

Fall 1 (insg 59 Punkte)		
a) <i>Angelika</i> (insgesamt 39,5 Punkte)		
Kündigungentschädigung		
Angelika gegen Viktor auf Kündigungentschädigung (KE) gem § 29 AngG analog		
Angestellteneigenschaft der Angelika		
<ul style="list-style-type: none"> • AN-Eigenschaft gem § 1151 (Abs 1 HS 1) ABGB ist laut Sachverhalt gegeben. 		
<ul style="list-style-type: none"> • Beschäftigung im Betrieb eines Kaufmanns, weil es sich (jedenfalls) um einen Soll-Kaufmann nach § 2 Abs 1 Z 1 AngG (Unternehmungen jeder Art, auf welche die GewO Anwendung findet) handelt. 		
<ul style="list-style-type: none"> • <i>Angelika</i> übt eine gemischte Tätigkeit aus... 		
..., weil sowohl eine Angestelltentätigkeit (kaufmännische Dienste wegen der Anpassung an eine Marktsituation und der verwaltungsorientierten Tätigkeiten) als auch eine Arbeiterinnentätigkeit (Haareschneiden, weil es sich hier um keine Angestelltentätigkeit, sondern eine vorwiegend manuelle Tätigkeit handelt).		
Angestelltentätigkeit liegt vor, weil <i>Angelika</i> zwar eine gemischte Tätigkeit ausübt, die Angestelltentätigkeit aber die ausschlaggebende Bedeutung hat.		
Angelika ist Angestellte und unterliegt damit dem AngG.		
Termin- und fristkonforme Kündigung?		
Nach § 20 Abs 2 AngG gilt für Sie daher eine 5-monatige Kündigungsfrist , weil sie bereits das 25. Dienstjahr vollendet hat.		
Kündigungstermin ist das Kalenderviertel .		
<i>Angelika</i> wird die Kündigung mündlich unter Anwesenden ausgesprochen, sie geht daher sofort zu (16.6.): Zugang der Kündigung am 16.6.		
Wird die Kündigung am 16.6. ausgesprochen, endet die (5-monatige Kündigungsfrist) am 16.11. Kündigungstermin wäre daher der 31.12.2019.		
Die Einhaltung einer bloß 2-wöchigen Kündigungsfrist ist daher jedenfalls rechtswidrig, weil der KollV zwar vom Gesetz abweichen kann. Dies gilt aber nicht dort, wo das Gesetz (relativ) zwingend ist. Hier ist keine Abweichung zulasten des AN zulässig, weshalb die kollV Klausel rechtswidrig ist und wiederum keine normative Wirkung hat.		
beendet aber dennoch wirksam das Arbeitsverhältnis (Schadenersatztheorie) zum 30.6.		
Erwähnung der Unwirksamkeitstheorie		
Wahlrecht der <i>Angelika</i> : Kündigungsanfechtung oder KE		
Kündigungentschädigung		
Kündigungentschädigung nach § 29 AngG analog , weil diese grundsätzlich nur auf die ungerechtfertigte Entlassung und den berechtigten Austritt anwendbar ist, nicht aber auf die frist- und/oder terminwidrige		
Die Kündigungentschädigung steht daher (dem Grunde nach) für den Zeitraum 1.7. bis 31.12.2019 zu.		
Laut Sachverhalt hat <i>Angelika</i> aber ab 1.9. höhere Einkünfte durch ihren eigenen Friseursalon. Nach der Anrechnungsbestimmung (des § 29 Abs 2 AngG) erhält sie die ersten drei Monate KE (Juli, August, September) ungekürzt. Erst danach (ab inkl Oktober) wird aber der höhere Verdienst im <i>SimsHaarlabim</i> berücksichtigt. Die Kündigungentschädigung für diesen Zeitraum (Oktober, November und Dezember) ist damit de facto 0.		
Frist zur gerichtlichen Geltendmachung des Anspruchs beträgt sechs Monate ab Fälligkeit (nach § 34 Abs 1 AngG).		
