

Durchsetzung von Ansprüchen



Wie Sie zu Ihrem Recht kommen

AK-Hotline ☎ 05 7799-0

Meine AK. Ganz groß für mich da.



www.akstmk.at



Hauptaufgabe der Arbeiterkammer ist es, die Interessen der ArbeitnehmerInnen gegenüber dem Staat und den Arbeitgebern zu vertreten. Im Extremfall unterstützt die Arbeiterkammer Sie als ArbeitnehmerIn auch dabei, wenn Sie Ihre Ansprüche aus einem Arbeitsverhältnis vor Gericht durchsetzen müssen.

Ihr

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'J. Pessler'.

Josef Pessler
AK-Präsident

DURCHSETZUNG VON ANSPRÜCHEN

RECHTZEITIGES GELTENDMACHEN VON ANSPRÜCHEN (VERFALL – VERJÄHRUNG)

Viele arbeitsrechtliche Ansprüche sind dadurch gekennzeichnet, dass sie innerhalb unterschiedlich langer Fristen beim/bei der ArbeitgeberIn geltend zu machen sind. Geschieht dies nicht, kann ein Anspruch unter Umständen auch verfallen, das heißt dem Grunde nach untergehen.

1. Verfall

Verfallsfristen können sowohl in Gesetzen als auch in Kollektivverträgen, Betriebsvereinbarungen oder Arbeitsverträgen geregelt bzw. beinhaltet sein. Es ist unbedingt erforderlich, über mögliche Verfallsfristen informiert zu sein, weil bei nicht rechtzeitiger Geltendmachung von Ansprüchen eine erfolgreiche Durchsetzung von vornherein ausgeschlossen ist.

„Geltendmachung“ bedeutet grundsätzlich ein ernstliches Fordern einer Leistung.

Die Schriftlichkeit, die unter Umständen nach manchen Kollektivverträgen erforderlich ist, empfiehlt sich aus Beweisgründen in jedem Fall.

2. Verjährung

Vom Verfall eines Anspruchs ist die Verjährung zu unterscheiden. Ein verjährter Anspruch kann nicht mehr gerichtlich geltend gemacht werden.

Durch eine außergerichtliche Geltendmachung kann wohl dem Verfall, nicht aber der Verjährung begegnet werden.

Die Verjährungsfrist beträgt für Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis grundsätzlich drei Jahre (§ 1486 ABGB), eine (kollektiv-)vertragliche Verkürzung der Verjährungsfrist ist allerdings möglich.

Das Anerkenntnis des/der Arbeitgebers/-geberin unterbricht die Verjährungs-(Verfalls-)Frist; das bedeutet, dass dadurch die Frist neuerlich zu laufen beginnt.

Ebenso unterbricht die Einbringung der Klage die Verjährung.

Unterscheide:

1. Ein verjährter Anspruch kann nicht mehr eingeklagt, wohl aber erfüllt werden.
2. Ein verfallener Anspruch ist dem Grunde nach untergegangen, also vernichtet.

Gewisse Verfallsbestimmungen schreiben allerdings die gerichtliche Geltendmachung innerhalb der Verfallsfrist vor, z. B. bei ungerechtfertigter Entlassung ist die Klage wegen der daraus resultierenden Ersatzansprüche innerhalb von sechs Monaten ab Entlassungstag einzubringen (§ 1162 d ABGB, § 34 Angestelltengesetz).

Das arbeits- und sozialgerichtliche Verfahren

Das seit 1.1.1987 geltende Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz (ASGG) regelt das Verfahren in arbeitsrechtlichen Streitigkeiten zwischen ArbeitnehmerIn und ArbeitgeberIn.

Jedes Landesgericht ist als Arbeits- und Sozialgericht (ASG) in erster Instanz zuständig, in Wien besteht ein selbständiges ASG.

Wo ist die Klage einzubringen?

