

Der Betriebsratsfonds



Hilfe und Beratung

AK-Hotline ☎ 05 7799-0

Meine AK. Ganz groß für mich da.



www.akstmk.at



”

Die Arbeiterkammer ist gesetzlich verpflichtet, den Betriebsratsfonds zu überprüfen. Diese Broschüre soll helfen, dass der Betriebsratsfonds gut geführt wird.

Ihr

Josef Pessler
AK-Präsident

BETRIEBSRATSFONDS

INHALT

| | |
|---|----|
| 1. Entstehung und Rechtspersönlichkeit..... | 6 |
| 2. Verwaltung und Vertretung | 7 |
| 3. Die Einnahmen..... | 12 |
| 4. Die Ausgaben | 15 |
| 5. Die Kontrolle | 23 |
| 6. Verschmelzung und Trennung | 28 |
| 7. Die Auflösung | 31 |
| 8. EDV-Kassenprogramm | 34 |
| 9. Steuerliche Aspekte..... | 35 |

DER BETRIEBSRATSFONDS

1. ENTSTEHUNG UND RECHTSPERSÖNLICHKEIT DES BETRIEBSRATSFONDS

Der Betriebsratsfonds ist jene Vermögensmasse, die zur Deckung der Kosten der Geschäftsführung des Betriebsrates und der Arbeitsgemeinschaft sowie zur Errichtung und Erhaltung von Wohlfahrtseinrichtungen und zur Durchführung von Wohlfahrtsmaßnahmen zugunsten der ArbeitnehmerInnenschaft und der ehemaligen ArbeitnehmerInnen des Betriebes bestimmt ist (§ 73 i. V. mit § 74 Abs. 1 ArbVG).

Die Errichtung eines Betriebsratsfonds bedarf weder eines Beschlusses des Betriebsrates noch unbedingt der Einhebung einer Betriebsratsumlage – auch wenn diese im Regelfall den Grundstock bilden wird –, sondern ein Betriebsratsfonds entsteht allein dadurch, dass dem Betriebsrat Vermögenswerte zu den oben genannten Zwecken zugewendet werden (z. B. Zuwendungen vonseiten des Arbeitgebers).

Der Betriebsratsfonds besitzt im Gegensatz zum Betriebsrat als Kollegialorgan Rechtspersönlichkeit, er ist eine juristische Person und kann damit als Träger von Rechten und Pflichten Ansprüche erwerben und Verpflichtungen eingehen, gerichtlich klagen und geklagt werden.

Jede Errichtung eines Betriebsratsfonds ist vom Betriebsrat unverzüglich der örtlich zuständigen Arbeiterkammer schriftlich bekannt zu geben.

2. VERWALTUNG UND VERTRETUNG DES BETRIEBSRATSFONDS

Als juristische Person ist der Betriebsratsfonds nicht selbst handlungsfähig, sodass er dafür gewisser Organe bedarf.

Die Verwaltung des Betriebsratsfonds obliegt dem Betriebsrat; VertreterIn des Betriebsratsfonds nach außen ist der/die Betriebsratsvorsitzende, bei dessen/deren Verhinderung sein/e ihr/e StellvertreterIn (§ 74 Abs. 2 ArbVG).

Jede Verfügung über Mittel des Betriebsratsfonds muss durch einen Beschluss des Betriebsrates gedeckt sein, und jede Anweisung zu Leistungen aus dem Betriebsratsfonds ist vom/von der Betriebsratsvorsitzenden zu unterfertigen und vom/von der KassenverwalterIn gegenzuzeichnen (§ 5 Betriebsratsfondsverordnung). Da der Betriebsratsfonds eine zweckgebundene Vermögensmasse bildet, führen zweckwidrige finanzielle Verfügungen zur persönlichen Haftung der verantwortlichen Betriebsratsmitglieder gegenüber dem Betriebsratsfonds nach den Grundsätzen des Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuches.

Darüber hinaus kann eigenmächtiges Handeln durch den/die Betriebsratsvorsitzende/n oder durch ein anderes Betriebsratsmitglied ohne Deckung durch einen Betriebsratsbeschluss auch eine strafrechtliche Verfolgung nach sich ziehen. Besteht in einem Betrieb ein Betriebsratsfonds, dann hat der Betriebsrat bei seiner Konstituierung auch eine/n KassenverwalterIn zu wählen. Sofern der Betriebsrat aus mindestens 3 Mitgliedern besteht, dürfen die Funktionen des/der Betriebsratsvorsitzenden (Stellvertreters/-vertreterin) und des/der Kassenverwalters/-verwalterin nicht in einer Person vereinigt werden.

Der Betriebsrat kann in der Geschäftsordnung in bestimmten Angelegenheiten die Vorbereitung und Durchführung seiner Beschlüsse einem Ausschuss übertragen. In Betrieben mit mehr als 1.000 ArbeitnehmerInnen kann der Betriebsrat solche Ausschüsse auch zur selbstständigen Beschlussfassung in bestimmten Angelegenheiten errichten. Mangels einer ausdrücklichen Ausnahme gilt diese Regelung auch für die Fondsverwaltung.

2.1. Vertretungsweise Verwaltung

Für den Fall des zeitweiligen Fehlens eines ordnungsgemäßen Verwaltungs- und Vertretungsorganes (Betriebsrat bzw. Betriebsratsvorsitzende/r) sehen das Arbeitsverfassungsgesetz und die Betriebsratsfondsverordnung eine eindeutige Regelung vor.

Wird ein Betriebsratsfonds errichtet, so hat die Betriebsversammlung sogleich eine Regelung über die Verwaltung und Vertretung des Fonds bei zeitweiligem Fehlen eines ordentlichen Verwaltungs- bzw. Vertretungsorgans zu beschließen. Ein solcher Beschluss hat die notwendige Verwaltungstätigkeit zu umschreiben sowie die Höchstdauer der vertretungsweisen Verwaltung und das vorgesehene Vertretungs- und Verwaltungsorgan zu bestimmen. Dieser Beschluss der Betriebsversammlung ist vom/von der Vorsitzenden den RechnungsprüferInnen, dem/der BetriebsinhaberIn, der für die Vertretung vorgesehenen Person sowie der zuständigen Arbeiterkammer schriftlich bekannt zu geben und im Betrieb durch Anschlag kundzumachen.

Wenn ein solcher Beschluss von der Betriebsversammlung nicht gefasst wurde, obliegt die Vertretung und Verwaltung des Betriebsratsfonds für die Dauer der Funktionsunfähigkeit des Betriebsrates, höchstens aber für ein Jahr dem/der an Lebensjahren ältesten RechnungsprüferIn. Gibt es im Betrieb keine RechnungsprüferInnen, so hat die zuständige Arbeiterkammer die vertretungsweise Verwaltung durchzuführen. Nach Ablauf der für die vertretungsweise Verwaltung vorgesehenen Frist ist der Betriebsratsfonds aufzulösen, wenn bis dahin kein ordentliches Verwaltungsorgan vorhanden ist.

Sofern die Betriebsversammlung nicht beschlossen hat, die Betriebsratsumlage nur für die Tätigkeitsdauer des Betriebsrates einheben zu lassen, ist der/die BetriebsinhaberIn verpflichtet, auch während der Zeit, in der kein funktionsfähiger Betriebsrat besteht, die Betriebsratsumlage abzuziehen und an jene Person bzw. Stelle abzuführen, die mit der vertretungsweisen Verwaltung des Betriebsratsfonds betraut ist.

Eine Verfügung über diese Beträge ist jedoch nur im Rahmen der notwendigen Verwaltung zulässig. Die Betriebsversammlung ist jedenfalls nicht berechtigt, über einzelne Leistungen aus dem Betriebsratsfonds zu beschließen, weil dafür ausschließlich der Betriebsrat zu-

ständig ist und für den Fall, dass vorübergehend ein solcher nicht besteht oder funktionsunfähig ist, ohnehin die Regelungen über die vertretungsweise Verwaltung zum Tragen kommen.

2.2. Rechenschaftsbericht

Spätestens 14 Tage vor Ablauf seiner Funktionsperiode bzw. bei vorzeitiger Beendigung seiner Tätigkeit binnen einer Woche hat der Betriebsrat über die Verwaltung des Betriebsratsfonds schriftlich Rechnung zu legen. Dem Rechenschaftsbericht ist ein Gebarungsausweis anzuschließen, in dem die Einnahmen und Ausgaben des Betriebsratsfonds gesondert auszuweisen sind.

Bei den Einnahmen sind gesondert auszuweisen:

- Einnahmen aus der Betriebsratsumlage
- sonstige Einnahmen

Bei den Ausgaben sind insbesondere gesondert auszuweisen:

- der Gesamtbetrag der für Barauslagen 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 Wohlfahrtseinrichtungen sowie zur Durchführung von Wohlfahrtsmaßnahmen zugunsten der ArbeitnehmerInnenenschaft aufgewendet wurden

Sowohl der Rechenschaftsbericht als auch der Gebarungsausweis müssen vom/von der Betriebsratsvorsitzenden und vom/von der KassenverwalterIn unterschrieben und von den RechnungsprüferInnen gegengezeichnet werden.

