| | | |
|---|---|---|
| **Fall 1** | | |
| **1. Frage: Roberto gegen WohnGut-GmbH auf Gewährung von 6 Urlaubstagen gem Handelsangestellten-KV** | | |
| Vorfrage: Welchem KV unterliegt Roberto?<br>Beide Handels-KV: AG KV-angehörig gem § 8 Z 1 ArbVG aufgrund der mit der Gewerberechtigung verbundenen Pflichtmitgliedschaft bei der WK<br>Schneider-KV: AG kraft § 2 Abs 13 GewO KV-unterworfen, da die für das Betreiben einer Schneiderei erforderliche Gewerberechtigung nicht vorhanden ist<br>Roberto ist AN iSd § 1151 ABGB, da er aufgrund eines<br>• gültigen Vertrags (keine Hinweise auf mangelnde Geschäftsfähigkeit/Gesetzeswidrigkeiten, zB Volljährigkeit + als Italiener vom AuslBG ausgenommen [§ 1 Abs 2 lit l AuslBG])<br>• Dauerschuldverhältnis (nach dem Sachverhalt ist die bloße Zurverfügungstellung der Arbeitskraft als Abteilungsleiter geschuldet – daher Dauerschuldverhältnis)<br>• Prüfung persönliche Abhängigkeit:<br>- Einbindung in fremde Betriebsorganisation: Betriebsmittel (betriebliche Struktur, Betriebsmittel) von WohnGut-GmbH zur Verfügung gestellt<br>- Persönliche Weisungsgebundenheit: punkto Arbeitszeit,-ort, Verhalten am Arbeitsplatz<br>- betriebliche Ordnungsvorschriften: vorgegebene Arbeitszeiten, Bekleidungsvorschriften<br>- Kontrollunterworfenheit (betreffend betriebl Ordnungsvorschriften - Arbeitszeit)<br>- disziplinäre Verantwortlichkeit: (laut SV drohen bei Zuspätkommen Konsequenzen)<br>- Persönliche Arbeitspflicht: gegeben, da nicht einmal grundloses Zuspätkommen zulässig<br>Typusbegriff: Elemente der persönlichen Abhängigkeit überwiegen<br>seine uU bestehende Eigenschaft als leitender Angestellter ist für Anwendbarkeit von KV/UrlG unerheblich<br>KV-Unterworfenheit des Roberto jeweils kraft Außenseiterwirkung (§ 12 ArbVG) da zwar selbst kein Mitglied bei KV-abschließender Partei, aber AG jeweils KV-unterworfen<br>Für Roberto ist im Handel der Ang-KV relevant, da er bei einem Kaufmann (GmbH) mit kaufmännischen (bzw höheren, nicht-kaufmännischen Tätigkeiten – Aufsichtsbefugnis) im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses beschäftigt ist. | | |
| WohnGut-GmbH kein Mischbetrieb, da für die beiden Abteilungen (Einrichtungshaus und Schneiderei) sowohl eine fachliche (Handel und Produktion) als auch eine organisatorische Trennung besteht, da sowohl die Buchführung, Lohnverrechnung und Materialbeschaffung für die Schneiderei genauso wie die Ermittlung von Umsatz und Gewinn getrennt vom Einrichtungshaus erfolgt und ein eigener Abteilungsleiter besteht.<br>Nach § 9 Abs 2 ArbVG findet daher auf die jeweilige Betriebsabteilung jener KV Anwendung, der in fachlicher Weise entspricht, dh für den Bereich des Einrichtungshauses der Handels-KV, für die Schneiderei der Schneider-KV<br>Da Roberto sowohl im Einrichtungshaus als auch in der Schneiderei tätig ist, findet gem § 10 Abs 1 ArbVG jener KV unterliegt, der seiner überwiegenden Beschäftigung entspricht. Da er grundsätzlich überwiegend im Einrichtungshaus tätig ist und nur vorübergehend (2 Wochen im Juni) mehr in der Schneiderei tätig ist, ist für ihn der Handel-KV anwendbar. | | |
