

Robert Priewasser

Der Betriebsratsfonds

15

Praktische Gewerkschaftsarbeit



Praktische Gewerkschaftsarbeit 15

Der Betriebsratsfonds

Robert Priewasser

Der Betriebsratsfonds

VOGB



ÖSTERREICH

Dieses Skriptum ist für die Verwendung im Rahmen der Bildungsarbeit des Österreichischen Gewerkschaftsbundes, der Gewerkschaften und der Kammern für Arbeiter und Angestellte bestimmt.

Zeichenerklärung



Hinweise



Beispiele



Zitate

Stand: Juni 2021

Impressum:

Umschlaggestaltung: Thomas Jarmer

Medieninhaber: Verlag des ÖGB GmbH, Wien

© 2021 by Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GmbH, Wien

Herstellung: Verlag des ÖGB GmbH, Wien

Verlags- und Herstellungsort: Wien

Printed in Austria

Allgemeines	6
Betriebsratsumlage	8
Einnahmen und Ausgaben des Betriebsratsfonds	12
Verwaltung und Vertretung des Betriebsratsfonds	16
Vertretungsweise Verwaltung des Betriebsratsfonds	22
Die Kontrolle des Betriebsratsfonds	28
Verschmelzung, Trennung und Auflösung von Fonds	34
Zentralbetriebsratsfonds	38
Rechtsstreitigkeiten, Strafrecht, Schadenersatz, Steuerrecht	42
Zum Autor	45

1 Allgemeines

Der **Betriebsratsfonds** ist ein **zweckgebundenes Vermögen**, das zu folgenden Zwecken dient:

- » Deckung der Kosten der Geschäftsführung des Betriebsrats und der Konzernvertretung
- » Errichtung und Erhaltung von Wohlfahrtseinrichtungen zugunsten der Arbeitnehmerschaft und der ehemaligen ArbeitnehmerInnen des Betriebs
- » Durchführung von Wohlfahrtsmaßnahmen zugunsten der Arbeitnehmerschaft und der ehemaligen ArbeitnehmerInnen des Betriebs

Gelder, die zu einem dieser Zwecke an den Betriebsrat bezahlt werden, sind Einnahmen des Betriebsratsfonds. Die Ausgaben des Betriebsratsfonds dürfen nur zu diesen Zwecken erfolgen.

Für das **Entstehen** eines Betriebsratsfonds ist nur erforderlich, dass entsprechende Einnahmen vorhanden sind. Die Einhebung einer Betriebsratsumlage ist nicht Voraussetzung für das Bestehen eines Betriebsratsfonds. Besteht ein Betriebsratsfonds, sind **Kassaverwalter** und **Rechnungsprüfer** zu wählen und die zuständige **Arbeiterkammer** zu verständigen.

Der Betriebsratsfonds hat volle **Rechtspersönlichkeit**. Er ist Träger von Rechten und Pflichten, kann Verträge abschließen, Verpflichtungen eingehen und Vereinbarungen treffen. Er kann vor Gericht klagen und geklagt werden und auch außergerichtliche Vergleiche abschließen.

Der Betriebsratsfonds wird vom Betriebsrat als Kollegialorgan **verwaltet**. Vertreter nach außen ist der Betriebsratsvorsitzende. Vertritt ein Betriebsrat mehr als 1.000 Beschäftigte, so kann die Verwaltung des Betriebsratsfonds durch Geschäftsordnung einem geschäftsführenden Ausschuss übertragen werden.

Besteht im Betrieb ein **gemeinsamer Betriebsrat**, so gibt es einen gemeinsamen Betriebsratsfonds. Bestehen **getrennte Betriebsräte** der ArbeiterInnen und der Angestellten oder nur für eine der beiden Gruppen ein Betriebsrat so gibt es je Arbeitnehmergruppe einen eigenen Betriebsratsfonds. Sind Beschlüsse einer Betriebsversammlung notwendig, findet die Abstimmung in den Gruppenversammlungen der ArbeiterInnen bzw. der Angestellten statt. Bei getrennten Be-

etriebsratskörperschaften können die Gruppenversammlungen übereinstimmend beschließen, dass ein **gemeinsamer Betriebsratsfonds** geführt wird. Dieser wird vom **Betriebsausschuss** verwaltet und vom Vorsitzenden des Betriebsausschusses nach außen vertreten.

2 Betriebsratsumlage

2.1 Beschluss der Betriebsversammlung

Eine Betriebsratsumlage kann nur von der **Betriebsversammlung** (Gruppenversammlung) beschlossen werden.

Vor der Betriebsversammlung muss der Betriebsrat in einer Sitzung den **Antrag über die Betriebsratsumlage** beschließen. Die **Einberufung der Betriebsversammlung** erfolgt durch den Betriebsratsvorsitzenden. In der Einberufung ist der konkrete Antrag des Betriebsrats anzuführen. Der Antrag soll auch eine Aufstellung über die geplanten Einnahmen und Ausgaben enthalten. Er soll auch enthalten, ab wann die Betriebsratsumlage eingehoben wird.

Bei der Abstimmung muss mindestens die Hälfte der Stimmberechtigten anwesend sein. Der Beschluss wird mit Stimmenmehrheit gefasst. Wenn die Teilnahme aller ArbeitnehmerInnen nur schwer möglich ist, können **Teilversammlungen** abgehalten werden. In diesem Fall kann erst nach der letzten Teilversammlung festgestellt werden, ob die Anwesenheits- und Beschlussanfordernisse gegeben sind. Gründe für Teilversammlungen sind etwa Schicht- und Turnusdienste oder größere örtliche Distanzen. Der gültige Beschluss einer Betriebsversammlung (Gruppenversammlung) gilt bis zur Abänderung des Beschlusses auf einer weiteren Versammlung. Bis zur Abänderung des Beschlusses ist er für alle Beschäftigten verbindlich.

2.2 Wahl der Rechnungsprüfer

Gleichzeitig mit der Einführung der Betriebsratsumlage sind **Rechnungsprüfer** zu wählen. Vertritt der Betriebsrat mehr als 20 Beschäftigte, sind zwei Rechnungsprüfer zu wählen, vertritt er 20 Beschäftigte oder weniger, so ist ein Rechnungsprüfer zu wählen. Rechnungsprüfer dürfen weder **Mitglieder** oder **Ersatzmitglieder des Betriebsrats** sein.

Bei der **Einberufung** der Betriebsratsversammlung muss auf die Möglichkeit der Einbringung von **Wahlvorschlägen** hingewiesen werden. Diese können schriftlich oder mündlich beim Vorsitzenden der Betriebsversammlung eingebracht

werden. Die Wahlvorschläge dürfen höchstens doppelt so viele Kandidaten enthalten, als Rechnungsprüfer zu wählen sind.

Werden Wahlvorschläge eingebracht, so ist über sie in der Reihenfolge ihres Einlangens abzustimmen. Erreicht ein Wahlvorschlag die Mehrheit aller abgegebenen Stimmen, so sind die Kandidaten dieses Wahlvorschlages gewählt (**Mehrheitswahlrecht**). Erreicht kein Wahlvorschlag die erforderliche Mehrheit, kommt es zu einer **Stichwahl** zwischen den beiden Wahlvorschlägen, die im ersten Wahlgang die meisten Stimmen erhalten haben. Bei **Stimmengleichheit** entscheidet das Los.

Es ist auch möglich, die Wahl der Rechnungsprüfer gemeinsam mit der **Betriebsratswahl** durchzuführen. Während bei der Betriebsratswahl wegen des Verhältnismäßigkeitswahlrechts nur ein Wahlvorgang stattfindet, kann es aber bei der Wahl der Rechnungsprüfer zu einem zweiten Wahlgang kommen (Stichwahl). Anstelle der Wahl der Rechnungsprüfer ist es sinnvoller, die Rechnungsprüfer jeweils auf der Betriebsversammlung zur **Wahl des Wahlvorstandes** neu zu wählen.

Es sollte darauf geachtet werden, dass Wahlvorschläge eingebracht werden. Werden **keine Wahlvorschläge** eingebracht, so ist für jeden Rechnungsprüfer und jedes Ersatzmitglied ein eigener Wahlgang durchzuführen. Gewählt werden können alle stimmberechtigten ArbeitnehmerInnen, die nicht Mitglied (Ersatzmitglied) des Betriebsrats sind. Als gewählt gilt die Person, die die Mehrheit der abgegebenen Stimmen erhält. Erhält kein Kandidat diese Mehrheit, kommt es zu einer Stichwahl. Es sind daher bis zu acht Wahlgänge möglich.

Die Wahl der Rechnungsprüfer erfolgt alle **fünf Jahre**. Endet die Funktionsperiode vorzeitig, ist sofort eine neue Wahl durchzuführen, damit eine lückenlose innerbetriebliche Kontrolle des Betriebsratsfonds gewährleistet ist. Das ist etwa der Fall, wenn es keinen Rechnungsprüfer mehr gibt (Rücktritt, Ausscheiden aus dem Betrieb, Abwahl durch die Betriebsversammlung).

2 Betriebsratsumlage

2.3 Beschluss über die ersatzweise Verwaltung und Auflösung

Es sollen auch Beschlüsse für den Fall getroffen werden, dass einmal kein Betriebsrat besteht und wie der Betriebsratsfonds im Falle einer Betriebsschließung aufgelöst werden soll. Diese Beschlüsse können aber noch später gefasst werden (siehe **vertretungsweise Verwaltung** [Punkt 5] und **Auflösung des Betriebsratsfonds** [Punkt 7]).

2.4 Kundmachungspflichten

Nach dem gültigen Beschluss der Betriebsversammlung ist dieser im Betrieb kundzumachen und die zuständige **Arbeiterkammer** zu verständigen. Dem Betriebsinhaber ist mitzuteilen, wohin die Betriebsratsumlage zu überweisen ist.

2.5 Abänderung der Betriebsratsumlage

Bei der **Abänderung** der Betriebsratsumlage ist die gleiche Vorgangsweise zu wählen. Ein Antrag auf Herabsetzung oder Abschaffung der Betriebsratsumlage kann nur vom Betriebsrat gestellt werden. Nur die Wahl der Rechnungsprüfer ist in diesem Fall nicht erforderlich.

