

BERICHT
DER RECHTSABTEILUNG ÜBER DIE RECHTSSCHUTZTÄTIGKEIT IM
JAHRE 2006
Arbeits- und sozialrechtliche Prozesse sowie Interventionserfolge

Im Jahre 2006 eingebrachte Klagen bei	Arbeitsgerichten	Sozialgerichten	zusammen
Wien	9	30	39
Niederösterreich	5	58	63
Burgenland	0	7	7
Oberösterreich	3	12	15
Salzburg	1	16	17
Tirol	1	10	11
Vorarlberg	0	0	0
Steiermark	2	23	25
Kärnten	0	13	13
Summe	21	169	190

Anmerkung

Im Vergleich dazu die Prozesstätigkeit gegenüber den Vorjahren: 2004: 220 Fälle, 2005: 196 Fälle.

Von der Rechtsabteilung selbst wurden 68 Arbeitsgerichtsverhandlungen 1. Instanz (2005: 72) und 1 Berufungsverhandlung sowie 193 Sozialgerichtsverhandlungen 1. Instanz (2005: 208) und 1 Berufungsverhandlung verrichtet.

Von 17 im Berichtsjahr beendeten Arbeitsgerichtsprozessen wurden 10 (= 59 %; 2005: 69 %; 2004: 86%) erfolgreich abgeschlossen. Die Erfolgsquote des Vorjahres konnte deswegen nicht erreicht werden, weil in einigen Fällen zur Vermeidung der Verjährung strittiger Ansprüche unserer Mitglieder gegenüber dem Dienstgeber die Klageerhebung erforderlich war.

X) In der folgenden Tabelle sind die zahlenmäßig einwandfrei nachweisbaren für unsere Mitglieder erzielten Beträge enthalten.

xx) Aufmerksam gemacht wird noch darauf, dass die unter "Wien" verzeichneten Interventionserfolge solche der Rechtsabteilung für Mitglieder aus allen Bundesländern darstellen. Auch die Erfolge der Prozesse vor den Sozialgerichten aus ganz Österreich sind hier vermerkt. Die Rechtsabteilung konnte 2006 für eine

große Anzahl von Mitgliedern eine Nachzahlung von rund € 1.783.630,- erreichen.

	Urteile (Arbeitsgerichtsverfahren)	Vergleiche	Interventionen und andere Verfahren X)	Summe
Wien	50.000,00	86.700,00	4.013.576,99	4.150.276,99
NÖ	-----	1.800,00	99.666,67	101.466,67
K	-----	-----	27.745,40	27.745,40
OÖ	-----	34.000,00	48.035,32	82.035,32
Stmk	-----	-----	21.001,79	21.001,79
Slbg	-----	3.940,00	5.747,20	9.687,20
Tirol	-----	-----	10.910,32	10.910,32
Vlbg	-----	-----	-----	-----
Bgld	-----	-----	109.664,64	109.664,64
Summe €	50.000,00	126.440,00	4.336.348,33	4.512.788,33
Vergleichszahlen				
(€) 2005	698.398,29	329.856,49	8.643.066,00	9.671.320,78
(€) 2004	597.700,00	405.047,08	6.958.524,34	7.961.271,42
(€) 2003	7.000,00	61.801,00	4.229.181,04	4.297.982,04
(€) 2002	78.805,10	341.974,14	3.256.064,96	3.676.844,20
(ATS) 2001	4.149.954,00	8.010.109,90	46.704.298,49	58.864.362,39

Die **Erfolgsziffer** im Jahre **2006** in Höhe von **€ 4.512.788,33**

ergibt sich daraus, dass für viele unserer Mitglieder Beträge erstritten bzw Forderungen gegen sie abgewehrt werden konnten. Im langjährigen Durchschnitt konnte wieder eine Steigerung der erstrittenen Gelder für unsere Mitglieder erreicht werden.

