

**ÖGB VERLAG**

ROBERT PRIEWASSER

# Betriebsratsfonds

6. AUFLAGE

# LESEPROBE

GESETZE UND KOMMENTARE 86

ebook

# e-Book inside

Sehr geehrte Leserin,  
sehr geehrter Leser!

Sie haben ein personalisiertes e-Book aus dem ÖGB-Verlag vor sich. Namen und E-Mail-Adresse des Rechteinhabers dieses Exemplars sehen Sie in der Fußzeile jeder Seite.

Bei allen Büchern aus dem ÖGB-Verlag mit dem Hinweis "e-Book inside" auf dem Umschlag erwerben Sie zusammen mit dem gedruckten Buch auch das Recht, dieses Werk als e-Book herunterzuladen. "e-Book inside" können Sie also derzeit nur gemeinsam mit der Druckversion erwerben.

Vom ÖGB-Verlag zur Verfügung gestellte e-Books unterliegen genauso wie gedruckte Bücher dem Urheberrecht. Nutzen Sie es daher bitte auch genau so wie ein gedrucktes Buch. Die vollständige oder teilweise Weitergabe des e-Books in jeglicher Form ist nicht zulässig. Ebenso sind die öffentliche Wiedergabe oder sonstige Weiterveröffentlichung, eine Vervielfältigung, Zurverfügungstellung oder der Weiterverkauf des e-Books ausgeschlossen. "e-Book inside" ist integraler Bestandteil des Gesamtwerkes und darf nur gemeinsam mit dem gedruckten Buch übertragen werden.

Wenn Sie nicht zur Nutzung dieses e-Books berechtigt sind, dann löschen Sie bitte diese Datei und alle Kopien. Jedes Exemplar dieses e-Books ist mit einem Wasserzeichen personalisiert und kann seinem rechtmäßigen Inhaber zugeordnet werden. Eine widerrechtliche Weitergabe oder Nutzung dieses e-Books wird vom ÖGB-Verlag verfolgt und sanktioniert.

# **Der Betriebsratsfonds**

Kommentiert von

Robert Priewasser

**LESEPROBE**

**OGB VERLAG**

Die Inhalte in diesem Buch sind vom Autor und vom Verlag sorgfältig erwogen und geprüft, dennoch kann eine Garantie nicht übernommen werden. Eine Haftung des Autors bzw des Verlages und seiner Beauftragten für Personen-, Sach- und Vermögensschäden ist ausgeschlossen.

Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GmbH  
Johann-Böhm-Platz 1  
1020 Wien  
Tel. Nr: 01/662 32 96-0  
Fax Nr: 01/662 32 96-39793  
E-Mail: [office@oegbverlag.at](mailto:office@oegbverlag.at)  
Web: [www.oegbverlag.at](http://www.oegbverlag.at)

Umschlaggestaltung: Thomas Jarmer  
6., neu bearbeitete Auflage 2018  
Rechtsstand: Jänner 2018

Medieninhaber: Verlag des ÖGB GmbH, Wien  
© 2018 by Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GmbH Wien  
Hersteller: Verlag des ÖGB GmbH, Wien  
Verlags- und Herstellungsort: Wien  
Printed in Austria  
ISBN 978-3-99046-342-0

# Inhaltsverzeichnis

<b>Vorwort zur ersten Auflage .....</b>	9
<b>Vorwort zur vierten, neu bearbeiteten Auflage .....</b>	11
<b>Vorwort zur sechsten Auflage .....</b>	13
<b>Abkürzungsverzeichnis.....</b>	15
<b>I. Die Rechtsgrundlagen .....</b>	17
<b>II. Grundbegriffe der Betriebsverfassung .....</b>	19
1. Der Geltungsbereich der Betriebsverfassung .....	19
2. Der Betriebsbegriff .....	20
3. Der Arbeitnehmerbegriff .....	22
4. Die Gruppenzugehörigkeit .....	23
5. Der Unternehmensbegriff.....	23
6. Der Konzernbegriff .....	24
7. Die Organe der Arbeitnehmerschaft im Betrieb.....	24
7.1 Die Betriebs(Gruppen-, Betriebshaupt)versammlung .....	24
7.2 Der Betriebsrat.....	25
7.3 Der Betriebsausschuss .....	27
7.4 Die Rechnungsprüfer .....	27
7.4.1 Die Wahl der Rechnungsprüfer.....	27
7.4.2 Die Aufgaben der Rechnungsprüfer .....	32
7.4.3 Die Funktionsperiode der Rechnungsprüfer .....	33
8. Die Organe der Arbeitnehmerschaft im Unternehmen .....	34
8.1 Die Betriebsräteversammlung.....	34
8.2 Der Zentralbetriebsrat .....	34
8.3 Die Rechnungsprüfer des Zentralbetriebsratsfonds.....	35
9. Die Organe der Arbeitnehmerschaft im Konzern.....	36
10. Die Organe der Arbeitnehmerschaft in internationalen Konzernen.....	37
<b>III. Der Betriebsratsfonds.....</b>	39
1. Das Entstehen des Betriebsratsfonds.....	39
2. Die Rechtspersönlichkeit des Betriebsratsfonds.....	40
3. Die Einnahmen des Betriebsratsfonds.....	41
3.1 Einleitung .....	41
3.2 Die Betriebsratsumlage.....	42
3.2.1 Der Antrag auf Einhebung der Betriebsratsumlage ..	42

