

Institut für Österreichisches und Europäisches Arbeitsrecht und
Sozialrecht LV 2267 VK II:
Fachseminar aus Arbeits- und Sozialrecht

LV-Leiter RA Hon Prof Dr Georg Schima

ENDKLAUSUR

I. PRAKTISCHER FALL: DIENSTVERTRAG

A. Herr A. arbeitet in einem Einzelhandelsunternehmen. Auf sein Dienstverhältnis ist der Kollektivvertrag für Handelsangestellte Österreichs anzuwenden. Der Dienstvertrag von Herrn A. enthält folgende Bestimmungen:

1. Anwendbarer Kollektivvertrag

Auf Ihr Dienstverhältnis ist der Kollektivvertrag für Angestellte im Handwerk und Gewerbe (Gewerbe-Kollektivvertrag) anzuwenden.

2. Arbeitszeit

Ihre wöchentliche Arbeitszeit beträgt 40 Stunden.

3. Beginn

Das Dienstverhältnis beginnt am 1. Februar 2005. Es wird eine Probezeit von zwei Monaten vereinbart. Während dieser Probezeit kann das Dienstverhältnis von beiden Seiten ohne Angabe von Gründen jederzeit aufgelöst werden. Wird das Dienstverhältnis nach Ablauf der Probezeit fortgesetzt, geht es in ein bis zum 30. Juni 2005 befristetes Dienstverhältnis über.

Im März 2005 kommt es zu Auffassungsdifferenzen zwischen Herrn A. und seinem Dienstgeber. Der Dienstgeber erklärt, das Dienstverhältnis mit sofortiger Wirkung beenden zu wollen. Herr A. halte die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit nicht ein, was dem Dienstvertrag und dem Gewerbe-KV widerspreche.

Ist der Vorwurf berechtigt? Was könnte Herr A. seinem Dienstgeber entgegenhalten?

(3 Punkte)

B. Der Dienstgeber und Herr A. haben sich letztlich doch versöhnt und vereinbaren, daß das Dienstverhältnis, wie im Dienstvertrag vorgesehen, in eine dreimonatige Befristung übergeht. Bei dieser Gelegenheit möchte der Dienstgeber aber, daß an die Befristung nicht ein unbefristetes Dienstverhältnis anschließe (das war ursprünglich so vorgehen), sondern eine weitere Befristung – sicher ist sicher, und man habe doch gleich am Anfang gewisse Auffassungsdifferenzen gehabt. Der Dienstnehmer ist einverstanden.

Während der ersten Befristung kommt es zu keinen besonderen Vorkommnissen; die Zusammenarbeit zwischen Herrn A. und seinem Dienstgeber funktioniert im großen und ganzen. Der Frieden dauert jedoch nicht lange, und Herr A. befindet sich – kurz nach Beginn der zweiten Befristung – wieder im Streit mit seinem Dienstgeber. Diesmal gelingt jedoch keine Einigung, und der Dienstgeber erklärt, daß das Dienstverhältnis mit Ablauf der zweiten Befristung aufgelöst und jedenfalls nicht fortgesetzt werde.

Sehen Sie darin ein Problem? Kommt es zur Auflösung des Dienstverhältnisses?

(2 Punkte)

C. Während der ersten Befristung absolviert Herr A. ein interne Fortbildungsveranstaltung über die exklusiv vom Dienstgeber vertriebenen Produkte. Vor der Fortbildungsveranstaltung verpflichtet sich Herr A., die Ausbildungskosten zurückzuzahlen, wenn er (bei Fortsetzung des Dienstverhältnisses über die Befristung[en] hinaus) nicht noch zumindest drei Jahre im Unternehmen bleibt.

Muß Herr A. schon Geld auf die Seite legen, um die Ausbildungskosten rückzahlen zu können?

(2 Punkte)

II. KONTROLLMASSNAHMEN

Ein Arbeitgeber (Supermarktkette) möchte, um dem steigenden Ladendiebstahl/Warenschwund zu Leibe zu rücken, Videokameras installieren, die die gesamten Verkaufsräume erfassen.

Kann der Arbeitgeber das tun bzw was kann er tun, wenn

- a. der Betriebsrat die Installation der Kameras ablehnt oder**
- b. es gar keinen Betriebsrat gibt.**

(2 Punkte)

III. KONKURRENZKLAUSEL

In einem Dienstvertrag mit einem leitenden Angestellten ist die Bestimmung enthalten, daß der Angestellte innerhalb von 18 Monaten ab Beendigung des Dienstverhältnisses für keinen Mitbewerber des Arbeitgebers in Österreich und im europäischen Ausland selbstständig oder unselbstständig tätig werden darf und für den Fall des Zuwiderhandelns eine Vertragsstrafe von 12 Monatsgehältern zu zahlen hat.

Der Arbeitnehmer kündigt sein Dienstverhältnis und wechselt schnurstracks zu einem der wichtigsten Mitbewerber des Arbeitgebers in Österreich.

Der Arbeitgeber klagt daraufhin beim Arbeits- und Sozialgericht den Arbeitnehmer auf die vereinbarte Vertragsstrafe von 12 Monatsgehältern und auf Unterlassung der weiteren Konkurrenzierung.

Gibt es mit dieser Klausel Probleme bzw wird der Arbeitgeber die geltend gemachten Ansprüche durchsetzen können?

2 Punkte

IV. KÜNDIGUNG

Ein Unternehmen befindet sich in großen wirtschaftlichen Schwierigkeiten, und die Eigentümer suchen fieberhaft nach einem Käufer. Als diese Suche nach Monaten erfolglos bleibt und sich die wirtschaftlichen Probleme immer mehr verschärfen, werden sämtliche Arbeitnehmer in dem 120 Mitarbeiter-Betrieb gekündigt. Der Betriebsrat wurde ordnungsgemäß verständigt und gab zu den Kündigungen keine Erklärung ab; die Arbeitsmarktverwaltung wurde jedoch nicht eingeschaltet.

Knapp nach Ausspruch der Kündigungen findet sich plötzlich für das Unternehmen ein sehr interessanter Käufer. Der Arbeitgeber möchte die Kündigungen daraufhin rückgängig machen, wogegen sich aber gerade jene Arbeitnehmer, die aufgrund ihrer Ausbildung und Ihres Alters leicht einen neuen Arbeitsplatz finden (oder schon gefunden haben) zur Wehr setzen. Nach Beratung durch die Wirtschaftskammer verfällt der Arbeitgeber auf die Idee, die Arbeitnehmer ultimativ und unter Entlassungsandrohung zum Dienstantritt aufzufordern, weil die vom Arbeitgeber ausgesprochenen Kündigungen aufgrund der Unterlassung einer Verständigung der Arbeitsmarktverwaltung nicht wirksam seien.

Ist diese Argumentation erfolgversprechend?

2 Punkte

V. BETRIEBSVEREINBARUNG

Bitte schreiben Sie kurz, aber aussagekräftig die Unterschiede zwischen erzwingbaren Betriebsvereinbarungen, fakultativen Betriebsvereinbarungen, notwendiger (zwingender) Mitbestimmung und „freien“ Betriebsvereinbarungen.

(4 Punkte)

Dies ist ein Open Book Exam; Sie haben 90 Minuten Zeit. Schreiben Sie bitte möglichst leserlich und begründen Sie Ihre Antworten stets. Paragraphenzitate können Sie bei Ihren Begründungen natürlich anführen; dies wird positiv vermerkt, ist aber nicht zwingend.

GESAMTPUNKTEANZAHL: 17 Punkte