

<b>MUSTERLÖSUNG ZUR ENDKLAUSUR VUE ARBEITSRECHT (SOSE 2020) HAUPTTERMIN</b>		
<b>Fall 1 = 54 Punkte = ca 1 Stunden 12 Minuten</b>		
<b>Fall 1, Teil 1</b>		
<b>Ansprüche bei frist- und/oder terminwidriger Kündigung</b>	<b>22 Punkte</b>	
A gegen C auf Kündigungsentschädigung nach § 29 AngG analog		
Vorfrage: Angestellteneigenschaft		
Arbeitnehmereigenschaft ist laut Sachverhalt gegeben Beschäftigung im Betrieb eines Kaufmanns liegt vor, weil es sich bei der C wohl um einen Handelsbetrieb iSd § 1 Abs 2 HGB; jedenfalls aber um einen ex-lege-Kaufmann nach § 2 HGB handelt (1 P, wenn entweder Handelsbetrieb oder ex-lege-Kaufmann thematisiert wird)		
Angestelltentätigkeit liegt vor: kaufmännische Dienste wegen Tätigkeit in der Bilanzbuchhaltung		
DV, die auf unbefristete Zeit eingegangen wurden, können durch Kündigung gelöst werden (§ 20 Abs 1 AngG)		
AG-Kündigungsfristen richten sich nach § 20 Abs 2 AngG		
A hat zum Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung das 5. DJ vollendet (aber noch nicht das 15. DJ). Es gilt daher eine Kündigungsfrist von 3 Monaten.		
Als Kündigungstermin gilt nach § 20 Abs 2 AngG das (Ende des) Kalenderviertel(s)		
Nach § 20 Abs 3 AngG ist der Kündigungstermin dispositiv.		
KollV-Vereinbarung ist damit zulässig, weil die vom AG einzuhaltende Frist nicht kürzer sind als jene des AN (1 Punkt). Es handelt sich auch um eine zulässige Regel im Rahmen des KollV (iSd § 2 Abs 2 Z 2 ArbVG)		
Die AN-Kündigungsfrist kann auf bis zu ein halbes Jahr angehoben werden – § 20 Abs 4 AngG	Zusatzpunkt	
Kündigung = einseitige empfangsbedürfte Willenserklärung		
Zugangsprinzip = Willenserklärungen werden ab dem Zeitpunkt wirksam, in dem sie in den Machtbereich des Empfängers gelangen		
Die Kündigung ist damit zu dem Zeitpunkt zugegangen, wo sie für den AN bei der Post zu Behebung bereitlag (31. Mai)		
Unter Einhaltung der 3-monatigen Kündigungsfrist wird das AV daher mit Ende August beendet.		
Bei frist- und/oder terminwidriger Kündigung stünde A eine Kündigungsentschädigung zu		
Geltendmachung nur innerhalb der Verfallsfrist von § 34 AngG		
Thematisierung: Schadenersatz – Unwirksamkeitstheorie	Zusatzpunkt	
Beendigungsabhängige Ansprüche: (Sonderzahlung, Abfertigung, UEL, Postensuchtage, Offenes Entgelt, Dienstzeugnis)	Zusatzpunkte	

<b>Anfechtung der Kündigung</b>		<b>21 Punkte</b>
A gegen C auf Unwirksamklärung der Kündigung nach § 105 Abs 3 Z 2 ArbVG		
A ist AN iSd § 36 ArbVG, weil sie im Rahmen eines Betriebes beschäftigt ist		
Beschäftigung im Rahmen eines betriebsratspflichtigen Betriebes offenkundig, weil Betriebsrat eingerichtet ist		