## Inhaltsverzeichnis

3.2.2 Die Höhe der Betriebsratsumlage .....	44
3.2.3 Der Beschluss der Betriebsversammlung auf Einhebung der Betriebsratsumlage.....	46
3.2.4 Der Beschluss der Gruppenversammlungen auf Errichtung eines gemeinsamen Betriebsratsfonds ....	49
3.2.5 Kundmachungs- und Mitteilungspflichten .....	51
3.2.6 Einhebung durch den Betriebsinhaber .....	52
3.2.7 Änderungen der Betriebsratsumlage.....	55
3.3 Die sonstigen Einnahmen des Betriebsratsfonds .....	56
4. Die Ausgaben des Betriebsratsfonds.....	60
4.1 Einleitung .....	60
4.2 Kosten der Geschäftsführung des Betriebsrates .....	61
4.2.1 Beistellung von Sacherfordernissen durch den Betriebsinhaber.....	61
4.2.2 Auslagenersatz für Betriebsratsmitglieder .....	63
4.2.3 Sonstige Geschäftsführungskosten .....	66
4.3 Kosten der Geschäftsführung der Konzernvertretung, der Jugendvertretung und der Behindertenvertrauens- personen .....	69
4.4 Errichtung und Erhaltung von Wohlfahrts- einrichtungen.....	70
4.4.1 Definition der Wohlfahrtseinrichtungen .....	70
4.4.2 Errichtung durch den Betriebsrat.....	73
4.4.3 Verwaltung durch den Betriebsrat.....	76
4.4.4 Betriebliche Wohlfahrtseinrichtungen.....	77
4.5 Durchführung von Wohlfahrtsmaßnahmen .....	78
4.6 Der begünstigte Personenkreis bei Wohlfahrts- einrichtungen und Wohlfahrtsmaßnahmen .....	79
5. Verwaltung und Vertretung des Betriebsratsfonds .....	81
5.1 Aufgaben und Befugnisse des Betriebsrates .....	81
5.1.1 Meldepflicht des Betriebsrates.....	81
5.1.2 Bestellung des Kassaverwalters .....	81
5.1.3 Entscheidung über die Verwendung der Fondsmittel .....	83
5.1.4 Übertragung der Verwaltung an einen Ausschuss .....	87
5.2 Aufgaben und Befugnisse des Betriebsratsvorsitzenden .....	88
5.3 Aufgaben des Kassaverwalters.....	90
5.3.1 Führung der Aufzeichnungen .....	90
5.3.2 Bedeutung und Form der Belege.....	92
5.3.3 Abwicklung des Zahlungsverkehrs .....	93

5.3.4 Verwahrung der Geldmittel .....	94
5.3.5 Anlage der Geldmittel.....	95
5.4 Maßnahmen am Ende der Funktionsperiode.....	96
5.4.1 Maßnahmen des Betriebsrates.....	96
5.4.2 Maßnahmen des Kassaverwalters .....	97
5.5 Die vertretungsweise Verwaltung des Betriebsratsfonds ....	98
5.5.1 Anlassfälle für die vertretungsweise Verwaltung.....	98
5.5.2 Der berechtigte Personenkreis.....	99
5.5.3 Die Dauer der vertretungsweisen Verwaltung.....	101
5.5.4 Der Umfang der vertretungsweisen Verwaltung .....	102
5.6 Die Aufgaben des Betriebsausschusses .....	103
6. Die Kontrolle des Betriebsratsfonds.....	103
6.1 Das Prüfungsrecht des Betriebsratsvorsitzenden.....	103
6.2 Das Prüfungsrecht der einzelnen Betriebsratsmitglieder....	104
6.3 Die Kontrolle durch die Rechnungsprüfer.....	105
6.4 Die Revision durch die Arbeiterkammern .....	108
7. Verschmelzung und Trennung von Betriebsratsfonds .....	110
7.1 Verschmelzung der Fonds beim Wechsel von getrennten Betriebsräten zu einem gemeinsamen Betriebsrat.....	111
7.2 Trennung des Fonds beim Wechsel von einem gemeinsamen Betriebsrat zu getrennten Betriebsräten .....	115
7.3 Verschmelzung der Fonds bei einem gemeinsamen Betriebsratsfonds für Arbeiter und Angestellte.....	117
7.4 Trennung des Fonds bei Beendigung eines gemeinsamen Betriebsratsfonds für Arbeiter und Angestellte.....	118
7.5 Trennung der Fonds bei Abspaltung und Aufspaltung von Betriebsteilen.....	118
7.6 Verschmelzung der Fonds bei Zusammenschluss von Betrieben und Betriebsteilen.....	123
8. Die Auflösung des Betriebsratsfonds.....	126
8.1 Die dauernde Betriebseinstellung .....	126
8.2 Der Ablauf der Frist für die vertretungsweise Verwaltung.....	128
8.3 Die Art und Weise der Auflösung.....	128
8.4 Die Durchführung der Auflösung .....	129
8.5 Die Auflösung durch die Arbeiterkammer .....	130
<b>IV. Der Zentralbetriebsratsfonds .....</b>	<b>133</b>
1. Die Einnahmen des Zentralbetriebsratsfonds.....	133
1.1 Die Zentralbetriebsratsumlage.....	133

