

<u>A gegen B auf Feststellung des Fortbestehens des AV</u>
Voraussetzung wäre, dass keine wirksame Kündigung vorliegt
In concreto: Die BR-Vorsitzende widerspricht der Kündigung ausdrücklich, obwohl es aufgrund der 20 AN 3 BR-Mitglieder geben muss. Nach § 68 Abs 1 ArbVG bedarf es eines Anwesenheitsquorums von mind. der Hälfte der AN – für den AG ist offensichtlich erkennbar, dass dies nicht der Fall ist. Ist Kündigung daher unwirksam? Nein, AG wartet ja die einwöchige Frist nach § 105 ArbVG ab – daher liegt eine rechtswirksame Kündigung vor. Im weiteren Verlauf ist die Stellungnahme des BR nicht zu werten, dh es liegt keine Stellungnahme vor
Feststellungsbegehren: kein Erfolg
<u>A gegen B auf Rechtsunwirksamerklärung der Kündigung gem § 105 ArbVG</u>
Voraussetzung ist wirksame Kündigung – diese liegt auch bei termin-/fristwidriger Kündigung vor
Vorverfahren nach § 105 Abs 1 und 2 wurde eingehalten; Kündigung wurde erst eine Woche nach Verständigung des BR ausgesprochen
Anfechtungsgründe: Motiv nach § 105 Abs 3 Z 1 lit i wegen Verweigerung der Zustimmung zur Klage aus dem Schadenersatzprozess? Nein – B hat keine Ansprüche in Frage gestellt
Sozialwidrigkeit nach § 105 Abs 3 Z 2
Anfechtungsfrist: 2 Wochen nach Zugang der Kündigung: § 105 Abs 4 S 4: ok – Kündigungsausspruch am 10.12.
Voraussetzung: mind 6 M
Ist Kündigung sozial ungerechtfertigt? Wesentliche Interessenbeeinträchtigung; Berücksichtigung des Alters des A (54 Jahre), der Arbeitsmarktprognose (Wirtschaftskrise; kein Job in den nächsten neun Monaten zu annähernd gleichem Entgelt; kein Festlegen auf starre Prozentgrenzen; OGH jüngst: minus 20 % und Jobsuche zwischen 6 und 9 Monaten: OK, dafür kaum sonstige Belastungen) aufgrund des Alters, der Unterhaltspflichten und der Kreditverbindlichkeiten sowie der schlechten AM-Chancen wird wohl von Interessenbeeinträchtigung auszugehen sein
Ist Kündigung gerechtfertigt? § 105 Abs 3 Z 2 lit b– betriebsbedingte Gründe: stehen betriebliche Erfordernisse der Weiterbeschäftigung entgegen? Ja: B kann den A nicht mehr auslasten – sein Arbeitsplatz fällt weg; soziale Gestaltungspflicht der B? Ja, aber nur Umschulung, Wechsel auf anderen verfügbaren Arbeitsplatz; KEIN Vergleich mit anderen AN – hier nicht möglich, dh die Kündigung ist betrieblich gerechtfertigt

Die Klage wird nicht erfolgreich sein, die Kündigung ist also weiterhin rechtswirksam
<u>A gegen B auf Zahlung der Kündigungsentschädigung gem § 84 GewO 1859 analog</u>
A = Arbeiter (jeder, der nicht Angestellter iSd § 1 Abs 1 AngG ist) → GewO
Voraussetzung: termin-/fristwidrige Kündigung – dann § 84 analog (Voraussetzungen: ähnlicher Sachverhalt, planwidrige Regelungslücke; KÜE als Schadenersatzanspruch)
Termin-/Fristwidrigkeit: KV: 3 Wochen, aber: BV (§ 29 ArbVG: schriftlich zwischen BR und Betriebsinhaber; § 30 ArbVG: entsprechend publiziert) über zulässigen Inhalt? Ja: § 97 Abs 1 Z 22 ArbVG: Kündigungsfristen (dh: unmittelbare Rechtsverbindlichkeit für AN gem § 31 ArbVG) – jedenfalls Verlängerung zulässig für Arbeiter – nach AngG: 30 Jahre → Frist: 5 Monate, dh 10.5.2015 → fristwidrige Kündigung
Anspruch besteht zu Recht nach § 84 GewO; Anrechnungsregel des § 1162b ABGB; drei Monate sofort
<u>A gegen B auf Zahlung der Urlaubersatzleistung gem § 10 UrlG</u>
Voraussetzung wäre, dass (aliquot) zustehender Urlaub noch nicht konsumiert wurde; Dann bestünde Anspruch zu Recht
<u>A gegen B auf Zahlung der Abfertigung alt gem § 2 ArbAbfG iVm § 23 AngG in Höhe eines Jahresgehalts</u>
A ist seit 30 Jahren beschäftigt – DV vor dem 1.1.2003 begründet, daher Abfertigung alt – nach 25 Jahren gem § 23 Abs 1 AngG das Zwölfwache; auch keine der in Abs 7 aufgezählten Beendigungsarten → Anspruch besteht zu Recht
<u>A gegen B auf Auszahlung der aliquoten Sonderzahlungen aus KollV</u>
Voraussetzung wäre eine § 16 AngG entsprechende Regelung im KollV; § 16 AngG gilt nur für Angestellte; Judikatur wendet ihn nicht analog auf Arbeiter an
<u>B gegen A auf Zahlung der EUR 20.000.-- gem §§ 1295 ff ABGB iVm § 4 DHG</u>
Voraussetzung: Schaden: A hat Kundin der B geschädigt; der B ist somit ein Schaden entstanden, weil sie der C die EUR 20.000 ersetzt hat; Rechtswidrigkeit: A hat sorgfalts- und somit vertragswidrig laut Radio gehört und nicht vorsichtig gearbeitet; Kausalität iSd conditio sine qua non: Hätte A nicht schwingend auf der Leiter gestanden, wäre der Eimer