Die örtliche Zuständigkeit richtet sich nach Wahl des Klägers/der Klägerin

1. nach dem ordentlichen Wohnsitz des/der Arbeitnehmers/-nehmerin während des Arbeitsverhältnisses und im Zeitpunkt der Beendigung desselben,
2. nach dem Sitz des Unternehmens (Betriebes),
3. nach dem Ort der Erbringung der Arbeitsleistung,
4. nach dem Ort der Entgeltauszahlung.

Ansprüche gegen den/die ArbeitgeberIn sind durch Klage beim örtlich zuständigen Arbeits- und Sozialgericht geltend zu machen.

5. bei grenzüberschreitender Entsendung oder Arbeitskräfteüberlassung aus EWR-Mitgliedsstaaten nach dem Ort der Arbeitsleistung hinsichtlich der sich aus dem Arbeitsverhältnis während der Dauer der Arbeitsleistung in Österreich ergebenden Ansprüche.

Die Klage kann vom Kläger/von der Klägerin selbst direkt bei Gericht eingebracht werden (Protokollarklage), dafür ist die genaue Kenntnis der Ansprüche dem Grunde nach (z. B. Lohn, Urlaubsentschädigung usw.) und der Höhe nach erforderlich.

Worauf ist das Klagebegehren gerichtet?

Man unterscheidet grundsätzlich drei Arten von Klagen:

1. Leistungsklage: Der Kläger/die Klägerin begehrt von der beklagten Partei eine konkrete Leistung, z. B. Zahlung des offenen Lohnes, Ausstellung eines Arbeitszeugnisses usw.

2. Feststellungsklage: Der Kläger/die Klägerin begehrt die Feststellung über das Bestehen oder Nichtbestehen eines Rechtes oder Rechtsverhältnisses, z. B. die Feststellung, dass die vom/von der ArbeitgeberIn ausgesprochene Kündigung des Arbeitsverhältnisses wegen Schwangerschaft der Gekündigten rechtsunwirksam ist.

3. Rechtsgestaltungsklage: Der Kläger/die Klägerin begehrt damit die Veränderung des bestehenden rechtlichen Zustandes, z. B. Anfechtung einer Kündigung wegen sozialer Ungerechtigkeit.

Klagen unterliegen strengen Formvorschriften, eine umfassende Beratung vor Klageeinbringung ist daher unerlässlich.

Ist ein Rechtsbeistand erforderlich?

Eine Vertretung vor Gericht ist in erster Instanz nicht unbedingt erforderlich, jedenfalls aber empfehlenswert (siehe Rechtsschutz).

Für unvertretene Personen oder nicht qualifiziert vertretene Personen besteht eine richterliche Anleitungs- und Belehrungspflicht.

Dabei sind den Unvertretenen seitens des Gerichts die erforderlichen Hinweise, die für das Verfahren und die geltend gemachten Ansprüche von Bedeutung sind, zu geben.

Wie ist das Gericht besetzt?

Das Gericht ist mit einem Berufsrichter und zwei Laienrichtern besetzt. Laienrichter sind fachkundige Personen aus dem Kreis der ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen. Die Verhandlungsführung obliegt dem Berufsrichter. Die Laienrichter sind, so wie der Berufsrichter, zur Objektivität verpflichtet, sie sollen in erster Linie ihre praktischen Erfahrungen in einen arbeitsrechtlichen Prozess einbringen und haben das Recht, Fragen zu stellen und Vorschläge über weitere Prozessschritte zu unterbreiten. Das Gericht entscheidet nach Beratung im Senat, also Berufsrichter und Laienrichter.

Wie können begehrte Ansprüche bewiesen werden?

Im Verfahren vor dem Arbeits- und Sozialgericht sind die vom/von der ArbeitnehmerIn in der Klage angeführten Ansprüche zu beweisen. Die erfolgreiche Durchsetzung scheidet oft daran, dass keine entsprechenden Beweismittel angeboten werden (können). Man unterscheidet folgende Beweismittel:

1. Zeugen: Darunter versteht man Personen, die aus eigener Wahrnehmung über anspruchswesentliche Umstände Auskunft geben können, z. B. ein Arbeitskollege kann bestätigen, dass die klagsweise geltend gemachte Überstundenentlohnung vom Arbeitnehmer bereits ordnungsgemäß außergerichtlich verlangt wurde und daher nicht verfallen ist; außerdem kann er die Überstundenleistungen an sich ebenfalls aus eigener Wahrnehmung bestätigen.