2.6 Höhe der Betriebsratsumlage

Die **Höhe der Betriebsratsumlage** ist mit 0,5% des Monatsentgelts nach oben begrenzt. Diese Höchstgrenze muss nicht ausgeschöpft werden. Es kann auch ein geringerer Prozentsatz eingehoben werden. Anstelle des Entgelts kann auch der Monatslohn, der Grundlohn oder eine andere **Bemessungsgrundlage** gewählt werden.

Aus sachlich gerechtfertigten, vor allem sozialen Gründen können einzelne Beschäftigtengruppen von der **Umlagepflicht ausgenommen** werden, z.B. Lehrlinge, geringfügig oder kurzfristig Beschäftigte.

Sowohl die Höhe als auch der ausgenommene Personenkreis müssen im Beschluss der Betriebsversammlung enthalten sein.

2.7 Einhebung der Betriebsratsumlage

Der Betriebsinhaber ist ab Inkrafttreten des Beschlusses verpflichtet, die Betriebsratsumlage von allen Umlagepflichtigen bei jeder Lohn- und Gehaltsauszahlung abzuziehen und an den Betriebsratsfonds zu überweisen.

Neben der Betriebsratsumlage gehören auch Zahlungen für die genannten Zwecke zum Betriebsratsfonds (siehe 1.). Dazu kommen auch Einnahmen aus Veranstaltungen oder Zinsen von Bankguthaben.

Die Mittel des Betriebsratsfonds dürfen nur für diese Zwecke verwendet werden. Sie müssen sich an der **Interessenvertretungsaufgabe** des Betriebsrates orientieren, also den wirtschaftlichen, sozialen, gesundheitlichen und kulturellen Interessen der Belegschaft dienen.

3.1 Kosten der Geschäftsführung

Die **Kosten der Geschäftsführung** des Betriebsrats sind jene Sach- und Personalausgaben, die notwendig sind, um dem Betriebsrat die Erfüllung seiner Aufgaben zu ermöglichen. Das sind in erster Linie die notwendigen **Barauslagen** (Fahrtkosten, Übernachtungskosten, Kosten für Weiterbildungsveranstaltungen). Die Mitglieder des Betriebsrates sollen durch ihre Tätigkeit keinen finanziellen Nachteil erleiden. Andere Ausgaben können Gutachten, Kosten eines Gerichtsprozesses, Versicherungsprämien, Steuerberatungskosten und Ausgaben zum Ankauf von Gutscheinen etc. sein.

Da **Konzernvertretung** und **Jugendvertrauensrat** keinen eigenen Fonds zur Verfügung haben, können auch deren Geschäftsführungskosten vom Betriebsratsfonds übernommen werden.

3.2 Wohlfahrtseinrichtungen und Wohlfahrtsmaßnahmen

Darüber hinaus dürfen die Mittel des Betriebsratsfonds nur für **Wohlfahrtseinrichtungen** und **Wohlfahrtsmaßnahmen** verwendet werden. Wohlfahrtseinrichtungen sind auf Dauer angelegt, Wohlfahrtsmaßnahmen erfolgen im Einzelfall.

Die Mittel des Betriebsratsfonds dürfen nur für jene **Beschäftigten** verwendet werden, die vom Betriebsrat vertreten werden. Bestehen **getrennte Gruppenbetriebsräte** der ArbeiterInnen und Angestellten, so dürfen die Leistungen nur

für Beschäftigten der jeweiligen Arbeitnehmergruppen verwendet werden. Bei gemeinsamen Aktivitäten müssen die Leistungen von beiden Gruppenbetriebsräten beschlossen werden und die Gesamtkosten auf beide Betriebsratsfonds aufgeteilt werden.

Neben den Beschäftigten dürfen auch für **ehemalige Beschäftigte** Wohlfahrtseinrichtungen und Wohlfahrtsmaßnahmen durchgeführt werden. Das sind entweder Pensionisten oder frühere Beschäftigte, die durch Umstrukturierungsmaßnahmen aus dem Betrieb ausgeschieden sind.

Gleiches gilt für **Angehörige** der (ehemaligen) Beschäftigten, z.B. Partner oder Kinder.

Über diesen Personenkreis hinaus sind keine Leistungen des Betriebsratsfonds möglich. Wenn keine (ehemaligen) Beschäftigten betroffen sind, sind **Spenden** in Katastrophenfällen oder für karitative Einrichtungen aus dem Betriebsratsfonds **nicht zulässig**.

Wohlfahrtseinrichtungen und Wohlfahrtsmaßnahmen können vielfältig sein. Es können Leistungen sein, Zuschüsse oder die Weitergabe von Vorteilen. Hier einige Beispiele:

Förderung des betrieblichen Zusammenhalts:

- » Weihnachtsfeiern, Abteilungsfeiern,
- » Betriebsausflüge, Wander- oder Skitage

Zuschüsse oder Leistungen bei besonderen Anlässen:

- » Hochzeit, Geburt
- » Geburtstagsgeschenke, Weihnachtsgeschenke
- » Todesfälle
- » Unterstützungen bei Krankheit oder Unfall
- » Unterstützung bei Notfällen (**keine Kredite**)

Kultur:

- » Theaterkarten, Kinokarten, Konzertkarten

Sport:

- » Förderung von Betriebs- und Gesundheitssport
- » Karten für Fußballspiele, Eishockeyspiele etc.
- » Vergünstigung für Freizeitanlagen

Einrichtungen des Betriebsrats:


- » Sportanlagen
- » Ferienwohnungen
- » Werkskantinen, Essenzuschüsse
- » Ferien- oder Urlaubsaktionen
- » Zuschüsse zur Kinderbetreuung oder für Betriebskindergärten


Die Vielzahl der Möglichkeiten von Wohlfahrtsmaßnahmen lässt keine abschließende Aufzählung zu. Es gibt aber einige **Grenzen**:


- » Gesetzliche Rahmenbedingungen (wirtschaftliche, soziale, gesundheitliche und kulturelle Interessen der Beschäftigten, begrenzter Kreis der Leistungsberechtigten)
- » Finanzielle Möglichkeiten des Betriebsratsfonds
- » Mehrheitsfindung im Betriebsrat
- » Ausgewogenheit der Leistungen
- » „politische Verantwortung“ des Betriebsrats (Einnahmen und Ausgaben müssen gegenüber der Betriebsversammlung verantwortet werden)

SKRIPTEN ÜBERSICHT



SOZIALRECHT		
SR-1	Grundbegriffe des Sozialrechts	
SR-2	Sozialpolitik im internationalen Vergleich	
SR-3	Sozialversicherung – Beitragsrecht	
SR-4	Pensionsversicherung I: Allgemeiner Teil	
SR-5	Pensionsversicherung II: Leistungsrecht	
SR-6	Pensionsversicherung III: Pensionshöhe	
SR-7	Krankenversicherung I: Allgemeiner Teil	
SR-8	Krankenversicherung II: Leistungsrecht	
SR-9	Unfallversicherung	
SR-10	Arbeitslosenversicherung I: Allgemeiner Teil	
SR-11	Arbeitslosenversicherung II: Leistungsrecht	
SR-12	Insolvenz-Entgeltsicherung	
SR-13	Finanzierung des Sozialstaates	
SR-14	Pflege und Betreuung	
Die einzelnen Skripten werden laufend aktualisiert.		

ARBEITSRECHT		
AR-1	Kollektive Rechtsgestaltung	
AR-2A	Betriebliche Interessenvertretung	
AR-2B	Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates	
AR-2C	Rechtstellung des Betriebsrates	
AR-3	Arbeitsvertrag	
AR-4	Arbeitszeit	
AR-5	Urlaubsrecht	
AR-6	Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall	
AR-7	Gleichbehandlung im Arbeitsrecht	
AR-8A	ArbeitnehmerInnenschutz I: Überbetrieblicher ArbeitnehmerInnenschutz	
AR-8B	ArbeitnehmerInnenschutz II: Innerbetrieblicher ArbeitnehmerInnenschutz	
AR-9	Beendigung des Arbeitsverhältnisses	
AR-10	Arbeitskräfteüberlassung	
AR-11	Betriebsvereinbarung	
AR-12	Lohn(Gehalts)exekution	
AR-13	Berufsausbildung	
AR-14	Wichtiges aus dem Angestelltenrecht	
AR-15	Betriebspensionsrecht I	
AR-16	Betriebspensionsrecht II	
AR-18	Abfertigung neu	
AR-19	Betriebsrat – Personalvertretung Rechte und Pflichten	
AR-21	Atypische Beschäftigung	
AR-22	Die Behindertenvertrauenspersonen	

GEWERKSCHAFTSKUNDE		
GK-1	Was sind Gewerkschaften? Struktur und Aufbau der österreichischen Gewerkschaftsbewegung	GK-4 Statuten und Geschäftsordnung des ÖGB
GK-2	Geschichte der österreichischen Gewerkschaftsbewegung von den Anfängen bis 1945	GK-5 Vom 1. bis zum 19. Bundeskongress
GK-3	Die Geschichte der österreichischen Gewerkschaftsbewegung von 1945 bis heute	GK-7 Die Kammern für Arbeiter und Angestellte
		GK-8 Die sozialpolitischen Errungenschaften des ÖGB

**Die VÖGB-Skripten online lesen oder als Gewerkschaftsmitglied gratis bestellen:
www.voegb.at/skripten**

4.1 Verwaltung und Vertretung

Die **Verwaltung** des Betriebsratsfonds erfolgt durch den Betriebsrat. Er allein ist berechtigt, Leistungen aus dem Betriebsratsfonds zu beschließen.

Die **Vertretung** des Betriebsratsfonds nach außen erfolgt durch den Betriebsratsvorsitzenden, bei dessen Verhinderung durch dessen Stellvertreter.

4.2 Bestellung des Kassaverwalters

Wenn ein Betriebsratsfonds besteht, ist ein **Kassaverwalter** zu wählen. Die Wahl erfolgt im Rahmen der **Konstituierung** eines neu gewählten Betriebsrats. Entsteht ein Betriebsratsfonds erst während der Funktionsperiode des Betriebsrats ist der Kassaverwalter unverzüglich zu wählen. Eine **Neuwahl** des Kassaverwalters ist erforderlich, wenn der Kassaverwalter aus dem Betriebsrat ausscheidet, seine Funktion freiwillig zurücklegt oder von seiner Funktion enthoben wird.