Verwaltungs- und Verfassungsgerichtshofbeschwerden - der Rechtsschutz für den Beamten

Auch das Berichtsjahr 2006 ist wieder durch ein deutliches Übergewicht der Verwaltungsgerichtshofbeschwerden gegenüber Arbeitsgerichtsverfahren gekennzeichnet. 135 Beschwerden (2005: 124) wurden eingebracht.

92 Verwaltungsgerichtshofbeschwerden wurden 2006 abgeschlossen, und zwar erfolgten 18 Klaglosstellungen und 44 Bescheidaufhebungen. 30 Beschwerden hatten keinen Erfolg. 67 % aller Beschwerden führten somit (2005: 52 %) zur Aufhebung der angefochtenen Bescheide.

Im Jahre 2006 wurde in 46 Fällen (2005: 34) der Verfassungsgerichtshof angerufen. Die wiederum im Vergleich zu früheren Jahren große Zahl der Beschwerden im Berichtszeitraum ist dadurch erklärbar, dass verschlechternde gesetzliche Änderungen im Pensions- und Dienstrecht zur Prüfung auf deren Verfassungskonformität mit gewerkschaftlichem Rechtsschutz an den Verfassungsgerichtshof herangetragen wurden.

Bei den vom Verfassungsgerichtshof 2006 abgeschlossenen 24 Fällen führten 16 zu einer negativen und 8 Beschwerden zu einer positiven Entscheidung. Die negativ erledigten Fälle betrafen ua Entscheidungen, in denen der Verfassungsgerichtshof die Behandlung der Beschwerde abgelehnt und sie an den Verwaltungsgerichtshof abgetreten hat. Die Anrufung des Verfassungsgerichtshofes führt in den meisten Fällen nur zu einer Verzögerung der Beschwerdeerledigung, weil häufig mit einer Ablehnung der Behandlung und Abtretung an den Verwaltungsgerichtshof zu rechnen ist. Überwiegend dienen Verfassungsgerichtshofbeschwerden dazu, die amtswegige Einleitung eines Gesetzes- oder Prüfungsverfahrens anzustreben, um die Aufhebung von Bestimmungen zu erreichen.

Diese steigende Zahl von Beschwerden zeigt, wie sehr gerade der Beamte den Rechtsschutz seiner Gewerkschaft benötigt.

Die zentrale Bearbeitung aller Beschwerden durch die Rechtsabteilung, der auch sämtliche bisher ergangenen Erkenntnisse des Verfassungs- und Verwaltungsgerichtshofes zur Verfügung stehen, garantiert den Gewerkschaftsmitgliedern die bestmöglichen Erfolgchancen bei der Vertretung in Dienstrechtsverfahren.

Die richtungsweisenden, von der Rechtsabteilung herbeigeführten Entscheidungen des Verfassungsgerichtshofes und des Verwaltungsgerichtshofes wurden in den von der GÖD-Rechtsabteilung herausgegebenen "**Mitteilungen dienstrechtlicher Entscheidungen**" veröffentlicht (siehe Anhang). Sind auch unter www.goed.at abrufbar.

Rechtsschutz in Straf-, Disziplinarverfahren und Zivilprozessen

In Straf- und Disziplinarverfahren sowie für Zivilprozesse wurden 687 Mitgliedern (2005: 695) Rechtsanwälte, davon in vielen Fällen für mehrere Instanzen, kostenlos beigestellt. In sämtlichen Fällen liegt selbstverständlich der vom Rechtsschutzregulativ für die Rechtsschutzgewährung geforderte unmittelbare Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis vor.

Im öffentlichen Dienst gibt es eine große Zahl von Berufsdelikten (wir verweisen beispielsweise auf Verkehrsunfälle im Dienst, wenn die Versicherung den Lenkern keinen Rechtsanwalt beistellt). Die Vorteile der Gewerkschaftszugehörigkeit werden auch an diesem Beispiel deutlich.