Andere beendigungsabhängige Ansprüche		
<i>Angelika</i> gegen <i>Viktor</i> auf aliquote Sonderzahlung (SZ) gem § 16 AngG iVm § 14 KollV		

(<i>Angelika</i> gegen <i>Viktor</i> auf SZ zur KE gem § 29 AngG analog iVm § 14 KollV)		
Der Anspruch auf SZ ergibt sich aus dem <i>Kollektivvertrag für Friseurinnen und Friseure</i> .		
Prüfung des KollV (, der die SZ vorsieht)		
<ul style="list-style-type: none"> • KollV-Fähigkeit der abschließenden Parteien (gem § 2 Abs 1 ArbVG) • Wirtschaftskammer = gesetzliche Interessensvertretung nach § 4 Abs 1 ArbVG 		
Wenn jemand explizit die KollV-Fähigkeit der Bundesinnung thematisiert und (zutreffend) bejaht.		
<ul style="list-style-type: none"> • ÖGB = freiwillige Berufsvereinigung nach § 4 Abs 2 ArbVG 		
Wenn jemand thematisiert, dass hier die KollV-Fähigkeit nach § 5 ArbVG unter den Voraussetzungen des § 4 Abs 2 ArbVG verliehen werden muss.		
<ul style="list-style-type: none"> • [1](unter-)schriftlich nach §§ 2 Abs 1 und 14 Abs 1 ArbVG, [2] hinterlegt nach § 14 Abs 1 ArbVG und [3] kundgemacht nach § 14 Abs 3 ArbVG – liegt alles laut Sachverhalt vor • Sonderzahlung = zulässiger KollV-Inhalt nach § 2 Abs 2 Z 2 ArbVG • Kein Verstoß gegen zwingendes Recht und Grundrechte 		
<i>Angelika</i> hat also zurecht Anspruch auf Sonderzahlung		
Prüfung des Abfertigung alt		
<i>Angelika</i> gegen <i>Viktor</i> auf Abfertigung alt nach § 23 AngG		
<i>Angelika</i> unterliegt der Abfertigung alt, weil das AV vor dem 1.1.2003 begründet wurde		
... wenn die konkrete Übergangsbestimmung genannt wird (§ 42 Abs 3 AngG oder § 46 BMSVG)		
Da <i>Angelika</i> das 25. Dienstjahr bereits vollendet hat, steht ihr das 12-fache Monatsentgelt als Abfertigung zu.		
Keine abfertigungsschädliche Beendigung (ungerechtfertigter Austritt oder [vom AN] verschuldete Entlassung)		
Anspruch auf Abfertigung alt besteht zurecht. (Alternativ: Anspruch besteht nicht, weil die Unternehmensauflösung zum Abfertigungsverlust führt)		
Prüfung des UEL		
<i>Angelika</i> gegen <i>Viktor</i> auf Urlaubersatzleistung (UEL) nach § 10 Abs 1 UrlG		
<i>Angelika</i> gegen <i>Viktor</i> auf UEL zur KE nach § 29 AngG analog		
Urlaubsanspruch nur aus 2019 offen: für den Zeitraum 1.1.-31.12. Also genau ein Jahresanspruch. Da Sie bereits das 25. Dienstjahr vollendet hat, kriegt Sie 6 Wochen UEL.		
Keine schädliche Beendigung nach § 10 Abs 2 UrlG		
Anspruch auf UEL besteht zurecht.		
Prüfung des offenen Entgelts		
<i>Angelika</i> gegen <i>Viktor</i> auf offenes Entgelt nach § 1154 Abs 3 ABGB.		
<i>Angelika</i> gegen <i>Viktor</i> auf Postensuchtage nach § 22 Abs 1 AngG.		