Ordnungsgemäße Verständigung des zuständigen gemeinsamen BR gem § 105 Abs 1 ArbVG		
BR verlangt Beratung gem § 105 Abs 2 ArbVG		Zusatzpunkt
Stellungnahme zur Kündigung binnen Wochenfrist (§ 105 Abs 1 ArbVG)		
Beschlüsse über die Zustimmung des Betriebsrats bedürfen der 2/3 Mehrheit (§ 68 Abs 2 ArbVG [1 ZP])		Teilweise Zusatzpunkt
Vertrauen des AG auf Verständigung durch den BR-Vorsitzenden grds geschützt; hier aber kein Vertrauensschutz, weil Rechtswidrigkeit offenkundig (1 Punkt) – Mangels rechtskonformer Stellungnahme hat der BR geschwiegen (1 Punkt)		
Anfechtung wegen wesentlicher Interessensbeeinträchtigung der Kündigung (Sozialwidrigkeit) – Voraussetzungen:		
BR hat nicht ausdrücklich zugestimmt		
Bereits (mehr als) sechs Monate im Betrieb beschäftigt		
Im Wesentlichen Argumentationssache: Volle Punktezahl, wenn die Probleme angesprochen werden, aber Prüfung zu	Wesentliche Interessensbeeinträchtigung, weil Alleinverdienerin mit schulpflichtigem Kind + Ergebnis des berufskundlichen Sachverständigengutachten	
	Aber: Personenbedingte Gründe (auch: subjektiv betriebsbedingt), weil sie ihre Arbeit schlecht erfüllt und Schulungen verweigert § 105 Abs 3 Z 2 lit a ArbVG (P/ZP)	
	Grundsätzlich beachtlich: Alter und langjährige Betriebszugehörigkeit (§ 105 Abs 3b ArbVG) – hier aber nicht ausreichend, um die Kündigung rechtswidrig erscheinen zu lassen	
Sozialvergleich nicht möglich, weil BR nicht ausdrücklich widersprochen hat (§ 105 Abs 3c ArbVG)		
Da der BR keine Stellungnahme abgegeben hat, kann die AN die Kündigung selbst innerhalb einer 2-wöchigen Frist anfechten § 105 Abs 4 ArbVG Ab Zugang der Kündigung		
<b>Alternativ bis zu 11 Punkte, wenn die Verletzung des betriebsverfassungsrechtlichen Vorverfahrens behandelt wurde</b>		

<b>Fall 1, Teil 2</b>	<b>11 Punkte</b>
C gegen R auf Inanspruchnahme der Karenz gem § 2 VKG:	
2. LJ des Kindes noch nicht überschritten	
Gemeinsamer Haushalt	
Keine gleichzeitige Inanspruchnahme, wobei der Juni 2019 nach § 3 Abs 2 VKG unschädlich ist (erstmaliger Wechsel)	
Fristgerechte Geltendmachung der Karenz (3 Monate vor Ablauf der Karenz der Mutter) nach § 3 Abs 3 VKG	
Anspruch auf Karenz besteht	
R gegen C auf Unwirksamkeit der Kündigung gem § 7 Abs 1 und 3 VKG iVm § 10 Abs 3 MSchG	
Besonderer Kündigungsschutz besteht frühestens ab vier Monaten vor Antritt der Karenz – ist erfüllt	
Kündigung wäre im 1. LJ des Kindes nur aus den in § 10 Abs 3 MSchG genannten Gründen: Betriebsstilllegung oder –einschränkung zulässig. Das liegt aber nicht vor, weshalb die Zustimmung nicht zu erteilen wäre.	