Die **Bestellung** des Kassaverwalters erfolgt durch die Wahl in einer **Betriebsratssitzung**. Das Ergebnis der Wahl bzw. Neuwahl ist im Betrieb kundzumachen. Darüber hinaus muss eine **Verständigung** von zuständigen Gewerkschaft, Arbeiterkammer und Arbeitsinspektorat erfolgen.

Der Kassaverwalter muss **Mitglied des Betriebsrats** sein. Vertritt der Betriebsrat mehr als 20 Beschäftigte, besteht er also aus mindestens drei Mitgliedern, so darf der Kassaverwalter nicht gleichzeitig **Vorsitzender** oder dessen **Stellvertreter** sein. In Betriebsratskörperschaften mit zwei Mitgliedern ist eines der beiden zum Kassaverwalter zu bestellen. In Betrieben mit nur einem Betriebsratsmitglied ist dieses gleichzeitiger Vorsitzender und Kassaverwalter.

4.3 Entscheidung über die Mittel des Betriebsratsfonds

Jede **Verfügung über die Mittel** des Betriebsratsfonds muss durch einen **Beschluss** des Betriebsrats gedeckt sein. Diese Beschlüsse des Betriebsrats können sowohl **Beschlüsse im Einzelfall** als auch **Dauerbeschlüsse** (Regulativ) sein.

Rahmenbeschlüsse, die den Betriebsräten einen gewissen Spielraum eröffnen, sind zulässig. Dieser Rahmen muss sich in einer überschaubaren Größe bewegen, die nicht dazu führen kann, dass einzelne Beschäftigte bevorzugt oder benachteiligt werden oder die Mittel bei Ausschöpfung des vollen Rahmens nicht ausreichen werden. Jede Ausgabe darf vom Kassaverwalter im Einvernehmen mit dem Betriebsratsvorsitzenden nur dann vorgenommen werden, wenn darüber zuvor ein gültiger Betriebsratsbeschluss gefasst wurde.

- » Beispiel für einen gültigen Rahmenbeschluss: bei einem Krankenhausaufenthalt von länger als einer Woche erhalten Beschäftigte einen Blumenstrauß im Wert von 20 bis 30 Euro.

Die Beschlüsse des Betriebsrats sind im **Sitzungsprotokoll** zu dokumentieren, damit bei der Kontrolle durch Rechnungsprüfer und Arbeiterkammer die Übereinstimmung der Ausgaben mit den Beschlüssen überprüft werden kann.

In Betrieben (Arbeitnehmergruppen) mit mehr als 1.000 Beschäftigten kann der Betriebsrat durch Geschäftsordnung die Verwaltung des Betriebsratsfonds einem **Ausschuss** übertragen. Diesem Ausschuss muss jede wahlwerbende Gruppe, die im Betriebsrat vertreten ist, angehören. Die Beschlüsse müssen **einstimmig** erfolgen. Kommt ein Beschluss nicht zustande, entscheidet der Betriebsrat. Die Übertragung der Verwaltung an einen Ausschuss ist der zuständigen Arbeiterkammer mitzuteilen. Die Beschlüsse des Ausschusses sind zu protokollieren und unterliegen der Kontrolle durch Rechnungsprüfer und Arbeiterkammer.

4.4 Aufgaben des Betriebsratsvorsitzenden

Der Betriebsratsvorsitzende ist der **gesetzliche Vertreter** des Betriebsratsfonds. Er setzt die Handlungen, die auf Grund der **Beschlüsse des Betriebsrats** erforderlich sind. Er ist dabei an diese Beschlüsse gebunden.

Im Namen des Betriebsratsfonds geht er Verpflichtungen ein, schließt **Verträge** ab. Werden diese nicht erfüllt, kann der Betriebsratsvorsitzende die Erfüllung verlangen und auch gerichtlich klagen. Er vertritt den Betriebsratsfond in allen **Verfahren** vor Gericht oder Verwaltungsbehörden.

Er unterzeichnet alle **Anweisungen** des Betriebsratsfonds, die auch vom **Kassaverwalter** gegenzuzeichnen sind.

Er hat auch die **Gebahrung** des Betriebsratsfonds, die **Aufzeichnungen** des Kassaverwalters und den **Kassastand** zu überprüfen.

4.5 Aufgaben des Kassaverwalters

Der Kassaverwalter hat die Aufgabe, die Aufzeichnungen über die Gebahrungen zu führen, den Zahlungsverkehr des Betriebsratsfonds abzuwickeln und für die sichere Verwahrung der Fondsmittel zu sorgen.

Der Kassaverwalter hat die nötigen **Aufzeichnungen** zu führen:

- » Einnahmen des Betriebsratsfonds
- » Ausgaben des Betriebsratsfonds
- » Barvermögen
- » Guthaben bei Banken
- » Sachanlagevermögen
- » Verbindlichkeiten

Die Aufzeichnungen müssen in zeitlicher Reihenfolge, **vollständig**, übersichtlich und jederzeit überprüfbar sein. Im Regelfall erfolgt dies in einem **Kassabuch** oder einem elektronischen, fälschungssicheren Dokument.

Die Eintragungen werden durch **Originalbelege** dokumentiert. Diese müssen folgendes enthalten:

- » Datum der Aus- oder Einzahlung
- » Betrag in Ziffern und Worten
- » Zahlungszweck
- » Name (und allenfalls Anschrift) des Einzahlers bzw. Empfängers
- » Unterschrift von Betriebsratsvorsitzenden und Kassaverwalter
- » Unterschrift des Einzahlers.

Der Kassaverwalter ist auch für die **Abwicklung des Zahlungsverkehrs** verantwortlich. Er darf nur Zahlungen abwickeln, für die eine vom Betriebsratsvorsitzenden gegengezeichnete schriftliche bzw. elektronische Anweisung vorliegt. Die Anweisung ist auch vom Kassaverwalter gegenzuzeichnen. Dieses „**Vier-Augen-Prinzip**“ ist auch bei der Abwicklung des Zahlungsverkehrs mittels E-Banking einzuhalten (z.B. durch eine zweifache Transaktionsnummer/TAN). Dem „Vier-Augen-Prinzip“ widerspricht auch die Nutzung von **Bankomat- oder Kreditkarten**. Zur Abwicklung des Zahlungsverkehrs zählt auch die Überwachung der Einnahmen (z.B. Eingang der Betriebsratsumlage).

Eine weitere Aufgabe des Kassaverwalters ist die Verwahrung der Geldmittel. Die **Barmittel** des Betriebsratsfonds sollen so gering wie möglich gehalten werden. Sie sind vom Kassaverwalter in einem versperrbaren und versperrten Behälter (Handkassa in versperrtem Büro oder Tresor) zu verwahren. Die Vermengung mit anderen Geldmitteln (in der Brieftasche, gemeinsam mit Privat- oder Firmengeldern) ist nicht zulässig.

Die **Veranlagung** jener Geldmittel, die nicht unmittelbar benötigt werden, hat vom Kassaverwalter bei einer geeigneten **Bank** zu erfolgen. Als Eigentümer von Konten, Sparbüchern oder sonstigen Einlagen muss der Betriebsratsfonds aufscheinen. Es ist auch sicher zu stellen, dass Auszahlungen nur mit Unterschrift von Betriebsratsvorsitzenden und Kassaverwalter (allenfalls deren Stellvertreter) möglich sind. Die Mittel des Betriebsratsfonds sind risikosicher anzulegen. Die Veranlagung in Risikokapital (z.B. Aktien, Fremdwährung) ist genauso verboten, wie die Veranlagung außerhalb von Banken und Sparkassen (z.B. auf Firmenkonten).

Die Bank ist verpflichtet, die gesetzlich verpflichtenden Informationen an das **Kontoregister** zu melden.

Bei der Erfüllung der Aufgaben des Kassaverwalters ist dieser an die **Beschlüsse des Betriebsrates** und Anweisungen des Betriebsratsvorsitzenden gebunden.

4.6 Maßnahmen am Ende der Funktionsperiode

Der **Betriebsrat** ist verpflichtet, spätestens 14 Tage vor Ablauf seiner Funktionsperiode einen schriftlichen **Rechenschaftsbericht** zu erstellen. Bei einer vorzeitigen Beendigung der Tätigkeit ist der Rechenschaftsbericht innerhalb von einer Woche zu erstellen.

Dem Rechenschaftsbericht ist ein **Gebarungsnachweis** beizuschließen, in dem die Einnahmen und Ausgaben des Betriebsratsfonds gesondert auszuweisen sind.

Bei den **Einnahmen** sind auszuweisen:

- » Einnahmen aus der Betriebsratsumlage
- » sonstige Einnahmen.

Bei den **Ausgaben** sind auszuweisen:

- » der Gesamtbetrag der für die Barauslagen zur Deckung von Geschäftsführungskosten an Betriebsratsmitglieder geleisteten Zahlungen;
- » der Gesamtbetrag der Aufwendungen, die zur Deckung der sonstigen Kosten der Geschäftsführung gemacht wurden;
- » die Beträge, die zur Errichtung und Erhaltung von Wohlfahrtsmaßnahmen sowie zur Durchführung von Wohlfahrtsmaßnahmen zugunsten der Arbeitnehmerschaft aufgewendet wurden.

Sowohl der Rechenschaftsbericht als auch der Gebarungsausweis müssen vom **Betriebsratsvorsitzenden** und vom **Kassaverwalter** unterschrieben und von den **Rechnungsprüfern** gegengezeichnet werden. Die Arbeitnehmer des Betriebes müssen die Möglichkeit haben, in diese Unterlagen **Einsicht** zu nehmen. Daher sind der Rechenschaftsbericht und der Gebarungsausweis zur Einsicht im Betrieb aufzulegen. Zeit und Ort der Einsichtnahme sind durch Anschlag oder durch eine sonstige geeignete schriftliche oder elektronische Mitteilung im Betrieb bekannt zu machen. Sowohl über den Rechenschaftsbericht als auch über den Gebarungsausweis muss in der nächsten **Betriebs (Gruppen)versammlung** berichtet werden.