<i>Angelika</i> gegen <i>Viktor</i> auf Dienstzeugnis nach § 39 AngG.		
b) <i>Claudia</i> (insgesamt 19,5 Punkte)		
<i>Claudia</i> gegen <i>Elena</i> auf Zahlung des überkollv Lohns und des Bonus (Jubiläumsgeld) gem BV		
Prüfung der BV zwischen <i>Viktor</i> und <i>Betriebsrat</i>		
BV-Fähigkeit der abschließenden Parteien: <i>Viktor</i> und <i>Betriebsrat</i>		
(Unter-)schriftlich, laut SV ist es eine „unterschiedene Vereinbarung“ § 29 ArbVG		
Im Einklang mit höherrangigem Recht (konform mit zwingendem Gesetz und Grundrechten).		

Kundmachung durch Anschlag im Betrieb § 30 ArbVG		
Ermächtigungstatbestand?		
<ul style="list-style-type: none"> Für den Bonus (Jubiläumsgeld), ja = § 97 Abs 1 Z 15 ArbVG (Zuwendung aus besonderen betrieblichen Anlässen). In diesem Punkt handelt es sich also um eine zulässige BV. 		
<ul style="list-style-type: none"> Für die überkollv Entlohnung fehlt hingegen ein Tatbestand. Mangels Ermächtigungstatbestand ist die BV in diesem Punkt nichtig. 		
Kann das Jubiläumsgeld auch gegenüber Elena geltend gemacht werden?		
Nach § 31 Abs 4 ArbVG wird die Geltung einer BV durch einen Betriebsübergang nicht berührt.		
Liegt ein Betriebsübergang vor? Betriebsübergang = Übergang einer wirtschaftlichen Einheit unter Wahrung seiner Identität liegt vor.		
Dafür spricht: Grad der Ähnlichkeit der ausgeübten Tätigkeit (Friseursalon), Übergang des Inventars, Übernahme der Hauptbelegschaft, Dauer der Unterbrechung (fast gar keine).		
Jubiläumsgeld kann also auch gegenüber <i>Elena</i> geltend gemacht werden.		
Überkollv Entlohnung in der BV ist (nach ArbVG), kann aber als „freie BV“ Geltung erlangen.		
War den bv-abschließenden Parteien bewusst, dass sie Unzulässiges regeln, dann § 863 ABGB (Vertragsschablonentheorie). War es ihnen nicht bewusst, dann ergänzende Vertragsauslegung nach § 915 ABGB.		
Anspruch auf überkollv Entlohnung wird damit Bestandteil der Einzelverträge.		
..., in die Elena nach § 3 Abs 1 AVRAG eingetreten ist		
Auch der Anspruch auf die überkollektiv Entlohnung besteht zurecht ...		
Auch das offene Entgelt für den Mai und Juni (, wo sie also noch bei Viktor beschäftigt war) kann sie als sog „Altschulden“ nach § 6 Abs 1 AVRAG gegenüber <i>Elena</i> geltend machen.		
Fall 2 (insgesamt 31 Punkte)		
a) <i>Adnan</i> (insg 9 Punkte)		
<i>Adnan</i> gegen die <i>Butter & Bagel GmbH</i> auf Leistung von zwei Monatsentgelten oder der EUR 500 gem § 9 Abs 1 GIBG iVm § 12 Abs 1 Z 1 oder 2 GIBG		
Unmittelbare Ungleichbehandlung nach § 5 Abs 1 GIBG...		
... aufgrund des Geschlechts bei Begründung des Arbeitsverhältnisses nach § 3 Z 1 GIBG...		
..., weil unmittelbar am Merkmal Geschlecht angeknüpft wird.		
Glaubhaftmachen durch <i>Adnan</i> genügt (§ 12 Abs 12 GIBG)		
Geltendmachung innerhalb von 6 Monaten § 15 Abs 1 GIBG.		
Höhe des Ersatzanspruches hängt davon ab, ob <ul style="list-style-type: none"> <i>Adnan</i> die Stelle bei diskriminierungsfreier Behandlung erhalten hätte (= zwei Monatsentgelte) oder nicht (max EUR 500). 		
Verwaltungsstrafe nach § 10 Abs 1 GIBG mit Geldstrafe bis zu EUR 360		
b) <i>Cäcilia</i> (insg 12 Punkte)		
<i>Butter & Bagel GmbH</i> gegen den <i>Betriebsrat</i> auf Zustimmung zur Versetzung nach § 101 (Satz 4) ArbVG		
Versetzung = Die dauernde Einreihung eines AN auf einem anderen Arbeitsplatz.		
