

Inhalt

Vorwort	5
Dankesworte	7

Elias Felten

Kooperatives Management oder Opposition im Betrieb? – Zur Rolle des Betriebsrates nach der österreichischen Betriebsverfassung	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

Zur Geltung von Betriebsvereinbarungen für Nicht-ArbeitnehmerInnen	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 – Leistungskondition des Betriebsinhabers oder Herausgabeanspruch des Betriebsratsfonds?	49
I. Problemaufriss	51
II. Würdigung des bisherigen Meinungsstandes zur Frage der Rückforderbarkeit	56
III. Kondiktionsanspruch	65
1. Rechtsgrundlagen und Vorfragen	65
2. Conductio indebiti	69
3. Conductio 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 Naderhirn

Genderaspekte im kollektiven Arbeitsrecht	97
I. Vorbemerkung	99
II. (Gender)Quotenregelungen in Kollektivverträgen und 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 werden?	105
3.2 Konsequenzen einer BV-(Gender)Quotenregelung	107
3.2.1 Allgemeines	107
3.2.2 Arbeitskräfteüberlassungs-BV nach § 97 Abs 1 Z 1a	107
3.2.3 Reaktionen der Lehre auf die dargestellten Entscheidungen und die Konsequenzen für Genderquotenregelungen	108

3.2.4 Normative oder schuldrechtliche Wirkung von Genderquotenregelungen?	110
4. Rechtliche Möglichkeiten der nicht eingestellten/ beförderten Frau	114
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	115
1. Einleitung	115
2. Ausgangssachverhalt	116
3. Die Information nach § 104 Abs 1	116
4. Ist der BR zur Förderung und Durchsetzung der Geschlechter- gleichbehandlung 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 Einzelfallprüfungs- verfahren 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
IV. Resümee	149

**Eingeschränkte Entgeltregelungskompetenz
der Betriebsvereinbarungsparteien –**

Anachronismus oder zeitgemäße Notwendigkeit?	151
I. Problemstellung	153
II. Bedürfnis und Forderung nach Dezentralisierung der 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 Lohnfindung (§ 2 Abs 2 Z 2 ArbVG)	165
4. Die Regelungsmacht der Betriebsvereinbarung in Entgeltfragen	167
4.1 Regelungsermächtigung durch Gesetz	167
4.1.1 Ausgewählte Regelungsbeispiele der Betriebs- vereinbarung	169
4.1.1.1 Leistungsbezogene Entgeltsysteme gem § 96 Abs 1 Z 4 ArbVG	169
4.1.1.2 Die betriebliche Arbeitszeitverteilung gem § 97 Abs 1 Z 2 ArbVG	170
4.2 Regelungsermächtigung durch kollektivvertragliche Delegation	173
IV. Schlussfolgerungen	178

**Führungskräfte im Betriebsrat? –
Historisches und neue Perspektiven zum
so genannten „leitenden Angestellten“**

181	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 natürlichen Interessengegensatzes und der Weg in den Nationalsozialismus	194
1.4	Exkurs: Vergleich mit der überbetrieblichen 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 VfGH-Erkenntnis vom 31. 1. 1979	215
2.3	Der Meinungsstand zum leitenden Angestellten 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
	Kurzlebensläufe der Institutsmitglieder	237