

Zwischenklausur der LV „Arbeitsrecht - System und Fallbeispiele“ – 4. 5. 2017

4115 – Marhold

4385 – Burger-Ehrnhofner

4417 – Aschauer/Friedrich

4513 – Buzanich-Sommeregger/Köck

5483 – Freundorfer/Kegelreiter

5908 – Lang

6043 – Zwinger

Achten Sie auf den Falllösungsaufbau und beantworten Sie nur die gestellten Fallfragen unter Hinweis auf die relevanten Gesetzesstellen. Bloß stichwortartige Lösungen werden negativ beurteilt. Formulieren Sie jeweils alle denkbaren Ansprüche!

Fall 1 (≈ 50 %)

Die **Arbeitnehmerin A** ist seit 1. 2. 2013 als Seminartrainerin bei der **B-GmbH** beschäftigt. Die von der B-GmbH angebotenen Seminare finden ausschließlich im Hotel der B statt, für das die B auch eine entsprechende Gewerbeberechtigung hat und in dem die SeminarteilnehmerInnen während der Zeit ihrer Ausbildung nächtigen und verköstigt werden. Die Geschäftsführerin des Seminarbetriebs hat auch die Geschicke des Hotelbetriebs zu verantworten, die Buchführung erfolgt für beide Geschäftsfelder gemeinsam. Auch der Großteil der übrigen für B tätigen ArbeitnehmerInnen wird in beiden Geschäftsbereichen eingesetzt. Die Einnahmen der B durch die Seminare stehen zu den Einnahmen durch den Betrieb des Hotels etwa im Verhältnis 80/20. Für Beschäftigte in Hotels besteht ein zwischen dem Fachverband für Hotellerie und Gastronomie und dem ÖGB schriftlich abgeschlossener und gehörig kundgemachter Gastro-Kollektivvertrag, der einen Mindestlohn von 8 €/Stunde vorsieht. Für private Einrichtungen in der Erwachsenenbildung existiert ein zwischen der Berufsvereinigung der ArbeitgeberInnen privater Bildungseinrichtungen (BABE) und dem ÖGB abgeschlossener Kollektivvertrag, der einen Mindestlohn von 11 €/Stunde vorsieht. B ist kein Mitglied der BABE. A, die kein Gewerkschaftsmitglied ist, leitet als ausgebildete Logopädin mit FH Abschluss alle Sprach- und Rhetoriktrainings, die B innerhalb eines breiten Spektrums an Weiterbildungskursen und Seminaren anbietet. Nur gelegentlich arbeitet A auch an der Rezeption des Hotels mit und hilft zB beim Einchecken der Gäste. Innerhalb des Betriebs der B ist ein Betriebsrat gewählt, mit dem die B im Jahr 2012 eine Betriebsvereinbarung schriftlich abgeschlossen hat und die auch am schwarzen Brett angeschlagen wurde, die festlegt, dass die Bezüge der bei B beschäftigten Angestellten jeweils zur Gänze am Ersten des Kalendermonats fällig sind. B entlohnt die A dementsprechend. Mit 1. 1. 2017 wird nun der zwischen der BABE und dem ÖGB abgeschlossene Kollektivvertrag auf Antrag des ÖGB zur Satzung erklärt und gehörig kundgemacht. Der Geltungsbereich der Satzung erstreckt sich auf alle privaten Bildungseinrichtungen in ganz Österreich, deren Hauptzweck in der berufsorientierten Erwachsenenbildung liegt. In weiterer Folge kündigt die B am 27. 2. 2017 die Betriebsvereinbarung zur Zahlungsfrist der Angestelltegehälter mit sofortiger Wirkung. A erhält daraufhin bereits ihre Bezüge für März 2017 am 15. und 31. 1. in zwei annähernd gleichen Beträgen.

Ist das Vorgehen der B rechens? Welches Mindestentgelt steht A vor und nach der Satzungserklärung aus welchen Gründen zu? Hat A weiterhin bereits am Monatsbeginn Anspruch auf Auszahlung ihrer gesamten monatlichen Bezüge?

Fall 2 (≈ 50%)

Der 25 Jahre alte österreichische Staatsbürger C ist als „ausführendes Mitglied“ bei der **Crowd-Working-Plattform** „Just do it“ angemeldet, bei der diverse Dienstleistungen im Verwaltungsbereich nachgefragt werden. Im Rahmen seiner Mitgliedschaft hat C Zugang zu Arbeitsangeboten, die Firmen, die als „anbietende Mitglieder“ bei derselben Internetplattform angemeldet sind, ausschreiben. C wählt in der Folge ein Arbeitsangebot aus, gibt seine verbindliche Leistungsbereitschaft zu den ausgeschriebenen Bedingungen hinsichtlich Arbeitszeit und Entlohnung, die nach den für die Erledigung des Auftrags notwendigen Zeiten bemessen wird, bekannt und wartet, ob er nach den Verteilungsregeln der Plattform den Arbeitsauftrag erhält. Diese Verteilungsregeln orientieren sich an den Bewertungen, die jedes „anbietende Mitglied“ nach dem Abschluss eines Arbeitsauftrags über das jeweilige „ausführende Mitglied“ abgibt. Wer unter den Bewerbern um die konkrete Arbeitsleistung die meisten guten Bewertungen hat, bekommt den Arbeitsauftrag. Erhält C den Zuschlag, muss er innerhalb des vorgegebenen Zeithorizonts die entsprechende Dienstleistung erbringen. In diesem Zusammenhang gibt die Plattform die pro Tag zu leistenden Dienstzeiten auf die Minute genau vor. Nach den Regeln der Plattform sind die „ausführenden Mitglieder“ verpflichtet, nach jeweils sechs Arbeitsstunden pro Tag aussagekräftige Screenshots über ihr Arbeitsfortkommen auf die Plattform hochzuladen, in die das „anbietende Mitglied“ sowie die Betreiber der Plattform Einsicht nehmen können. Ist die Dienstleistung erbracht, erhält C das vereinbarte Entgelt und das „ausführende Mitglied“ hat die Pflicht, die von C erbrachte Leistung zu bewerten. Je besser die Bewertungen ausfallen, umso größer sind die Chancen auf weitere Aufträge. Da die „anbietenden Mitglieder“ ihre Kosten sehr knapp kalkulieren, führt bereits eine minimale Leistungsverzögerung auf Seiten eines „ausführenden Mitglieds“ zu schlechten Bewertungen, die dann zu weniger Arbeitsaufträgen und damit zu einem geringeren Einkommen beim „ausführenden Mitglied“ führen. C muss für seine Mitgliedschaft zu dieser Crowd-Working-Plattform nur dann keine Gebühren entrichten, wenn er am Ende jeden Monats eine Tätigkeit im Mindestumfang von durchschnittlich 20 Wochenstunden vorweisen kann. Unterschreitet er diesen Wert, fällt eine monatliche Gebühr von € 500 an. C ist in dieser Form durchschnittlich 35 Stunden pro Woche tätig und bezieht aus dieser Tätigkeiten rund € 1.500 pro Monat. Daneben geht er keiner weiteren Erwerbstätigkeit nach.

Welche Form der Beschäftigung liegt nach Ihrer Meinung im Fall von C vor?

Viel Erfolg!