Bei Beendigung seiner Tätigkeitsdauer hat der Betriebsrat die vorhandenen Mittel sowie die Kassabücher, die Belege und sonstigen Aufzeichnungen und Urkunden dem **nachfolgenden Betriebsrat** zu übergeben. Darüber ist eine **Niederschrift** anzufertigen, deren Original der neue Betriebsrat bis zum Ende seiner Tätigkeitsdauer zu verwahren hat; eine Abschrift sollte dem ausscheidenden Kassaverwalter ausgefolgt werden.

Der **Kassaverwalter** hat bei Abschluss der Funktionsperiode des Betriebsrates einen **Kassaabschluss** zu machen sowie den Gebarungsausweis zu erstellen, den der Betriebsrat zur Einsichtnahme der Arbeitnehmer aufzulegen hat. Dieser Kassaabschluss ist ebenso wie der Gebarungsausweis von den **Rechnungsprüfern** zu kontrollieren und zu unterschreiben.

4.7 Wechsel des Kassaverwalters

Tritt vor Ablauf der Funktionsperiode des Betriebsrates ein **Wechsel** in der Person des **Kassaverwalters** ein, dann hat der ausscheidende Kassaverwalter ebenfalls einen Kassaabschluss zu machen und den Vermögensstand des Betriebsratsfonds von den **Rechnungsprüfern** kontrollieren zu lassen. Das Fondsvermögen einschließlich aller Gebarungunterlagen ist dem vom Betriebsrat neu gewählten Kassaverwalter zu übergeben. Dem ausscheidenden Kassaverwalter muss auf sein Verlangen von den Rechnungsprüfern eine **Bescheinigung** über die ordnungsgemäße Übergabe der Geschäfte ausgestellt werden.

4.8 Die Aufgaben des Betriebsausschusses

Haben die Gruppenversammlungen übereinstimmend beschlossen, dass der Betriebsausschuss einen gemeinsamen Betriebsratsfonds für die Arbeiter und Angestellten führt, so hat der Betriebsausschuss unverzüglich einen Kassaverwalter zu bestellen. Die oben geschilderten Verpflichtungen des Betriebsratsvorsitzenden bzw. Kassaverwalters sind durch den Vorsitzenden bzw. durch den Kassaverwalter des Betriebsausschusses auszuüben.

5.1 Anlassfälle der vertretungsweisen Verwaltung

Die vertretungsweise Verwaltung des Betriebsratsfonds tritt ein, wenn ein ordentliches Verwaltungs- bzw. Vertretungsorgan (Betriebsrat, Betriebsratsvorsitzender) „zeitweilig“ fehlt.

Das ist der Fall, wenn vorübergehend kein Betriebsrat besteht, weil der neue Betriebsrat zu spät gewählt wurde oder die Tätigkeitsperiode des Betriebsrats **vorzeitig** beendet wurde.

Dies ist der Fall, wenn

- » der Betriebsrat dauernd funktionsunfähig wird, insbesondere wenn die Zahl der Mitglieder unter die Hälfte der ursprünglich zu wählenden Mitglieder sinkt;
- » die Betriebs (Gruppen)versammlung die Enthebung des Betriebsrates beschließt
- » der Betriebsrat seinen Rücktritt beschließt oder
- » das Gericht die Wahl für ungültig erklärt.

Ein Betriebsrat mit bloß zwei Mitgliedern ist bereits dann funktionsunfähig, wenn er nur noch aus einem Mitglied besteht.

5.2 Der berechtigte Personenkreis

Die **Betriebs (Gruppen)versammlung** hat bereits bei der Beschlussfassung über die **Einhebung einer Betriebsratsumlage** eine Regelung über die Verwaltung und Vertretung des Betriebsratsfonds bei zeitweisigem Fehlen eines ordentlichen Verwaltungs- bzw. Vertretungsorgans zu beschließen. Ein **späterer Beschluss** (noch vor Eintritt des Falles der vertretungsweisen Verwaltung) ist zulässig.

Dieser Beschluss hat die für die vertretungsweise Verwaltung vorgesehene Person oder Personenmehrheit festzulegen. Dafür kommen alle stimmberechtigten ArbeitnehmerInnen, aber auch andere eigenberechtigte Personen (Personenmehrheiten) in Betracht, die in keinem Geschäfts- oder Rechtsverhältnis zum

Betriebsratsfonds stehen (also zB dessen Schuldner oder Gläubiger sind). In diesem Fall ist die Zustimmung der betreffenden Personen (Personenmehrheit) erforderlich.

Da zum Zeitpunkt der Beschlussfassung über die Betriebsratsumlage nicht feststellbar ist, welche stimmberechtigten ArbeitnehmerInnen zu einem späteren Zeitpunkt im Falle des vorübergehenden Fehlens eines Betriebsrates im Betrieb beschäftigt sein werden, empfiehlt es sich, in dem Beschluss der Betriebs(Gruppen)versammlung entweder nur eine allgemeine Bezeichnung der für die vertretungsweise Verwaltung vorgesehenen ArbeitnehmerInnen (zB der an Lebensjahren älteste und der zweitälteste Arbeitnehmer, die Mitglieder des früheren Betriebsrats, der frühere Betriebsratsvorsitzende, der frühere Kassaverwalter) vorzunehmen oder aber diese Funktion einer bestimmten Person oder Institution außerhalb des Betriebes zu übertragen.

Der Beschluss der Betriebs (Gruppen)versammlung über die vertretungsweise Verwaltung ist vom Vorsitzenden, den Rechnungsprüfern, dem Betriebsinhaber, der für die Vertretung vorgesehenen Person (Personenmehrheit) sowie der zuständigen **Arbeiterkammer** schriftlich bekannt zu geben und im Betrieb kundzumachen.

Ein Sonderfall ist gegeben, wenn die **Betriebsratswahl** angefochten und vom Arbeits- und Sozialgericht für **ungültig** erklärt wird. In diesem Fall führt der frühere Betriebsrat die laufenden Geschäfte bis zur Konstituierung des neu gewählten Betriebsrates, höchstens jedoch bis zum Ablauf von drei Monaten ab dem Tag der Ungültigkeitserklärung weiter. Wird jedoch gegen ein solches Urteil ein Rechtsmittel eingelegt, so hat der Betriebsrat (dessen Wahl angefochten wurde) seine Tätigkeit bis zur rechtskräftigen Entscheidung über die Anfechtungsklage, längstens aber bis zum Ablauf der fünfjährigen Tätigkeitsdauer fortzusetzen, es sei denn, es wird ein neuer Betriebsrats gewählt. Wird ein neuer Betriebsrat gewählt, so endet die Fortsetzungsbefugnis des Betriebsrates, dessen Wahl angefochten wurde, mit der Konstituierung des neu gewählten Betriebsrates. Zur laufenden Geschäftsführung gehört auch die Verwaltung des Betriebsratsfonds, so dass ein Beschluss der Betriebs (Gruppen)versammlung über die vertretungsweise Verwaltung weder notwendig noch verbindlich ist. Wird jedoch

nach Ablauf der Vertretungsbefugnis des Betriebsrates kein neuer Betriebsrat gewählt, sind die Regelungen über die vertretungsweise Verwaltung des Betriebsratsfonds zu beachten.

Liegen die Voraussetzungen für die interimistische Verwaltung durch den früheren Betriebsrat nicht vor und hat die Betriebs (Gruppen)versammlung keinen entsprechenden Beschluss gefasst, so obliegt die Vertretung und Verwaltung des Betriebsratsfonds für die Dauer des Fehlens eines ordentlichen Verwaltungs- bzw Vertretungsorgans für die Dauer eines Jahres dem an Lebensjahren ältesten Rechnungsprüfer. Dem zweiten Rechnungsprüfer (in Betrieben mit über 20 Arbeitnehmern) obliegt allein die Kontrolle. Bestehen im Betrieb keine Rechnungsprüfer, so hat die zuständige **Arbeiterkammer** die vertretungsweise Verwaltung durchzuführen. In diesem Fall kann jeder Arbeitnehmer des Betriebes die zuständige Arbeiterkammer vom Fehlen des ordentlichen Verwaltungs- bzw Vertretungsorganes verständigen. Der älteste Rechnungsprüfer oder die örtlich zuständige Arbeiterkammer können eine Betriebs (Gruppen)versammlung einberufen, die durch Beschluss eine andere Person (Personenmehrheit) mit der interimistischen Vertretung und Verwaltung beauftragen kann.

Treten die Voraussetzung für die vertretungsweise Verwaltung tatsächlich ein, so haben die auf Grund des Beschlusses der Betriebs (Gruppen)versammlung betrauten Personen die zuständige Arbeiterkammer, die Rechnungsprüfer (sofern sie nicht ohnedies mit der vertretungsweise Verwaltung beauftragt sind) und den Betriebsinhaber schriftlich von der Aufnahme oder Beendigung dieser Tätigkeit in Kenntnis zu setzen. Sie haben bei der Beendigung ihrer Tätigkeit – in gleicher Weise wie der Betriebsrat vor Ablauf der Funktionsperiode – einen Rechenschaftsbericht und Gebarungsausweis anzufertigen und die Geschäfte dem neu gewählten Betriebsrat zu übergeben.

Sofern die Betriebs (Gruppen)versammlung nicht beschlossen hat, die Betriebsratsumlage nur für die Tätigkeitsdauer des Betriebsrates einheben zu lassen oder die Einhebung der Betriebsratsumlage während der vorübergehenden Verwaltung auszusetzen, ist der Betriebsinhaber verpflichtet, auch während der Zeit, in der kein funktionsfähiger Betriebsrat besteht, die **Betriebsratsumlage** abzu-

ziehen und an jene Person bzw. Stelle abzuführen, die mit der vertretungsweisen Verwaltung betraut ist. Eine Verfügung über diese Mittel ist jedoch nur im Rahmen der notwendigen Verwaltung zulässig.

5.3 Die Dauer der vertretungsweisen Verwaltung

Der **Beschluss der Betriebs (Gruppen)versammlung** über die vertretungsweise Verwaltung des Betriebsratsfonds, der anlässlich der Einführung der Betriebsratsumlage (allenfalls später) zu fassen ist, muss auch die Höchstdauer der vertretungsweisen Verwaltung regeln. Im Gesetz ist keine Begrenzung der Höchstdauer vorgesehen. Um praktische Schwierigkeiten zu vermeiden, sollte aber der Zeitraum der interimistischen Verwaltung **keinesfalls zu lange** sein. Es empfiehlt sich eine Begrenzung der Höchstdauer von einem Jahr.