## Inhaltsverzeichnis

2. Die Verwaltung und Vertretung des Zentralbetriebsratsfonds ...	136
3. Die Kontrolle des Zentralbetriebsratsfonds .....	136
4. Die Auflösung des Zentralbetriebsratsfonds.....	137
<b>V. Streitigkeiten über den Betriebsrats(Zentralbetriebsrats)-fonds .....</b>	<b>138</b>
<b>VI. Strafrechtliche Aspekte.....</b>	<b>141</b>
1. Veruntreuung .....	141
2. Betrug .....	141
3. Untreue.....	142
4. Tätige Reue .....	142
5. Urkundenfälschung.....	143
6. Arbeitsrechtliche Konsequenzen .....	143
<b>VII. Schadenersatzrechtliche Aspekte.....</b>	<b>145</b>
1. Die Schadenersatzpflicht .....	145
2. Schadenseintritt.....	145
3. Der schadenersatzpflichtige Personenkreis .....	145
4. Kausalität .....	145
5. Rechtswidrigkeit und Rechtswidrigkeitszusammenhang .....	146
6. Verschulden.....	146
7. Umfang der Schadenersatzpflicht .....	147
8. Geltendmachung von Schadenersatzansprüchen.....	147
<b>Anhang I: Auszug aus dem Arbeitsverfassungsgesetz .....</b>	<b>149</b>
<b>Anhang II: Auszug aus der Betriebsratsgeschäftsordnung .....</b>	<b>169</b>
<b>Anhang III: Betriebsratsfondsverordnung.....</b>	<b>178</b>
<b>Anhang IV: Auszug aus dem Landarbeitsgesetz.....</b>	<b>196</b>
<b>Anhang V: Auszug aus dem Post-Betriebsverfassungsgesetz.....</b>	<b>199</b>
<b>Anhang VI: Auszug aus dem Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz .....</b>	<b>203</b>
<b>Anhang VII: Auszug aus dem Bahnstrukturgesetz 2003 .....</b>	<b>204</b>
<b>Stichwortverzeichnis.....</b>	<b>205</b>

## **Vorwort zur ersten Auflage**

Das mit 1. Juli 1974 in Kraft getretene Arbeitsverfassungsgesetz hat auch hinsichtlich der Errichtung, Verwaltung und Vertretung des Betriebsratsfonds eine neue Rechtslage geschaffen. Tiefgreifende Änderungen im Organisationsrecht der Betriebsvertretung, insbesondere die Möglichkeit, bereits ab 5 Arbeitnehmern einen Betriebsrat zu wählen, weiters die neuen Vorschriften über die Bestellung und die Funktion der Rechnungsprüfer sowie schließlich die neu geschaffene Möglichkeit der Errichtung eines Zentralbetriebsratsfonds haben bewirkt, dass die bisher in der Schriftenreihe als Nr 86 herausgegebene Broschüre über die Verwaltung des Betriebsratsfonds weitgehend inhaltlich überholt und ergänzungsbedürftig wurde.

Mit der vorliegenden Broschüre wird der geänderten Rechtslage Rechnung getragen. Dabei wurde jedoch die bisherige Art der Darstellung im Wesentlichen beibehalten. Zweck der Schrift ist es nach wie vor, den Betriebsräten einen Leitfaden als Arbeitsbehelf für die betriebliche Praxis in die Hand zu geben. Deshalb wurde auf die Übernahme von Gesetzes- bzw Verordnungsbestimmungen in den Text der Broschüre bewusst verzichtet. Die Verbindung zwischen erläuternder Darstellung und genauem Gesetzes(Verordnungs)wortlaut soll durch Hinweise in Fußnoten und durch den Abdruck der betreffenden Gesetzes(Verordnungs)bestimmungen im Anhang hergestellt werden.

Selbstverständlich wird auch die vorliegende Broschüre nicht alle Fragen im Zusammenhang mit der Verwaltung des Betriebsratsfonds lösen können. Die neuen Rechtsvorschriften werden neue Probleme in der betrieblichen Praxis hervorbringen. Anhaltspunkte, deren Berücksichtigung dazu beitragen kann, den Betriebsräten ihre verantwortungsvolle Aufgabe etwas zu erleichtern und Schwierigkeiten zu vermeiden, sollten aufgezeigt werden. Für die weitere Beratung und Unterstützung stehen den Betriebsräten ihre Gewerkschaften und die zuständige Arbeiterkammer zu Verfügung.

Wien, im November 1975



## **Vorwort zur vierten, neu bearbeiteten Auflage**

Die Fortentwicklung der Bestimmungen des Arbeitsverfassungsrechtes hat in den letzten 20 Jahren auch nicht vor den Bestimmungen über den Betriebsratsfonds Halt gemacht.

Die Schaffung einer neuen Mitbestimmungsebene im Bereich des Konzerns macht auch eine Regelung der Finanzierung dieser Tätigkeit notwendig.

Schließlich war aufgrund der praktischen Erfahrung insbesondere eine Regelung bei betrieblichen Umstrukturierungen nötig und wurden die Bestimmungen über den Betriebsratsfonds im Jahre 1993 aufgrund einer Initiative der Bundesarbeiterkammer wesentlich praxisbezogener gestaltet. Mit dem Postbetriebsverfassungsgesetz wurde auch ein Personalvertretungsfonds eingeführt.

Hinzu kommt, dass die praktische Erfahrung der Betriebsratsfondsrevisoren der Arbeiterkammern und der Betriebsräte immer wieder auf Probleme stieß, die mit dem bisher vorliegenden Kommentar und den (spärlich vorhandenen) Gerichtsentscheidungen nur schwer gelöst werden konnten. Daraus folgt der Wunsch nach einer praxisbezogenen Überarbeitung unter besonderer Berücksichtigung der Gesetzesänderungen (insbesondere der Regelungen bei Unternehmensumstrukturierungen).

Soweit dies möglich war, wurde diesem Wunsch im Kommentar von *B. Schwarz* zu den §§ 73 bis 75 ArbVG in *Cerny/Haas-Laßnigg/B. Schwarz, Arbeitsverfassungsgesetz, Band II* (Reihe Gesetze und Kommentare Nr 156) bereits Rechnung getragen.