Der Rechenschaftsbericht und der Gebarungsausweis sind zum Gegenstand eines Berichtes in der nächsten Betriebsversammlung zu machen sowie zur Einsicht für alle ArbeitnehmerInnen des Betriebes aufzulegen, wobei Zeit und Ort der Einsichtnahme durch Anschlag bekannt zu machen sind.

Tritt vor Ablauf der Funktionsperiode des Betriebsrates ein Wechsel in der Person des/der Kassenverwalters/-verwalterin ein, dann hat der/die ausscheidende KassenverwalterIn ebenfalls einen Kassenabschluss zu machen und den Vermögensstand des Betriebsratsfonds von den RechnungsprüferInnen kontrollieren zu lassen. Dem/der ausscheidenden KassenverwalterIn muss auf Verlangen von den RechnungsprüferInnen eine Bescheinigung betreffend die ordnungsgemäße Übergabe der Geschäfte ausgestellt werden.

Bei Beendigung seiner Tätigkeit hat der Betriebsrat die vorhandenen Mittel sowie die Kassenbücher, die Belege und sonstige Aufzeichnungen und Urkunden dem nachfolgenden Betriebsrat zu übergeben. Darüber ist eine Niederschrift anzufertigen, deren Original der neue Betriebsrat bis zum Ende seiner Tätigkeit zu verwahren hat. Die für die Verwaltung des Betriebsratsfonds maßgeblichen Rechtsvorschriften enthalten keinen Hinweis darauf, wie lange der Betriebsrat die Aufzeichnungen und Belege über die Fondsgebarung aufzubewahren hat, doch sollte dies zumindest für einen Zeitraum von 7 Jahren erfolgen.

Der/die KassenverwalterIn hat die Aufgabe, die Aufzeichnungen über die Gebarung des Betriebsratsfonds zu führen, den Zahlungsverkehr des Betriebsratsfonds abzuwickeln und für die sichere Verwahrung der Fondsmittel Vorsorge zu treffen.

Die Aufzeichnungen müssen in vollständiger und übersichtlicher Weise Aufschluss über die gesamte Vermögensgebarung des Betriebsratsfonds geben und sind getrennt nach Einnahmen und Ausgaben zu führen. Grundlage für die Buchung der Einnahmen und Ausgaben bilden die Belege. Die Form bestimmter Belege ist durch die einschlägigen Rechtsvorschriften festgelegt. So müssen beispielsweise alle Auszahlungsbelege wie auch die Einnahmenbelege vom/von der Betriebsratsvorsitzenden und vom/von der KassenverwalterIn unterschrieben sein. Aus jedem Beleg muss hervorgehen, an wen, zu welchem Zweck und wann die Zahlung geleistet wurde. Der/die KassenverwalterIn darf nur solche Zahlungen vornehmen, über die eine schriftliche, vom/von der Betriebsratsvorsitzenden gezeichnete Anweisung vorliegt. Diese Anweisung hat der/die KassenverwalterIn ebenfalls zu unterschreiben.

Die Barmittel für den laufenden Bedarf sind vom/von der KassenverwalterIn in einem versperrbaren Behälter zu verwahren. Größere Geldbeträge, die nicht für den laufenden Bedarf benötigt werden, sind bei einem geeigneten Geld- oder Kreditinstitut oder bei der Postsparkasse einzulegen.

3. DIE EINNAHMEN DES BETRIEBSRATSFONDS

Die wichtigste Einnahme des Betriebsratsfonds bildet die Betriebsratsumlage. Darüber hinaus zählen aber auch alle sonstigen Zuwendungen, die der Betriebsrat zur Deckung der Kosten seiner Geschäftsführung, zur Errichtung und Erhaltung von Wohlfahrtseinrichtungen und zur Durchführung von Wohlfahrtsmaßnahmen vom/von der BetriebsinhaberIn, den ArbeitnehmerInnen des Betriebes oder von dritter Seite erhält, sowie Erträge aus der Anlage seines Vermögens oder aus Veranstaltungen und Aktionen des Betriebsrates zu den Einnahmen des Betriebsratsfonds.

a) Die Betriebsratsumlage

Zur Deckung der Kosten der Geschäftsführung des Betriebsrates und der Arbeitsgemeinschaft sowie zur Errichtung und Erhaltung von Wohlfahrtseinrichtungen und zur Durchführung von Wohlfahrtsmaßnahmen zugunsten der ArbeitnehmerInnenschaft und der ehemaligen ArbeitnehmerInnen des Betriebes kann von den ArbeitnehmerInnen eine Betriebsratsumlage eingehoben werden. Sie darf höchstens ein halbes Prozent des Bruttoarbeitsentgelts betragen (§ 73 Abs. 1 Arb.VG).

Die Einhebung einer Betriebsratsumlage steht im Ermessen der Belegschaft und setzt einen Antrag des Betriebsrates und einen Beschluss der Betriebsversammlung voraus. Ein solcher Beschluss kann rechtsgültig nur dann zustande kommen, wenn zumindest die Hälfte aller stimmberechtigten ArbeitnehmerInnen anwesend ist. Der Mehrheitsbeschluss ist aber für alle gruppenzugehörigen ArbeitnehmerInnen verbindlich.

Wird kein derartiger Beschluss gefasst und damit auch keine Umlage eingehoben und lassen auch keine sonstigen Vermögenswerte einen Betriebsratsfonds entstehen, kann der Betriebsrat die Kosten seiner Geschäftsführung nur aus der Verpflichtung des/der Arbeitgebers/-geberin zur Beistellung von Sacherfordernissen an den Betriebsrat gem. § 72 ArbVG decken.

Zur Vorbereitung und Erleichterung der Beschlussfassung in der Betriebsversammlung soll der Antrag des Be-

etriebsrates auf Einhebung der Betriebsratsumlage bereits eine Übersicht über die voraussichtlich erforderlichen Beträge mit entsprechenden Angaben über deren Errechnung, einen Vorschlag über die Höhe der Umlage sowie Vorschläge über die Regelung der vertretungsweisen Verwaltung des Betriebsratsfonds und über die Art und Weise der Auflösung des Betriebsratsfonds, insbesondere über die Verwendung seiner Mittel, enthalten. Dieser Antrag ist spätestens eine Woche vor der Betriebsversammlung durch Anschlag im Betrieb kundzumachen.

Der/die Vorsitzende der Betriebsversammlung hat den Beschluss auf Einhebung einer Betriebsratsumlage dem/der BetriebsinhaberIn und der zuständigen Arbeiterkammer unverzüglich schriftlich bekannt zu geben und durch Anschlag im Betrieb kundzumachen. Ebenso ist ein allfälliger Beschluss über die vertretungsweise Verwaltung dem/der BetriebsinhaberIn, der örtlich zuständigen Arbeiterkammer, ferner den RechnungsprüferInnen sowie der für die Vertretung vorgesehenen Person schriftlich bekannt zu geben und im Betrieb durch Anschlag kundzumachen.

Beschlüsse über die Art und Weise der Auflösung des Betriebsratsfonds und die Verwendung seiner Mittel sind der zuständigen Arbeiterkammer unverzüglich schriftlich bekannt zu geben und ebenfalls durch Anschlag im Betrieb kundzumachen.

Die Höhe der einzuhebenden Betriebsratsumlage ist durch das Gesetz nach oben hin begrenzt: Sie darf höchstens ein halbes Prozent des Bruttoarbeitsentgelts (Bruttolohn bzw. Bruttogehalt einschließlich aller Zulagen und Zuschläge) des/der einzelnen Arbeitnehmers/-nehmerin betragen.

Obwohl die Schaffung einer gewissen Reserve zur Deckung unvorhergesehener Ausgaben zweckmäßig ist, sollte sich die Höhe der Betriebsratsumlage an den zu erwartenden Ausgaben orientieren und nicht zu einem ständig anwachsenden Vermögen des Betriebsratsfonds führen. In diesem Zusammenhang bestehen zwischen den einzelnen Arbeiterkammern Auffassungsunterschiede. Die Kammer für Arbeiter und Angestellte für Steiermark steht auf dem Standpunkt, dass die liquiden Mittel (der Buchsaldo) die Einnahmen von zwei Jahren nicht übersteigen sollen. In einem derartigen Fall wird der Betriebsrat aufgefordert, neue Wohlfahrtseinrichtungen zu schaffen bzw. Wohlfahrtsmaßnahmen durchzuführen.

Veränderungen der Höhe der Betriebsratsumlage müssen ebenso wie der Widerruf der Einhebung nach dem gleichen Verfahren erfolgen, das für den Beschluss auf Einhebung der Betriebsratsumlage gilt. Es sind daher wiederum ein Antrag des Betriebsrates, ein Beschluss der Betriebsversammlung und dessen Mitteilung an den/die BetriebsinhaberIn sowie an die örtlich zuständige Arbeiterkammer erforderlich.