Hat die Betriebs (Gruppen)versammlung einen solchen Beschluss nicht gefasst, so dauert die vertretungsweise Verwaltung **ein Jahr**, gerechnet ab dem Ende der Funktionsperiode des Betriebsrates.

Nach Ablauf der für die vertretungsweise Verwaltung vorgesehenen Frist ist der Betriebsratsfonds **aufzulösen**, wenn bis dahin kein ordentliches Verwaltungsorgan (funktionsfähiger Betriebsrat) vorhanden ist. Wenn die interimistische Verwaltung von der zuständigen Arbeiterkammer durchgeführt wurde, obliegt ihr auch die Auflösung (Näheres siehe 7).

5.4 Der Umfang der vertretungsweisen Verwaltung

Der **Beschluss der Betriebs (Gruppen)versammlung** über die vertretungsweise Verwaltung des Betriebsratsfonds, der anlässlich der Einführung der Betriebsratsumlage (allenfalls später) zu fassen ist, hat auch die **„notwendige“ Verwaltungstätigkeit** zu regeln. Fehlt ein solcher Beschluss, so beschränkt sich die vertretungsweise Verwaltung auf die **Besorgung laufender Angelegenheiten**. Darunter fällt jedenfalls die Erfüllung der laufenden Zahlungsverpflichtungen, die Einhebung der Betriebsratsumlage, aber auch die Fortführung bestehen-

der Wohlfahrtseinrichtungen bzw Wohlfahrtsmaßnahmen. Der zur vorübergehenden Verwaltung befugte Personenkreis ist auch in **Gerichtsverfahren** zur Einbringung von Forderungen des Betriebsratsfonds befugt (z.B. Klage auf Überweisung der Betriebsratsumlage). Hat der Betriebsrat vor Beendigung seiner Funktionsperiode ein Regulativ beschlossen, so können die darin festgeschriebenen Leistungen – die Zahlungsfähigkeit des Betriebsratsfonds vorausgesetzt – auch im Rahmen der interimistischen Verwaltung erbracht werden. Gleiches gilt für bestehende Wohlfahrtseinrichtungen. Diese (zB Betriebsausflug) können im bisherigen Umfang durchgeführt werden. Die Schaffung von neuen Wohlfahrtseinrichtungen bzw Wohlfahrtsmaßnahmen zur Verringerung des Kassastandes ist ausgeschlossen. Es wird jedoch zulässig sein, im Falle einer dauernden Betriebsstilllegung eine Wohlfahrtsmaßnahme neu zu begründen, wenn die Aufteilung der Mittel auf die Belegschaft unter dem Titel „Überbrückungshilfe“ beschlossen wird.

SKRIPTEN ÜBERSICHT



WIRTSCHAFT	
WI-1	Einführung in die Volkswirtschaftslehre und Wirtschaftswissenschaften
WI-2	Konjunktur
WI-3	Wachstum
WI-4	Einführung in die Betriebswirtschaftslehre
WI-5	Beschäftigung und Arbeitsmarkt
WI-6	Lohnpolitik und Einkommensverteilung
WI-9	Investition
WI-10	Internationaler Handel und Handelspolitik
WI-12	Steuerpolitik
WI-13	Bilanzanalyse
WI-14	Der Jahresabschluss
WI-16	Standort-, Technologie- und Industriepolitik

Die einzelnen Skripten werden laufend aktualisiert.

POLITIK UND ZEITGESCHICHTE	
PZG-1A	Sozialdemokratie und andere politische Strömungen der ArbeiterInnenbewegung bis 1945
PZG-1B	Sozialdemokratie seit 1945
PZG-2	Christliche Soziallehre
PZG-4	Liberalismus/Neoliberalismus
PZG-6	Rechtsextremismus
PZG-7	Faschismus
PZG-8	Staat und Verfassung
PZG-9	Finanzmärkte
PZG-10	Politik, Ökonomie, Recht und Gewerkschaften
PZG-11	Gesellschaft, Staat und Verfassung im neuzeitlichen Europa, insbesondere am Beispiel Englands
PZG-12	Wege in den großen Krieg
PZG-14	Die Geschichte der Mitbestimmung in Österreich

SOZIALE KOMPETENZ			
SK-1	Grundlagen der Kommunikation	SK-6	Grundlagen der Beratung
SK-2	Frei reden	SK-7	Teamarbeit
SK-3	NLP	SK-8	Führen im Betriebsrat
SK-4	Konfliktmanagement	SK-9	Verhandeln
SK-5	Moderation	SK-10	Politische Rhetorik

Die VÖGB-Skripten online lesen oder als Gewerkschaftsmitglied gratis bestellen:
www.voegb.at/skripten

Die Kontrolle des Betriebsratsfonds

6

6.1 Das Prüfungsrecht des Betriebsratsvorsitzenden

Der Betriebsratsvorsitzende ist berechtigt, jederzeit die **Aufzeichnungen** des Kassaverwalters und den **Kassastand** zu überprüfen. Über das Ergebnis der Überprüfung hat er dem Betriebsrat zu berichten. Wurden Mängel festgestellt, so sind unverzüglich geeignete Maßnahmen zu ihrer Beseitigung zu treffen. Bei schwerwiegenden **Unzukömmlichkeiten** hat der Betriebsrat (nicht der Vorsitzende!) den Kassaverwalter seiner Funktion zu entheben. Wenn sofortige Maßnahmen zur Sicherung des Fondsvermögens notwendig sind, muss der Betriebsratsvorsitzende dem Kassaverwalter auftragen, sich bis zu einer Beschlussfassung durch den Betriebsrat der Fortführung der Geschäfte zu enthalten. Er hat die in der Verwahrung des Kassaverwalters befindlichen Barmittel an sich zu nehmen und den Betriebsrat, die Rechnungsprüfer sowie die zuständige Arbeiterkammer unverzüglich davon in Kenntnis zu setzen. Eine sofortige Verständigung der Strafverfolgungsbehörden ist nicht erforderlich und kann eine Schadensgutmachung verhindern.

6.2 Das Prüfungsrecht der einzelnen Betriebsratsmitglieder

Die Mitglieder des Betriebsrates, welche nicht mit der Verwaltung des Betriebsratsfonds betraut sind, nehmen nur durch ihre Stimmabgabe bei den Betriebsratsfonds betreffenden Beschlüssen an der Verwaltung des Fonds teil. Sie haften aber für Schäden, die aus einer nicht ordnungsgemäßen Verwaltung des Betriebsratsfonds entstehen. Daher hat jedes Betriebsratsmitglied das Recht, sich über alle für die Verwaltung des Betriebsratsfonds maßgeblichen Umstände in umfassender Weise informieren zu können. Dieses Einsichtsrecht bezieht sich jedoch nur auf **Zeiten der Tätigkeit als Betriebsrat**, also nicht auf Zeiten, in denen der/die ArbeitnehmerIn noch nicht bzw. nicht mehr Betriebsratsmitglied war. Dieses Einsichtsrecht erlischt auch nicht dadurch, dass das Dienstverhältnis beendet und damit die Mitgliedschaft zum Betriebsrat erloschen ist.

Die Betriebsratsmitglieder sind bei der Ausübung ihres Kontrollrechts an die **Verschwiegenheitsverpflichtung** von Betriebsratsmitgliedern gebunden. Er-

gebnisse der Kontrolltätigkeit dürfen daher nur innerhalb des Betriebsratsgremiums vorgebracht und an die Rechnungsprüfer und die Revisoren der Arbeiterkammer oder allenfalls an die Strafverfolgungsbehörde weitergegeben werden. Eine darüber hinaus gehende Veröffentlichung der Prüfergebnisse (z.B. an die Betriebsversammlung, durch Anschlag, elektronische interne Mitteilungen, Betriebs- oder Fraktionszeitungen etc.) verstößt gegen diese Verschwiegenheitsverpflichtung.

6.3 Die Kontrolle durch die Rechnungsprüfer

Die Rechnungsprüfer sind verpflichtet, den Betriebsratsfonds **regelmäßig** und tunlichst einmal **monatlich** zu prüfen. Diese Bestimmung stellt sicher, dass die Rechnungsprüfer den regelmäßigen und ordnungsgemäßen Eingang der Betriebsratsumlage an den Betriebsratsfonds überprüfen können. Die Häufigkeit der Prüfungen durch die Rechnungsprüfer hängt vom Umfang des Betriebsratsfonds und der Einhaltung der Verpflichtung zur Überweisung der Betriebsratsumlage durch den Betriebsinhaber ab. Werden laufend Ein- und Ausgänge am Konto des Betriebsratsfonds getätigt oder ergeben sich bei der Überweisung der Betriebsratsumlage laufend Mängel oder Zeitverzögerungen, so hat die Prüfung in kürzeren Abständen zu erfolgen. Dadurch kann ein weiterer größerer Schaden vermieden werden.

Im Einzelnen haben die Rechnungsprüfer folgende Aufgaben:

- » Überprüfung der gesetzmäßigen Verwendung der Fondsmittel;
- » Überprüfung der Gebarung mit den die Gebarung betreffenden Beschlüssen des Betriebsrates
- » Überprüfung der Buchführung des Kassenverwalters auf ihre ziffernmäßige Richtigkeit, Überprüfung des Kassastandes;
- » gegebenenfalls Überprüfung des Inventars und Warenstandes, wobei die Aufnahme des Kassa- und Warenstandes in Anwesenheit des Kassaverwalters oder des Betriebsratsvorsitzenden (Stellvertreters) zu erfolgen hat.

Die Kontrolle des Betriebsratsfonds

6

Auf **Verlangen des Betriebsrates** haben die Rechnungsprüfer jederzeit eine Überprüfung vorzunehmen. Bei jedem **Wechsel** in der Person des **Kassaverwalters** haben die Rechnungsprüfer den Kassenabschluss zu überprüfen und den Kassaverwalter auf Verlangen eine Bescheinigung über die ordnungsgemäße Übergabe auszustellen.