Mit der vorliegenden Broschüre soll nun den Betriebsräten und Rechnungsprüfern eine aktuelle, praxisbezogene Darstellung der Bestimmungen über den Betriebsratsfonds vorgelegt werden. Die Gliederung des bisherigen Kommentars wurde beibehalten und um die aufgrund der gesetzlichen Änderungen notwendigen Punkte ergänzt. Neu ist, dass die den jeweiligen Abschnitt betreffenden Gesetzesbestimmungen jeweils im Text in Klammer angeführt werden.

Ein besonderer Dank gilt daher allen Betriebsratsfondsrevisoren (insbesondere der Arbeiterkammer Salzburg), Betriebsräten, Kassaverwaltern und Rechnungsprüfern sowie den Verfassern des „Leitfaden für Betriebsratsfondsrevisoren“ der Arbeiterkammern, die durch ihre Anregungen wesentlich zum Entstehen dieser überarbeiteten Ausgabe beigetragen haben. Mein besonderer Dank gilt auch *Dr. Bernhard Schwarz* für seine kollegialen Hinweise.

## **Vorwort**

Weiters folgt diese Broschüre – nur der textlichen Einfachheit halber, die Damen mögen verzeihen – dem Gesetzestext von Arbeitsverfassungsgesetz und Betriebsratsfondsverordnung. Ist daher vom Vorsitzenden, Kassaverwalter, Rechnungsprüfer oder Stellvertreter die Rede und werden diese Funktionen von einer Frau ausgeübt, so tragen diese selbstverständlich die Bezeichnung Vorsitzende, Kassaverwalterin, Rechnungsprüferin und Stellvertreterin.

Salzburg, im September 1996

**LESEPROBE**

## **Vorwort zur sechsten Auflage**

Seit der vierten neu bearbeiteten Auflage hat sich die Rechtslage zum Betriebsratsfonds nicht verändert, doch haben sich Lehre und Rechtsprechung vermehrt mit dem Thema auseinandersetzt. Der technische Fortschritt hat auch vor den Betriebsratsbüros nicht Halt gemacht, Telebanking und elektro-nisches Kassenbuch ersetzen Überweisungen und händische Aufzeichnungen. Computer, Internet und E-Mail sind auch aus dem Alltag des Betriebsrates nicht mehr wegzudenken. Es werden auch vermehrt andere Anlageformen als Sparbuch und Girokonto angeboten. Auch die Arbeitswelt selbst hat sich verändert, vermehrt sind Betriebsräte mit Zeitarbeitern (überlassene Arbeitskräfte) in den Betrieben konfrontiert. Dies alles hat Auswirkungen auf die Ge-barung des Betriebsratsfonds.

Der Gesetzgeber hat teilweise auf diese neuen Herausforderungen reagiert. Mit der ArbVG-Novelle 2011 wurde die Beschlussfassung per Rundlaufbe-schluss geschaffen. Die Novellen zur BR-GO und zur BRF-VO 2012 ermög-licht bei den erforderlichen Kundmachungen neben dem Anschlag im Betrieb auch die schriftliche oder elektronische Kundmachung.

Von Bedeutung ist auch das Kontenregister- und Konteneinschaugesetz aus dem Jahr 2015 und die Verlängerung der Funktionsperiode von Betriebsrat, Zentralbetriebsrat und Rechnungsprüfern auf fünf Jahre (sofern die Konsti-tuierung nach dem 31.12.2016 erfolgte).

Die nunmehr überarbeitete Auflage folgt der Systematik der letzten Ausgabe. Es wurden jedoch die neue Rechtsprechung und Literatur (insbesondere *Gahleitner/Mosler* [Hrsg.], Arbeitsverfassungsrecht berücksichtigt und ver-sucht, auf die neuen Herausforderungen entsprechend einzugehen.

Mein besonderer Dank gilt allen Betriebsratsfondsrevisoren der Kammern für Arbeiter und Angestellte in Österreich, die durch ihre tägliche Praxis viele wertvolle Anregungen zu dieser neuen Auflage beigetragen haben.

Salzburg, im Jänner 2018



## Abkürzungsverzeichnis

aaO	am angeführten Ort
ABGB	Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch JGS 946
Abs	Absatz
AktG	Aktiengesetz BGBl 1965/98
Arb	Sammlung arbeitsrechtlicher Entscheidungen
ArbVG	Arbeitsverfassungsgesetz BGBl 1974/22
ASGG	Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz BGBl 1985/104
BBVG	Bahn-Betriebsverfassungsgesetz BGBl I 1998/30 aufgehoben durch BGBl I 2003/138
BGBI	Bundesgesetzblatt
BR-GO	Betriebsrats-Geschäftsordnung BGBl 1974/355
BR-WO	Betriebsrats-Wahlordnung BGBl 319/1974
BRF-VO	Betriebsratsfonds-Verordnung BGBl 1974/524
bzw	beziehungsweise
dh	das heißt
DRdA	Das Recht der Arbeit
EA	Einigungsamt
etc	et cetera
GmbHG	Gesetz über Gesellschaften mit beschränkter Haftung RBG 1906/58
infas	Informationen aus dem Arbeits- und Sozialrecht
inkl	inklusive
KontRegG	Kontenregister- und Konteneinschaugesetz
LAG	Landarbeitsgesetz BGBl 1984/287
Nr	Nummer
OGH	Oberster Gerichtshof
PBVG	Post-Betriebsverfassungsgesetz

