

# Inhalt

---

|                   |   |
|-------------------|---|
| Vorwort .....     | 5 |
| Dankesworte ..... | 7 |

## *Elias Felten*

|   |    |
|---|----|
| <b>Kooperatives Management oder Opposition im Betrieb? –<br/>Zur Rolle des Betriebsrates nach der österreichischen<br/>Betriebsverfassung .....</b> | 15 |
| I. Einleitung .....   | 17 |
| II. Gesetzliche Grundlagen .....  | 19 |
| III. Judikatur des OGH .....  | 23 |
| 1. Zwingende Mitbestimmung .....  | 23 |
| 1.1 Kontrollmaßnahmen .....   | 24 |
| 1.2 Personalfragebögen .....  | 27 |
| 1.3 Personalbeurteilungssysteme .....   | 28 |
| 2. Verschwiegenheitspflicht .....   | 29 |
| 3. Gesetzliche betriebsverfassungsrechtliche Friedenspflicht .....  | 30 |
| IV. Kritik .....  | 31 |
| V. Schlussfolgerungen .....   | 33 |

## *Reinhard Geist*

|   |    |
|---|----|
| <b>Zur Geltung von Betriebsvereinbarungen<br/>für Nicht-ArbeitnehmerInnen .....</b> | 35 |
| I. Einleitung .....   | 37 |
| II. Betriebliche Sozialpläne .....  | 38 |
| III. Betriebliche Pensions- und Ruhegeldleistungen .....                            | 41 |
| IV. Qualifizierte Personalfragebögen .....  | 43 |
| V. Zusammenfassung .....  | 47 |

*Thomas Mathy*

**Die Behandlung unzulässiger Zuwendungen  
des Betriebsinhabers an das Betriebsratsmitglied –  
Leistungskondiktion des Betriebsinhabers oder  
Herausgabeanspruch des Betriebsratsfonds? .....**

|   |    |
|---|----|
|   | 49 |
| I. Problemaufriss .....   | 51 |
| II. Würdigung des bisherigen Meinungsstandes zur Frage<br>der Rückforderbarkeit ..... | 56 |
| III. Kondiktionsanspruch .....  | 65 |
| 1. Rechtsgrundlagen und Vorfragen .....   | 65 |
| 2. Condictio indebiti .....   | 69 |
| 3. Condictio causa data causa non secuta .....  | 70 |
| 4. Unerlaubtheitskondiktion .....   | 72 |
| 5. Rückforderungsausschluss gem § 1174 Abs 1 S 1 ABGB .....                           | 76 |
| IV. Herausgabeanspruch .....  | 82 |
| V. Zusammenfassung .....  | 94 |

*Johanna Naderhirt*

**Genderaspekte im kollektiven Arbeitsrecht .....**

|   |     |
|---|-----|
|   | 97  |
| I. Vorbemerkung .....   | 99  |
| II. (Gender)Quotenregelungen in Kollektivverträgen und<br>Betriebsvereinbarungen und deren rechtliche Auswirkungen .....    | 99  |
| 1. Einleitung .....   | 99  |
| 2. Zur Zulässigkeit von (Gender)Quotenregelungen in KollVen .....   | 100 |
| 2.1 Allgemeines .....   | 100 |
| 2.2 Einstellungsquotenregelungen .....  | 101 |
| 2.3 Beförderungsquotenregelungen .....  | 103 |
| 3. Zur Zulässigkeit von (Gender)Quotenregelungen in BVen .....  | 105 |
| 3.1 Können (Gender)Quotenregelungen in BVen normiert<br>werden? .....   | 105 |
| 3.2 Konsequenzen einer BV-(Gender)Quotenregelung .....  | 107 |
| 3.2.1 Allgemeines .....   | 107 |
| 3.2.2 Arbeitskräfteüberlassungs-BV<br>nach § 97 Abs 1 Z 1a .....  | 107 |
| 3.2.3 Reaktionen der Lehre auf die dargestellten<br>Entscheidungen und die Konsequenzen für<br>Genderquotenregelungen ..... | 108 |