Bei der Beendigung der Tätigkeitsdauer des Betriebsrates haben die Rechnungsprüfer dessen **Rechenschaftsbericht** und **Gebarungsausweis** zu überprüfen und gegenzuzeichnen.

Nach der Überprüfung des Betriebsratsfonds haben die Rechnungsprüfer die Ergebnisse ihrer Prüftätigkeit in der nächsten **Betriebs(Gruppen-)versammlung** zu berichten. Die Rechnungsprüfer haben den Betriebsrat von festgestellten **Mängeln** der Buch- oder Geschäftsführung unverzüglich schriftlich in Kenntnis zu setzen und Vorschläge für deren Beseitigung zu erstatten; erforderlichenfalls sind die festgestellten Mängel auch der zuständigen Arbeiterkammer schriftlich bekannt zu geben. Festgestellte Mängel, die eine sofortige Untersuchung oder Beseitigung erfordern, sind dem Vorsitzenden des Betriebsrates (Stellvertreter) unverzüglich mündlich bekanntzugeben.

Den Rechnungsprüfern steht jedoch nicht die Befugnis zu, den Betriebsrat zur Verantwortung zu ziehen, ihm Anweisungen zu erteilen, Aufträge zu einem bestimmten Verhalten zu geben oder zu einem solchen Verhalten zu zwingen. Bedenken darüber, ob durch den Betriebsrat wahrgenommene Aufgaben dem gesetzlichen Zweck des Betriebsratsfonds entsprechen, sind im Rahmen der Kontrollfunktion geltend zu machen. Erforderlichenfalls sind die festgestellten Mängel der zuständigen Arbeiterkammer schriftlich bekannt zu geben. Die Aufgabe der Rechnungsprüfer besteht in der Kontrolle der Verwaltung und Gebarung des Betriebsratsfonds, nicht aber in der Feststellung und Durchsetzung der Rechtmäßigkeit der Verwendung der Mittel des Betriebsratsfonds.

Die Tätigkeit als Rechnungsprüfer bildet einen wichtigen Grund als Dienstverhinderung. Sie haben daher einen Anspruch auf **Entgeltfortzahlung**.

Abgesehen von ihrer **Berichtspflicht** gegenüber der Betriebsversammlung, dem Betriebsrat und der Arbeiterkammer sind die Rechnungsprüfer zur **Verschwie-**

genheit über alle ihnen in Ausübung ihrer Funktion bekannt gewordenen Verhältnisse und Angelegenheiten des Betriebsratsfonds, des Betriebes und der Arbeitnehmer verpflichtet.

6.4 Die Revision durch die Arbeiterkammern

Zusätzlich zur internen Kontrolle durch die Rechnungsprüfer ist die örtlich zuständige Kammer für Arbeiter und Angestellte als **externes Kontrollorgan** tätig. Diese **Revision** durch die Arbeiterkammern ersetzt keinesfalls die regelmäßige Überprüfung der Fondsgebarung durch die betrieblichen Rechnungsprüfer; die **Revision** durch die Arbeiterkammern erfolgt zusätzlich zu den innerbetrieblichen Prüfungen.

Die Arbeiterkammer hat mit der Durchführung der Revision Angestellte, die die fachliche Eignung dazu besitzen (Revisoren), zu betrauen. Der **Revisor** hat sich gegenüber dem Betriebsrat mit einem von der zuständigen Arbeiterkammer ausgestellten Ausweis zu legitimieren, aus dem die Befugnis zur Revision des Betriebsratsfonds hervorgeht.

Der Betriebsratsfonds ist **regelmäßig**, tunlichst **einmal jährlich**, einer Revision zu unterziehen. Die Revision kann ohne vorherige Anzeige vorgenommen werden. Eine Revision ist unverzüglich und ohne vorherige Anzeige vorzunehmen, wenn der Arbeiterkammer begründete **Hinweise auf Mängel** in der Gebarung gegeben werden. Ersuchen der Betriebsrat oder die Rechnungsprüfer um die Vornahme einer Revision, so ist dem Ersuchen unverzüglich zu entsprechen; diese (außerordentliche) Revision ersetzt nicht die regelmäßig durchzuführende Revision. Die Revision erstreckt sich auf die gesamte Gebarung mit der Betriebsratsumlage und mit den sonstigen Vermögensschaften des Betriebsratsfonds, insbesondere auf die Gebarung in den ausschließlich vom Betriebsrat verwalteten Wohlfahrtseinrichtungen der ArbeitnehmerInnen. Der Überprüfung unterliegt die ziffernmäßige Richtigkeit der Buchführung, die Übereinstimmung mit den die Gebarung betreffenden Beschlüssen des Betriebsrates sowie die ausschließliche Verwendung der Mittel zu den im Gesetz genannten Zwecken.

Die Kontrolle des Betriebsratsfonds

6

Der Revisor hat die Richtigkeit der Aufzeichnungen zu prüfen. Die Aufnahme der Vermögenschaften (insbesondere Kassa- und Kontostände der Girokonten, Sparbücher, Anleihen, des Sachanlagevermögens und allfälliger Verbindlichkeiten) hat in Anwesenheit des Kassaverwalters und des Betriebsratsvorsitzenden (Stellvertreters) sowie erforderlichenfalls der Rechnungsprüfer zu erfolgen. Darüber hinaus hat der Revisor auch die ordnungsgemäße Bestellung und Funktionsausübung der für die Verwaltung und innerbetriebliche Kontrolle des Betriebsratsfonds notwendigen Organe (insbesondere des Kassaverwalters und der Rechnungsprüfer) zu überprüfen. Gleichzeitig ist auch festzustellen, ob der Betriebsrat noch funktionsfähig ist, da ansonsten die geeigneten Maßnahmen für die vertretungsweise Verwaltung in die Wege zu leiten sind.

Die Mitglieder des Betriebsrates, die Rechnungsprüfer, der Betriebsinhaber und alle ArbeitnehmerInnen des Betriebes sind verpflichtet, der Arbeiterkammer sämtliche notwendigen **Auskünfte** zu geben.

Stellt der Revisor **Mängel** in der Verwaltung des Betriebsratsfonds fest, dann hat er zugleich Vorschläge zu deren Beseitigung zu erstatten. Mängel, die eine sofortige Untersuchung oder Abhilfe erfordern, sind dem Betriebsratsvorsitzenden unverzüglich mündlich bekannt zu geben, der nötigenfalls für die Sicherung des Fondsvermögens zu sorgen hat. In jedem Fall hat der Revisor das Ergebnis der Revision (**Revisionsbericht**) sowohl dem Betriebsrat als auch den Rechnungsprüfern schriftlich mitzuteilen. Der Betriebsrat hat den Revisionsbericht unverzüglich in einer **Sitzung** zu beraten. Unter Umständen sind dabei Maßnahmen zu beraten und zum Gegenstand eines Berichtes an die nächste **Betriebs (Gruppen)versammlung** zu machen.

Wie die Rechnungsprüfer sind auch die Revisoren der Arbeiterkammern zu **Verschwiegenheit** verpflichtet. Die Kosten der Revision hat die Arbeiterkammer zu tragen.

In land- und forstwirtschaftlichen Betrieben des Bundes, der Länder, der Gemeindeverbände oder der Gemeinden obliegt die Revision der Betriebsratsfonds der jeweils zuständigen gesetzlichen Interessenvertretung der ArbeitnehmerInnen in der Land- und Forstwirtschaft.

Die zuständige Arbeiterkammer wird jedoch nicht als Behörde tätig und ist auch bei der Feststellung von Unregelmäßigkeiten nicht verpflichtet (wohl aber berechtigt), eine Anzeige zu erstatten.

Verweigert ein Betriebsrat die Durchführung der Revision durch die Arbeiterkammer, so kann diese die Offenlegung des Betriebsratsfondsvermögens einklagen und so die Durchführung der Revision erzwingen. Sie ist aber rechtlich nicht in der Lage, die durch den Revisionsbericht aufgezeigten Mängel zu beheben oder deren Behebung zu erzwingen oder Schadenersatzansprüche einzuklagen.

7.1 Verschmelzung von Betriebsratsfonds

Bestehende Betriebsratsfonds werden verschmolzen bei

- » der Wahl eines **gesetzlich** vorgeschriebenen **gemeinsamen Betriebsrats**. Das ist der Fall, wenn bisher getrennte Betriebsratskörperschaften bestanden haben, in einer Gruppe aber kein Betriebsrat mehr gewählt werden kann, weil die Zahl der Beschäftigten unter fünf gesunken ist.
- » Zusammenschluss von Betrieben oder Betriebsteilen zu einem **neuen Betrieb**.

Der neu entstandene Betriebsratsfonds wird im ersten Fall vom gemeinsamen Betriebsrat, im zweiten Fall vom einheitlichen Betriebsrat verwaltet.

Eine Verschmelzung von Betriebsratsfonds erfolgt auch in folgenden Fällen, jedoch nur wenn zusätzliche Bedingungen erfüllt sind

- » Übereinstimmen Beschlüssen der Gruppenversammlungen zur **Wahl eines gemeinsamen Betriebsrates**.
- » Übereinstimmende Beschlüsse der Gruppenversammlungen zur **Führung eines gemeinsamen Betriebsratsfonds** durch den Betriebsausschuss

In diesen Fällen kommt es nur zu einer Verschmelzung der Betriebsratsfonds, wenn die Gruppenversammlungen keinen Beschluss über die Verwendung der bestehenden Betriebsratsfonds getroffen haben. Ein neu entstandener Betriebsratsfonds wird vom gemeinsamen Betriebsrat bzw. vom Betriebsausschuss verwaltet.

7.2 Trennung von Betriebsratsfonds

Bestehende Betriebsratsfonds sind zu trennen bei

- » Wegfall der Voraussetzung für die Wahl eines **gesetzlich verpflichtenden gemeinsamen Betriebsrats**.
- » Ist kein gemeinsamer Betriebsrat mehr zu wählen, weil im Gegensatz zur letzten Wahl beide Arbeitnehmergruppen mehr als 5 Beschäftigte haben und wird zumindest ein Betriebsrat gewählt, so ist der gemeinsame Betriebsrats-

fonds aufzuteilen. Die Aufteilung erfolgt nach dem Verhältnis der Zahlen der gruppenzugehörigen Beschäftigten.