Beachtlich ist auch die große Zahl der Zivilprozesse, die zur Durchsetzung von Schadenersatzansprüchen (zB Schmerzensgeld, Verdienstentgang) geführt wurden. Besonders betroffen sind die KollegInnen der Exekutive, die im Rahmen von Amtshandlungen besonderen Gefahren ausgesetzt sind und dabei Schädigungen erleiden können.

	Straf- verfahren	Disziplinar- in allen Bundesländern	Zivil-	zusammen
2006	201	128	358	687
Vergleichs- zahlen 2005	220	168	307	695

Hier muss auch die erfolgreiche Tätigkeit vieler Funktionäre in dankenswerter Weise erwähnt werden, die als Kollegenverteidiger ehrenamtlich in zahlreichen Fällen (die in obiger Tabelle nicht aufscheinen) Mitglieder in Disziplinarverfahren vertreten haben, weil sie die für den besonderen Fall nötigen Spezialkenntnisse besitzen und das besondere Vertrauen der Kollegenschaft erworben haben.

Bei der Feststellung des Erfolges der Beistellung von Rechtsanwälten für die im Jahre 2006 erledigten Strafprozesse zeigt sich das günstige Ergebnis, dass von 102 Verfahren in 79 Fällen (77 %!) Freisprüche oder die Einstellung (in einigen Fällen durch Diversion) der Verfahren erreicht werden konnten.

Von 65 abgeschlossenen Disziplinarverfahren endeten 24 durch Freispruch oder Einstellung des Verfahrens. Die restlichen 41 Fälle stellen zum Teil auch Erfolge dar, weil davon allein 1 Verfahren durch Disziplinarverfügung bzw Schuldspruch ohne Strafe und 10 durch Verweis beendet wurden.

Rechtsschutzkosten

Von insgesamt 1.198 Rechtsschutzansuchen (2005: 1.194, 2004: 1.325), über die der Gewerkschaftsvorstand im Jahre 2006 zu entscheiden hatte, wurde in 1.136 Fällen Rechtsschutz bewilligt. 62 Ansuchen mussten aus verschiedenen vom Rechtsschutz-Regulativ des ÖGB vorgeschriebenen Gründen (zB rechtliche Aussichtslosigkeit, kein Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis, Anlassbeitritt) abgelehnt werden.

Die Rechtsschutzfälle betrafen übrigens, ähnlich wie schon in den Vorjahren, zu 80 % Kollegen und zu 20 % Kolleginnen.

Folgende Tabelle enthält die gesamten Rechtsschutzkosten der Jahre 2002 bis 2006.

2002	€ 417.148,52
2003	€ 558.864,95
2004	€ 1.066.238,50
2005	€ 778.262,26
2006	€ 677.682,05

Die Rechtsabteilung betreut eine große Anzahl offener Verfahren, welche teils von unseren Rechtsanwälten, teils von den JuristInnen der Rechtsabteilung selbst geführt werden. Im Jahre 2006 langten in der Rechtsabteilung mehr als 10.000 Schriftstücke ein, die bearbeitet und einer Erledigung zugeführt werden mussten. Ebenso erwähnt werden muss die Vielzahl der täglich (telefonisch oder im Parteienverkehr) erteilten Rechtsauskünfte.

Zur Haupttätigkeit der Rechtsabteilung gehört neben der Führung der Arbeits- und Sozialgerichtsprozesse in allen Bundesländern auch die Vertretung in Dienstrechtsverfahren, weiters die Erteilung mündlicher und schriftlicher Rechtsauskünfte, die Durchführung rechtlicher Interventionen zur Vermeidung gerichtlicher Auseinandersetzungen, die Ausarbeitung von Rechtsgutachten und Stellungnahmen zu Gesetzes- und Verordnungsentwürfen im Rahmen der Fortentwicklung unseres Dienstrechts (dies waren im Berichtszeitraum 22) sowie die Auswertung von allgemeingültigen gerichtlichen Entscheidungen in Mitteilungen (siehe Anhang) und Berichten über interessante Rechtsschutzfälle in unserem Zentralorgan "**Der Öffentliche Dienst aktuell**".

