Endklausur der LV „Grundlagen des Arbeits- und Sozialrechts“

1. Fall:

Der 43-jährige italienische Staatsbürger **Roberto** beginnt, nachdem er zuvor bereits 20 Jahre Erfahrung als Einzelhandelsverkäufer in unterschiedlichen Handelsbetrieben gesammelt hat, am 1.3.2025 als Verkaufsleiter der Küchenabteilung in einem großen Einrichtungshaus der WohnGut-GmbH zu arbeiten und bezieht laut Vereinbarung € 3.800,- monatlich. Seine 40-stündige Wochenarbeitszeit leistet er entsprechend der genauen zeitlichen Vorgaben durch die Geschäftsleitung der WohnGut-GmbH von Montag bis Samstag und trägt dabei die von der WohnGut-GmbH vorgegebene Arbeitskleidung. In seiner Position ist er auch dafür verantwortlich, dass sich die anderen Mitarbeiter/innen seiner Abteilung an die Arbeitszeitvorgaben der WohnGut-GmbH halten. Im Fall eines Verstoßes meldet Roberto diesen an die Geschäftsleitung. Aber auch wenn er selbst einmal zu spät kommt, muss er sich gegenüber der Geschäftsleitung rechtfertigen bzw drohen Sanktionen, wenn er grundlos verspätet ist.

Die WohnGut-GmbH bietet so gut wie für jeden Wohnbereich Einrichtungsgegenstände an und besitzt dafür auch die entsprechende Gewerbeberechtigung für den Handel. Ab dem 1. April 2026 erweitert die WohnGut-GmbH allerdings ihr Angebot um Heimtextilien, die nach den individuellen Vorstellungen der Kund*innen in der seit 16.3.2026 bestehenden hauseigenen Schneiderei angefertigt werden. Dazu hat die Geschäftsleitung der WohnGut-GmbH einen ehemaligen Lagerraum als Schneiderei eingerichtet und beschäftigt dort seit dem 16.3.2026 die 35-jährige ausgelernte Schneiderin **Elena** als Arbeitnehmerin iSd § 1151 ABGB, die für 30 Stunden pro Woche € 1.800,- pro Monat bezieht.

Da die Nachfrage nach den individuell gefertigten Heimtextilien von Beginn an höher als erwartet ist, schließt die WohnGut-GmbH ab dem 15.6.2026 mit dem 18-jährigen **Bruno** einen Lehrvertrag ab, der sich nach seiner AHS-Matura seinen langjährigen Traum erfüllen und Schneider werden will.

Weil Elena über einen Meisterbrief als Schneiderin verfügt, geht die WohnGut-GmbH davon aus, dass damit allen behördlichen Auflagen Genüge getan ist und kümmert sich nicht um die für den Betrieb einer Schneiderei erforderliche Gewerbeberechtigung. Abteilungsleiter der Schneiderei ist der ebenfalls seit dem 16.3.2026 beschäftigte Hubert. Da er aber neu ist und sich erst einarbeiten muss, bittet er Roberto sich in den ersten Wochen von Brunos Tätigkeit um den neuen Lehrling zu kümmern. Deshalb verbringt Roberto in den letzten beiden Juni-Wochen vorübergehend mehr Arbeitszeit in der Schneiderei als in der Küchenabteilung, in der er normalerweise ausschließlich tätig ist. Die Buchführung, Lohnverrechnung und Materialbeschaffung für die Schneiderei erfolgen genauso wie die Ermittlung von Umsatz und Gewinn getrennt vom Einrichtungshaus. Aus dem Verkauf der in der Schneiderei angefertigten Waren wird rund ein Fünftel des Gesamtumsatzes erzielt.

Der schriftlich zwischen der WKÖ und der GPA abgeschlossene und gehörig kundgemachte **Kollektivvertrag für Angestellte im Handelsgewerbe** (von dem in Österreich rund 300.000 Beschäftigte erfasst sind) sieht vor, dass nach einer insgesamt 20-jährigen Angestelltentätigkeit im Handel (unabhängig davon, ob beim aktuellen oder bei anderen Arbeitgeber/innen) ein Jahresurlaub im Ausmaß von 36 Werktagen zusteht. Der schriftlich zwischen der WKÖ und der vida abgeschlossenen und gehörig kundgemachte **Kollektivvertrag für Arbeiter/innen im Handelsgewerbe** (von dem in Österreich rund 100.000 Beschäftigte erfasst sind) enthält keine besonderen Regelungen zum jährlichen Urlaubsanspruch. Hingegen ist im schriftlich zwischen der WKÖ und dem ÖGB abgeschlossenen und gehörig kundgemachten **Kollektivvertrag für Arbeitnehmer/innen im Schneidergewerbe** (von dem in Österreich rund 30.000 Beschäftigte erfasst sind) geregelt, dass weiblichen Arbeitnehmerinnen jedenfalls 36 Werktage Urlaub gebührt, für männliche Arbeitnehmer wird hingegen auf die einschlägigen gesetzlichen Regeln verwiesen.