- » Wegfall der Voraussetzung für die Wahl eines **freiwilligen gemeinsamen Betriebsrats**
- » Beendigung eines **gemeinsamen Betriebsratsfonds** für Arbeiter und Angestellte

Beschließen die Gruppenversammlungen am Ende der Funktionsperiode nicht wieder die **Wahl eines gemeinsamen Betriebsrats**, so ist der Betriebsratsfonds aufzuteilen. Die Aufteilung richtet sich nach den von den Gruppenversammlungen vor der Zusammenführung getroffenen Beschluss. Fehlt ein solcher Beschluss oder wurde er undurchführbar, so erfolgt die Aufteilung nach dem Verhältnis der Zahlen der gruppenzugehörigen Beschäftigten. Gleiches gilt, wenn die Gruppenversammlungen beschließen, **keinen gemeinsamen Betriebsratsfonds** beider Arbeitnehmergruppen zu führen.

- » Abspaltung von Betriebsteilen, Aufspaltung von Betrieben

Werden die Betriebsteile selbständige Betriebe, ist der Betriebsratsfonds auf jene Betriebsteile aufzuteilen, in denen ein Betriebsrat gebildet werden kann. Die Aufteilung erfolgt nach dem Verhältnis der Zahlen der Beschäftigten am Tag der gesellschaftsrechtlichen Maßnahme aufzuteilen.

Der **Zeitpunkt der Vermögensübertragung** hängt von der Funktionsperiode des bisherigen Betriebsrats ab. Wird keine freiwillige Betriebsvereinbarung über die Verlängerung der Tätigkeitsdauer des bisherigen Betriebsrats abgeschlossen, bleibt der bisherige Betriebsrat vier Monate, spätestens bis zur Konstituierung eines Betriebsrats in den neu entstandenen Betrieben zuständig. Wird innerhalb der Frist von vier Monaten kein Betriebsrat gewählt, haben die Belegschaften noch sechs Monate Zeit, eine neue Wahl durchzuführen. Unterbleibt die Wahl, sind ihre Vermögensanteile auf jene Betriebe aufzuteilen, die einen Betriebsrat gewählt haben.

Nach der **Konstituierung eines neuen Betriebsrats** ist ihm sein Anteil am Betriebsratsfonds zu übermitteln.

» Zusammenschluss von Betriebsteilen zu einen neuen Betrieb

Betriebsteile, die mit einem anderen Betrieb(steil) zusammengeschlossen werden, haben einen zwingenden Anspruch auf einen entsprechenden Fondsteil (Verhältnis der Beschäftigungszahl) aus dem Stammbetriebe. Voraussetzung ist, dass auch der andere Betrieb(steil) Fondsmittel einbringt und nach dem Ende der Funktionsperiode des einheitlichen Betriebsrats ein Betriebsrat gewählt wird.

7.3 Umlagepflicht und Umlagehöhe

In allen genannten Fällen bleibt die Umlagepflicht aufrecht. Auch die Höhe bleibt weiterhin aufrecht, bis eine neue Betriebs(gruppen)versammlung eine Änderung beschließt.

7.4 Informationspflichten

Jeder Fall der Trennung oder Verschmelzung von Betriebsratsfonds ist der zuständigen **Arbeiterkammer** zu melden. Diese hat Trennung, Verschmelzung und Vermögensübertragungen zu überwachen

7.5 Weitere Fälle

» **Aufnahme eines ganzen Betriebs** durch einen anderen

Gibt es im aufnehmenden Betrieb einen Betriebsratsfonds, so verschmelzen die Fonds. **Umlagepflicht** und **Umlagehöhe** richten sich nach den Regelungen im aufnehmenden Betrieb.

Gibt es im aufnehmenden Betrieb keinen Betriebsratsfonds, ist der Betriebsratsfonds des aufgenommenen Betriebs **aufzulösen**.

» **Aufnahme eines Betriebsteiles** in einen anderen Betrieb

Die ausscheidenden Beschäftigten und auch der Betriebsratsfonds des aufnehmenden Betriebs haben **keinen Anspruch** auf einen Anteil des Betriebsratsfonds des ursprünglichen Betriebs. Der Betriebsrat des ursprünglichen Betriebs kann aber solche Leistungen **freiwillig** beschließen.

Umlagenpflicht und **Umlagenhöhe** richten sich nach den Regelungen im aufnehmenden Betrieb.

7.6 Auflösung von Betriebsratsfonds

Ein Betriebsratsfonds ist aufzulösen, wenn entweder

- » die Frist für die **vertretungsweise Verwaltung** des Betriebsratsfonds abgelaufen ist oder
- » der **Betrieb dauernd stillgelegt** wird.

Die Verwendung der noch bestehenden Fondsmittel richtet sich nach **Beschlüssen** der Betriebs(Gruppen-)versammlung. Ein solcher Beschluss sollte bereits bei der **Einführung einer Betriebsratsumlage** gefasst werden.

Werden Beschlüsse später gefasst, sind sie nur gültig, wenn sie entweder

- » älter als ein Jahr sind oder
- » bei der Verteilung der Fondsmittel alle Beschäftigten berücksichtigt werden, die **im letzten Jahr** aus dem Betrieb **ausgeschieden** sind.

Nach Ablauf der vertretungsweisen Verwaltung erfolgt die Auflösung durch die zuständige **Arbeiterkammer**. Bei der dauernden Betriebsstilllegung erfolgt die Auflösung bis zum Ende der Funktionsperiode des Betriebsrats durch den Betriebsrat. Sie ist von der Arbeiterkammer zu überwachen.

Ein verbleibender **Vermögensüberschuss** geht auf die zuständige Arbeiterkammer über. Diese darf diese Mittel nur für Wohlfahrtseinrichtungen zugunsten von Beschäftigten verwenden.

8 Zentralbetriebsratsfonds

8.1 Allgemeines

Der **Zentralbetriebsratsfonds** ist ein **zweckgebundenes Vermögen**, das zu folgenden Zwecken dient:

- » Deckung der Kosten der Geschäftsführung des Zentralbetriebsrats und der Konzernvertretung
- » Errichtung und Erhaltung von Wohlfahrtseinrichtungen zugunsten der Arbeitnehmerschaft und der ehemaligen ArbeitnehmerInnen des Betriebs

Gelder, die zu einem diesen Zwecken an Zentralbetriebsrat bezahlt werden, sind Einnahmen des Zentralbetriebsratsfonds. Die Aufgaben des Zentralbetriebsratsfonds dürfen nur zu diesen Zwecken erfolgen.

Besteht ein Zentralbetriebsratsfonds, sind **Kassaverwalter** und **Rechnungsprüfer** zu wählen und die zuständige **Arbeiterkammer** zu verständigen.

Der Zentralbetriebsratsfonds hat wie der Betriebsratsfonds volle **Rechtspersönlichkeit**. Er wird vom Zentralbetriebsrat als Kollegialorgan **verwaltet**. Vertreter nach außen ist der Zentralbetriebsratsvorsitzende.

8.2 Die Zentralbetriebsratsumlage

Die Zentralbetriebsratsrunde wird von der **Betriebsräteversammlung** auf **Antrag des Zentralbetriebsrates** oder eines Betriebsratsgremiums im Unternehmen beschlossen. Die Betriebsratsräteversammlung ist die Versammlung aller Betriebsratsmitglieder im Unternehmen.

Der Antrag an die Versammlung muss **eine Woche** zuvor gestellt werden. Bei der Versammlung muss die **Hälfte aller Betriebsratsmitglieder** anwesend sein. Ist dies nicht der Fall, kann nach einer Wartezeit von 1/2 Stunde der Beschluss mit **einfacher Mehrheit** aller anwesenden Betriebsratsmitglieder gefasst werden.

Die **Höhe** der Zentralbetriebsratsumlage ist mit höchstens 10 % der jeweiligen Betriebsratsumlagen begrenzt.

Dem Betriebsinhaber muss die Zentralbetriebsratsumlage von den jeweiligen **Betriebsratsumlagen** in Abzug bringen und an den Zentralbetriebsratsfonds überweisen. Die übrige Betriebsratsumlage ist an die jeweiligen Betriebsratsfonds zu überweisen.

8.3 Verwaltung des Zentralbetriebsratsfonds

Der Zentralbetriebsratsfonds wird vom Zentralbetriebsrat verwaltet. Vertreter des Zentralbetriebsratsfonds ist der Vorsitzende, bei Verhinderung dessen Stellvertreter.

In folgenden Fällen kommt es zu einer **vertretungsweisen Verwaltung**:

- » Enthebung des Zentralbetriebsrats durch die Betriebsräteversammlung
- » Rücktritt des Zentralbetriebsrats
- » Gerichtsurteil über Ungültigkeit der Zentralbetriebsratswahl.

Mit der vertretungsweisen Verwaltung kann auch ein Betriebsrat im Unternehmen beauftragt werden. Die Dauer richtet sich nach dem Beschluss der Betriebsräteversammlung. Fehlt ein solcher Beschluss, dauert die vertretungsweise Verwaltung höchstens ein Jahr.

8.4 Kontrolle des Zentralbetriebsratsfonds

Der **Vorsitzende** des Zentralbetriebsrats steht ein Prüfungsrecht zu.

Die Betriebsräteversammlung muss aus ihrer Mitte mit Mehrheit der abgegebenen Stimmen zwei **Rechnungsprüfer** wählen. Diese dürfen nicht dem Zentralbetriebsrat angehören. Sie haben die gleichen Aufgaben wie die Rechnungsprüfer der einzelnen Betriebsratsfonds.

Die externe Kontrolle erfolgt durch Revisoren der **Arbeiterkammer**. Zuständig ist die Arbeiterkammer des Unternehmenssitzes.

8 Zentralbetriebsratsfonds

8.5 Auflösung des Zentralbetriebsratsfonds

Die Auflösung des Zentralbetriebsratsfonds erfolgt in folgenden Fällen:

- » Ablauf der Höchstdauer der vertretungsweisen Verwaltung
- » Auflösung des Unternehmens
- » Absinken der Anzahl der Betriebe im Unternehmen auf eins
- » Absinken der Zentralbetriebsratsmitglieder auf unter drei.