2. Urkunden: Das sind alle Schriftstücke, aus denen der Anspruch abgeleitet oder nachvollzogen werden kann, z. B. Arbeitszeitaufzeichnungen, Lohnkonto, Kündigungsschreiben, Arbeitszeugnis usw.

3. Sachverständige: Manche prozesswesentlichen Fragen können nur nach Einholung eines Gutachtens eines gerichtlich beideten Sachverständigen beantwortet werden, z. B. medizinischer Sachverständiger bei Beurteilung der Frage, ob die Fortsetzung einer Tätigkeit

eine Gesundheitsgefährdung nach sich gezogen hätte; Buchsachverständiger bei komplizierten Provisionsabrechnungen usw.

4. Ortsaugenschein: Das Gericht erhebt Beweise an Ort und Stelle, z. B. bei Versetzung auf einen anderen Arbeitsplatz, zur Beurteilung der Frage, ob eine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen eingetreten ist; häufig auch bei Verkehrsunfällen (Unfall anlässlich einer Dienstreise) usw.

5. Parteienvernehmung: Letztlich hat der Kläger/die Klägerin, aber auch der/die Beklagte die Möglichkeit, zu den prozessgegenständlichen Themen Stellung zu nehmen.

Vorbereitende Verhandlung, Bekanntgabe des Prozessprogramms

Nach Klageeinbringung hat das Gericht eine vorbereitende Verhandlung anzuberaumen. Dies dient zur Entscheidung über Prozesseinreden, Erörterungen der Sach- und Rechtsvorbringen und einem Vergleichsversuch. Scheitert der Vergleichsversuch, ist der weitere Prozessfortgang zu erörtern und das Prozessprogramm bekannt zu geben. Es soll die zeitliche Reihenfolge der Beweisaufnahmen festgelegt werden. Es können aber auch bereits Beweisaufnahmen durchgeführt werden.

Das Gericht kann anlässlich der Anberaumung der vorbereitenden Verhandlung Aufträge zur Urkundenvorlage oder Aufträge zu einem Schriftsatzwechsel erteilen. Die Beweismittel sind, sofern sie nicht schon in der Klage angeführt sind, spätestens in der vorbereitenden Verhandlung anzuführen. Scheitert der Vergleichsversuch in der vorbereitenden Verhandlung, wird die Verhandlung erstreckt.

Neue Vorbringen und neue Beweisanbote sind bis zum Schluss der mündlichen Streitverhandlung möglich. Bei späterem Vorbringen ist jedoch zu beachten, dass, wenn sich durch das neue Vorbringen und Beweisanbot eine erhebliche Verfahrensverzögerung ergibt und grobes Verschulden am verspäteten Vorbringen vorhanden ist, das Gericht den Beweisantrag zurückweisen kann.

Nach durchgeführtem Beweisverfahren wird der Schluss des Verfahrens beschlossen und ein Urteil gefällt.

Wie wird ein Verfahren beendet?

Grundsätzlich sind Verfahrensbeendigungen vor, während und nach dem Beweisverfahren (siehe oben) denkbar.

Folgende Beendigungsarten sind zu unterscheiden:

Zahlungsbefehl (ZB): Liegt der eingeklagte Betrag bei bis

€ 75.000,-, ergeht an die beklagte Partei nach Klagseinbringung ein Zahlungsbefehl.

Dagegen kann der/die Beklagte innerhalb von 4 Wochen ab Zustellung Einspruch erheben.

In diesem Fall wird ein ordentliches Verfahren eingeleitet.

Lässt der/die Beklagte die vierwöchige Frist ungenützt verstreichen, erwächst der ZB in Rechtskraft und ist vollstreckbar (siehe unter Exekution).