nicht gefallen und der Teppich nicht zerstört worden; auch Adäquanz iSd Denkmöglichkeit eines solchen SV-Herganges ist gegeben; Verschulden: jedenfalls fahrlässig („Außerachtlassen der gehörigen Sorgfalt“)
Dh: B wurde von C für Verhalten des A als Erfüllungsgehilfe nach § 1313a ABGB in Anspruch genommen (B haftet für Verschulden des A als ob es das eigene wäre)
Auch A hätte theoretisch von C aus deliktischer Haftung nach §§ 1295 ff in Anspruch genommen werden können
Weil sowohl A als auch B von C in Anspruch hätten genommen werden können, regelt § 4 DHG die Möglichkeit des Innenausgleichs (DHG kommt gem § 1 Abs 1 zur Anwendung: Dienstverhältnis)
Schaden, den A bei Erbringung der Dienstleistung der C zugefügt hat: ja (hier Subsumtion); unverzügliche Mitteilung B an A, dass B von C in Anspruch genommen wurde (wohl ja; aber nur Obliegenheit)
Problem: Besteht tatsächlich Rückgriffsanspruch nach § 4 Abs 2? (1) Es fehlt sowohl Einverständnis als auch rechtskräftiges Urteil; A hat gerade nicht der Bezahlung zugestimmt; B zahlte aus eigenen Stücken; problematisch: damit B tatsächlich Regressanspruch hätte, müsste sie sich mangels Einverständnisses des A von der C klagen lassen – jeder vernünftige Wirtschaftstreibende wird dies unterlassen, um nicht die Kundschaft zu verlieren
Regressanspruch besteht nicht zu Recht
<u>AN gegen B auf Zahlung des Leistungslohns iHv EUR zusätzlich 20 Cent/Stück aus dem EinzelAV/aus BV</u>
Fraglich ist, ob BV tatsächlich Anspruchsgrundlage ist – schriftliche Vereinbarung zwischen BR und BI gem § 29; Publikation gem § 30, aber: Regelungsermächtigung? Wenn nicht: keine unmittelbare Rechtsverbindlichkeit
Stücklohn gem § 96 Abs 1 Z 4 ArbVG – zwingende BV ohne Rechtsschutz; ABER: Hier existiert eine kollektivvertragliche Regelung des Leistungslohnes! Dh: Vorrang der KV-Regelung, obwohl die BV-Regelung günstiger wäre; eindeutiger Gesetzeswortlaut; Sinn: Kartellfunktion des KV bzw überbetriebliche Lohnfindung → Lohnmonopol bei den gesetzlichen Interessenvertretungen/freiwilligen Berufsvereinigungen
dh: keine unmittelbare Rechtsverbindlichkeit mangels Regelungsbefugnis
<i>Wurde Inhalt dieser „freien“ BV dennoch Inhalt des EinzelAV nach der Vertragsschablonentheorie? Voraussetzung: Anbot des AG: Ja, durch BV; konkludente</i>

Annahme durch AN gem § 863 ABGB durch bloßes Weiterarbeiten (auch möglich weil bloß begünstigend); AN konnten Anbot des AG redlicherweise auch als solches inklusive Bindungswillen des AG verstehen → 20 Cent werden Inhalt des EinzelAV

Konsequenz: freie BV ist bestandfester als echte BV wäre; keine Kündigungsmöglichkeit mit unmittelbarer Rechtsverbindlichkeit für alle AN iSd § 96 Abs 2 ArbVG; erforderlich wäre einzelvertragliche Änderung/Änderungskündigung mit jedem AN

ODER

***Alternativlösung:** § 97 Abs 1 Z 16 ArbVG – fakultative BV weil der Stücklohn aufgrund des KollIV nicht unter § 96 Abs 1 Z 4 ArbVG fällt; Konsequenz: fakultative BV kann gekündigt werden gem § 32 Abs 1 ArbVG; Frist: 3M: eingehalten laut SV; Nachwirkung gem § 32 Abs 3 S 2 für alle vor Kündigung beschäftigten AN → keine neue BV und keine neuen EinzelAV*

Anspruch besteht zu Recht