| Der KV ist gültig zustande gekommen und grds wirksam (weil KV-fähige Parteien [genauere Prüfung/Ausführung = 2 ZP], Schriftlichkeit, Kundmachung erfolgt) | | |

| | | |
|---|---|---|
| Das Ausmaß des Urlaubsanspruchs ist eine gültige Klausel im KV, da dieses Thema gem § 2 Abs 2 Z 2 ArbVG durch KV regelbar ist (typischer, regelmäßig wiederkehrender Inhalt eines Arbeitsvertrags - Inhaltsnorm) und der Inhalt der KV-Klausel für die AN günstiger ist (vgl § 3 Abs 2 ArbVG) als der gesetzliche Anspruch in § 2 Abs 1 UrlG (bereits nach 20 Jahren und unter Berücksichtigung von fremden Vordienstzeiten ein höherer Urlaubsanspruch).<br>Diese KV-Klausel wirkt daher gem § 11 Abs 1 ArbVG unmittelbar und relativ zwingend gem § 3 Abs 1 ArbVG auf Robertos Arbeitsverhältnis.<br>Roberto hat in seinem am 1.3.2026 begonnen Urlaubsjahr grundsätzlich Anspruch auf 12 weitere Werktage Urlaub.<br>Ob diese auch ab 1.10.2026 verbraucht werden können hängt vom Ergebnis der vom Gericht angestellten Interessenabwägung ab (Erholungsinteressen AN vs betriebliche Interessen AG) | | |
| **Elena gegen WohnGut-GmbH auf Gewährung von 6 Urlaubstagen gem Schneider-KV** | | |
| KV-Unterworfenheit AG s.o.<br>Elena als AN iSd § 1151 ABGB gem § 12 ArbVG iVm § 9 Abs 2 ArbVG nur dem Schneider-KV kraft Außenseiterwirkung unterworfen (Begründung schon bei Roberto) | | |
| Ausmaß des Urlaubsanspruchs ist grds. ein durch KV regelbarer Anspruch, da dieses Thema gem § 2 Abs 2 Z 2 ArbVG durch KV regelbar ist (typischer, regelmäßig wiederkehrender Inhalt eines Arbeitsvertrags - Inhaltsnorm) aber der Inhalt der KV-Klausel widerspricht dem zwingenden Gesetz, da gem § 3 Z 6 GlBG auch bei den sonstigen Arbeitsbedingungen (Urlaubsausmaß) nicht nach dem Geschlecht diskriminiert werden darf (Frauen haben höheren Anspruch als Männer – keine sachliche Rechtfertigung)<br>Diese KV-Klausel ist daher nichtig, es findet die gesetzliche Norm Anwendung.<br>Demnach hat Elena aufgrund ihrer unter 25-jährigen Beschäftigung bei der WohnGut-GmbH nur einen Anspruch auf 30 Werktage Urlaub pro Urlaubsjahr, weshalb ihr nur mehr 6 und nicht 12 Urlaubstage zustehen.<br>Der geltend gemachte Anspruch besteht daher nicht zurecht. | | |
| **2. Frage: Bruno gegen WohnGut-GmbH auf Kündigungsentschädigung gem § 84 GewO/§ 1162b ABGB** | | |
| Bruno ist im Rahmen eines Lehrvertrags beschäftigt, das BAG kommt zur Anwendung. Demnach darf der AG den Lehrvertrag innerhalb der ersten 3 Monate ohne Grund und mit sofortiger Wirkung beenden. Es liegt daher eine wirksame Beendigung in der Probezeit gem § 15 BAG vor.<br>Der Anspruch besteht nicht. | | |

| | | |
|---|---|---|
| **Fall 2** | | |
| **3. Frage: BR gegen X-AG auf Einhaltung der Haarnetz-Pflicht laut BV II** | | |
| Vorfrage: BR gültig gewählt?<br>§ 40 Abs 2 Z 4 ArbVG: keine 5 Arbeiter, dh Voraussetzung für Gruppen-BR d Arbeiter nicht erfüllt.<br>Anfechtung gem § 59 Abs 2 ArbVG: Wahlberechtigte, wahlwerbende Gruppen + BI binnen 1 Monat ab Tag d Mitteilung d Wahlergebnisses, weil Wahl ihrer Art nach (Gruppen-BR hätte nicht gewählt werden dürfen) unzulässig<br>Da > 1 Monat seit Wahlverkündigung vergangen ist und niemand angefochten hat, sind die Wahlmängel geheilt, dh beide BR können BV abschließen. | | |