## Abkürzungsverzeichnis

S	Seite
SozM	Sozialrechtliche Mitteilungen der Arbeiterkammer Wien
StGB	Strafgesetzbuch BGBl 1974/60
ua	unter anderem
usw	und so weiter
vgl	vergleiche
VwGH	Verwaltungsgerichtshof
ZAS	Zeitschrift für Arbeitsrecht und Sozialrecht
zB	zum Beispiel

# LESEPROBE

## I. Die Rechtsgrundlagen

Durch das Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) und die dazu erlassenen Durchführungsverordnungen wurden auch die Verwaltung des Betriebsratsfonds und die damit zusammenhängenden Fragen neu geregelt. Die einschlägigen Bestimmungen finden sich an folgenden Stellen:

**Arbeitsverfassungsgesetz** vom 14. Dezember 1973, BGBl Nr 22/74 – ArbVG

- |             |  |
|-------------|--|
| § 66 Abs 3  | Wahl des Kassaverwalters   |
| § 72        | Beistellung von Sacherfordernissen                                     |
| § 73        | Betriebsratsumlage   |
| § 74        | Betriebsratsfonds  |
| § 75        | Rechnungsprüfer  |
| § 84        | Aufwand des Zentralbetriebsrates                                       |
| § 85        | Zentralbetriebsratsumlage  |
| § 86        | Zentralbetriebsratsfonds   |
| § 87        | Verwaltung und Auflösung des Zentralbetriebsratsfonds                  |
| § 88        | Rechnungsprüfer des Zentralbetriebsratsfonds                           |
| § 93        | Errichtung und Verwaltung von Wohlfahrtseinrichtungen der Arbeitnehmer |
| § 95        | Mitwirkung an betrieblichen Wohlfahrtseinrichtungen                    |
| § 115 Abs 1 | Anspruch auf Auslagenersatz der Betriebsratsmitglieder                 |

Die näheren Regelungen über die Einhebung der Betriebsrats(Zentralbetriebsrats)umlage, über die Errichtung, Verschmelzung, Trennung, Auflösung und Verwaltung des Betriebsrats(Zentralbetriebsrats)fonds, über die Revision seiner Gebarung und die Rechte und Pflichten der Revisionsorgane sowie über die Wahl der Rechnungsprüfer und ihrer Geschäftsführung sind in der **Betriebsratsfondsverordnung (BRF-VO)** vom 1. August 1974, BGBl 1974/524 in der Fassung BGBl 1976/11, BGBl 1987/366, BGBl 1990/690, BGBl 1993/814 und BGBl II 2012/142. Der aktuelle Text dieser Verordnung findet sich regelmäßig im *Gahleitner/Mosler [Hrsg.], Arbeitsverfassungsrecht<sup>5</sup>, Band 1 und in Wachter (Herausgeber), Arbeitsrecht (Reihe Gesetze und Kommentare).*

Von den Bestimmungen der **Betriebsrats-Geschäftsordnung (BR-GO)** vom 24. Juni 1974, BGBl 1974/525355, in der Fassung BGBl 1975/381, BGBl 1987/364, BGBl 1990/ 690, BGBl 1993/814, BGBl II 2012/142 und BGBl 2012/274 sind besonders zu erwähnen:

- |             |   |
|-------------|---|
| § 10 Abs 5  | Wahl des Kassenverwalters des Betriebsrates       |
| § 22        | Beistellung von Sacherfordernissen                |
| § 23 Abs 3a | Wahl des Kassenverwalters des Betriebsausschusses |

## Die Rechtsgrundlagen

- § 59 Errichtung und Verwaltung von Wohlfahrtseinrichtungen der Arbeitnehmer
- § 61 Mitwirkung an betrieblichen Wohlfahrtseinrichtungen

Darüber hinaus ergeben sich selbstverständlich bei der Verwaltungstätigkeit des Betriebsratsfonds immer wieder Berührungspunkte mit dem ArbVG. Eine Textausgabe der dafür wesentlichen Bestimmungen findet sich in *Gahleitner/Mosler* [Hrsg.], Arbeitsverfassungsrecht<sup>5</sup>, Band 1, eine entsprechende Kommentierung in *Gahleitner/Mosler* [Hrsg.], Arbeitsverfassungsrecht<sup>5</sup>, Band 2 und Band 3.

LESEPROBE

## II. Grundbegriffe der Betriebsverfassung

Obwohl dieser Leitfaden in erster Linie die Verwaltung des Betriebsratsfonds behandelt, ist es doch notwendig, zunächst die Grundzüge der Organisation der Betriebsvertretung darzustellen. Dies vor allem deshalb, weil die Rechtmäßigkeit der Verwaltung des Betriebsratsfonds mit Organisations-, insbesondere Kompetenzfragen, in engem Zusammenhang steht. Dabei wird der Einrichtung der Rechnungsprüfer besondere Beachtung geschenkt.

### 1. Der Geltungsbereich der Betriebsverfassung

Die Regelungen über den Betriebsratsfonds finden sich im II. Teil des ArbVG (Betriebsverfassung).

Die Bestimmungen des II. Teiles gelten für Betriebe aller Art (§ 33 Abs 1 ArbVG).

Unter die Bestimmungen des II. Teiles fallen jedoch nicht:

1. die Betriebe der Land- und Forstwirtschaft, sofern sie nicht Betriebe des Bundes, der Länder, der Gemeindeverbände oder der Gemeinden sind;
2. die Behörden, Ämter und sonstigen Verwaltungsstellen des Bundes, der Länder, Gemeindeverbände und Gemeinden;
3. (Entfallen BGBl I 2003/138)
4. die öffentlichen Unterrichts- und Erziehungsanstalten, sofern für sie die Bestimmungen des Bundes-Personalvertretungsgesetzes, BGBl Nr 133/1967, gelten;
5. die privaten Haushalte (§ 33 Abs 2 ArbVG).