Die Betriebsratsumlagen sind vom Arbeitgeber vom Arbeitsentgelt einzubehalten und bei jeder Lohn-(Gehalts-)auszahlung an den Betriebsratsfonds abzuführen. Das Arbeitsverfassungsgesetz und die Betriebsratsfondsverordnung sehen keine Frist für die Abführung der Umlagen an den Betriebsratsfonds vor, woraus zu schließen ist, dass die Einzahlung bzw. Überweisung durch den/die BetriebsinhaberIn zugleich mit der Lohn- und Gehaltsauszahlung zu erfolgen hat.

b) Die sonstigen Einnahmen des Fonds

Neben der Betriebsratsumlage werden auch alle anderen Zuwendungen, die dem Betriebsrat in Ausübung seiner Tätigkeit zufließen, Bestandteil des Betriebsratsfonds. Überweist etwa der/die BetriebsinhaberIn dem Betriebsrat einen Geldbetrag, um ihm die Veranstaltung eines Betriebsausfluges zu ermöglichen, wird dieser Betrag vorerst Bestandteil des Betriebsratsfonds, und der Betriebsausflug wird aus Fondsmitteln finanziert.

Neben der Betriebsratsumlage kommen also vor allem Zuwendungen vonseiten des/der Betriebsinhabers/-inhaberin, aber auch Zuwendungen von dritter Seite sowie Beiträge der ArbeitnehmerInnen selbst, Zinsen aus Sparguthaben etc. und Erträge aus Veranstaltungen und Aktionen des Betriebsrates als sonstige Einnahmen des Betriebsratsfonds infrage. Aber auch Sachzuwendungen, wie z. B. Bücherspenden, zählen dazu. Alle diese Zuwendungen müssen jedoch der Zweckgebundenheit des Arbeitsverfassungsgesetzes unterliegen.

4. DIE AUSGABEN DES BETRIEBSRATSFONDS

Das Arbeitsverfassungsgesetz und die Betriebsratsfondsverordnung legen den Verwendungszweck der Fondsmittel eindeutig fest.

Ausgaben dürfen nur zur Deckung der Kosten der Geschäftsführung des Betriebsrates sowie zur Errichtung und Erhaltung von Wohlfahrtseinrichtungen und zur Durchführung von Wohlfahrtsmaßnahmen zugunsten der ArbeitnehmerInnenschaft und der ehemaligen ArbeitnehmerInnen des Betriebes getätigt werden.

a) Die Kosten der Geschäftsführung des Betriebsrates

Unter den Kosten der Geschäftsführung des Betriebsrates sind jene Sach- und Personalausgaben zu verstehen, die notwendig sind, um dem Betriebsrat die Erfüllung der Aufgaben zu ermöglichen, die ihm vom Gesetz übertragen sind.

Ganz allgemein kann gesagt werden, dass an die Geschäftsführung des Betriebsrates ein strenger, der Sparsamkeit verpflichteter Maßstab anzulegen ist.

Davon sind jedoch jene finanziellen Aufwendungen auszuklammern, die der/die ArbeitgeberIn dem Betriebsrat aus der Verpflichtung zur Beistellung von Sacherefordernissen gemäß § 72 ArbVG zur Verfügung stellen muss. Der/die BetriebsinhaberIn hat nämlich auf seine/ihre Kosten dem Betriebsrat die zur ordnungsgemäßen Erfüllung seiner Aufgaben notwendigen Räumlichkeiten, Büro- und Geschäftserfordernisse und sonstige Sacherefordernisse zur Verfügung zu stellen sowie unentgeltlich für die Instandhaltung der bereitgestellten Räume und Gegenstände zu sorgen.

Auch die Geschäftserfordernisse für den „normalen“ Geschäftsbetrieb des Betriebsrates sind vom/von der BetriebsinhaberIn zu finanzieren. Dazu gehören etwa die Beheizung und Beleuchtung der Räumlichkeiten, die Kosten für den Telefonanschluss und die Telefongespräche des Betriebsrates, Aufwendungen für die notwendigen Schreibarbeiten des Betriebsrates, aber auch die Kosten für einen eigenen EDV-Anschluss mit Bildschirm, wenn etwa die Personalverwaltung über EDV durchgeführt wird

und die Aufgaben des Betriebsrates nur durch einen solchen Anschluss erfüllt werden können.

Das Ausmaß des vom/von der BetriebsinhaberIn zur Verfügung zu stellenden Sachaufwandes richtet sich nach der Zahl der vom Betriebsrat zu vertretenden ArbeitnehmerInnen, wobei es jedoch keine exakten Grenzen gibt, ab welcher Zahl von vertretenen ArbeitnehmerInnen dem Betriebsrat eine Bürokräft zur ausschließlichen Betreuung von Betriebsratsagenden beizustellen ist. Jedenfalls ist diese Bürokräft vom/von der BetriebsinhaberIn zu entlohnen, dies auch dann, wenn Überstundenleistungen erforderlich sein sollten.

In extremen Einzelfällen, in denen beispielsweise der Betriebsrat ArbeitnehmerInnen zu vertreten hat, die an räumlich weit auseinanderliegenden Arbeitsstellen beschäftigt sind (etwa Bau- oder Montagefirmen), kann sogar die Beistellung eines Dienstwagens an den Betriebsrat zu den Sacherfordernissen gehören.

Der Betriebsratsfonds darf jedoch mit den Kosten zur Bestreitung des Sachaufwandes gem. § 72 ArbVG keinesfalls belastet werden. Dies auch dann nicht, wenn der Betriebsinhaber seiner Verpflichtung gem. § 72 ArbVG nicht nachkommt.

Die Betriebsratsmitglieder haben ihre Funktion ehrenamtlich auszuüben; es gebührt ihnen keine Vergütung für die Betriebsratsstätigkeit. So ist etwa die Auszahlung eines Sitzungsgeldes an das Betriebsratsmitglied jedenfalls unzulässig. Dies auch dann, wenn die Sitzung außerhalb der Arbeitszeit stattfindet.

Lediglich Barauslagen, die den Betriebsratsmitgliedern aus der Erfüllung ihrer Aufgaben entstehen, sind aus den Mitteln des Betriebsratsfonds zu ersetzen.

Die häufigsten Barauslagen werden Fahrtspesen bzw. Parkgebühren im Zusammenhang mit Vorsprachen bei Arbeiterkammer bzw. ÖGB oder Behörden, aber auch Übernachtungs- und Verpflegungskosten darstellen, wenn die Betriebsratsstätigkeit eine längere Abwesenheit vom Betriebs- bzw. Wohnort erfordert oder eine Übernachtung außerhalb des Wohnortes notwendig macht.

Der Ersatz von Barauslagen kann aber jedenfalls nur gegen Vorlage entsprechender Belege geleistet werden.

b) Errichtung und Erhaltung von Wohlfahrtseinrichtungen

Es gibt zwar keine gesetzliche Definition des Begriffes Wohlfahrtseinrichtungen, doch ergibt sich aus der gesetzlich umschriebenen Aufgabenstellung des Betriebsrates, dass als Wohlfahrtseinrichtungen solche Einrichtungen zu verstehen sind, die den wirtschaftlichen, sozialen, gesundheitlichen und kulturellen Interessen der ArbeitnehmerInnen des Betriebes bzw. ehemaliger ArbeitnehmerInnen und ihrer Familienangehörigen dienen.

Als Wohlfahrtseinrichtungen kommen beispielsweise infrage:

- Unterstützungseinrichtungen, die Leistungen für den Fall vorsehen, dass ein/e ArbeitnehmerIn durch die Wechselfälle des Lebens Verdiensteinbußen erleidet oder besondere Ausgaben hat.
- Dazu zählen etwa Zuschüsse im Falle von Krankheiten oder Unfällen, bei Eheschließung eines/einer Arbeitnehmers/-nehmerin oder bei Geburten und Todesfällen in der Familie.
- Einrichtungen zur Förderung der gesundheitlichen Belange der ArbeitnehmerInnen, wie etwa Betriebssportgruppen etc.
- Einrichtungen, die den ArbeitnehmerInnen und deren Angehörigen zu ihrer Freizeitgestaltung dienen. Hierzu zählen die Fälle, in denen aus dem Fondsvermögen Badehütten oder sogar Ferienwohnungen gekauft oder betrieben werden, wobei aber im Besonderen darauf Bedacht zu nehmen ist, dass eine ausreichende finanzielle Basis zu deren Erhaltung gegeben ist.

Diese Wohlfahrtseinrichtungen müssen der Gesamtheit der ArbeitnehmerInnen unter Wahrung objektiver Voraussetzungen zur Verfügung stehen und dürfen keinesfalls nur den Interessen einer Minderheit dienen.