| § 29 ArbVG: da BV zwischen BI und zuständigem BR (Mängel sind saniert, s.o.) schriftlich geschlossen wurde = grds. gültig<br>§ 30 Abs 1 ArbVG: durch Anschlag im Betrieb kundgemacht, daher wirksam (relativ zwingend und normativ)<br>BV II: § 97 Abs 1 Z 1 ArbVG: Ermächtigung gegeben, kein Verstoß gegen höherrangige Norm<br>§ 97 Abs 2 iVm 32 Abs 2 ArbVG – Schlichtungsstelle anrufbar, daher nicht kündbar<br>Bis keine neue BV bzw einvernehmliche Beendigung gegeben, besteht weiterhin eine Verpflichtung zum Tragen eines Haarnetzes. | | |
| **4. Frage: Manfred gegen X-AG auf Feststellung der Unwirksamkeit der Kündigung gem § 105 Abs 2 ArbVG** | | |
| M ist AN iSd Betriebsverfassung (§ 36 ArbVG) in einem Betrieb (§ 34 ArbVG) mit BR (s.o.), keine Anzeichen im SV, dass M von § 36 ArbVG ausgenommen ist<br>AG hat BR rechtzeitig, da vor Ausspruch der Kündigung, informiert; AG hat die Wartefrist von 1 Woche eingehalten (betriebsverfassungsrechtliches Vorverfahren eingehalten); Kündigung wirksam, Anspruch besteht nicht | | |
| **Manfred gegen X-AG auf Unwirksamkeit der Kündigung gem § 105 Abs 7 ArbVG (bzw auf Unwirksamkeitserklärung wegen verpöntem Motiv gem § 105 Abs 3 Z 1 ArbVG**) | | |
| Keine motivwidrige Kündigung, da kein verpöntes Motiv iSd § 105 Abs 3 Z 1 ArbVG glaubhaft gemacht werden kann. | | |
| **Manfred gegen X-AG auf Unwirksamkeit der Kündigung gem § 105 Abs 7 ArbVG (bzw auf Unwirksamkeitserklärung wegen Sozialwidrigkeit gem § 105 Abs 3 Z 2 ArbVG**) | | |
| Gem § 105 Abs 4 ArbVG haben AN iSd § 36 ArbVG in einem BR-pflichtigen Betrieb (mind 5 AN iSd § 36 ArbVG) die Möglichkeit binnen 2 Wochen ab Zugang der Kündigung diese selbst anzufechten, sofern ein Anfechtungsgrund nach § 105 Abs 3 ArbVG vorliegt und der Betriebsrat selbst kein Anfechtungsrecht hat. Dies ist hier der Fall, da die Stellungnahme der Anna im Vorverfahren zu spät eingebracht wurde (= später als 1 Woche ab Verständigung von Kündigungsabsicht), weshalb keine Stellungnahme des BR vorliegt.<br>Hier: Anfechtungsgrund des § 105 Abs 3 Z 2 ArbVG<br>da Manfred schon länger als 6 Monate im Betrieb beschäftigt und<br>eine Beeinträchtigung wesentlicher Interessen vorliegt, weil er aufgrund seiner familiären Situation auf den Arbeitsplatz angewiesen ist, Entgelteinbuße von mehr als 20 % zu erwarten. Die aufgrund seines Alters uU zu erwartenden Schwierigkeiten bei Wiedereingliederung am Arbeitsmarkt gem § 105 Abs 3b letzter Satz ArbVG nicht zu beachten, da der nunmehr 54-jährige Manfred bei Aufnahme seiner Tätigkeit für die X-AG (1.2.24) das 50. Lebensjahr bereits vollendet hat. | | |
| AG kann Rechtfertigungsgrund des § 105 Abs 3 Z 2 lit b ArbVG geltend machen, da der Arbeitsplatz von Manfred aufgrund von Auftragsrückgängen wegfällt. Da auch keine andere Verwendung im Betrieb möglich ist (= soziale Gestaltungspflicht erfüllt), liegt eine betriebsbedingte Kündigung vor<br>Für Manfred kann kein Sozialvergleich iSd § 105 Abs 3c ArbVG angestellt werden, da der BR im Vorverfahren keinen Widerspruch abgegeben hat (war verspätet). | | |