Versäumungsurteil (VU): Wird die erste Verhandlung (vorbereitende Verhandlung) von einer der beiden Prozessparteien versäumt, so ist über Antrag der erschienenen Partei mit VU zu entscheiden. Erscheint der/die beklagte Arbeitgeber/in nicht, so ist dem/der Arbeitnehmer/in der volle Betrag bzw. noch offene Betrag zuzusprechen. Gegen ein VU hat die säumige Partei, wenn sie die erste Verfahrensverhandlung versäumt, die Möglichkeit, das Rechtsmittel des Widerspruchs zu ergreifen. Ist bereits ein Einspruch gegen einen Zahlungsbefehl ergangen, kann das Versäumungsurteil durch Berufung bekämpft werden. Wird kein fristgerechtes Rechtsmittel ergriffen, wird das Versäumungsurteil rechtskräftig und vollstreckbar.

Ruhen des Verfahrens: Erscheint bei der (ersten) Verhandlung keine der beiden Parteien, so tritt Ruhen des Verfahrens ein. Ein Ruhen kann von beiden Parteien auch jederzeit vereinbart werden (z. B. im Falle der Einigung

während des Prozesses). Bei Ruhen des Verfahrens kann dieses erst nach Ablauf von drei Monaten von einer der Parteien über Antrag fortgesetzt werden.

Zurücknahme der Klage: Ist eine erfolgreiche Prozessführung für den Kläger unwahrscheinlich und der Gegner mit einem Ruhen nicht einverstanden, kann die Klage zurückgezogen werden. In der Regel sind damit ein Anspruchsverzicht und der Ersatz sämtlicher gegnerischer Prozesskosten durch den Kläger verbunden.

„Ewiges Ruhen“: Diese Beendigung bedarf einer Vereinbarung, wobei der Prozess durch Ruhen (siehe oben) beendet wird und gleichzeitig ein Anspruchsverzicht dieser Vereinbarung zugrunde liegt (derartige Vereinbarungen sollten nur nach ausführlicher Beratung über die Folgen getroffen werden).

Anerkenntnis(-Urteil): Das Anerkenntnis des Klagebegehrens durch den/die Beklagte/n ist zu jeder Zeit möglich. In diesem Fall kann der Kläger/die Klägerin ein Anerkenntnisurteil beantragen; wird nur ein Teil anerkannt, ist ein Teilanerkenniturteil zu beantragen.

Vergleich: Die durch Einigung der Parteien erzielte vergleichsweise Bereinigung eines Rechtsstreits ist in jedem Stadium des Verfahrens möglich. Gerade in arbeitsrechtlichen Auseinandersetzungen kommt diese Form der Beendigung häufig vor und wird auch seitens des Gerichts angeregt. Üblicherweise ist der Vergleich durch beiderseitiges Nachgeben und die Vereinbarung, dass damit alle Ansprüche bereinigt sind (Generalklausel), gekennzeichnet.

Ein vor Gericht geschlossener und protokollierter Vergleich stellt ebenfalls einen Exekutionstitel dar.

Urteil: Im Anschluss an das Beweisverfahren wird die Verhandlung geschlossen. Nach Beratung (Berufsrichter und fachkundige Laienrichter) ergeht ein Urteil, das mündlich verkündet werden kann. Geschieht dies nicht, ist die Zustellung der schriftlichen Urteilsausfertigung abzuwarten.

Wird das Urteil mündlich verkündet, muss der/die Unterlegene die Berufung sofort nach der Verkündigung mündlich oder binnen 14 Tagen ab Zustellung der Protokollabschrift über jene Tagsatzung zur mündlichen Verhandlung, in der das Urteil verkündet worden ist, anmelden.

Erst mit Zugang der schriftlichen Urteilsausfertigung kann die eigentliche Berufung innerhalb von vier Wochen ab Zustellung erhoben werden.