Die Gewährung von generellen Geldzuwendungen aus dem Betriebsratsfonds widerspricht – soweit sie nicht einem besonderen, der Aufgabenstellung des Betriebsrates entsprechenden Zweck dient – grundsätzlich dem Gesetz. So ist es etwa unzulässig, erhöhtes Vermögen des Betriebsratsfonds durch die Vergabe von Darlehen

zu nutzen oder durch die direkte Auszahlung von Geldbeträgen an die ArbeitnehmerInnen zu verringern.

Neben der Verringerung der Einnahmen durch Senkung der Betriebsratsumlage hat der Betriebsrat im Fall eines überhöhten Vermögensstandes die Möglichkeit, Wohlfahrtseinrichtungen zu errichten, sofern die ArbeitnehmerInnen dies wünschen. Der Betriebsrat hat Letzteres nach Prüfung der finanziellen Lage des Betriebsratsfonds zu beschließen. Muss zur Sicherstellung der Finanzierung einer Wohlfahrtseinrichtung auch die Betriebsratsumlage angehoben werden, so ist dazu ein Beschluss der Betriebsversammlung unter Wahrung der entsprechenden Anwesenheits- und Zustimmungserfordernisse notwendig. Entschließt sich der Betriebsrat zur Errichtung einer dauernden Wohlfahrtseinrichtung, ist er auch verpflichtet, die Richtlinien festzulegen, nach denen die ArbeitnehmerInnen in den Genuss der zu gewährenden Leistungen gelangen können, und hat diese Regulative den ArbeitnehmerInnen in geeigneter Weise zur Kenntnis zu bringen. Diese Richtlinien bleiben in der Folge so lange verbindlich, wie sie nicht durch einen Betriebsratsbeschluss geändert werden. In besonders unterstützungswürdigen Notfällen, für die im Regulativ keine Vorsorge getroffen wurde, steht es dem Betriebsrat frei, Beschlüsse zu fassen, ob und welche Leistungen in einem derartigen Einzelfall aus dem Betriebsratsfonds erbracht werden.

Die Gewährung von Leistungen der Wohlfahrtseinrichtungen kann von verschiedenen Kriterien abhängig gemacht werden (Dauer der Betriebszugehörigkeit etc.); eine unterschiedliche Behandlung von ArbeitnehmerInnen muss aber immer sachlich begründet sein.

Wohlfahrtseinrichtungen sind vom Betriebsrat zu verwalten, der mit diesen Agenden auch Ausschüsse betrauen kann.

Es besteht die Möglichkeit, für verschiedene Gruppen von ArbeitnehmerInnen (ArbeiterInnen – Angestellte) bei Bestehen von getrennten Betriebsräten – und damit auch eigenständigen Betriebsratsfonds – gemeinsame Wohlfahrtseinrichtungen zu errichten und zu betreiben. Voraussetzung dafür ist jedoch, dass die einzelnen Betriebsräte nach vorheriger Berichterstattung an die jeweils zuständige Gruppenversammlung übereinstimmend die Errichtung von Wohlfahrtseinrichtungen für

alle ArbeitnehmerInnen des Betriebes und eine entsprechende Beitragsleistung aus den jeweiligen Betriebsratsfonds zu deren Erhaltung beschließen.

Der Betriebsrat hat das Recht, nach vorheriger Information an die Betriebsversammlung und nach Prüfung der aufzuwendenden Mittel, an der Verwaltung von betriebs- bzw. unternehmenseigenen Wohlfahrtseinrichtungen teilzunehmen, wobei Art und Umfang der Teilnahme in Form einer Betriebsvereinbarung zu regeln sind.

c) Durchführung von Wohlfahrtsmaßnahmen

Nicht nur auf Dauer errichtete Wohlfahrtseinrichtungen, sondern auch Wohlfahrtsmaßnahmen in Einzelfällen können aus Mitteln des Betriebsratsfonds finanziert werden, sofern sie den wirtschaftlichen, sozialen, gesundheitlichen oder kulturellen Interessen der ArbeitnehmerInnen des Betriebes dienen.

Dazu zählen z. B. Betriebsausflüge, verbilligte Konzert- oder Theaterkarten, Leistungen, die zu besonderen Anlässen für ArbeitnehmerInnen des Betriebes erbracht werden, Zuschüsse zur Finanzierung bestimmter Urlaube oder zur beruflichen Weiterbildung etc. Voraussetzung für derartige Maßnahmen ist aber wiederum, dass diese nach sachlichen Kriterien allen ArbeitnehmerInnen zugutekommen bzw. von allen in Anspruch genommen werden können.

Soweit die Durchführung der Wohlfahrtsmaßnahmen nicht eine Erhöhung der Betriebsratumlage erfordert, können diese Beschlüsse ohne vorherige Berichterstattung an die Betriebsversammlung gefasst werden.

d) Beispiele für die Verwendung von Fondsmitteln

Im Folgenden sollen durch Beispiele Abgrenzungsfragen zwischen Sacherfordernissen und Geschäftsführungsausgaben einerseits sowie zwischen ordnungsgemäßer und zweckwidriger Mittelverwendung andererseits geklärt werden:

1. Ein Zusammenhang zwischen § 72 und § 73 ArbVG in der Art, dass dann, wenn der/die BetriebsinhaberIn die Sacherfordernisse nach § 72 ArbVG nicht bereitstellt, die Kompetenz des § 73 ArbVG für den Betriebsratsfonds eintreten soll, besteht nicht. Wenn Büro- und Sacherfor-

dernisse im entsprechenden Ausmaß vom Betriebsrat gebraucht werden, hat sie der/die BetriebsinhaberIn zur Verfügung zu stellen.

Gesetzbücher gehören ebenso zu den Sacherfordernissen wie Büromaterialien.

Die Beistellung eines Computers durch den/die BetriebsinhaberIn an den Betriebsrat kann in besonderen Fällen ein Sacherfordernis sein.

2. Die Beistellung eines Pkw durch den/die BetriebsinhaberIn an den Betriebsrat kann in extremen Einzelfällen (Bau- und Montagefirmen) zu den Sacherfordernissen gehören.

3. Die Bezahlung einer Kaskoversicherung für die betriebsrätliche Nutzung des privaten Pkw ist zulässig, wenn die Kaskoversicherung auf Dienstfahrten des Betriebsratsmitgliedes eingeschränkt oder eine entsprechende Teilung der privat und dienstlich gefahrenen Kilometer nachvollziehbar ist – im entsprechenden Verhältnis ist auch die Bezahlung einer Kaskoteilprämie durch den Betriebsratsfonds zulässig.

4. Barzuwendungen an BetriebsratsfunktionärInnen als Abgeltung für die Betriebsratstätigkeit sind ebenso unzulässig wie Barzuwendungen an die Sekretärin des Betriebsrates. Sind Überstunden der Sekretärin notwendig, so stellen diese Erfordernisse nach § 72 ArbVG dar und sind vom/von der BetriebsinhaberIn zu decken. Ist die Sekretärin nicht dem Kollektivvertrag entsprechend eingestuft, stellt dies ein arbeitsrechtliches Problem der Sekretärin gegenüber dem/der ArbeitgeberIn dar; diese/r hat die Entlohnung der Betriebsratssekretärin dem Kollektivvertrag entsprechend durchzuführen.

5. Die Gewährung von pauschalierten Reisekosten für Betriebsratsmitglieder ist zulässig, wenn sie nachvollziehbar sind.

6. Wenn ein außer der Schicht befindliches Betriebsratsmitglied zu einer Betriebsratssitzung anreist, sind ihm weder Stunden- noch Überstundenlöhne zu bezahlen. Das Betriebsratsmandat ist ein Ehrenamt. Wenn der Betriebsrat durch die Anreise einen tatsächlichen Aufwand hat, ist ihm dieser zu ersetzen, aufgrund der Nichtregelmäßigkeit jedoch nicht zu pauschalieren. Die Auszahlung von Sitzungsgeldern ist jedenfalls unzulässig. Für den Fall, dass ein Betriebsratsmitglied eine Reise absolviert

und Kosten entstehen, so ist es zulässig, ihm die im anzuwendenden Kollektivvertrag festgesetzten Diäten und Kilometergelder zu bezahlen.

7. Der Ersatz der Reisekosten der Betriebsratsmitglieder für den Besuch von fraktionellen Gewerkschafts- oder Parteiveranstaltungen ist unzulässig.

8. Geschenke an Betriebsratsfunktionäre sind unzulässig.

9. Die Dotierung von politischen Fraktionen des Betriebsrates (wahlwerbende Parteien) ist unzulässig. Es wird jedoch allgemein als zulässig angesehen, Referenten zu fraktionell geteilten Betriebsratssitzungen einzuladen und die dadurch entstehenden Kosten aus dem Betriebsratsfonds zu decken.