Für diese vom Geltungsbereich der Betriebsverfassung ausgenommenen Bereiche können keine Betriebsratsfonds nach dem Arbeitsverfassungsgesetz gebildet werden. Die Finanzierung der Tätigkeit der betrieblichen Interessenvertretungsaufgabe richtet sich nach den für diese Bereiche jeweils geltenden Rechtsvorschriften.

So regeln etwa die Bestimmungen der § 178 bis 180 und 189 bis 193 Landarbeitsgesetz 1984 (LAG) fast wortgleich mit den Bestimmungen des ArbVG den Betriebsrats(Zentralbetriebsrats)fonds. Auch für Betriebsratsfonds, die auf dieser Rechtsgrundlage begründet werden, können die Ausführungen dieses Kommentars angewendet werden.

Regelungen über eine Personalvertretungsumlage enthalten auch die §§ 48 bis 50 des Post-Betriebsverfassungsgesetzes (PBVG). Diese Regelungen sind abgesehen von der unterschiedlichen Mitbestimmungsstruktur (Personalvertretung anstelle des Betriebsrates), der unterschiedlichen Regelung über die Einführung der Personalvertretungsumlage und der Tatsache, dass Reisekosten im unbedingt notwendigen Ausmaß vom Betriebsinhaber zu tragen sind (an-

## Grundbegriffe der Betriebsverfassung

stelle der Kostentragung durch den Betriebsratsfonds als „Geschäftsführungs-kosten“), den Bestimmungen des ArbVG nachgebildet.

Für die **Österreichischen Bundesbahnen** samt den von diesen betriebenen sonstigen Verkehrszweigen (Kraftfahr-, Schifffahrtslinien, Seilbahnen) und **Eisenbahnen** im Sinne des § 1 I Z 1 Eisenbahngesetz 1957 samt den von diesen betriebenen sonstigen Verkehrszweigen (Kraftfahr-, Schifffahrts-, Straßenbahnlinien und Seilbahnen) sah das Bahn-Betriebsverfassungsgesetz (BBVG), BGBl I 30/1998 ebenfalls Regelungen über einen Personalvertretungsfonds vor (§§ 46 bis 48). Dieses Gesetz wurde jedoch durch das Bundesbahnstrukturgesetz 2003 (BGBl I 138/2003) wieder aufgehoben und ist für die Betriebe, auf die dieses Gesetz Anwendung fand nunmehr das Arbeitsverfassungsgesetz anzuwenden. Auf Basis des BBVG gefasste Beschlüsse über die Einhebung einer Personalvertretungsumlage bleiben jedoch aufrecht und gelten als Beschlüsse über die Einführung einer Betriebsratsumlage gemäß § 73 ArbVG. Bestehende Personalvertretungsfonds sind als Betriebsratsfonds gemäß § 74 ArbVG als Betriebsratsfonds weiterzuführen (Art 7 Abs 2 Z 5 Bahnstrukturgesetz 2003).

Weiters finden sich auch in einzelnen Landesgesetzen (Gemeinde-**Personalvertretungen** in den Bundesländern Burgenland, Niederösterreich, Oberösterreich, Salzburg und Steiermark sowie den Städten Wien und Salzburg) Bestimmungen über Personalvertretungsfonds zur Deckung der Kosten der Geschäftsführung der Personalvertretung und zur Errichtung und Erhaltung von Einrichtungen zur Wahrung der Förderung der beruflichen, wirtschaftlichen, sozialen, kulturellen und gesundheitlichen Interessen der Bediensteten sowie zur Durchführung und Unterstützung solcher Maßnahmen zugunsten der Bediensteten. Diese basieren auf jeweils eigenständigen Rechtsgrundlagen (Landesgesetze), sodass die Bestimmungen des ArbVG keine Anwendung finden. Diese Personalvertretungsfonds sind daher auch nicht von den gesetzlichen Interessensvertretungen der Arbeitnehmer zu überprüfen. Das Arbeitsverfassungsgesetz und die Bestimmungen über den Betriebsratsfonds kommen hier nur dann zur Anwendung, wenn Betriebe aus dem Geltungsbereich des Personalvertretungsgesetzes ausscheiden und unter den Geltungsbereich des Arbeitsverfassungsgesetzes fallen (zB bei Ausgliederungen).

## 2. Der Betriebsbegriff

Das Organisationsrecht des ArbVG geht vom Betriebsbegriff aus. Als Betrieb gilt jede Arbeitsstätte, die eine organisatorische Einheit bildet, innerhalb der eine physische oder juristische Person oder eine Personengemeinschaft mit technischen oder immateriellen Mitteln die Erzielung bestimmter Arbeitsergebnisse fortgesetzt verfolgt, ohne Rücksicht darauf, ob Erwerbsabsicht besteht oder nicht (§ 34 Abs 1 ArbVG). Ob ein Betrieb im Sinne dieser

Definition vorliegt oder nicht, kann durch ein Verfahren vor dem **Arbeits- und Sozialgericht festgestellt werden** (§ 34 Abs 2 ArbVG). Das Recht, eine diesbezügliche Klage einzubringen, haben bei Vorliegen eines rechtlichen Interesses der Betriebsinhaber, der Betriebsrat, mindestens so viele Arbeitnehmer, als Betriebsratsmitglieder zu wählen wären, sowie die zuständige Gewerkschaft oder Arbeiterkammer (§ 34 Abs 3 ArbVG). Neben diesem Feststellungsverfahren sieht das Gesetz auch ein **Gleichstellungsverfahren** vor dem zuständigen Arbeits- und Sozialgericht vor, durch das Arbeitsstätten, die keine selbständigen Betriebe im Sinne der vorher angeführten Definition sind, unter bestimmten Voraussetzungen einem Betrieb gleichgestellt werden können (§ 35 ArbVG). Wird einem Gleichstellungsantrag durch das Arbeits- und Sozialgericht stattgegeben, dann können auch in diesen Arbeitsstätten eigene Organe der Arbeitnehmerschaft gebildet werden.