Weiters verweisen wir auf die Informationen der Homepage der GÖD-Rechtsabteilung: www.goed.at.

Durch die in den letzten Jahren durchgeführten Ausgliederungen von Bundesdienststellen (zB Universitäten, Museen uam) ist eine ständige rechtliche Betreuung der davon betroffenen Bediensteten und deren betrieblichen Vertretungen ua auch bei der Führung von Kollektivvertragsverhandlungen erforderlich. Diese Hilfestellungen erfolgen durch die JuristInnen *der Abteilung für Kollektivvertrags- und Arbeitsverfassungsrecht*, die in zahlreichen Verhandlungen, Beratungen und Interventionen die Interessen unserer Mitglieder bei den ausgegliederten Einrichtungen wahrnehmen.

ÖGB-Berufsschutz

Einige Verbesserungen des gewerkschaftlichen Rechtsschutzes bringt die vom ÖGB für alle Gewerkschaftsmitglieder abgeschlossene Berufshaftpflicht- und Berufsrechtsschutzversicherung in den ab 1.1.2000 entstandenen bzw entstehenden Fällen (sog. *ÖGB-Millionenschutz* – ab 2002 „*ÖGB-Berufsschutz*“). Für die im Bereich der Exekutive häufig anfallenden Strafverfahren ist der GÖD-Rechtsschutz damit noch attraktiver geworden.

Zusätzlich zu den Leistungen des gewerkschaftlichen Rechtsschutzes sieht diese Berufshaftpflichtversicherung die Übernahme von Schadenersatzforderungen eines Dritten gegen einen Dienstnehmer bis zur Höhe von € 75.000 vor, ausgeschlossen von diesem Versicherungsschutz sind aber Haftungsfälle nach dem Organhaftpflichtgesetz und solche im Wege des Amtshaftungsregresses.

Erweitert wurde das Angebot der GÖD für seine Mitglieder auch um die Hilfeleistung bei *Mobbing*.

Bis zu € 200,- jährlich werden die Kosten einer anwaltlichen oder psychologischen Beratung übernommen, wenn ein Gewerkschaftsmitglied ein Opfer von Mobbing, sexueller Belästigung oder Diskriminierung am Arbeitsplatz wurde.

Abschließend ist festzustellen, dass mit gewerkschaftlichem Rechtsschutz schon vielen Mitgliedern durch eine bestmögliche Vertretung zu ihrem Recht verholfen werden konnte und die Serviceleistungen des GÖD-Rechtsschutzes daher einen nicht mehr wegzudenkenden unverzichtbaren Bestandteil der Gewerkschaftsarbeit darstellen.

F.d.
GEWERKSCHAFT ÖFFENTLICHER DIENST
Dr.Manfred MÖGELE
Zentralsekretär

ANHANG

- Nr. 1/06 Bericht der Rechtsabteilung über die Rechtsschutzfähigkeit im Jahre 2005.
- Nr. 2/06 Beschluss des Obersten Gerichtshofes vom 25.1.2006,
9 ObA 5/06k

