

MUSTER - ENDKLAUSUR

Achtung: Lesen Sie den Sachverhalt, die Fragen und die anzuwendenden Gesetzesstellen aufmerksam durch. **Begründen** Sie Ihre Antworten **ausführlich** und zitieren Sie die entsprechenden **Gesetzesstelle(n)** (Gesetz, Paragraph, Absatz, Ziffer, Buchstabe). Schreiben Sie bitte in **ganzen Sätzen** und **leserlich!**

1. Fall:

Die 46-jährige Berta B ist seit 1. 12. 1995 bei der X-GmbH als Buchhalterin mit 30 Stunden die Woche beschäftigt; laut Arbeitsvertrag verdient sie 1.200,- € pro Monat, 14x im Jahr. In den letzten 5 Jahren war sie nicht auf Urlaub, alle älteren Urlaubsansprüche hat sie verbraucht. Außer B sind im Betrieb noch weitere 15 Arbeitnehmer beschäftigt, die einen gemeinsamen Betriebsrat (für Arbeiter und Angestellte) gewählt haben.

In den letzten Monaten kam es wiederholt zu Beschwerden von MitarbeiterInnen wegen „Unhöflichkeiten“ der B. Da das Klima unter den MitarbeiterInnen aufgrund dieser Vorfälle immer schlechter wird, bittet der Geschäftsführer (G) am 6. 11. 2018 die B in sein Büro und möchte von ihr wissen, wieso es in letzter Zeit zu diesen gehäuften „Auseinandersetzungen“ mit ihren KollegInnen kommt. B reagiert ziemlich gereizt und meint, dass sich die KollegInnen nicht so „aufführen sollen“. G weist die B an, in Zukunft höflicher zu den KollegInnen zu sein. Am 15. 11. 2018 wird G Zeuge, wie B eine Kollegin ohne ersichtlichen Grund ziemlich heftig beschimpft. G wendet sich nun an Sie und möchte von Ihnen wissen, welche Möglichkeiten er hat, sich von B zu trennen.

- I. Welche **Beendigungsarten** stehen G zulässiger Weise zur Verfügung; wann wäre das **Arbeitsverhältnisses** jeweils zu **Ende**? (Führen Sie alle möglichen Arten an und begründen Sie kurz wieso diese möglich wären).
- II. Welche Beendigungsart würden Sie G **empfehlen**? (Begründen Sie Ihre Antwort).
- III. Ändert sich die Lösung, wenn B **schwanger** ist?
- IV. Gehen Sie davon aus, dass B am 15. 11. 2018 **selbst kündigt**: Welche **Ansprüche** hat B gegenüber der X-GmbH? (Prüfen Sie sämtliche Ansprüche, egal ob Sie der Meinung sind, dass Sie B zustehen oder nicht und begründen Sie Ihre Antwort).

2. Fall:

Zwischen dem Fachverband Unternehmensberatung und Informationstechnologie der Wirtschaftskammer Österreich einerseits und der Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier (GPA-djp) des Österreichischen Gewerkschaftsbundes andererseits wird am 6. 11. 2018 für alle dem AngG unterliegenden Arbeitnehmer ein „Kollektivvertrag“ abgeschlossen. Der „Kollektivvertrag“ wird noch am folgenden Tag dem BMASGK geschickt und am 16. 11. 2018 im Amtsblatt der Wiener Zeitung kundgemacht. Darüber hinaus wird der „Kollektivvertrag“ weder an die Arbeits- und Sozialgerichte noch an die Arbeiterkammer geschickt. Bisher wurde der „Kollektivvertrag“ auch noch in keinem Betrieb aufgelegt.

Der „Kollektivvertrag“ enthält ua folgende Bestimmungen:

- a) Die **Istgehälter** werden mit 1. 1. 2019 um 3 % erhöht und dürfen auch durch Einzelvereinbarung nicht mehr gekürzt werden.
 - b) **Mehrstunden** sind mit einem **Zuschlag** von 10% zu entlohnen.
 - c) Arbeitnehmerinnen dürfen in den letzten 6 Wochen **vor** der voraussichtlichen Entbindung und in den 12 Wochen (plus weitere 4 Wochen bei Kaiserschnitt, Frühgeburt und Mehrlingsgeburt) **nach** der **Entbindung nicht beschäftigt** werden.
 - d) Die **Beförderung** eines Arbeitnehmers ist nur nach vorheriger Zustimmung des Betriebsrats zulässig.
- I. Handelt es sich dabei um einen wirksamen **Kollektivvertrag** iSd arbeitsrechtlichen Vorschriften. Wenn ja, ab wann ist er wirksam (zitieren Sie die zu prüfende Gesetzesstellen und führen Sie sämtliche Voraussetzungen an)?
 - II. Sind die oben genannten Bestimmungen **zulässiger Inhalt** eines Kollektivvertrags?
 - III. Darf im Arbeitsvertrag – abweichend vom „Kollektivvertrag“ – eine **Reduktion** des **Mehrstundenzuschlags** auf 5 % vorgesehen werden?

Viel Erfolg!