In Unternehmen der **Österreichischen Bundesbahnen** oder in Unternehmen, an denen die nach den Bestimmungen des Bundesbahnstrukturgesetzes 2003, BGBl Nr 138 errichtete Österreichische Bundesbahnen Holding AG unmittelbar oder mittelbar zu mindestens 25 vH beteiligt ist, kann durch Betriebsvereinbarung festgelegt werden, welche Arbeitsstätten aus Gründen der Personalstruktur, der räumlichen Entfernung, der Betriebsorganisation und der Sicherstellung einer adäquaten Vertretung und Betreuung zusammenzufassen sind und als Betrieb gelten. Auf Seite der Arbeitnehmerschaft ist für den Abschluss, die Abänderung oder Aufhebung einer solchen Betriebsvereinbarung der Zentralbetriebsrat zuständig. Kommt zwischen Arbeitgeber und Zentralbetriebsrat keine Einigung über den Abschluss, die Abänderung oder Aufhebung einer solchen Betriebsvereinbarung zustande, so entscheidet auf Antrag eines der Streitteile die Schlichtungsstelle (Art 7 Abs 3 Z 1 Bahnstrukturgesetz 2003).

Ansonsten sind Organe der Arbeitnehmerschaft in jedem Betrieb zu bilden, in dem dauernd mindestens fünf stimmberechtigte Arbeitnehmer beschäftigt werden (§ 40 Abs 1 ArbVG). Unter stimmberechtigten Arbeitnehmern versteht man jeden betriebs(gruppen)zugehörigen Arbeitnehmer ohne Unterschied der Staatsbürgerschaft, der das 18. Lebensjahr vollendet hat (§ 49 Abs 1 ArbVG).

Nur in Betrieben (oder Betrieben gleichgestellten Arbeitsstätten), in denen ein Betriebsrat tatsächlich errichtet wurde, kann auch ein Betriebsratsfonds bestehen. Endet daher die Gleichstellung einer Arbeitsstätte oder wird ein Betrieb stillgelegt, so ist auch der Betriebsratsfonds zu verschmelzen oder aufzulösen (siehe Abschnitt III.8). Besteht kurzfristig kein Betriebsrat, so ist der Betriebsratsfonds vorübergehend zu verwalten (siehe Abschnitt III.5.5).

Bei Organisationsänderungen ist die **Betriebsidentität** von großer Bedeutung. Verliert der bisherige Betrieb seine Identität nicht, so bleibt der Be-

## Grundbegriffe der Betriebsverfassung

triebsrat weiterhin im Amt und der Betriebsratsfonds aufrecht. Ist dies nicht der Fall, so ist der Betriebsratsfonds aufzulösen, zu trennen oder mit anderen Betriebsratsfonds zu verschmelzen (siehe Abschnitt III.7.5, III.7.6 und III.8). Je nachdem, wie gravierend die Organisationsänderung die Merkmale des Betriebs berühren, kann die Betriebsidentität unberührt bleiben oder aber auch eine dauernde Einstellung des Betriebs vorliegen. Ändern sich von den wesentlichen Merkmalen eines Betriebs (Betriebsinhaber, Beschäftigte, Betriebsmittel, Betriebszweck, Betriebsorganisation und Standort nur eines, so bleibt die Betriebsidentität dennoch bestehen (EA Graz, 12.12.1978, Arb 9732). Eine Standortverlegung berührt die Betriebsidentität – und damit den Bestand des Betriebsratsfonds – ebenso wenig wie ein Betriebsinhaberwechsel (zB bei Verkauf oder Fusionierung) oder die Unterbrechung der Arbeitsverhältnisse (OGH 11.1.1983, 4 Ob 184/82, Arb 10.211). Selbst im Falle des Betriebsinhaberwechsels, der Halbierung des Beschäftigtenstandes und der Umstellung des Produktionsprogramms bleibt die Betriebsidentität gewahrt, wenn der Unternehmensgegenstand unverändert bleibt (EA Leoben, Arb 10.283). Näheres siehe *Gahleitner* in *Gahleitner/Mosler* [Hrsg.], Arbeitsverfassungsrecht<sup>5</sup>, § 34 Rz 1 bis 52.

### 3. Der Arbeitnehmerbegriff

Arbeitnehmer im Sinne des II. Teiles des ArbVG sind alle im Rahmen eines Betriebes beschäftigten Personen einschließlich der Lehrlinge und der Heimarbeiter ohne Unterschied des Alters (§ 36 Abs 1 ArbVG).