Eine Versetzung liegt vor, wenn der Tätigkeitsbereich oder der Arbeitsort verändert wird.		
Versetzung ist nach der „Zwei-Ebenen-Theorie“ zu beurteilen		

(Punkt wird auch vergeben, wenn der Begriff „Zwei-Ebenen-Theorie“ nicht verwendet wird, aber offenkundig das Konzept verstanden wurde.)		
Einzelvertragliche Ebene ist kein Problem, weil <i>Cäcilia</i> ihre Zustimmung erteilt hat.		
Unterscheidung zwischen vertragsändernder und direktorialer Versetzung.		
Auf betriebsverfassungsrechtlicher Ebene <i>kann</i> eine Versetzung zustimmungspflichtig sein, wenn...		
<ul style="list-style-type: none"> • Es sich um eine <i>dauernde</i> Einreihung auf einen anderen Arbeitsplatz handelt. Eine dauernde Einreihung liegt vor, wenn sie zumindest 13 Wochen dauert. Ist erfüllt. 		
<ul style="list-style-type: none"> • <u>Zusätzlich</u> muss die Versetzung <i>verschlechternd</i> sein. 		
Die Verschlechterung ist zu berücksichtigen, wenn sie Entgelt- oder sonstige Arbeitsbedingungen betrifft.		
Dies ist ebenfalls erfüllt, weil <i>Cäcilia</i> durch die Versetzung einen wesentlich weiteren Anfahrtsweg hat.		
Verweigert der Betriebsrat die Zustimmung, kann diese durch Urteil des Gerichts ersetzt werden (§ 101 Satz 4 ArbVG).		
Das Gericht erteilt die Zustimmung, wenn die Versetzung sachlich gerechtfertigt ist.		
c) <i>Dario</i> (insg 11 Punkte)		
<i>Dario</i> gegen die <i>Butter & Bagel GmbH</i> auf Vergütung des Ersatz des Schadens des Ferdinand gem § 3 DHG		
Persönlicher Anwendungsbereich des DHG ist eröffnet: § 1 Abs 1 DHG		
Der Vergütungsanspruch nach § 3 Abs 1 DHG setzt voraus, dass der Dienstgeber auf Grund der § 1313a bis 1316 ABGB oder auf Grund einer anderen gesetzlichen Bestimmung zum Ersatz des Schadens verpflichtet gewesen wäre.		
Es besteht aber keine Haftung des Dienstgebers gegenüber Ferdinand, weshalb eine Vergütung des Schadenersatzes ausscheiden muss.		
Begründung, warum keine Haftung besteht(, weil keine Zurechnung fremder Handlungen erfolgt)		
Der Anspruch von <i>Dario</i> besteht nicht.		
<i>Dario</i> gegen die <i>Butter & Bagel GmbH</i> auf Vergütung des Ersatz des Schadens der Erika gem § 3 DHG		
Erika steht in einem Vertragsverhältnis (Kaffee) zur <i>Butter & Bagel GmbH</i> , weshalb <i>Dario</i> der <i>Butter & Bagel GmbH</i> als Erfüllungsgehilfe nach § 1313a ABGB zugerechnet werden kann.		
<i>Dario</i> haftet gegenüber Erika nach allgemeinem Schadenersatzrecht (§ 1295 ABGB – Schmerzensgeld).		
Es besteht also grundsätzlich ein Vergütungsanspruch nach § 3 DHG, wenn		
<ul style="list-style-type: none"> • ... - im Fall einer Klage von Erika – <i>Dario</i> der <i>Butter & Bagel GmbH</i> den Streit verkündet oder ... 		
<ul style="list-style-type: none"> • den Schaden im Einverständnis mit der <i>Butter & Bagel GmbH</i> leistet. 		
Die Höhe des Vergütungsanspruchs des Dienstgeber richtet sich nach dem Ausmaß des Verschuldens.		