Die Berufung ist schriftlich an das Berufungsgericht (Oberlandesgericht) zu richten und innerhalb der Berufungsfrist beim Erstgericht (Arbeits- und Sozialgericht) einzubringen.

Die Berufung muss entweder von einem Rechtsanwalt oder einem qualifizierten Vertreter einer Interessenvertretung (AK, ÖGB) unterschrieben sein.

Gegen Entscheidungen des Berufungsgerichts ist unter bestimmten Voraussetzungen die Revision an den Obersten Gerichtshof (OGH) möglich, diese ist ausschließlich von einem Rechtsanwalt vorzunehmen.

Exekution

Wird gegen eine gerichtliche Entscheidung kein Rechtsmittel erhoben (z. B. Berufung gegen ein Urteil, Widerspruch gegen ein Versäumungsurteil), tritt nach Ablauf der Rechtsmittelfrist deren Rechtskraft ein.

Leistet der Prozessgegner trotz Vorliegens eines Exekutionstitels (Urteil, Vergleich usw.) nicht, kann die Einleitung des Exekutionsverfahrens beim zuständigen Exekutionsgericht (Bezirksgericht) beantragt werden. Die Zuständigkeit des Exekutionsgerichts richtet sich nach dem Wohnsitz des/der Verpflichteten, bei ArbeitgeberInnen auch nach dem Sitz des Unternehmens.

Kosten/Verfahrenshilfe

Klagen beim Arbeits- und Sozialgericht sind vom Kläger/von der Klägerin bei Klagseinbringung zu vergebühren, die Höhe der Pauschalgebühr ist von der Höhe des Klagsbetrages abhängig.

Streitwert	Gebühren
bis € 2.500,-	gebührenfrei
über € 2.500,- bis € 3.500,-	€ 163,-
über € 3.500,- bis € 7.000,-	€ 299,-
über € 7.000,- bis € 35.000,-	€ 707,-
über € 35.000,- bis € 70.000,-	€ 1.389,-
über € 70.000,- bis € 140.000,-	€ 2.779,-

BGBI. I-190/2013 (Gerichtsgebühren und Bemessungsgrundlagen)

Ist jemand außerstande, die Kosten der Prozessführung ohne Beeinträchtigung des notwendigen Unterhalts zu bestreiten, kann mit Vorlage eines Vermögensverzeichnisses bei Gericht Verfahrenshilfe beantragt werden. Wird diese genehmigt, ist keine Vergebührung der Klage erforderlich.

Verfahrenshilfe befreit den/die Betroffene/n nicht vom Ersatz allfälliger gegnerischer Kosten. Das Gericht prüft nach Abschluss des Verfahrens drei Jahre lang die Vermögensverhältnisse.

Kosten sind dem Prozessgegner im Falle des Prozessverlustes zu ersetzen, bei teilweisem Prozessgewinn ist ein teilweiser Kostenersatz möglich.

Rechtsschutz – Rechtsbeistand (Vertretung)

Seit 1.1.1992 gewähren die Arbeiterkammern allen kammerzugehörigen ArbeitnehmerInnen Rechtsschutz in Arbeits- und Sozialrechtssachen nach Maßgabe des Rechtsschutzregulativs.

Gewerkschaftsmitgliedern wird seitens der zuständigen Fachgewerkschaft Rechtsschutz gewährt.

Die Gewerkschaft übernimmt dabei die Vertretung bei Gericht und sämtliche Verfahrenskosten.

Voraussetzung ist aber in der Regel, dass der/die ArbeitnehmerIn wenigstens sechs Monate vor dem Rechtsschutzfall beigetreten ist.

GERICHTSBARKEIT

1. Landesgericht für ZRS Graz

als Arbeits- und Sozialgericht

Marburgerkai 49, 8010 Graz

Telefon: 0 316/80 64-0

Amtstag:

Dienstag von 8 bis 12 Uhr.

