

Reaktion auf eine veränderte Situation Rechts- und Verwaltungsvorschriften zu erlassen, die sich von denen unterscheiden, die zum Zeitpunkt der Bekanntgabe dieser Richtlinie in Kraft waren, bleibt unberührt, solange die Mindestvorschriften dieser Richtlinie eingehalten werden.

Artikel 7

Durchführung

Die Mitgliedstaaten erlassen die erforderlichen Rechts- und Verwaltungsvorschriften, um dieser Richtlinie spätestens ab dem 1.1.2001 nachzukommen. Sie setzen die Kommission unverzüglich davon in Kenntnis.

Wenn die Mitgliedstaaten derartige Vorschriften erlassen, nehmen sie in den Vorschriften selbst oder durch einen Hinweis bei der amtlichen Veröffentlichung auf diese Richtlinie Bezug. Die Mitgliedstaaten regeln die Einzelheiten der Bezugnahme.

Die Mitgliedstaaten übermitteln der Kommission spätestens zwei Jahre nach Durchführung dieser Richtlinie alle zweckdienlichen Angaben, damit die Kommission einen Bericht an das Europäische Parlament und den Rat über die Anwendung dieser Richtlinie erstellen kann.

Artikel 8

Diese Richtlinie ist an die Mitgliedstaaten gerichtet.

Beschluß

BAG, §§ 99, 5 Abs. 2 Nr. 3, 118 BetrVG, 552 ZPO

Einstellung von Rote-Kreuz-Pflegekräften mitbestimmungspflichtig

Setzt der Arbeitgeber in dem von ihm betriebenen Krankenhaus Rote-Kreuz-Pflegekräfte ein, die von einer DRK-Schwesternschaft aufgrund eines mit dem Arbeitgeber geschlossenen Gestellungsvertrages entsandt werden, so liegt hierin eine gem. § 99 BetrVG mitbestimmungspflichtige Einstellung, wenn die Pflegekräfte in den Betrieb eingegliedert sind. Dies ist dann anzunehmen, wenn der Arbeitgeber aufgrund des Gestellungsvertrages auch ihnen gegenüber die für ein Arbeitsverhältnis typischen Weisungsbefugnisse hinsichtlich des Arbeitseinsatzes hat. Unerheblich ist, ob die Rote-Kreuz-Pflegekräfte deshalb nicht als Arbeitnehmer gelten, weil sie ihre Beschäftigung auf vereinsrechtlicher Grundlage erbringen.

(amtl. Leitsatz)

Beschluß des BAG v. 22.4.1997 – 1 ABR 74/96 –

Beschluß

Hessisches Landesarbeitsgericht,
§ 51 I i.V.m. § 40 I BetrVG

Erstattung von Kinderbetreuungskosten einer Betriebsrätin durch den Arbeitgeber

Die Kosten, die einer Betriebsrätin für die Betreuung minderjähriger Kinder entstehen, weil sie an Sitzungen des Betriebsrates bzw. Gesamtbetriebsrates teilnimmt, sind notwendige persönliche Aufwendungen und somit vom Arbeitgeber gem. § 51 I i.V.m. § 40 I BetrVG zu erstatten.

Beschluß des Hess. LAG vom 22.7.1997 – 4/12 TaBV 146/96 – rk

Aus den Gründen:

Die Beteiligten streiten auch zweitinstanzlich um die Erstattung der von der Antragstellerin (Beteiligte zu 1.) geltend gemachten Kosten von insgesamt DM 150,00 für die Betreuung ihrer drei minderjährigen Kinder an drei Nachmittagen, an denen die Antragstellerin als Mitglied des Gesamtbetriebsrates an Sitzungen des Gesamtbetriebsrates in Frankfurt teilgenommen hat. Die Antragstellerin ist beim Arbeitgeber (Beteiligter zu 2.) halbtags beschäftigt – an fünf Tagen in der Woche jeweils von 8.30 bis 12.30 Uhr, die Antragstellerin wohnt in Stuttgart; ihr Ehemann steht in einem Vollzeitarbeitsverhältnis und sein Arbeitsplatz ist außerhalb Stuttgarts.

Die Antragstellerin kann gemäß § 51 Abs. 1 i.V.m. § 40 Abs. 1 BetrVG vom Arbeitgeber die Erstattung der von ihr aufgewendeten Kosten in der geltend gemachten Höhe von DM 150,00 für die Betreuung ihrer Kinder an den Nachmittagen verlangen.