Das verbleibende Vermögen ist auf die bestehenden **Betriebsratsfonds**, aus deren Betriebsratsumlagen Beiträge zum Zentralbetriebsratsfonds geleistet wurden, aufzuteilen. Die Aufteilung erfolgt nach dem Verhältnis der Zahlen der zuletzt betriebsratsumlagepflichtigen Beschäftigten. Besteht nur mehr ein Betriebsratsfonds, geht der Zentralbetriebsratsfonds auf diesen über. Ist überhaupt kein Betriebsratsfonds mehr vorhanden, geht das Vermögen an die zuständige **Arbeiterkammer** über und von ihr für Wohlfahrtseinrichtungen der Arbeitnehmer zu verwenden.

Fließen im Zuge der Auflösung der Zentralbetriebsratsfonds Mittel an Betriebsratsfonds, die ebenfalls aufzulösen sind, richtet sich die Mittelverwendung dieser Fonds nach den Beschlüssen der jeweiligen Betriebs(Gruppen-)versammlungen.

SKRIPTEN ÜBERSICHT



PRAKTISCHE GEWERKSCHAFTSARBEIT

- PGA-1** Sitzungen, die bewegen
- PGA-2** Die Betriebsratswahl
- PGA-4** Die Zentralbetriebsratswahl
- PGA-8** Gender Mainstreaming im Betrieb
- PGA-9** Betriebsversammlungen aktiv gestalten
- PGA-10** Projektmanagement
- PGA-13** Unsere Anliegen im Betrieb durchsetzen
- PGA-14** Mobilisierung und Mitgliedergewinnung
- PGA-15** Der Betriebsratsfonds

Die einzelnen Skripten werden laufend aktualisiert.

WIRTSCHAFT, RECHT, MITBESTIMMUNG

- WRM-1** Unternehmens- und Gesellschaftsrecht
- WRM-2** Mitwirkung im Aufsichtsrat
- WRM-3** Bilanz- und Gewinn- und Verlustrechnung
- WRM-4** Bilanzanalyse
- WRM-5** Konzerne wirtschaftlich betrachtet
- WRM-6** Mitbestimmung im Konzern und auf EU-Ebene
- WRM-7** Umstrukturierungen: Ausgliederungen, Fusionen, Outsourcing & Co
- WRM-8** Investition und Finanzierung
- WRM-10** Kostenrechnung
- WRM-11** Risikomanagement und Controlling
- WRM-12** Konzernabschluss und IFRS
- WRM-13** Psychologie im Aufsichtsrat
- WRM-14** Wirtschaftskriminalität

ÖFFENTLICHKEITSARBEIT

- OEA-1** Damit wir uns verstehen
- OEA-2** Auf den Punkt gebracht
- OEA-3** Social-Media und Social-Web

ARBEIT UND UMWELT

- AUW-2** Arbeiten und Wirtschaften in der Klimakrise
- AUW-3** Hitze und UV-Strahlung am Brennpunkt Arbeitsplatz

Die VÖGB-Skripten online lesen oder als Gewerkschaftsmitglied gratis bestellen:
www.voegb.at/skripten

9.1 Rechtsstreitigkeiten

Für **Streitigkeiten** im Zusammenhang mit dem Entstehen des Betriebsratsfonds (Einhebung der Betriebsratsumlage), mit der Verwaltung und Vertretung sowie mit der Auflösung des Betriebsratsfonds ist das **Arbeits- und Sozialgericht** zuständig. Das Gleiche gilt für Streitigkeiten über die Einhebung der Zentralbetriebsratsumlage, über die Verwaltung und Vertretung sowie über die Auflösung des Zentralbetriebsratsfonds.

9.2 Strafrecht

Mit **Bereicherungsvorsatz** begangene **Vermögensdelikte** können **Veruntreuung, Betrug, Untreue** und **Urkundenfälschung** sein. Sie sind mit Haftstrafen von bis zu zehn Jahren bedroht.

In den ersten drei Fällen ist **tätige Reue** möglich. Diese führt zu Straffreiheit, wenn der Schädiger den Schaden noch vor einer Anzeige bei einer Behörde den ganzen Schaden gutmacht oder sich zur Schadensgutmachung innerhalb eines bestimmten Zeitraums verpflichtet. Im zweiten Fall lebt die Strafbarkeit wieder auf, wenn er diese Verpflichtungen nicht einhält.

9.3 Arbeitsrechtliche Konsequenzen

Auf Antrag des Betriebsinhabers kann das Arbeits- und Sozialgericht bei der Begehung von Veruntreuung, Betrug, Untreue einer **Entlassung** zustimmen (auch bei tätiger Reue).

9.4 Schadenersatz

Sowohl **vorsätzliche** als auch **fahrlässige** Schädigung des Betriebsratsfonds kann auch zur Schadenersatzverpflichtung führen. Voraussetzung ist, dass das Fehlverhalten zur Schädigung geführt hat. Die Schadenersatzansprüche müssen

vom **geschädigten Betriebsratsfonds** geltend gemacht werden. Eine Schadenersatzklage muss innerhalb von **drei Jahren** ab dem Ende jener Funktionsperiode, in welcher der Schaden entstanden ist, bei Gericht eingebracht werden.

9.5 Steuerrecht

Die bezahlte **Betriebsratsumlage** kann von den **Beschäftigten** als **Werbungskosten** geltend gemacht werden. Dies ist nur in der Veranlagung (Arbeitnehmerveranlagung, Einkommenssteuererklärung) möglich. Die allgemeine **Werbungskostenpauschale** von 132 Euro (Stand 2021) wird darauf angerechnet

Daher wirkt sich die Betriebsratsumlage nur dann aus, wenn sie allein oder mit anderen Werbungskosten zusammen die allgemeine Werbungskostenpauschale übersteigt.

Zuwendungen des Arbeitgebers an den Betriebsratsfonds haben in der Regel keine steuerrechtlichen Konsequenzen.

Der **Arbeitgeber** kann bis zu 3% der Lohn- und Gehaltssumme bei Zuwendungen an den Betriebsratsfonds als **Betriebsausgabe** geltend machen. Das heißt, diese Ausgaben mindern seinen steuerpflichtigen Gewinn. Höhere Zahlungen würden nicht mehr als Betriebsausgabe anerkannt, könnten aber natürlich trotzdem vom Arbeitgeber zugewendet werden.

Einkünfte des Betriebsratsfonds aus Kapitalvermögen sind etwa **Zinsen** auf Sparbüchern und Girokonten. Sie sind in der Regel mit 25% KEST endbesteuert. In diesem Falle sind keine weiteren Steuern zu bezahlen.

Bei **Einkünften aus einem Gewerbebetrieb** (z.B. Kaffeeautomat) von mehr als 2.900 Euro kann Körperschaftssteuer anfallen, wenn dadurch ein **Gewinn** anfällt.

Bei einem Bruttojahresumsatz von mehr als 42.500 Euro fällt **Umsatzsteuer** an.

Bestehen **Zweifel** über eine mögliche **Steuerpflicht**, wird dringend empfohlen, Kontakt mit einem **Steuerberater** aufzunehmen. Auch wenn eine Steuerpflicht

besteht, sollten die Dienste eines Steuerberaters in Anspruch genommen werden. Dadurch können mögliche fehlerhafte Steuererklärungen und damit verbundene Steuernachzahlungen verhindert werden. Zudem trifft Steuerberater die erhöhte Haftung eines Sachverständigen. In beiden Fällen können die Kosten als **Geschäftsführungskosten** aus dem Betriebsratsfonds bezahlt werden.

Leistungen des Betriebsratsfonds an **Beschäftigte** können eine **Einkommenssteuerpflicht** auslösen. Eine Veranlagungspflicht besteht erst ab Einkünften ab 730 Euro (Stand 2021). Es gibt aber **Freibeträge**, z.B. für Betriebsveranstaltungen, Gutscheine, Jubiläumsgelder oder Essensbons.

Manipulative Einschaltungen des Betriebsratsfonds führen hingegen zur **Lohnsteuerpflicht**. Dabei handelt es um Zahlungen an individuell bestimmte Beschäftigte. Diese Steuerpflicht liegt auch vor, wenn der Arbeitgeber mit dem Betriebsrat vereinbart, dass ein **vom Willen des Arbeitgebers abhängiger Betrag an** einzelne Beschäftigte weitergeleitet wird, dass der Arbeitgeber zunächst den Betriebsratsfonds mit einer bestimmten Summe dotiert und diesen Betrag dann über den Betriebsratsfonds an die einzelnen Beschäftigten ausbezahlt wird. Solche Leistungen müssen **auf jeden Fall verhindert** werden. Zwar kommen die Beschäftigten kurzfristig in den Genuss eines steuerfreien Bezugs. Wird jedoch im Zuge einer Steuerprüfung festgestellt, dass ein lohnsteuerpflichtiger Bezug vorgelegen ist, sind die Beschäftigten als Steuerpflichtige zur Nachzahlung verpflichtet und nicht der Arbeitgeber.

Zum Autor

Dr. Robert Priewasser, Jurist, vormals wirtschaftspolitische Abteilung AK Salzburg.

VÖGB/AK-SKRIPTEN

Die Skripten sind eine Alternative und Ergänzung zum VÖGB/AK-Bildungsangebot und werden von ExpertInnen verfasst, didaktisch aufbereitet und laufend aktualisiert.

UNSERE SKRIPTEN UMFASSEN FOLGENDE THEMEN:

- › Arbeitsrecht
- › Sozialrecht
- › Gewerkschaftskunde
- › Praktische Gewerkschaftsarbeit
- › Internationale Gewerkschaftsbewegung
- › Wirtschaft
- › Wirtschaft – Recht – Mitbestimmung
- › Politik und Zeitgeschehen
- › Soziale Kompetenz
- › Humanisierung – Technologie – Umwelt
- › Öffentlichkeitsarbeit

SIE SIND GEEIGNET FÜR:

- › Seminare
- › ReferentInnen
- › Alle, die an gewerkschaftlichen Themen interessiert sind.



Nähere Infos und
kostenlose Bestellung:
www.voegb.at/skripten
E-Mail: skripten@oegb.at
Adresse:
Johann-Böhm-Platz 1,
1020 Wien
Tel.: 01/534 44-39244

Die Skripten gibt es hier zum Download:



www.voegb.at/skripten

Leseempfehlung:
Reihe Zeitgeschichte und Politik