|   |            |
|---|------------|
| 3.2.4 Normative oder schuldrechtliche Wirkung von Genderquotenregelungen? .....   | 110        |
| 4. Rechtliche Möglichkeiten der nicht eingestellten/ beförderten Frau .....   | 114        |
| <b>III. Möglichkeiten des BR zur Mitwirkung an der Gewährleistung der Geschlechtergleichbehandlung im Betrieb im Einzelfall unter besonderer Berücksichtigung des Antragsrechts auf Einzelfallprüfung bei der Gleichbehandlungskommission .....</b> | <b>115</b> |
| 1. Einleitung .....   | 115        |
| 2. Ausgangssachverhalt .....  | 116        |
| 3. Die Information nach § 104 Abs 1 .....   | 116        |
| 4. Ist der BR zur Förderung und Durchsetzung der Geschlechtergleichbehandlung im Betrieb grundsätzlich zuständig? .....   | 117        |
| 5. Möglichkeiten des BR im Zusammenhang mit § 104 .....   | 118        |
| 6. Das Überwachungsrecht nach § 89 .....  | 122        |
| 7. Sonstige Grundlagen für Informationsrechte bezüglich Beförderungen .....   | 123        |
| 8. Das Antragsrecht des BR bei der GBK nach § 12 Abs 1 GBK/GAW-Gesetz .....   | 123        |
| 8.1 Innerbetrieblicher Lösungsversuch Voraussetzung für das Antragsrecht? .....   | 123        |
| 8.2 Zustimmung der betroffenen AN als Voraussetzung für die Anrufung der GBK? .....   | 125        |
| 8.3 Welche Informationen und Unterlagen darf der BR der GBK im Zusammenhang mit einem Einzelfallprüfungsverfahren geben? .....  | 130        |
| 8.3.1 Informationsansprüche des BR gegenüber dem BI .....   | 130        |
| 8.3.1.1 Auf welche Informationen/Unterlagen muss der BR jedenfalls Anspruch haben? .....  | 130        |
| 8.3.1.2 Die Rolle des DSG für den Informationsfluss BI – BR .....   | 136        |
| 8.3.2 Die Verschwiegenheitspflicht der BR-Mitglieder nach § 115 Abs 4 ArbVG .....   | 140        |
| 8.3.3 Die Verschwiegenheitspflicht der Mitglieder der GBK .....   | 141        |
| 8.3.4 Die konkrete Reichweite der zulässigen Informationen des BR an die GBK .....  | 143        |
| 9. Darf der BR der von einer vermutlichen Diskriminierung betroffenen AN den Diskriminierungsverdacht mitteilen? .....  | 145        |
| <b>IV. Resümee .....</b>  | <b>149</b> |

*Elisabeth Rieger*

|  |     |
|--|-----|
| <b>Eingeschränkte Entgeltregelungskompetenz<br/>der Betriebsvereinbarungsparteien –<br/>Anachronismus oder zeitgemäße Notwendigkeit? .....</b> | 151 |
| I. Problemstellung .....   | 153 |
| II. Bedürfnis und Forderung nach Dezentralisierung der<br>Regelungsbefugnis auf Betriebsebene .....  | 155 |
| 1. Die unzulässige (irreführend: „freie“) Betriebsvereinbarung .....   | 155 |
| 2. Die Zurückdrängung des Kollektivvertragssystems .....   | 157 |
| III. Gesetzliche Grundlagen .....  | 160 |
| 1. Keine zwingenden gesetzlichen Entgeltregelungen .....   | 160 |
| 2. Der Entgeltbegriff .....  | 163 |
| 3. Der Kollektivvertrag als zentrales Instrument der<br>Lohnfindung (§ 2 Abs 2 Z 2 ArbVG) .....  | 165 |
| 4. Die Regelungsmacht der Betriebsvereinbarung in<br>Entgeltfragen .....   | 167 |
| 4.1 Regelungsermächtigung durch Gesetz .....   | 167 |
| 4.1.1 Ausgewählte Regelungsbeispiele der Betriebs-<br>vereinbarung .....   | 169 |
| 4.1.1.1 Leistungsbezogene Entgeltsysteme<br>gem § 96 Abs 1 Z 4 ArbVG .....   | 169 |
| 4.1.1.2 Die betriebliche Arbeitszeitverteilung<br>gem § 97 Abs 1 Z 2 ArbVG .....   | 170 |
| 4.2 Regelungsermächtigung durch kollektivvertragliche<br>Delegation .....  | 173 |
| IV. Schlussfolgerungen .....   | 178 |

*Barbara Trost*

|  |     |
|--|-----|
| <b>Führungskräfte im Betriebsrat? –<br/>Historisches und neue Perspektiven zum<br/>so genannten „leitenden Angestellten“ .....</b> | 181 |
| I. Einleitung .....  | 183 |
| 1. Allgemeines .....   | 183 |
| 2. Ausgewählte Problemkonstellationen im Überblick .....   | 184 |
| II. Zur historischen Entwicklung des § 36 Abs 2 Z 3 ArbVG .....  | 186 |
| 1. Die Entwicklungsschritte im Überblick .....   | 186 |

|      |   |            |
|------|---|------------|
| 1.1  | BRG 1919 .....  | 186        |
| 1.2  | Exkurs: Dt. BRG 1920 .....  | 191        |
| 1.3  | Brüche der Entwicklung: Die Leugnung des<br>natürlichen Interessengegensatzes und der Weg<br>in den Nationalsozialismus ..... | 194        |
| 1.4  | Exkurs: Vergleich mit der überbetrieblichen<br>Entwicklung des AN-Begriffs .....  | 201        |
| 1.5  | Provisorische Betriebsverfassung vor dem BRG 1947 .....   | 203        |
| 1.6  | BRG 1947 .....  | 205        |
| 1.7  | Der Weg zum ArbVG .....   | 211        |
| 2.   | Die Entwicklung seit Entstehung des ArbVG .....   | 214        |
| 2.1  | Die Stammfassung des ArbVG .....  | 214        |
| 2.2  | Von der Novelle BGBl 1978/519 bis zum<br>VfGH-Erkenntnis vom 31. 1. 1979 .....  | 215        |
| 2.3  | Der Meinungsstand zum leitenden Angestellten<br>nach ArbVG im Überblick .....   | 221        |
| III. | Keine Führungskräfte im Betriebsrat – die Lösungsansätze .....  | 225        |
| 1.   | Lösungsansätze de lege lata .....   | 225        |
| 2.   | Conclusio – Lösungsansätze de lege ferenda .....  | 234        |
|      | <b>Kurzlebensläufe der Institutsmitglieder .....</b>  | <b>237</b> |