A. Zutreffend ist das Arbeitsgericht davon ausgegangen, daß zu den durch die Tätigkeit des Betriebsrates oder – was hier in Frage steht und nur für die gleichen Regelungen gelten (s. § 51 Abs. 1) – des Gesamtbetriebsrates entstehenden und vom Arbeitgeber gemäß § 40 Abs. 1 zu tragenden Kosten auch die persönlichen Aufwendungen des einzelnen Betriebsrats- oder Gesamtbetriebsratsmitglied gehören, wenn und soweit diese dem Betriebsrat/Gesamtbetriebsratsmitglied durch die Durchführung von Betriebsaufgaben und in Ausübung des Amtes als Betriebsratsmitglied entstanden sind und notwendig waren.

Notwendig in diesem Sinne sind die Aufwendungen, die zum Zeitpunkt ihrer Verursachung unter Anlegung eines verständigen Maßstabes für erforderlich und verhältnismäßig gehalten werden dürfen, weil der Betriebsrat oder das Betriebsratsmitglied andernfalls in der Ausübung seiner Tätigkeit nicht unbedeutend behindert worden wäre. Liegen danach notwendige bzw. erforderliche Aufwendungen vor, bedarf es grundsätzlich nicht der Zustimmung des Arbeitgebers hinsichtlich der Entstehung der Aufwendungen (s. Wiese in: Gemeinschaftskommentar zum Betriebsverfassungsgesetz / GK-Wiese, 5. Aufl., § 40 Randziffer 27, 10 ff.; Däubler u.a. / GKK,

Betriebsverfassungsgesetz, 5. Aufl., § 40 Randziffer 30, 5 f.; Fitting u.a. / FKHE, Betriebsverfassungsgesetz, 18. Aufl., § 40 Randziffer 33,7 – jeweils mit weiteren Nachweisen aus Rechtsprechung und Literatur).

Zu den Aufwendungen zählt jegliche Aufopferung von Vermögenswerten, die durch die Ausübung von Betriebsratstätigkeit entstanden ist (DKK, § 40 Randziffer 34).

B. Nach diesen Gesichtspunkten ist die Kostentragungspflicht des Arbeitgebers für die von der Antragstellerin aufgewendeten Kinderbetreuungskosten gegeben.

1. Eine Teilnahme an den Sitzungen des Gesamtbetriebsrates gehört zu den Aufgaben eines Gesamtbetriebsratsmitgliedes.

Die Kinderbetreuungskosten sind der Antragstellerin infolge ihrer nachmittäglichen Teilnahme den Sitzungen des Gesamtbetriebsrates entstanden. Ohne diese Betriebsratstätigkeiten wären der Antragstellerin diese Kosten nicht entstanden. Denn ansonsten konnte die Antragstellerin, die als Teilzeitkraft lediglich vormittags beim Arbeitgeber arbeitete, ihre Kinder nachmittags selbst betreuen.

2. Die Kinderbetreuungskosten als solche waren auch erforderlich im oben gekennzeichneten Sinn.

a) Entgegen der Auffassung des Arbeitsgerichts kann die Antragstellerin nicht darauf verwiesen werden, die beiden älteren Kinder hätten sich selbst überlassen werden können und hätten (wobei der ältere damals neun bzw. zehn Jahre alt war) das jüngste der Kinder (damals vier bzw. fünf Jahre alt) nach dem Kindergarten (etwa ab 16.30 Uhr) beaufsichtigen können.

Grundsätzlich bedürfen Minderjährige als solche eben wegen ihrer Minderjährigkeit der Aufsicht erwachsener Aufsichtspflichtiger (vgl. Palandt, BGB, 56. Aufl., § 832 Randziffer 2). Selbst wenn der älteste Minderjährige (neun bzw. zehn Jahre alt) keiner Aufsicht durch einen Erwachsenen bedurft hätte, so kann dies für die beiden jüngeren Geschwister nicht mehr gelten. Und keinesfalls geht es an, dem ältesten der Geschwister die Aufsicht für das damals achtjährige Kind der Antragstellerin oder gar noch das jüngste (vier bzw. fünf Jahre alte) Kind zu überlassen. Die Aufsichtspflicht obliegt ja grundsätzlich den erwachsenen Aufsichtspflichtigen. Einem Minderjährigen darf sie nur überlassen werden, wenn bei diesem unterstellt werden kann, er komme in Einsichtsfähigkeit, Reife und Durchsetzungskraft an einen Volljährigen heran und könne deshalb einer Aufsichtspflicht über einen jüngeren Minderjährigen ordnungsgemäß genügen. Dies kann bei einem neun- bzw. zehnjährigen – und dies auch noch bezüglich zweier jüngerer Minderjähriger – keinesfalls angenommen werden.

b) Ein anderer (erwachsener) Aufsichtspflichtiger stand auch nicht in der Person des Ehemannes der Antragstellerin zur Verfügung. Unstreitig ist dieser ganztags und dies außerhalb Stuttgarts beschäftigt und hätte deshalb erst nach 18.00 Uhr die Betreuung der Kinder übernehmen können.