10. Subventionen an Vereine und Organisationen sind unzulässig, soweit es sich nicht um zielgerichtete Subventionen an Organisationen handelt, die ArbeitnehmerInnen, ehemaligen ArbeitnehmerInnen des Betriebes oder deren Angehörigen gewährt werden. Spenden an derartige Vereine nur zu humanitären Zwecken sind im Rahmen der „Verkehrsadäquanz“ zulässig, d. h. wenn sich die Spende in Relation zum BRF-Vermögen, aber auch ziffernmäßig im üblichen Rahmen bewegt.

11. Werbegeschenke des Betriebsrates mit Aufschrift „Dein Betriebsrat“ an die von ihm zu vertretenden ArbeitnehmerInnen sind sehr wohl vertretbar.

Die Hergabe eines Feuerzeuges oder eines Kugelschreibers mit Aufschrift einer Fraktion oder mit dem Namen des Betriebsratsvorsitzenden an einzelne ArbeitnehmerInnen kann keinesfalls unter den Begriff der Wohlfahrtsmaßnahmen eingereiht werden.

12. Bewirtungsspesen können in Ausnahmefällen vom Betriebsratsfonds gedeckt werden, wenn sie unter dem Gesichtspunkt der Verhältnismäßigkeit und Sparsamkeit den Kosten der Geschäftsführung unterstellt werden können.

Ist die Rechnung selbst nicht an den Betriebsrat, sondern an ein einzelnes Mitglied gerichtet, ist der Zusammenhang mit der Betriebsratstätigkeit unbedingt herzustellen.

13. Die Führung einer gemeinsamen Wohlfahrtseinrichtung durch zwei Betriebsräte des gleichen Betriebes ist zulässig.

Da die Kasse der Wohlfahrtseinrichtung weder dem einen noch dem anderen Betriebsratsfonds ausschließlich zugeordnet werden kann, sind allenfalls entstehende Kassenabgänge nach Köpfen abzudecken.

14. Die Bezahlung von Zeitungsinseraten für Glückwünsche anlässlich des Weihnachtsfestes, Jahreswechsels, Osterfestes, 1. Mai in überlokalen Zeitungen ist unzulässig. Die Einschaltung und Bezahlung von Todesanzeigen für verstorbene BetriebsratsfunktionärInnen wird überwiegend als zulässig erachtet, wobei allerdings die Verhältnismäßigkeit besonders zu beachten ist.

15. Für die Zurverfügungstellung von Dienstleistungen durch Fremde, z. B. bei der Gestaltung einer Betriebsratszeitung, dürfen vom Betriebsratsfonds Honorare auch an Außenstehende bezahlt werden.

16. Der Betriebsratsfonds ist nicht berechtigt, zur Vermögenssicherung Aktien des eigenen Unternehmens oder auch fremde Aktien zu halten. Ausnahme kann allenfalls der Erwerb einer Aktie des eigenen Unternehmens oder des Mutterunternehmens sein, um in der Hauptversammlung der jeweiligen Gesellschaft auftreten zu können.

17. Die finanziellen Reserven des Betriebsratsfonds sind möglichst hoch verzinst anzulegen und müssen ohne erhebliche zeitliche Schwierigkeiten oder Kursschwankungen liquidierbar sein.

5. DIE KONTROLLE DES BETRIEBSRATSFONDS

Um die ordnungsgemäße Verwaltung des Betriebsratsfonds sicherzustellen, sehen Arbeitsverfassungsgesetz und Betriebsratsfondsverordnung Kontrollmechanismen vor, die einerseits innerbetrieblich (durch Betriebsratsvorsitzende/n und RechnungsprüferIn) geschehen und andererseits von außerhalb des Betriebes durch die örtlich zuständige Arbeiterkammer wahrgenommen werden.

Ziel der Kontrolle sind die Aufklärung und Beseitigung von Ordnungswidrigkeiten und Fehlern bei der Führung der Aufzeichnungen, die Anleitung zur bestimmungsgemäßen Verwendung der Fondsmittel sowie die Aufdeckung und Verhinderung von zweckwidriger Verwendung des Fondsvermögens.

a) Kontrolle durch den/die Betriebsratsvorsitzende/n

Der/die Betriebsratsvorsitzende ist berechtigt, jederzeit die Aufzeichnungen des/der Kassenverwalters/-verwalterin und den Kassenstand zu überprüfen. Das Ergebnis dieser Prüfung hat er/sie dem Betriebsrat mitzuteilen. Werden Mängel wahrgenommen, sind unverzüglich geeignete Maßnahmen zu deren Beseitigung zu treffen. Sollten sofortige Maßnahmen zur Sicherung des Fondsvermögens erforderlich sein, hat der/die Betriebsratsvorsitzende dem/der KassenverwalterIn aufzutragen, sich bis zu einer Beschlussfassung durch den Betriebsrat der Fortführung der Geschäfte zu enthalten, die unter seiner/ihrer Verwahrung befindlichen Barmittel an sich zu nehmen und den Betriebsrat, die RechnungsprüferInnen sowie die zuständige Arbeiterkammer unverzüglich in Kenntnis zu setzen. Bei Vorliegen von schwerwiegenden Missständen hat der Betriebsrat den/die KassenverwalterIn seiner/ihrer Funktion zu entheben.

b) Kontrolle durch die RechnungsprüferInnen

Wurde die Einhebung einer Betriebsratsumlage beschlossen, so hat die Betriebs(Gruppen-)versammlung eine/n RechnungsprüferIn und einen Stellvertreter, in Betrieben mit mehr als 20 ArbeitnehmerInnen 2 Rech-

nungsprüferInnen und 2 StellvertreterInnen, zu wählen. Die erstmalige Wahl der RechnungsprüferInnen hat in der Versammlung, in der die Einhebung einer Betriebsratsumlage beschlossen wurde, zu erfolgen. Die RechnungsprüferInnen (StellvertreterInnen) sind aus dem Kreis der stimmberechtigten ArbeitnehmerInnen, die nicht Mitglieder (Ersatzmitglieder) des Betriebsrates sind, mit Mehrheit der abgegebenen Stimmen zu wählen. Die Wahl der RechnungsprüferInnen kann auch durch offene Abstimmung in der Betriebsversammlung geschehen, und außerdem besteht in Betrieben ab 20 ArbeitnehmerInnen die Möglichkeit, die Wahl der RechnungsprüferInnen zugleich mit der Betriebsratswahl durchzuführen. Durch die Bestellung von RechnungsprüferInnen soll gewährleistet werden, dass die Gebarung des Betriebsratsfonds und die Führung der Aufzeichnungen ordnungsgemäß erfolgen.

Die RechnungsprüferInnen haben die Verwaltung und Gebarung des Betriebsratsfonds mindestens einmal monatlich zu überprüfen, wobei folgende Belange im Vordergrund stehen:

- die ausschließliche Verwendung der Mittel des Betriebsratsfonds zu den im Arbeitsverfassungsgesetz bezeichneten Zwecken
- die Übereinstimmung der Gebarung mit den die Gebarung betreffenden Beschlüssen des Betriebsrates
- die Buchführung des/der Kassenverwalters/-verwalterin im Hinblick auf die ziffernmäßige Richtigkeit, den Kassenstand sowie gegebenenfalls auch das Inventar und den Warenstand

Die Aufnahme des Kassen- und Warenstandes sowie des Inventars hat in Anwesenheit des/der Kassenverwalters/-verwalterin oder des/der Betriebsratsvorsitzenden (Stellvertreters/-vertreterin) zu erfolgen.

Darüber hinaus haben die RechnungsprüferInnen auf Verlangen des Betriebsrates jederzeit eine Überprüfung des Betriebsratsfonds vorzunehmen.

Bei jedem Wechsel in der Person des/der Kassenverwalters/-verwalterin haben sie den Kassenabschluss zu überprüfen und dem/der KassenverwalterIn auf Ver-

langen eine Bescheinigung über die ordnungsgemäße Übergabe auszustellen.

Bei Beendigung der Tätigkeit des Betriebsrates sind die RechnungsprüferInnen verpflichtet, dessen Rechenschaftsbericht und Gebarungsausweis zu überprüfen und gegenzuzeichnen.

Die RechnungsprüferInnen haben die Ergebnisse ihrer Prüfungstätigkeit zum Gegenstand eines Berichtes an die nächste Betriebsversammlung zu machen. Werden von den RechnungsprüferInnen Mängel festgestellt, so haben sie unverzüglich den Betriebsrat schriftlich davon in Kenntnis zu setzen, Vorschläge für deren Beseitigung zu erstatten und erforderlichenfalls auch die zuständige Arbeiterkammer schriftlich davon zu verständigen. Festgestellte Mängel, die eine sofortige Untersuchung oder Beseitigung erfordern, sind dem/der Betriebsratsvorsitzenden unverzüglich mündlich bekannt zu geben.

Die RechnungsprüferInnen haben ihre Tätigkeit tunlichst ohne Störung des Betriebes zu vollziehen.

Auf Verlangen der RechnungsprüferInnen haben die Mitglieder des Betriebsrates, der/die BetriebsinhaberIn sowie jede/r ArbeitnehmerIn des Betriebes den RechnungsprüferInnen die zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlichen Auskünfte zu erteilen.

