

**Endklausur der Vorlesungsübung Arbeitsrecht**  
**Haupttermin (25.6.2020)**

Name: [Nachname, Vorname]

Matrikelnummer: [Matrikelnummer]

Lehrveranstaltung/Übungsleiter\*in: [4087 Burger-Ehrnhofer, 4388 Glowacka, 4289 Kain, 4314 Schöffmann, 5068 Schöffmann]

**Fall 1 (54 Punkte)**

*Alma* (52 Jahre alt; kurz: A) ist seit 1. Jänner 2008 bei der *Censura*-IndustrieAG (kurz: C) als Arbeitnehmerin beschäftigt. Sie lebt mit ihrer Ehegattin zusammen in Wien. Im Haushalt lebt auch die gemeinsame, schulpflichtige Adoptivtochter. A bezieht als Einzige im Haushalt ein Erwerbseinkommen (Bruttomonatsentgelt von rund EUR 4.000). Sie wird in der Bilanzbuchhaltung eingesetzt, wo sie weitestgehend selbstständig ihre Arbeitsleistung erbringt, selbst aber keine Führungsaufgaben hat.

Sie interessiert sich nicht besonders für technologische Neuerungen und ist mit der neuen Buchhaltungssoftware zunehmend überfordert. Ihr passieren daher laufend Fehler, die häufig erst ihren Kolleginnen und Kollegen auffallen und jedes Mal aufwendig korrigiert werden müssen. Zwar wurden ihr mehrfach Schulungen angeboten. A ist aber unwillig sich hier weiterzubilden und verweigert Schulungen nachdrücklich. Das Klima in der Abteilung verschlechtert sich rapide.

Viktoria, die Vorgesetzte von A, ist von der Situation genervt. Gemeinsam mit der Personalabteilung wird daher erörtert, wie man A loswerden kann, um die Stelle besser zu besetzen.

Die Personalabteilung weist auf eine einschlägige Bestimmung im anwendbaren Industrie-Kollektivvertrag hin:

*Die Lösung des Arbeitsverhältnisses ist für beide Seiten des Arbeitsvertrages unter Einhaltung der für den Arbeitgeber geltenden gesetzlichen Bestimmung zu jedem Monatsletzten zulässig.*

Im Betrieb der C ist ein gemeinsamer Betriebsrat (der Arbeiter\*innen und Angestellten) eingerichtet. Der Betriebsrat umfasst sieben Mitglieder; vier von der Liste „Bruno“ und drei von der Liste „Eva“.

Die Personalabteilung informiert den Vorsitzenden des Betriebsrats, Bruno, am 20. Mai 2019 von der Kündigungsabsicht. Bruno verlangt daraufhin eine Beratung mit der Personalabteilung, die am 27. Mai 2019 stattfindet. In Absprache mit den anderen Betriebsratsmitgliedern, nehmen Bruno und Eva (die stv. Vorsitzende) an der Besprechung teil. Wie sich der Betriebsrat zur Kündigungsabsicht äußert, wurde im Betriebsrat aber noch nicht besprochen.

Nach ausführlicher Beratung vertritt auch Bruno die Ansicht, dass A gekündigt werden müsse, weil sich das Betriebsklima wegen der Arbeitshaltung von Alma immer weiter verschlechtert hat. Die Personalabteilung fordert Bruno zur umgehenden Abgabe einer Stellungnahme auf. Bruno und Eva beraten kurz vor den anwesenden Mitarbeiter\*innen der Personalabteilung und ohne den Raum zu verlassen und meinen, dass sie der Kündigung – als Listenführer\*innen – zustimmen.

Am folgenden Tag (28. Mai 2019) wird das Kündigungsschreiben als Einschreiben bei der Post aufgegeben. Am 30. Mai 2019 wird ein Zustellversuch bei der Wohnadresse von A (erfolglos) unternommen. Der Zusteller legt ihr daher eine Hinterlegungsbestätigung („gelber Zettel“) in den Postkasten, wonach das Schriftstück ab dem nächsten Tag (31. Mai) für sie zur Abholung bereitliegt. Alma schafft es erst am 1. Juni 2019 zur Post und holt das Einschreiben ab. Die Personalabteilung informiert den Betriebsrat am 31. Mai, dass die Kündigung hinterlegt wurde.

Im Kündigungsschreiben (datiert auf den 28. Mai 2019) steht (Auszug):

Wir sehen uns veranlasst, Sie unter Einhaltung der gesetzlichen bzw kollektivvertraglichen Frist zum nächstmögliche Zeitpunkt zu kündigen.

A ruft sofort den Betriebsrats-Vorsitzenden Bruno an und verlangt von diesem, die Kündigung für sie anzufechten. Bruno entgegnet, dass der Betriebsrat hier nicht tätig wird, weil man die Kündigung von A unterstützt.

A möchte jedenfalls gegen die Kündigung vorgehen. In einem allfälligen Gerichtsverfahren würde ein berufskundliches Sachverständigengutachten ergeben, dass A mit einer Postensuchdauer von etwa 12 Monaten zu rechnen hat. Findet sie nach dieser Zeit eine neue Beschäftigungsmöglichkeit, ist mit einer Einkommenseinbuße von rund 35% zu rechnen.

- 1. Frage: Wann endet das Arbeitsverhältnis? Welchen Anspruch hätte A bei frist- und/oder terminwidriger Kündigung? (22 Punkte)**
- 2. Frage: Wie kann A gegen die Kündigung vorgehen, wenn Sie diese bekämpfen möchte? Wer kann wie und innerhalb welcher Frist gegen die Beendigung vorgehen? (21 Punkte)**

Mai 2019						
Montag	Dienstag	Mittwoch	Donnerstag	Freitag	Samstag	Sonntag
29. (April)	30. (April)	1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31	1. (Juni)	2. (Juni)

**Fortsetzung:** Kurz darauf soll auch Robert (kurz: R) gekündigt werden. R ist bei der C seit 2011 beschäftigt und arbeitet in Vollzeit (40 Wochenstunden). Am 16. Juni 2018 wird die – mit der Lebensgefährtin gemeinsame – Tochter geboren. R lebt mit seiner Lebensgefährtin und der Tochter in einem gemeinsamen Haushalt.

R hat gemeinsam mit seiner Lebensgefährtin vereinbart, dass sie (im Anschluss an das Beschäftigungsverbot) bis 30. Juni 2019 in Elternkarenz sein soll und er vom 1. Juni 2019 bis zum 31. Mai 2020 ebenfalls in Elternkarenz gehen wird. Im Juni 2019 wollen sie gemeinsam mit dem Kind zuhause sein.

Am 13. Februar 2019 informiert er daher die Personalabteilung der C über die beabsichtigte Karenz (inkl Beginn und Ende). Die Personalabteilung teilt R mit, dass eine gemeinsame Inanspruchnahme der Karenz durch beide Elternteile nicht möglich sei und sein Anspruch auf Karenz so nicht bestehe.

Der Personalabteilung liegen schon länger Informationen vor, dass man mit der Arbeitsleistung von R nicht ganz zufrieden sei. Sie plant daher, ihn ehestmöglich zu kündigen.

- 3. Frage: Kann R die gewünschte Elternkarenz in Anspruch nehmen? Wie könnte R gegen eine ausgesprochene Kündigung vorgehen? (11 Punkte)**