Mitwirkung nach PVG bei Entlassung

1. Eine Entlassung ist eine Maßnahme nach § 9 Abs 1 lit i PVG, auf die § 10 Abs 1 PVG anzuwenden ist; das heißt, dass eine solche beabsichtigte Maßnahmen spätestens 2 Wochen vor ihrer Durchführung dem zuständigen Personalvertretungsorgan nachweislich zur Kenntnis zu bringen ist.
2. Die dem Personalvertretungsorgan eingeräumte zweiwöchige Äußerungsfrist kann vom Dienststellenleiter wegen einer zu begründenden besonderen Dringlichkeit der beabsichtigten Maßnahme gemäß § 10 Abs 3 S.2 PVG verkürzt werden.
3. Eine Verständigung des Personalvertretungsorgans am Entlassungstag vor Ausspruch der Entlassung ist nach den Bestimmungen des PVG nicht ausreichend.
4. Eine sofortige Entlassung ohne vorherige Mitwirkung des Personalvertretungsorgans ist nach § 10 Abs 3 S.3 PVG nur in ganz besonders gravierenden Fällen (z.B. bei drohender Gefahr, in Katastrophenfällen) zulässig, die in der Regel bei einer Entlassung nicht vorliegen.

Anmerkung: § 10 Abs 1 PVG lautet: „Beabsichtigte Maßnahmen des Dienststellenleiters im Sinne des § 9 Abs 1 sind dem Dienststellenausschuss spätestens zwei Wochen vor ihrer Durchführung nachweislich zur Kenntnis zu bringen.“

§ 10 Abs 3 S.2 PVG lautet: „Bei Maßnahmen, die keinen Aufschub erleiden dürfen, kann eine kürzere Äußerungsfrist bestimmt werden.“

§ 10 Abs 3 S.3 PVG lautet: „Auf Maßnahmen, die sofort getroffen werden müssen, insbesondere bei drohender Gefahr und in Katastrophenfällen, sowie bei Alarm- und Einsatzübungen sind die Bestimmungen der Abs 1 und 2 nicht anzuwenden; der Dienststellenausschuss ist jedoch unverzüglich von der getroffenen Maßnahme zu verständigen.“

Nr. 3/2006 Erkenntnis des Verwaltungsgerichtshofes vom 5.7.2006,
Zl. 2005/12/0182

**Ausgleichsmaßnahme für entgangenes Schmerzensgeld: § 83c GG
1956;**

Wann und in welcher Höhe gebührt eine einmalige Geldaushilfe (bis zur Höhe des dreifachen Gehaltes der Gehaltsstufe 2 der Dienstklasse V der Beamten der Allgemeinen Verwaltung)

1. Mangels einer dem Gesetz entnehmbaren Ermessensrichtlinie ist davon auszugehen, dass die Entscheidung, ob dem Grunde nach eine Geldaushilfe nach § 83c GG gebührt, keine Ermessensentscheidung ist. Vielmehr besteht ein Anspruch auf Geldaushilfe dem Grunde nach, wenn die Einstiegsvoraussetzungen (Voraussetzungen nach § 4 Abs 1 und 2 WHG: Körperverletzung bzw. Minderung der Erwerbsfähigkeit als Folge eines in unmittelbarer Ausübung der exekutivdienstlichen Pflichten erlittenen Dienst- oder Arbeitsunfalles) erfüllt sind.
2. Was die Höhe der Geldaushilfe betrifft, kann nicht davon ausgegangen werden, dass das Tatbestandsmerkmal „bis zur Höhe des dreifachen Gehaltes“ dahingehend zu verstehen sei, dass der Höchstbetrag nur dann in Betracht komme, wenn der zugrunde liegende Dienstunfall in seiner Schwere einen Leidensgehalt aufweise, der einer Blindheit oder einer ähnlichen Verletzungsfolge gleichzuhalten sei bzw. mit dem schweren medizinischen Eingriffen, wie Amputation von Gliedern oder schwere Operationen an inneren Organen verbunden sei, oder wenn eine Ruhestandsversetzung wegen Dienstunfähigkeit die Folge sei.
3. Ausgehend von der in den Gesetzesmaterialien betonten Ausgleichsfunktion des § 83c GehG für entgangenes Schmerzensgeld ist das Tatbestandsmerkmal "bis zur Höhe des dreifachen Gehalts" dahingehend auszulegen, dass bei Erfüllung der Einstiegsvoraussetzungen die Geldaushilfe ihrer Höhe nach im Sinne eines effektiven Ausgleichs für entgangenes Schmerzensgeld^x in gleicher Weise zu bemessen ist, wie Schmerzensgeld bei der Geltendmachung (gegen den Schädiger) im ordentlichen Rechtsweg bemessen werden würde - höchstens jedoch mit dem im Gesetz genannten "Deckel". Nach der Rechtsprechung der ordentlichen Gerichte soll der Geschädigte durch das Schmerzensgeld Genugtuung für alles Ungemach wegen seiner Verletzungen und deren Folgen erlangen. Maßgeblich sind die Dauer und die Intensität der