Abgesehen von ihrer Berichtspflicht gegenüber der Betriebsversammlung, dem Betriebsrat und der Arbeiterkammer sind die RechnungsprüferInnen zur Verschwiegenheit über alle ihnen in Ausübung ihrer Funktion bekannt gewordenen Verhältnisse und Angelegenheiten des Betriebsratsfonds, des Betriebes und der ArbeitnehmerInnen verpflichtet.

Im Falle des zeitweiligen Fehlens eines ordentlichen Vertretungs- und Verwaltungsorgans obliegt mangels Vorliegens eines diesbezüglichen Beschlusses der Betriebsversammlung die Vertretung und Verwaltung des Betriebsratsfonds für die Dauer des Fehlens, höchstens aber für einen Zeitraum von 1 Jahr, dem/der an Lebensjahren ältesten RechnungsprüferIn.

Die Tätigkeitsdauer der RechnungsprüferInnen beträgt 4 Jahre und beginnt mit der Feststellung des Wahlergebnisses oder mit Ablauf der Tätigkeitsdauer der früheren RechnungsprüferInnen, wenn die Wahl vor diesem Zeitpunkt erfolgte.

Die Wiederwahl ist zulässig. Auch eine Enthebung der RechnungsprüferInnen durch die Betriebsversammlung ist möglich (geheime Abstimmung – Mehrheitsbeschluss).

c) Außerbetriebliche Revision

Die Revision der Rechtmäßigkeit der Gebarung und der Verwendung der Mittel des Betriebsratsfonds obliegt der zuständigen Arbeiterkammer. Diese hat durch fachlich geeignete Personen (RevisorInnen) jeden Betriebsratsfonds mindestens einmal jährlich zu prüfen. Die Prüfung kann ohne vorherige Anzeige durchgeführt werden. Sind der Arbeiterkammer Mängel bekannt, ist unverzüglich und ohne vorherige Anzeige eine Revision vorzunehmen.

Ersuchen der Betriebsrat oder die RechnungsprüferInnen um die Vornahme einer Revision, so ist dem Ersuchen unverzüglich zu entsprechen. Eine Revision auf Ersuchen des Betriebsrates (der RechnungsprüferInnen) ersetzt aber nicht die jährlich durchzuführende ordentliche Revision des Betriebsratsfonds.

Die Revision erstreckt sich auf die gesamte Gebarung des Betriebsratsfonds.

Dabei sind insbesondere die ziffernmäßige Richtigkeit der Buchführung, die Übereinstimmung mit den entsprechenden Beschlüssen des Betriebsrates und die ausschließliche Verwendung der Fondsmittel zu den im Arbeitsverfassungsgesetz genannten Zwecken zu überprüfen. Die Aufnahme des Kassen- und Warenstandes sowie des Inventars hat in Anwesenheit des/der Kassenverwalters/-verwalterin oder des/der Betriebsratsvorsitzenden bzw. des/der Stellvertreters/-vertreterin sowie erforderlichenfalls der RechnungsprüferInnen zu erfolgen.

Stellt der/die RevisorIn Mängel in der Verwaltung des Betriebsratsfonds fest, hat er/sie Vorschläge zu deren Beseitigung zu erstatten. Sind Mängel derart schwerwiegend, dass sie eine sofortige Untersuchung oder Abhilfe erfordern, ist dies dem/der Betriebsratsvorsitzenden mitzuteilen, der/die nötigenfalls für die Sicherung des Fondsvermögens zu sorgen hat.

Im Falle der Feststellung von missbräuchlicher Verwendung des Fondsvermögens hat die Arbeiterkammer den/die Betriebsratsvorsitzende/n, den/die Kassenverwalte-

rIn und die RechnungsprüferInnen auf die Strafbarkeit derartiger Handlung gem. § 153 Strafgesetzbuch hinzuweisen und – unter bestimmten Umständen – Strafanzeige an die zuständige Staatsanwaltschaft zu erstatten.

Das Ergebnis der Revision hat der/die RevisorIn unverzüglich dem Betriebsrat und den RechnungsprüferInnen schriftlich mitzuteilen (Revisionsbericht). Der Betriebsrat hat über den Revisionsbericht sodann in einer Sitzung zu beraten und ihn zum Gegenstand eines Berichtes an die nächste Betriebsversammlung zu machen.

6. VERSCHMELZUNG UND TRENNUNG VON BETRIEBSRATSFONDS

a) Verschmelzung

Fallen die Voraussetzungen für das Bestehen getrennter Betriebsräte der ArbeiterInnen und der Angestellten weg, so verschmelzen nach Durchführung der Neuwahlen kraft Gesetzes die bestehenden Betriebsratsfonds zu einem einheitlichen Fonds. Dieser ist vom neu gewählten gemeinsamen Betriebsrat zu verwalten, der auch die Vermögensübertragung von den bisher getrennten Betriebsräten auf den gemeinsamen Betriebsrat durchzuführen hat.

Der neue Betriebsrat hat die Maßnahmen zu ergreifen, um diesen Vermögensübergang durchzuführen. So hat er etwa Sparbücher zu überschreiben, Grundbucheintragen zu ändern etc. Darüber hinaus sind aber auch die Leistungen der früher getrennten Betriebsratsfonds zu vereinheitlichen und damit den neuen Gegebenheiten anzupassen.

Der Betriebsrat hat die zuständige Arbeiterkammer unverzüglich von der Verschmelzung sowie von der Durchführung der sich daraus ergebenden Vermögensübertragung zu verständigen. Die Arbeiterkammer hat die Durchführung der Vermögensübertragung durch einen Vertreter im Wege mehrmaliger Kontrollen zu überwachen.

Wenn trotz Wegfallens der Voraussetzungen für das Bestehen getrennter Betriebsräte kein gemeinsamer Betriebsrat gewählt wird, sind die bestehenden Betriebsratsfonds vorerst interimistisch zu verwalten und, falls nach Ablauf der dafür vorgesehenen Frist noch immer kein Betriebsrat gewählt wurde, aufzulösen.

b) Trennung

Fallen die Voraussetzungen für das Bestehen eines gemeinsamen Betriebsrates weg und werden getrennte Betriebsräte der ArbeiterInnen und Angestellten gewählt, so zerfällt der bisher gemeinsame Betriebsratsfonds kraft Gesetzes in getrennte Fonds für jede ArbeitnehmerInnengruppe. Das Vermögen des Betriebsratsfonds ist

dann nach dem Verhältnis der Zahlen der gruppenzugehörigen ArbeitnehmerInnen auf die neu entstehenden, nun getrennten Betriebsratsfonds aufzuteilen.

Wurde lediglich von einer ArbeitnehmerInnengruppe ein Betriebsrat gewählt, so bildet der auf diese ArbeitnehmerInnengruppe entfallende Vermögensteil deren Betriebsratsfonds. Das restliche Vermögen fällt der anderen ArbeitnehmerInnengruppe zu und ist zunächst interimistisch zu verwalten. Wird keine Betriebsratswahl durchgeführt, ist der Fonds nach Ablauf der dafür vorgesehenen Frist aufzulösen.

c) Verwendung bestehender Betriebsratsfonds bei Errichtung eines gemeinsamen Betriebsrates aufgrund von Beschlüssen der ArbeitnehmerInnengruppen

Beschließen die Gruppenversammlungen übereinstimmend, trotz Vorliegens der Voraussetzungen für die Wahl getrennter Betriebsräte einen gemeinsamen Betriebsrat zu errichten (Zweidrittelmehrheit aller aktiv Wahlberechtigten jeder Gruppenversammlung), so tritt keine Verschmelzung von bestehenden Betriebsratsfonds kraft Gesetzes ein, sondern es obliegt der autonomen Beschlussfassung jeder Gruppenversammlung, die weitere Verwendung ihres Betriebsratsfonds zu bestimmen. Dieser Beschluss muss in derselben Versammlung, in der die Errichtung eines gemeinsamen Betriebsrates beschlossen wird, gefasst werden.

Nach der Errichtung eines gemeinsamen Betriebsrates kann aber nur noch ein gemeinsamer Betriebsratsfonds bestehen, und der neu gewählte gemeinsame Betriebsrat hat die aufgrund der Beschlüsse der Gruppenversammlungen sich ergebende Vermögensübertragung durchzuführen und das Vermögen zugunsten der gesamten ArbeitnehmerInnenschaft im Rahmen der gesetzlichen Zweckwidmung zu verwalten und zu verwenden. Es ist aber auch möglich, über Beschluss der Gruppenversammlungen das einzelne Fondsvermögen in den gemeinsamen Betriebsratsfonds einfließen zu lassen, bestimmte Vermögensteile aber nur zugunsten der einzelnen ArbeitnehmerInnengruppe zu verwenden.