Als Arbeitnehmer gelten nicht:

1. in Betrieben einer juristischen Person die Mitglieder des Organs, das zur gesetzlichen Vertretung der juristischen Person berufen ist;
2. leitende Angestellte, denen maßgeblicher Einfluss auf die Führung des Betriebes zusteht;
3. Personen, die vorwiegend zu ihrer Erziehung, Behandlung, Heilung oder Wiedereingliederung beschäftigt werden, sofern sie nicht auf Grund eines Arbeitsvertrages beschäftigt sind;
4. Personen, die im Vollzug einer verwaltungsbehördlichen oder gerichtlichen Verwahrungshaft, Untersuchungshaft, Freiheitsstrafe oder freiheitsentziehenden vorbeugenden Maßnahme beschäftigt werden;
5. Personen, deren Beschäftigung vorwiegend durch religiöse, karitative oder soziale Motive bestimmt ist, sofern sie nicht aufgrund eines Arbeitsvertrages beschäftigt sind;
6. Personen, die zu Schulungs- und Ausbildungszwecken kurzfristig beschäftigt werden (§ 36 Abs 2 ArbVG)

Die Frage, ob jemand Arbeitnehmer im Sinne des II. Teiles des ArbVG ist, kann nicht immer eindeutig beantwortet werden. Da der „Arbeitnehmerbegriff“ aber auch für die Frage des aktiven Wahlrechts bei einer Betriebsratswahl zu beachten ist, kann im Zweifel davon ausgegangen werden, dass jeder Beschäftigte innerhalb des Betriebes, der – unwidersprochen vom Betriebsinhaber, dem Arbeitnehmer selbst und von anderen Arbeitnehmern – sein Wahlrecht bei der Betriebsratswahl ausüben konnte, auch als Arbeitnehmer anzusehen ist. Es können sich jedoch seit der letzten Betriebsratswahl die tatsächlichen Verhältnisse geändert haben, zB im Bereich der „freien Mitarbeiter“, der „Zeitarbeiter“ oder der „leitenden Angestellten“. Näheres zum Arbeitnehmerbegriff der Betriebsverfassung siehe *Gahleitner* in *Gahleitner/Mosler* [Hrsg.], Arbeitsverfassungsrecht<sup>5</sup> § 36 Rz 1 bis 61.

### 4. Die Gruppenzugehörigkeit

Für die Gruppenzugehörigkeit ist die auf Gesetz beruhende arbeitsvertragliche Stellung der Arbeitnehmer maßgeblich. Zur Gruppe der Angestellten gehören ferner Arbeitnehmer, die mit dem Arbeitgeber die Anwendung des Angestelltengesetzes sowie des Angestelltenkollektivvertrages, der auf den Betrieb Anwendung findet, zuzüglich einer Einstufung in die Gehaltsordnung dieses Kollektivvertrages vereinbart haben. Lehrlinge, die zu Angestelltentätigkeiten ausgebildet werden, zählen zur Gruppe der Angestellten, die übrigen Lehrlinge zur Gruppe der Arbeiter (§ 41 Abs 3 ArbVG). Betriebsratsmitglieder gelten als Angehörige jener Arbeitnehmergruppe, die sie gewählt hat (§ 41 Abs 4 ArbVG). Näheres zum Begriff der Gruppenzugehörigkeit siehe *Schneller* in *Gahleitner/Mosler* [Hrsg.], Arbeitsverfassungsrecht<sup>5</sup>, zu § 41 Rz 5 bis 12.

### 5. Der Unternehmensbegriff

Anders als der Betriebsbegriff ist der Unternehmensbegriff im ArbVG nicht ausdrücklich definiert. Nach ständiger Rechtsprechung ist für die Auslegung dieses Begriffes daher der handelsrechtliche Unternehmensbegriff heranzuziehen. Ein Unternehmen liegt nur dann vor, wenn eine rechtliche Einheit (also eine einheitliche Firma) von mehreren Betrieben gegeben ist. Eine enge wirtschaftliche Verflechtung mehrerer rechtlich selbständiger Unternehmen reicht nicht aus, um ein einheitliches Unternehmen anzunehmen. Bei einer engen wirtschaftlichen Verflechtung kann aber unter Umständen ein Konzern vorliegen (siehe unter 6). Wenn in einem Unternehmen mindestens zwei Betriebsräte errichtet sind, kann ein Zentralbetriebsrat errichtet werden. Eine Zentralbetriebsratsumlage kann nur in Unternehmen im obigen Sinn, in dem auch tatsächlich ein Zentralbetriebsrat errichtet ist, bestehen. Näheres zum Unternehmensbegriff siehe *Schneller* in *Gahleitner/Mosler* [Hrsg.], Arbeitsverfassungsrecht<sup>5</sup>, § 40 Rz 30 bis 34 und § 80 Rz 1 bis 12.

**VERFAST VON**

Dr. Robert Priewasser, Wirtschaft. Referat Kollektives Arbeitsrecht,  
Kammer für Arbeiter und Angestellte Salzburg

Das Vermögen des Betriebsratsfonds dient dazu, die Geschäftsführungskosten für den Betriebsrat zu finanzieren sowie Wohlfahrtseinrichtungen und Wohlfahrtsmaßnahmen für die Beschäftigten eines Betriebes zu decken. In der Regel wird der Betriebsratsfonds durch die Betriebsratsumlage finanziert, manchmal gibt es aber auch zweckgewidmetes Vermögen. Der Autor erklärt Einnahmequellen und Ausgabenseite des Betriebsratsfonds und erläutert ausführlich den Verwendungszweck. Weitere Themen sind Verwaltung, Kontrolle, Übergabe an eine neu gewählte Betriebsrakörperschaft, Auflösung sowie strafrechtliche und schadensersatzrechtliche Ansprüche.

# LESEPROBE

[www.oegbverlag.at](http://www.oegbverlag.at)

ISBN 978-3-99046-342-0