Gerichtstag beim Bezirksgericht Fürstenfeld,

Schillerstraße 9,

8280 Fürstenfeld, Telefon 0 33 82/52 4 43,

Dienstag von 8 bis 10 Uhr

2. Landesgericht Leoben

als Arbeits- und Sozialgericht

Erzherzog-Johann-Straße 3, 8700 Leoben

Telefon 0 38 42/404-0

Amtstag:

Dienstag von 8 bis 12 Uhr.

Gerichtstag beim Bezirksgericht Liezen,

Ausseer Straße 34,

8940 Liezen, Telefon 0 36 12/22 4 55-0,

Dienstag von 8 bis 12.30 Uhr



Foto: Fotolia

**WIR GEBEN DER
GERECHTIGKEIT
MEHR GEWICHT.**

Recht haben – Recht bekommen

Die Arbeiterkammer macht den Unterschied, ob Sie Recht haben oder es auch bekommen. Egal ob ausstehendes Gehalt, Entlohnung für Überstunden oder andere berufliche Probleme: Die AK-ExpertInnen geben kompetent Auskunft und vertreten Sie im Ernstfall vor Gericht.

AK-Hotline ☎ 05 7799-0
AK. Gerechtigkeit muss sein.



www.akstmk.at

Auskünfte arbeitsrechtliche Fragen	DW 2475arbeitsrecht@akstmk.at
Auskünfte sozialrechtliche Fragen	DW 2442soziaversicherungsrecht@akstmk.at
Auskünfte Wirtschaftspolitik und Statistik	DW 2501wirtschaft@akstmk.at
Auskünfte zu Konsumentenschutzfragen	DW2396konsumentenschutz@akstmk.at
Auskünfte in Betriebsratsangelegenheiten und in ArbeitnehmerInnenschutzfragen	DW 2448arbeitnehmerschutz@akstmk.at
Auskünfte Bildung, Jugend und Betriebssport	DW 2427bjb@akstmk.at
AK-Saalverwaltung	DW 2267saalverwaltung@akstmk.at
AK-Broschürenzentrum	DW 2296broschuerenzentrum@akstmk.at
Präsidialbüro/Presse	DW 2205praesidium@akstmk.at
Marketing und Kommunikation	DW 2234marketing@akstmk.at
Bibliothek und Infothek	DW 2371bibliothek@akstmk.at

AUSSENSTELLEN

8600 Bruck/Mur , Schillerstraße 22.....	DW 3100bruck-mur@akstmk.at
8530 Deutschlandsberg , Rathausgasse 3.....	DW 3200deutschlandsberg@akstmk.at
8330 Feldbach (Südoststeiermark) , Ringstraße 5.....	DW 3300suedoststeiermark@akstmk.at
8280 Fürstenfeld , Hauptplatz 12.....	DW 3400fuerstenfeld@akstmk.at
8230 Hartberg , Ressavarstraße 16.....	DW 3500hartberg@akstmk.at
8430 Leibnitz , Karl-Morré-Straße 6.....	DW 3800leibnitz@akstmk.at
8701 Leoben , Buchmüllerplatz 2.....	DW 3900leoben@akstmk.at
8940 Liezen , Ausseer Straße 42.....	DW 4000liezen@akstmk.at
8850 Murau , Bundesstraße 7.....	DW 4100murau@akstmk.at
8680 Mürzzuschlag , Bleckmanngasse 8.....	DW 4200muerzzuschlag@akstmk.at
8570 Voitsberg , Schillerstraße 4.....	DW 4300voitsberg@akstmk.at
8160 Weiz , Birkfelder Straße 22.....	DW 4400weiz@akstmk.at
8740 Zeltweg (Murtal) , Hauptstraße 82.....	DW 4500murtal@akstmk.at

AK-VOLKSHOCHSCHULE

Hans-Resel-Gasse 6, 8020 Graz.....DW 5000.....vhs@akstmk.at

OTTO-MÖBES-AKADEMIE

Stiftingtalstraße 240, 8010 Graz.....DW 6000.....omak@akstmk.at

SIE KÖNNEN SICH AUCH AN IHRE GEWERKSCHAFT WENDEN!