Nach Ablauf der Tätigkeitsdauer des gemeinsamen Betriebsrates ist das Vermögen des gemeinsamen Betriebsratsfonds auf getrennte Fonds aufzuteilen, es sei

denn, die Gruppenversammlungen beschließen neuerlich die Errichtung eines gemeinsamen Betriebsrates. Die Aufteilung hat unter Berücksichtigung der seinerzeitigen Beschlüsse der Gruppenversammlungen zu erfolgen. Liegen solche Beschlüsse nicht vor, ist das Vermögen des gemeinsamen Fonds nach dem Verhältnis der gruppenzugehörigen ArbeitnehmerInnen wieder auf die getrennten Betriebsratsfonds aufzuteilen.

Von allen derartigen finanziellen Transaktionen im Zusammenhang mit der Errichtung eines gemeinsamen Betriebsrates oder mit der Beendigung seiner Tätigkeit ist die zuständige Arbeiterkammer unverzüglich zu verständigen, die die Durchführung der Vermögensübertragungen durch ein Revisionsorgan zu überwachen hat. Im Falle des Nichtvorliegens von entsprechenden Beschlüssen über die Verwendung der Fondsmittel hat die zuständige Arbeiterkammer die Vermögensübertragung selbst durchzuführen.

7. DIE AUFLÖSUNG DES BETRIEBSRATSFONDS

Das Arbeitsverfassungsgesetz regelt im § 74 Abs. 5 und § 7 die Fälle, in denen ein Betriebsratsfonds aufzulösen ist. Dies hat dann stattzufinden,

- wenn der Betrieb dauernd eingestellt wird,
- wenn die Frist für die vertretungsweise Verwaltung des Betriebsratsfonds abgelaufen ist.

Darüber hinaus ist der Betriebsratsfonds auch dann aufzulösen, wenn die Zahl der ArbeitnehmerInnen unter 5 sinkt, sodass also die Voraussetzungen für die Errichtung eines Betriebsrates wegfallen.

Eine dauernde Betriebseinstellung liegt vor, wenn der gesamte Betrieb zur Gänze und dauernd zu existieren aufhört. In diesem Fall wird auch die Funktionsperiode des Betriebsrates vorzeitig beendet. Die Einstellung einer Betriebsabteilung oder eines Betriebsteiles führt dagegen ebenso wie ein Wechsel in der Person des/der Arbeitgebers/-geberin weder zur Beendigung der Tätigkeit des Betriebsrates noch zur Auflösung des Betriebsratsfonds.

Einer dauernden Betriebseinstellung sind aber jene Fälle gleichzustellen, in denen ein Betrieb zwar nicht seine Tätigkeit einstellt, aber seine bisherige organisatorische Selbstständigkeit verliert. Dies ist etwa dann der Fall, wenn ein Betrieb mit einem anderen verschmolzen wird. Die Frage nach dem Verlust der technisch-organisatorischen Betriebseigenschaft im Sinne des Arbeitsverfassungsgesetzes ist jedoch im Einzelfall detailliert zu prüfen.

Wird ein Betrieb vorübergehend eingestellt und nach einer bestimmten Zeit wieder weitergeführt, ist damit nicht automatisch eine Auflösung des Betriebsratsfonds verbunden.

Da es sich bloß um ein zeitweiliges Fehlen einer ordentlichen Verwaltung (Vertretung) handelt, gelangen primär die Bestimmungen über die vertretungsweise Verwaltung zur Anwendung. Erst wenn der Betrieb in der dafür vorgesehenen Frist nicht wiedereröffnet wird, ist der Betriebsratsfonds aufzulösen.

Die Gruppenversammlung hat anlässlich der Beschlussfassung über die Einhebung einer Betriebsratsumlage für den Fall des Fehlens einer ordentlichen Verwaltung (Vertretung) des Betriebsratsfonds vorzusorgen. Dieser Beschluss hat u. a. auch die Höchstdauer einer derartigen vertretungsweisen Verwaltung zu bestimmen. Fehlt ein solcher Beschluss, so ist die vertretungsweise Verwaltung für einen Zeitraum von höchstens einem Jahr vom/von der ältesten RechnungsprüferIn bzw. – wenn keine RechnungsprüferInnen bestellt sind – von der zuständigen Arbeiterkammer durchzuführen. Nach Ablauf der entsprechenden Frist muss der Betriebsratsfonds aufgelöst werden.

Bereits anlässlich der Beschlussfassung der Betriebsversammlung über die Einhebung einer Betriebsratsumlage sollte festgelegt werden, was mit dem Betriebsratsfonds und seinen Mitteln im Falle der Auflösung zu geschehen hat. Wurde ein solcher Beschluss nicht gefasst, so kann er noch später nachgeholt werden, doch sind solche nachträglichen Beschlüsse der Betriebsversammlung über die Art und Weise der Auflösung des Fonds nur dann gültig, wenn sie mindestens ein Jahr vor der dauernden Betriebseinstellung gefasst wurden.

Ist eine Dauer der Betriebsstilllegung schon längere Zeit vorhersehbar und verfügt der Betriebsratsfonds über ausreichendes Vermögen, hat der Betriebsrat nicht nur für eine rechtzeitige Beschlussfassung (eventuell Sozialplan) Vorsorge zu treffen, sondern sollte auch das Betriebsratsfondsvermögen reduzieren, indem er etwa einen Beschluss über die Herabsetzung oder Einstellung der Betriebsratsumlage durch die Betriebsversammlung herbeiführt.

Der/die Vorsitzende der Betriebsversammlung hat jeden Beschluss über die Art und Weise der Auflösung des Betriebsratsfonds und die Verwendung seiner Mittel der zuständigen Arbeiterkammer unverzüglich schriftlich bekannt zu geben und durch Anschlag im Betrieb kundzumachen.

Die Durchführung der Auflösung obliegt im Falle der dauernden Betriebseinstellung bis zur Beendigung seiner Tätigkeit dem Betriebsrat. Dieser hat die bevorstehende Auflösung dem/der BetriebsinhaberIn, den RechnungsprüferInnen sowie der zuständigen Arbeiterkammer schriftlich bekannt zu geben und durch Anschlag im

Betrieb kundzumachen. Außerdem hat der Betriebsrat unverzüglich einen Rechenschaftsbericht und einen Gebarungsausweis zu erstellen. Wenn im Zeitpunkt der Beendigung der Tätigkeit des Betriebsrates die Auflösung des Betriebsratsfonds noch nicht abgeschlossen ist, so hat der/die ehemalige Betriebsratsvorsitzende gemeinsam mit den ehemaligen RechnungsprüferInnen den Betriebsratsfonds aufzulösen. Nach Durchführung der Auflösung sind sämtliche Unterlagen, die den aufgelösten Betriebsratsfonds betreffen, der zuständigen Arbeiterkammer zu übermitteln.

Wird der Betriebsratsfonds infolge Ablaufs der Höchstdauer der vertretungsweisen Verwaltung aufgelöst, so hat die durch Beschluss der Betriebsversammlung damit betraute Person, ansonsten der/die an Lebensjahren älteste RechnungsprüferIn die Auflösung durchzuführen.

Die Auflösung des Betriebsratsfonds ist von der zuständigen Arbeiterkammer durchzuführen, wenn

- kein gültiger Beschluss der Betriebsversammlung über die Art und Weise der Auflösung des Fonds und der Verwendung der Mittel vorliegt,
- der Beschluss der Betriebsversammlung keine dem Arbeitsverfassungsgesetz entsprechende Verwendung der Mittel vorsieht,
- der Beschluss der Betriebsversammlung undurchführbar geworden ist.

Ein nach Durchführung der Auflösung verbleibender Vermögensüberschuss geht auf die zuständige Arbeiterkammer über und ist von dieser für Wohlfahrtseinrichtungen der ArbeitnehmerInnen zu verwenden.

8. EDV-KASSENPROGRAMM

Die Arbeiterkammer Steiermark bietet den steirischen Betriebsräten ein Kassenprogramm auf CD-ROM an.

Das Programm wird den Betriebsratskörperschaften kostenlos zur Verfügung gestellt und bietet folgende Möglichkeiten:

- Stammdaten bzw. Kopfzeile anlegen
- Kassen- und Kontenrahmen anlegen
- buchen (Kassa, Beleg, Text, Konto, Betrag)
- automatischer Belegdruck
- Periodenauswertung (von-bis Kassadatum, Konto)
- mehrkassentauglich

Das Programm soll eine Vereinfachung und Erleichterung bei der Führung des Kassenbuches, insbesondere für die Erstellung des Kassenberichtes für die Betriebsversammlung, und nicht zuletzt für die Durchführung der Revision bewirken.

Bei Interesse wenden Sie sich an das
Betriebsbetreuungsreferat: Tel. 05 7799-2359
E-Mail: arbeitstechnik@akstmk.at

9. STEUERLICHE ASPEKTE

Steuerliche Behandlung der Betriebsratsumlage

Die Betriebsratsumlage gehört zu den Werbungskosten, die in der Veranlagung geltend gemacht werden müssen. Diese werden in Höhe von € 132,- pro Jahr automatisch in Form der Werbungskostenpauschale berücksichtigt. Wird dieser Betrag durch die Betriebsratsumlage allein oder zusammen mit anderen Werbungskosten überschritten, so wird der € 132,- überschreitende Betrag zum Freibetrag, der in der Arbeitnehmerveranlagung bzw. Einkommensteuererklärung geltend gemacht werden kann.

