingeforderten Betrages entgangen sein. Das Unternehmen bot unverschämte 500 Euro als Vergleichszahlung. Daraufhin klagte die AK. Während des Verfahrens wurde die Frau auch noch wegen angeblicher Arbeitsverweigerung entlassen. Tatsächlich wurde sie – sichtlich gezeichnet vom Rechtsstreit mit ihrem Arbeitgeber – ärztlich krank geschrieben. Die AK reichte bei Gericht eine Entlassungsanfechtung ein und verlangte die offenen, nicht verfallenen Ansprüche. Letztlich bekam die Angestellte rund 33.000 Euro nachbezahlt.

Lohnvereinbarung einfach ignoriert

Ein Handelsangestellter aus dem Bezirk Schärding hatte mit seinem Arbeitgeber im Arbeitsvertrag ein Fixum in Höhe von 3500 Euro und zwei Prozent Umsatzbeteiligung vereinbart. Das Arbeitsverhältnis endete nach sieben Monaten durch einvernehmliche Auflösung. Da der Mann monatelang weniger bezahlt bekommen hatte als vereinbart, wandte er sich an die Arbeiterkammer. Diese machte beim Unternehmen die offenen Ansprüche geltend: Neben dem ausstehenden Gehalt auch noch nicht bezahltes Urlaubs- und Weihnachtsgeld. Die Firma bot ihrem früheren Mitarbeiter 2000 Euro an – zu wenig für den Angestellten. Auch ein neuerliches Vergleichsangebot in Höhe von knapp 3000 Euro lehnte er ab. Die AK klagte für ihn die offenen Ansprüche ein. Erst jetzt gab die Firma nach: Die Parteien konnten sich schließlich in einem gerichtlichen Vergleich auf eine Nachzahlung von 6700 Euro einigen.

Verfallsfrist kostete Elektriker 2000 Euro

Ein Arbeitnehmer aus dem Bezirk Braunau war mehr als 13 Jahre lang als Elektriker in einer Konzernfiliale in Braunau beschäftigt. Während dieser Zeit war er viel auf Montage und musste laufend Überstunden leisten. Von 323 Überstunden waren 192 ohne Zuschlag als Zeitausgleich verbraucht worden. Die übrigen Überstunden waren unbezahlt geblieben. Da der Arbeitgeber laufend Arbeitszeitaufzeichnungen korrigiert hatte, weil die gesetzliche höchstzulässige Arbeitszeit regelmäßig überschritten wurde, war es der AK nicht möglich, alle offenen Ansprüche genau zu berechnen. Aufgrund der vorliegenden Aufzeichnungen wurde aber ein Anspruch von rund 5000 Euro festgestellt und eingefordert. Tatsächlich musste der Mann gewaltige Abstriche machen. Aufgrund der sechsmonatigen Verfallsfrist im Kollektivvertrag für das Metallgewerbe war ein beträchtlicher Teil der nicht bezahlten Überstunden bereits verfallen. Arbeitnehmer und Arbeitgeber einigten sich schließlich auf einen außergerichtlichen Vergleich: Die Firma überwies dem Elektriker nachträglich 3000 Euro für die geleisteten Überstunden und die nicht berücksichtigten Zuschläge.

Angestellte um 22.000 Euro geprellt

Eine Speditionsangestellte aus dem Bezirk Braunau war jahrelang zu niedrig eingestuft – um mehr als 500 Euro im Monat. Als sie ihren Arbeitgeber darauf hinwies, wurde sie gekündigt. Sie wandte sich an die AK und ließ die Gehaltsdifferenz durch die Unterentlohnung berechnen. Ergebnis: In den zweieinhalb Jahren ihrer Tätigkeit für das Unternehmen hatte die Frau um rund 22.000 Euro zu wenig an Gehalt und Sonderzahlungen erhalten. Tatsächlich geltend machen konnte die AK aber nur die offenen Ansprüche für die letzten sechs Monate – so lange ist die Verfallsfrist im Kollektivvertrag für Angestellte des Metallgewerbes. Alle übrigen Ansprüche – rund 14.500 Euro – waren verfallen. Nachbezahlt wurden der Frau letztlich etwas mehr als 7600 Euro.

Probezeit rechtswidrig ausgedehnt

Das Arbeitsverhältnis eines Disponenten aus dem Bezirk Braunau wurde nach zwei Monaten „in der Probezeit“ aufgelöst. Tatsächlich darf eine Probezeit maximal ein Monat dauern. Es lag daher eine fristwidrige Kündigung vor. Außerdem hatte der Mann auch ein Monat lang kein Gehalt bekommen. Die AK konfrontierte das Unternehmen mit diesen Fehlern. Sie forderte die offenen Zahlungen und die Kündigungsentschädigung. Das Unternehmen – eine Spedition – lenkte letztlich doch ein und überwies ihrem ehemaligen Mitarbeiter etwas mehr als 12.000 Euro.

Leiharbeiter mehrfach geschädigt

Ein Leiharbeiter aus dem Bezirk Braunau war etwas mehr als sieben Monate in einer Molkerei als Staplerfahrer beschäftigt. Während dieser Zeit bekam er Überstunden ohne Zuschlag eins zu eins als Zeitausgleich abgegolten. Die Sonderzahlungen waren zu gering, und auch kollektivvertraglich zustehende Zulagen wie die Staplerzulage und die Kühlraumzulage wurden ihm nicht bezahlt. Die AK wies die Leiharbeitsfirma auf die Unterentlohnung hin und erreichte nach einigen Verhandlungen eine Nachzahlung von knapp 1600 Euro für den Mann.

Vordienstzeiten nicht berücksichtigt

Eine Telefonistin aus dem Bezirk Braunau hatte bei ihrem Arbeitgeber auf geringfügiger Basis zu arbeiten begonnen. Nach wenigen Monaten wurde der Arbeitsvertrag abgeändert und das Stundenausmaß einvernehmlich auf 20 Stunden aufgestockt. Nachdem das Unternehmen die Arbeitnehmerin gekündigt hatte, wurde die Frau während ihrer Kündigungsfrist freigestellt und einseitig wieder auf Geringfügigkeit zurückgestuft. Sie ging zur AK, die beim Unternehmen die Auszahlung der ausstehenden Löhne auf 20-Stunden-Basis bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses verlangte. Außerdem machte die AK eine kollektivvertragliche Unterentlohnung geltend. Letztlich bekam die Telefonistin fast 2800 Euro nachbezahlt.

