



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

E N D K L A U S U R

(Ersatztermin)

I. PRAKTISCHER FALL: DIENSTVERTRAG, BETRIEBSÜBERGANG

A. Herr Fleißig arbeitet im Unternehmen des Herrn A. Der Dienstvertrag von Herrn Fleißig enthält folgende Bestimmungen:

1. Beginn

Das Dienstverhältnis beginnt am 1. Februar 2008. Es wird eine Probezeit von zwei Wochen 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 unbefristetes Dienstverhältnis über. Es gelten die Kündigungsbestimmungen des Angestelltengesetzes.

....

2. Dienstwagen, Handy

Es wird Ihnen ein Dienstwagen und ein Handy zur Verfügung gestellt.

3. Betriebsmittel des Dienstgebers

Jedwede Privatnutzung von Internet, e-Mail und Telefon ist verboten.

Am 20. Februar 2008 erklärt der Dienstgeber A. gegenüber Herrn Fleißig, daß er das Dienstverhältnis beenden möchte; Herr Fleißig brauche morgen gar nicht mehr zu kommen; die Probezeit sei zu Ende. Man sei nicht besonders zufrieden mit Herrn Fleißig gewesen. Außerdem habe man festgestellt, daß Herr Fleißig privat seine Nachbarin angerufen habe. Herr Fleißig erklärt, daß seine Frau erkrankt sei und er daher dafür habe sorgen müssen, daß seine kleine Tochter von Kindergarten abgeholt werde, weswegen er die Nachbarin angerufen habe.

Wie würden Sie die Erklärung von Herrn A. qualifizieren? Wann endet das Dienstverhältnis von Herrn Fleißig?

Was halten Sie von dem Vorwurf des privaten Telefonates an Herrn Fleißig?

(2 Punkte)

B. Herr Fleißig und der Dienstgeber A. haben sich letztlich versöhnt und die Fortsetzung des Dienstverhältnisses vereinbart. Im Juni 2008 kommt es zu einer Übernahme des Unternehmens des Dienstgebers A. durch das Unternehmen X. Der Geschäftsführer der X. erklärt eine Woche nach der Übernahme, alle Mitarbeiter müssen die ihnen zur Verfügung gestellten Dienstwagen und Handys zurückgeben, weil ein Sparkurs angesagt sei und er sich diesen „Schnick Schnack“ nicht leisten könne. Da die Dienstwagen und die Handys auf das Unternehmen des Dienstgebers A. angemeldet gewesen seien, sei das ohnehin zulässig.

Ist die „Rückholaktion“ der Geschäftsführer der X. berechtigt? Was könnte dem Herr Fleißig entgegenhalten?

(2 Punkte)

C. Während seiner Beschäftigung beim Herrn A. absolviert Herr Fleißig ein interne Fortbildungsveranstaltung über die exklusiv vom A. vertriebenen Produkte. Vor der Fortbildungsveranstaltung vereinbaren Herr Fleißig und sein Dienstgeber A. bei einer Tasse Kaffee, daß Herr Fleißig die Ausbildungskosten zurückzahlen werde, wenn er nicht noch zumindest sechs Jahre im Unternehmen bleibt.

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

(2 Punkte)

II. KONTROLLMASSNAHMEN

Ein Arbeitgeber (eine Bank) möchte, um den Schutz der Kunden und der Bankangestellten zu erhöhen, Videokameras installieren, die die gesamten Filialräume, inklusive der „Sozialbereiche“ (eine kleine Küche) 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, die Mitarbeiter aber erklären, daß es für sie so „paßt“?**

(2 Punkte)

III. KONKURRENZKLAUSEL

In einem Dienstvertrag mit einem Angestellten (Verdienst: 1.700,-- brutto) ist die Bestimmung enthalten, daß der Angestellte innerhalb von 6 Monaten ab Beendigung des Dienstverhältnisses für keinen Mitbewerber des Arbeitgebers in Österreich 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 8 Monate nach Beendigung des Dienstverhältnisses zu einem der wichtigsten Mitbewerber des Arbeitgebers in Österreich.

Der Arbeitgeber klagt daraufhin beim Arbeits- und Sozialgericht den Arbeitnehmer auf die Vertragsstrafe von 12 Monatsgehältern und auf Unterlassung der weiteren Konkurrenzierung. Der Arbeitgeber erklärt, daß es nach den gesetzlichen Bestimmungen zulässig sei, dem Dienstnehmer ein Konkurrenzverbot für die Dauer von 12 Monaten aufzuerlegen; dies ist daher einzuhalten.

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

2 Punkte

IV. KÜNDIGUNG

Ein Unternehmen mit 100 Arbeitnehmern befindet sich in wirtschaftlichen Schwierigkeiten. Der Arbeitgeber möchte daher 50 Dienstnehmer einsparen. Er bietet diesen Dienstnehmern einvernehmliche Auflösung des Dienstverhältnisses an. 25 Dienstnehmer nehmen das Angebot an. Die restlichen 25 Dienstnehmer lehnten das Angebot ab. Der Dienstgeber kündigt sodann Monat für Monat fünf Dienstnehmer. Eine Meldung an das Arbeitsmarktservice erstattet der Dienstgeber nicht.

Als der Betriebsrat von dieser Vorgehensweise des Dienstgebers erfährt, ist er erbost. Er erklärt, daß er bei den 25 Mitarbeitern, die „einvernehmlich“ gegangen sind, nicht verständigt wurde. Das Arbeitsmarktservice wisse davon ebenfalls nichts; insofern habe der Dienstgeber zweimal „Fehler“ gemacht. Bei den gekündigten Dienstnehmern sei zwar das Vorverfahren vor dem Ausspruch der Kündigung eingehalten worden. Das mit den Meldungen an das Arbeitsmarktservice habe dennoch nicht gepaßt.

Was halten Sie von dieser Argumentation?

2 Punkte

V. BETRIEBSVEREINBARUNG

Der Betriebsrat, Herr Mitredenwill, und der Geschäftsführer eines großen Unternehmens, Herr Versöhnlich, haben in längeren Sitzungen mehrere Bestimmungen vereinbart, die im Unternehmen ab sofort gelten sollten, und sie auch schriftlich festgehalten. Die Bestimmungen lauten wie folgt:

- In Großraumbüros und in Küchen darf nicht mehr geraucht werden.
- Die Arbeitszeit wird so verteilt, daß vom Mo bis Do bis 17:15 bearbeitet wird; dafür gibt es am Freitag einen „Freitagfrühschluß“ bereits um 16 Uhr.
- Frau Nowak, die am Empfang sitzt, wird auch am Freitag bis 17:30 arbeiten, weil das Büro bis zu diesem Zeitpunkt besetzt sein muß.
- Jeder Mitarbeiter, der einen fähigen, neuen Mitarbeiter „anwirbt“, bekommt eine Prämie von € 500,--.
- Der Arbeitgeber wird ab sofort bei Aufnahme von neuen Mitarbeitern Formulare verwenden, die von den Bewerbern auszufüllen sein werden. Die Daten aus diesen Fragebogen werden EDV-mäßig verarbeitet und ergänzen – im Falle der Aufnahme – den Personakakt.

(5 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