Zuwendungen des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber kann bis zu 3% der Lohn- und Gehaltssumme bei Zuwendung an den Betriebsratsfonds als Betriebsausgabe geltend machen (§ 4 Abs. 4 Z 3 EStG). Das heißt, diese Ausgaben mindern seinen steuerpflichtigen Gewinn. Höhere Zahlungen würden nicht mehr als Betriebsausgabe anerkannt, könnten aber natürlich trotzdem vom Arbeitgeber zugewendet werden.

Steuerfreie Zuwendungen aus dem Betriebsratsfonds an die DienstnehmerInnen

Unabhängig von der Art der Einnahmen des Betriebsratsfonds können folgende Zuwendungen an die DienstnehmerInnen steuerfrei erfolgen:

Bis zu 730 Euro pro Jahr und DienstnehmerIn,

z. B. Geburts-, Heiratszuschuss, Geburtstagsgaben, Brillenzuschuss, Zuschuss für Kuraufenthalte, Spitalsgeld, Weiterbildung, Weihnachtsgaben, Ostergaben, bei Todesfällen usw.

Jedoch dürfen diese Zuwendungen zusammen mit eventuellen anderen un versteuerten zusätzlichen Einkünften wie z. B. Einkünften aus Vermietungen, Verpachtungen, Provisionen, Einkünften aus selbstständiger Arbeit usw. € 730,- nicht übersteigen. Ansonsten entsteht Einkommensteuererklärungspflicht beim Empfänger.

Zusätzlich bis zu 365 Euro pro Jahr und DienstnehmerIn

ist die Teilnahme an betrieblichen Veranstaltungen steuerfrei (Weihnachtsfeier, Betriebsausflug, Betriebsfeiern usw.).

Sollte an der Veranstaltung nicht teilgenommen werden und es erfolgt eine Barablöse, so fällt dieser Betrag unter die 730-Euro-Grenze.

Diese Begünstigung ist nur einmal möglich, entweder durch den Betriebsrat oder den Dienstgeber.

Zusätzlich bis zu 186 Euro pro Jahr und DienstnehmerIn

können anlässlich von Betriebsveranstaltungen an Sachgeschenken, die nicht in Bargeld eingelöst werden dürfen, steuerfrei verteilt werden. Das sind z. B. Warengutscheine, Einkaufsbons, Spirituosen, Golddukat (Geschenkmünzen ohne Geldwert), Geschenkpakete usw.

Diese Zuwendung ist nur einmal steuerfrei möglich, entweder durch den Betriebsrat oder den Dienstgeber.

Zusätzlich bis zu 300 Euro pro Jahr und DienstnehmerIn

können für Zukunftssicherung (Zusatzkrankenversicherung, Lebensversicherung, Betriebspension, Pensionskassen) steuerfrei gewährt werden.

Steuerfrei nur einmal möglich, entweder durch den Betriebsrat oder den Dienstgeber.

Der Betriebsrat ist nicht verpflichtet zu prüfen, ob die Steuerfreiheit für den Dienstnehmer gegeben ist. Die Meldepflicht an das Finanzamt und die Steuerpflicht liegen beim einzelnen Dienstnehmer. Es ist jedoch ratsam, die DienstnehmerInnen auf die steuerlichen Konsequenzen hinzuweisen. Anmerkung auf dem Ausgangsbeleg: Für die ordnungsgemäße Versteuerung ist selbst Sorge zu tragen.

Keinesfalls darf bei einer Zuwendung aus dem Betriebsratsfonds der Verdacht entstehen, dass eine verdeckte

Lohnzahlung vorliegt. Eine solche wäre z. B. die Auszahlung von „Weihnachts- oder Jubiläumsgeld“ durch den BRF.

Der Betriebsratsfonds ist grundsätzlich nur beschränkt steuerpflichtig. Unterhält er allerdings steuerpflichtige Betriebe (Betriebe gewerblicher Art), ist der Betriebsratsfonds mit diesen unbeschränkt steuerpflichtig (§ 2 Abs. 1 Körperschaftsteuergesetz).

Wenn der Betriebsratsfonds steuerpflichtige Betriebe unterhält, fallen Körperschaftsteuer (25%) und Umsatzsteuer (20% Normalsteuersatz) an.

Wenn die Einnahmen € 2.900,- pro Jahr nicht übersteigen, wird kein Betrieb gewerblicher Art vorliegen. Es liegen daher keine steuerlich relevanten Probleme vor. Liegen die Einnahmen darüber, wird Körperschaftsteuer fällig. Grundsätzlich sollte der Betriebsratsfonds es vermeiden, Betriebe gewerblicher Art zu unterhalten.



Foto: Fotolia

Recht haben – Recht bekommen

Die Arbeiterkammer macht den Unterschied, ob Sie Recht haben oder es auch bekommen. Egal ob ausstehendes Gehalt, Entlohnung für Überstunden oder andere berufliche Probleme: Die AK-ExpertInnen geben kompetent Auskunft und vertreten Sie im Ernstfall vor Gericht.

AK-Hotline ☎ 05 7799-0

AK. Gerechtigkeit muss sein.



www.akstmk.at

| | | |
|---|---------|--|
| Auskünfte arbeitsrechtliche Fragen..... | DW 2475 |arbeitsrecht@akstmk.at - |
| Auskünfte sozialrechtliche Fragen..... | DW 2442 |soziaversicherungsrecht@akstmk.at - |
| Auskünfte Wirtschaftspolitik und Statistik..... | DW 2501 |wirtschaft@akstmk.at - |
| Auskünfte zu Konsumentenschutzfragen..... | DW2396 |konsumentenschutz@akstmk.at - |
| Auskünfte in Betriebsratsangelegenheiten und in ArbeitnehmerInnenschutzfragen..... | DW 2448 |arbeitnehmerschutz@akstmk.at - |
| Auskünfte Bildung, Jugend und Betriebssport..... | DW 2427 |bjb@akstmk.at - |
| AK-Saalverwaltung..... | DW 2267 |saalverwaltung@akstmk.at - |
| AK-Broschürenzentrum..... | DW 2296 |broschuerenzentrum@akstmk.at |
| Präsidialbüro/Presse..... | DW 2205 |praesidium@akstmk.at - |
| Marketing und Kommunikation..... | DW 2234 |marketing@akstmk.at - |
| Bibliothek und Infothek..... | DW 2371 |bibliothek@akstmk.at |

AUSSENSTELLEN

| | | |
|---|---------|------------------------------------|
| 8600 Bruck/Mur, Schillerstraße 22..... | DW 3100 |bruck-mur@akstmk.at - |
| 8530 Deutschlandsberg, Rathausgasse 3..... | DW 3200 |deutschlandsberg@akstmk.at - |
| 8330 Feldbach (Südoststeiermark), Ringstraße 5..... | DW 3300 |suedoststeiermark@akstmk.at - |
| 8280 Fürstenfeld, Hauptplatz 12..... | DW 3400 |fuerstenfeld@akstmk.at - |
| 8230 Hartberg, Ressavarstraße 16..... | DW 3500 |hartberg@akstmk.at - |
| 8430 Leibnitz, Karl-Morré-Straße 6..... | DW 3800 |leibnitz@akstmk.at - |
| 8701 Leoben, Buchmüllerplatz 2..... | DW 3900 |leoben@akstmk.at - |
| 8940 Liezen, Ausseer Straße 42..... | DW 4000 |liezen@akstmk.at - |
| 8850 Murau, Bundesstraße 7..... | DW 4100 |murau@akstmk.at - |
| 8680 Mürzzuschlag, Bleckmanngasse 8..... | DW 4200 |muerzzuschlag@akstmk.at - |
| 8570 Voitsberg, Schillerstraße 4..... | DW 4300 |voitsberg@akstmk.at - |
| 8160 Weiz, Birkfelder Straße 22..... | DW 4400 |weiz@akstmk.at - |
| 8740 Zeltweg (Murtal), Hauptstraße 82..... | DW 4500 |murtal@akstmk.at - |

AK-VOLKSHOCHSCHULE

| | | |
|------------------------------------|---------|----------------------|
| Hans-Resel-Gasse 6, 8020 Graz..... | DW 5000 |vhs@akstmk.at - |
|------------------------------------|---------|----------------------|

OTTO-MÖBES-AKADEMIE

| | | |
|---------------------------------------|---------|-----------------------|
| Stiftingtalstraße 240, 8010 Graz..... | DW 6000 |omak@akstmk.at - |
|---------------------------------------|---------|-----------------------|

SIE KÖNNEN SICH AUCH AN IHRE GEWERKSCHAFT WENDEN!