Da sich Roberto und Elena auch privat sehr gut verstehen, wollen sie gemeinsam Urlaub machen und beantragen beide am 1. September 2026 zwölf Urlaubstage, die sie ab 1. Oktober 2026 verbrauchen möchten.

Bis dahin haben sie allerdings jeglichen Resturlaub sowie jeweils 24 Urlaubstage aus dem laufenden Urlaubsjahr verbraucht. Beiden gewährt die Geschäftsleitung lediglich 6 Urlaubstage und beruft sich dabei auf die einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen, da die in dem nach Ansicht der WohnGut-GmbH für Roberto und Elena anwendbaren Kollektivvertrag für das Schneidergewerbe enthaltene Sonderregelung zum Urlaubsausmaß gesetzwidrig sei. Daraufhin machen sowohl Roberto als auch Elena ihren 12-tägigen Urlaubsverbrauch gerichtlich geltend. Da sie beide keiner Gewerkschaft beigetreten sind und es im Betrieb der WohnGut-GmbH keinen Betriebsrat gibt, lassen sie sich zuvor von der Arbeiterkammer beraten.

1. ***Frage: Beurteilen Sie die Erfolgsaussichten dieser Klagen! Vergessen Sie dabei nicht, jeweils einen konkreten Anspruch zu formulieren und begründen Sie Ihr jeweiliges Ergebnis ausführlich! (Gehen Sie dabei ua auf folgende Fragen ein: Findet einer der genannten Kollektivverträge Anwendung? Wenn ja welche/r und warum? Sind Roberto und Elena überhaupt erfasst? Sind die genannten Kollektivvertrags-Inhalte gültig und wirksam? Besteht der geltend gemachte Anspruch?)***
2. ***Frage: Da sich der Lehrling Bruno leider sehr ungeschickt anstellt, beendet die WohnGut-GmbH den Lehrvertrag am 14.9.2026 mit sofortiger Wirkung. Auch als Bruno nach dem Grund dieser sofortigen Beendigung fragt, wird ihm keiner genannt. Da er darin eine unberechtigte Entlassung sieht, verlangt er von der WohnGut-GmbH eine Kündigungsentschädigung bis zum ordnungsgemäßen Vertragsende. Zu Recht? (Vergessen Sie nicht auf die Formulierung eines Anspruchs samt Anspruchsgrundlage!)***
3. ***Frage: Hat Bruno Anspruch auf Arbeitslosengeld? (Vergessen Sie nicht auf die Formulierung eines Anspruchs samt Anspruchsgrundlage! Gehen Sie davon aus, dass Bruno bisher noch keiner anderen Beschäftigungen nachgegangen ist.)***

2. Fall:

Im Betrieb der Dachdeck-GmbH (§ 34 Abs 1 ArbVG erfüllt) werden insgesamt 5 Angestellte und 4 Arbeiter/innen als Arbeitnehmer/innen iSd § 36 ArbVG beschäftigt. Alle Arbeitnehmer/innen des Betriebs sind jeweils von Montag bis Samstag beschäftigt. Am 11.11.2025 findet im Betrieb der Dachdeck-GmbH zum ersten Mal eine Betriebsratswahl statt. Es werden im Rahmen von getrennten Wahlgängen, bei denen sonst alle Vorgaben des ArbVG ordnungsgemäß beachtet werden, ein Gruppenbetriebsrat für die Angestellten und ein Gruppenbetriebsrat für die Arbeiter gewählt. Das Wahlergebnis wird am 12.11.2025 im Betrieb kundgemacht. Sowohl der Angestellten-Betriebsrat als auch der Arbeiter-Betriebsrat setzt sich aus je einem Mitglied zusammen: Anna (Betriebsrat der Arbeiter/innen) und Christian (Betriebsrat der Angestellten).

Am 16.12.2025 wird folgende Betriebsvereinbarungen zwischen der Geschäftsführung der Dachdeck-GmbH und Anna unbefristet und mit Geltungsbeginn 1.1.2026 geschlossen (unterschrieben und ordnungsgemäß durch Anschlag im Betrieb kundgemacht):

> **BV:** Aus Hygienegründen haben alle Arbeiter/innen der X-AG, die mit der Zubereitung von Speisen beschäftigt sind, ein Haarnetz zu tragen.

Weil sich die Arbeiter/innen massiv über die Verpflichtung zum Tragen eines Haarnetzes beschweren, rudert die Dachdeck-GmbH bereits Mitte Jänner 2026 zurück und kündigt die entsprechende Betriebsvereinbarung am 16.1.2026 mit sofortiger Wirkung auf. Der Betriebsrat besteht allerdings auf dem Fortbestand der Haarnetz-Pflicht.