^x Die Schmerzensgeldansätze in Österreich betragen beispielsweise im Bereich des Oberlandesgerichtes Wien € 100,- für leichte, € 200,- für mittlere und € 300,- für starke Schmerzen (Österr. Anwaltsblatt 2006/04)

Schmerzen nach deren Gesamtbild, die Schwere der Verletzung sowie die Schwere der Beeinträchtigungen des Gesundheitszustandes. Die Ermittlung dieser Umstände erfordert regelmäßig die Einholung eines Gutachtens eines ärztlichen Sachverständigen.

Nr. 4/2006 Erkenntnis des Verwaltungsgerichtshofes vom 20.11.2006,
Zl. 2003/09/0117-5

Bemessung einer Geldstrafe im Disziplinarverfahren bei herabgesetzten Bezügen (§§ 55a und 92 Abs. 2 BDG 1979):

Der VwGH hatte sich mit der Frage zu beschäftigen, ob und wenn ja wie, sich die aus einem herabgesetzten Beschäftigungsausmaß abgeleiteten verminderten Bezüge auf die Ausmessung der Höhe einer in einem Disziplinarverfahren verhängten Geldstrafe bzw. Geldbuße auswirken.

1. § 92 Abs. 2 BDG 1979 normiert hinsichtlich des Begriffs des „Monatsbezuges“ im Sinne des § 92 Abs. 1 Z 3 leg. cit. ausdrücklich, dass von jenem Monatsbezug auszugehen ist, der dem Beamten aufgrund seiner besoldungsrechtlichen Stellung im Zeitpunkt der Fällung des erstinstanzlichen Disziplinarerkenntnisses gebührt. Allfällige Kürzungen des Monatsbezuges sind bei der Strafbemessung nicht zu berücksichtigen.
2. Die Auffassung der Disziplinarbehörde, der Bemessung der über den Beschwerdeführer verhängten Strafe wäre ein voller Monatsbezug zugrunde zu legen, weil es sich bei der infolge der herabgesetzten Wochendienstzeit des Beschwerdeführers eintretenden Minderung seines Bezuges um eine „Kürzung des Monatsbezuges“ im Sinne des § 92 Abs. 2 2. Satz leg. cit. handle, wird vom Verwaltungsgerichtshof nicht geteilt.
3. Mit der Formulierung „Kürzung des Monatsbezuges“ im Sinne des § 92 Abs. 2 2. Satz BDG 1979 hatte der Gesetzgeber nämlich nicht den Fall einer Teilzeitbeschäftigung im Sinne des § 50a BDG 1979 im Auge, sondern etwa eine im Fall einer Suspendierung des Beamten gemäß § 112 Abs. 4 BDG 1979 bzw § 13 Abs. 1 GehG eintretende Kürzung seines Monatsbezuges auf $\frac{2}{3}$ oder die in den Fällen von Dienstfreistellungen gemäß 78a BDG 1979 eintretenden Kürzungen des Monatsbezuges.
4. Bei der Bemessung des Betrages für die Einhebung einer Geldstrafe gemäß § 92 Abs. 2 BDG 1979 ist im Falle der Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit gem. § 50a BGD 1979 von dem Monatsbezug, der dem Beamten gem § 12f Abs. 2 (vormals § 13 Abs. 10) GehG 1956 tatsächlich gebührt, auszugehen!