Anspruch besteht	
Wahlrecht auch bei besonderem Kündigungsschutz	Zusatzpunkt
„lange“ Kündigungsfrist	Zusatzpunkt
Sonstige beendigungsabhängige Ansprüche	Zusatzpunkt
<b>Fall 2 = 36 Punkte = ca 48 Minuten</b>	
<b>Fall 2, Teil 1</b>	<b>25 Punkte</b>
A gegen Ü auf Leistung der EUR 12/Stunde nach § 10 Abs 1 AÜG iVm Fahrzeugindustrie-KollV	
Kurze Behandlung der Anwendbarkeit des AÜG: Es liegt eine Arbeitskräfteüberlassung vor; vertragliche Vereinbarung, dass die Arbeitskraft die Arbeitsleistung gegenüber einem Dritten erbringt. / Alternativ: Kurze Behandlung § 1 Abs 3 Z 1 AÜG	
Normen der kollektiven Rechtsgestaltung, denen der Überlasser unterworfen ist, bleiben durch die Überlassung unberührt § 10 Abs 1 [Satz 2] AÜG	
Anwendbarer Überlasser-KollV:	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• KollV-Fähigkeit der abschließenden Parteien:</li> <li>• WKÖ = gesetzliche Interessensvertretung (nach § 4 Abs 1 ArbVG) und ÖGB = freiwillige Berufsvereinigung (nach § 4 Abs 2 ArbVG)</li> </ul>	
Schriftlich abgeschlossen	
Mindestlohnbestimmung = zulässiger Inhalt gem § 2 Abs 2 Z 2 ArbVG	
Im Einklang mit höherrangigem Recht	
Ordnungsgemäß hinterlegt und kundgemacht	
KV-Angehörigkeit:	
Auf AG-Seite nach § 8 Z 1 ArbVG	
Auf AN-Seite = Außenseiterwirkung nach § 12 ArbVG	
Anwendbarer KollV beim Beschäftiger:	
Kurze Behandlung, dass es sich auch hier um zwei wirksame Kollektivverträge handelt, denen B jeweils nach § 8 Z 1 ArbVG angehört // Alternativ: Wegen 2 Gewerberechtigungen	
Daher ist B mehr-kollv-angehörig (§ 9 ArbVG)	
Zwei getrennte Betriebe liegen nicht vor (§ 9 Abs 1 ArbVG)	
Zwei getrennte Betriebsabteilung liegen auch nicht vor, weil sie zwar fachlich, aber nicht organisatorisch getrennt sind (§ 9 Abs 2 ArbVG)	
Es handelt sich daher um einen Mischbetrieb (§ 9 Abs 3 ArbVG)	

Anzuwenden ist damit der KollV des Wirtschaftsbereichs mit der maßgeblichen wirtschaftlichen Bedeutung	
Aufgrund des höheren Umsatzes und der (höheren) Anzahl der AN = Fahrzeug-KollV anzuwenden	
Keine Günstigkeitsüberlegungen	Zusatzpunkt
A hat folglich für die Dauer der Überlassung Anspruch auf die EUR 12 ....	
... nicht aber auf die – im Betrieb geltenden – überkollv Ist-Löhne	
<b>Fall 2, Teil 2</b>	
<b>11 Punkte</b>	
A gegen neue Gruppen-BR der Arb nach § 59 Abs 1 ArbVG	
Aktiv wahlberechtigt nach § 52 ArbVG sind nur ...	
AN iSd § 36 ArbVG (= AN die im Rahmen des Betriebs beschäftigt sind)	
Bei überlassenen AN ist eine doppelte Zuordnung (auch zum Betrieb des Beschäftigers) möglich	
Lösung 1: Rsp und Teil der L	Lösung 2: Überwiegender Teil der L
, wenn die Überlassung (voraussichtlich) länger andauern wird (zumindest 6 Mo)	OGH geht zwar erst bei einer Beschäftigungsdauer von etwa 6 M von einer „Beschäftigung im Betrieb“ aus
Hier aber dauert die Überlassung aber voraussichtlich nur 4 Monate, daher handelt es sich bei A um keine AN (iSd § 36 ArbVG) des Beschäftigerbetriebes	Ansicht wird aber in der L kritisiert: Kein Zeitliches Limit kommt zur Anwendung
Sie hat damit kein aktives Wahlrecht – sie wurde daher zu Recht nicht in die Wähler*innenliste aufgenommen	Aktives Wahlrecht besteht – sie wurde daher zu Unrecht nicht in die Wähler*innenliste aufgenommen
§ 59 Abs 1 ArbVG legt relative Anfechtungsgründe fest. Sie sind nur dann beachtlich, wenn sie einen Einfluss auf das Wahlergebnis gehabt hätten.	
Klage hat keinen Erfolg	
A könnte – streng genommen – den Anfechtungsgrund so oder so nicht geltend machen, weil sie zunächst Einspruch gegen die Wähler*innenliste erheben müsste	Zusatzpunkte