3. ***Frage: Ist das Tragen eines Haarnetzes (weiterhin) verpflichtend? (Gehen Sie bei der Beantwortung dieser Frage auch auf die Umstände der Betriebsratswahl ein!)***

Darüber hinaus wird dem seit 1.2.2024 als Arbeiter in der X-AG beschäftigten **Manfred** am 28.2.2026 die Kündigung zum 31.3.2026 ausgesprochen. Die X-AG beruft sich dabei auf den für Manfred unstrittig zur Anwendung kommenden grundsätzlich gültigen und wirksamen Arbeiter-Kollektivvertrag für das Dachdeckergewerbe, in dem seit dem Jahr 2024 für eine Arbeitgeber-Kündigung eine Kündigungsfrist von einem Monat sowie als Kündigungstermin jeder Monatsletzte vorgesehen ist. Als Grund für die Kündigung wird dem Manfred die angespannte Auftragslage angegeben, wodurch die Dachdeck-GmbH gezwungen ist, den Personalstand bei den Arbeiter/innen abzubauen. Es gebe leider keine weitere Verwendung mehr für Manfred. Manfred, der seit Beginn seiner Tätigkeit für die Dachdeck-GmbH alles getan hat, um seinen Job zu behalten, weshalb er zum Beispiel insgesamt erst 30 Urlaubstage verbraucht hat, will gegen diese Kündigung vorgehen und wendet sich an die Betriebsrätin Anna. Diese ist am 10.2.2026 von der Absicht Manfred zu kündigen informiert worden und hat am 20.2.2026 Widerspruch gegen die Kündigung erhoben. Diesen begründet sie damit, dass der 54-jährige Manfred alleinerziehender Vater von drei schulpflichtigen Kindern ist, nach dem Tod seiner Frau hochverschuldet ist und auf sein Monatsentgelt in Höhe von € 3.800,- (zuzüglich zwei jährlicher Sonderzahlungen jeweils in der Höhe eines Monatsentgelts) angewiesen ist. Außerdem muss er nach zu erwartender langer Arbeitssuche mit einer Entgelteinbuße von mindestens 30 % rechnen. Es sei daher angebracht, statt Manfred den alleinstehenden Stefan zu kündigen, der dieselbe Tätigkeit wie Manfred ausübt und mit seinen 32 Jahren viel leichter einen neuen Arbeitsplatz finden wird. Auf Manfreds Aufforderung, seine Kündigung vor Gericht zu bekämpfen, erklärt ihm Anna allerdings unverzüglich, dass sie das mangels finanzieller Mittel des Betriebsrats nicht tun kann. Daraufhin bringt Manfred am 10.3.2026 selbst entsprechende Klagen bei Gericht ein. Für den Fall, dass er damit nicht obsiegt, macht er auch gleich in eventu alle ihm zustehenden beendigungsabhängigen Ansprüche geltend.

4. ***Frage: Beurteilen Sie die Erfolgschancen aller denkbaren Klagen des Manfred, die auf eine Aufrechterhaltung seines Arbeitsverhältnisses abzielen! (Vergessen Sie nicht, passende Ansprüche zu formulieren!)***
5. ***Frage: Prüfen Sie alle denkbaren arbeitsrechtlichen sowie sozialversicherungsrechtlichen Ansprüche anlässlich der Beendigung und führen Sie aus, welche und in welchem Umfang diese Manfred zustehen, sollte er mit keiner seiner Klagen gegen die Wirksamkeit der Vertragsbeendigung Erfolg haben bzw welche Beendigungsansprüche Manfred nicht zustehen. Begründen Sie Ihre Antworten ausführlich! Gehen Sie bei der Beantwortung der Frage davon aus, dass Manfred vor seiner Beschäftigung bei der X-AG weitere 30 Jahre in Österreich vollversichert beschäftigt war.***
6. ***Frage: Wie ändert sich die Rechtslage, wenn nicht das Arbeitsverhältnis von Manfred, sondern das Arbeitsverhältnis der Betriebsrätin Anna am 28.2.2026 zum 31.3.2026 beendet wird, indem ihr ohne irgendein vorheriges außer- oder innerbetriebliches Verfahren die Kündigung ausgesprochen wird? Nehmen Sie bei der Beantwortung der Frage an, dass Anna ebenfalls ab 1.2.2026 als Arbeiterin bei der Dachdeck-GmbH beschäftigt ist und bisher 30 Urlaubstage verbraucht hat. Unterscheiden sich für den Fall, dass ihr Arbeitsverhältnis endet, ihre beendigungsabhängigen Ansprüche von jenen des Manfred?***