| | | |
|---|---|---|
| Manfred wird daher nur dann obsiegen, wenn im Rahmen der allgemeinen Interessenabwägung seine Interessen schutzwürdiger sind als die der X-AG. | | |
| **… wegen Diskriminierung nach GlBG aufgrund des Alters**<br>Glaubhaftmachung wäre ausreichend, aber AG hat sachlichen Grund für Kündigung (Auftragsrückgang), weshalb keine Diskriminierung aufgrund des Alters vorliegt. | | |
| **5. Frage: Manfred gegen X-AG auf beendigungsabhängige Ansprüche**<br>Aliquote Sonderzahlungen, sofern KV keine Stichtagsregelung bei AG-Kündigung enthält (1.1. bis 31.3.2026)<br>Abfertigung neu gem § 14 BMSVG (AV-Beginn nach dem 31.12.02) allerdings nicht gegen AG, sondern gegen BV-Kasse, aber kein Verfügungsrecht sofern weniger als 3 Einzahlungsjahre<br>Kündigungsentschädigung gem § 84 GewO/§ 1162b ABGB analog: Kein Anspruch, da keine frist- oder terminwidrige Kündigung, weil: KV-Klausel zur Kündigungsfrist gültig, da Ermächtigungstatbestand in § 2 Abs 2 ArbVG und § 1503 Abs 30 ABGB zulässt, dass zwischen 1.1.18 und 30.6.25 kollektivvertraglich vereinbarte Kündigungsfristen von den in § 1159 Abs 2 ABGB vorgegebenen Kündigungsfristen auch zulasten der AN abweichen dürfen. Kündigungstermin an jedem Monatsletzten nach § 1159 Abs 3 ABGB zulässig vereinbar. Für Manfred gilt daher bei einer AG-Kündigung eine 1-monatige Kündigungsfrist zum Monatsletzten; AG hat rechtmäßig gekündigt, daher keine Kündigungsentschädigung.<br>Offenes Entgelt gem § 1154 Abs 3 ABGB bis 31.3.2026<br>Dienstzeugnis gem § 1163 ABGB auf Verlangen (nur einfaches, kein Rechtsanspruch auf qualifiziertes, Verbot erschwerender Zusätze)<br>Urlaubsersatzleistung gem § 10 UrlG: UJ jeweils vom 1.2. bis 31.1. des Folgejahres, Anspruch/UJ = 30 Werktage, bisher verbrauchte Urlaubstage: 30<br>Anspruch auf Ersatzleistung aus laufendem UJ ab 1.2.2026 aliquot, dh bis zum ordnungsgemäßen Ende des Arbeitsverhältnisses = bis 31.3.2026 =5 Tage (30 x 2/12 = 5) sowie für 30 Tage Resturlaub aus Urlaubsjahren von 1.2.24 bis 31.1.2026 (2 x 30 – 30 = 30)<br>Berechnung: (3.800x14/12)/26 x 35 = 170,51 x 35 = 5.967,85 €<br>Postensuchtage nach § 1160 ABGB: 1/5 der wöchentlichen Normalarbeitszeit bis zum Ende der Kündigungsfrist | | |
| **6. Frage: Anna auf Unwirksamkeit der Kündigung gem § 120 Abs 1 ArbVG** | | |
| Als BR-Mitglied genießt Anna einen besonderen Kündigungsschutz nach §§ 120 iVm 121 ArbVG, demnach kann sie nur nach grundsätzlich vorheriger Zustimmung des Gerichts gekündigt werden; das ASG kann auch nur aus den in § 121 ArbVG genannten Gründen der Kündigung zustimmen.<br>Da vorherige Zustimmung fehlt ist Kündigung unwirksam.<br>Wenn Anna die Kündigung gegen sich wirken lässt (hat laut OGH Wahlrecht) kann sie beendigungsabhängige Ansprüche geltend machen.<br>Diese entsprechen grundsätzlich jenen von Manfred, da der verlängerte Kündigungsschutz (3 Monate nach Ende der BR-Tätigkeit) bei der Bemessung der Kündigungsentschädigung nicht extra zu berücksichtigen ist. | | |