3. Es ist auch kein Grund zu sehen, weshalb Kinderbetreuungskosten als persönliche Aufwendungen eines Betriebsratsmitgliedes nicht gemäß § 40 Abs. 1 erstattungsfähig sein sollten.

a) Gemäß § 78 Satz 2 BetrVG dürfen Betriebsratsmitglieder wegen ihrer Tätigkeiten nicht benachteiligt oder begünstigt werden.

Durch die Erstattung von aufgewendeten Kinderbetreuungskosten hat die Antragstellerin keinen Vorteil. Die Kosten fließen letztlich nicht ihr zu, sondern der Person, die sie mit der Kinderbetreuung betraut hat.

Dagegen wäre es ein die Antragstellerin wegen ihrer Amtstätigkeit treffender Nachteil, wenn sie diese Kosten selbst zu tragen hätte. Das Gesetz mutet dem Betriebsratsmitglied im Hinblick auf seine Amtstätigkeit keine geldwerten Sonderopfer zu. Unter Berücksichtigung der Grundregel des § 78 S.2 hat § 40 Abs. 1 vielmehr dafür zu sorgen, daß das einzelne Betriebsratsmitglied durch die im gesetzlichen Rah-

men durchgeführte Betriebsratstätigkeit nicht finanziell belastet wird (FKHE, § 40 Randziffer 5).

b) Daß es sich um Aufwendungen handelt, die beim Betriebsratsmitglied aufgrund seiner persönlichen Verhältnisse (nämlich hier: dem Haben von minderjährigen, betreuungsbedürftigen Kindern) anfallen, steht einer Erstattungsfähigkeit nicht entgegen.

c) Unerheblich ist schließlich auch, daß im Falle von Überstundenleistungen der Antragstellerin anfallende Kinderbetreuungskosten nicht zu erstatten wären.

Der Vergleich mit Überstundenleistung ist nicht passend. Denn es besteht grundsätzlich keine Verpflichtung zur Ableistung von Überstunden und gerade aus der Vereinbarung eines Teilzeitarbeitsverhältnisses folgt regelmäßig, daß der Arbeitgeber nicht berechtigt ist, Überstunden oder Mehrarbeit anzuordnen (Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch, 6. Aufl., § 44 III). Selbst wenn in Notfällen aufgrund Treuepflicht die Verpflichtung zu Überstunden gegeben sein sollte oder wenn etwa in einer Betriebsvereinbarung dem Arbeitgeber gestattet sein sollte, bei entsprechendem betrieblichem Bedarf ohne weiteres Überstunden anzuordnen (vgl. BAG AP Nr. 8 zu § 81 ArbGG 1979), müßte der Arbeitgeber bei der Anordnung von Überstunden im Einzelfall gegenüber Teilzeitkräften im Rahmen billigen Ermessens (§ 315 BGB) beachten, daß der teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer mit der Vereinbarung von Teilzeitarbeit deutlich zu verstehen gegeben hat, daß er dem Arbeitgeber nur für eine beschränkte Zeit zur Verfügung stehen will. Stehen, wie meist bei Teilzeitarbeit von Frauen, hinter der Teilzeitvereinbarung familiäre Gründe, wie etwa die Betreuung minderjähriger Kinder, so wird sich regelmäßig die Heranziehung zu Überstunden als unbillig erweisen (und der Arbeitnehmer braucht der Überstundenanordnung nicht zu folgen). Wenn ein teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer mit Kindern, die er in seiner arbeitsfreien Zeit selbst betreut, sich zu Überstundenleistung bereiterklärt, so kann er nicht Ersatz von anfallenden Kinderbetreuungskosten verlangen. Dies wird er aber auch bedacht haben und unter Berücksichtigung dieses Gesichtspunktes die Entscheidung für Überstundenleistung getroffen haben, auch wenn er deshalb anfallende Kinderbetreuungskosten in Kauf zu nehmen hat. Anders liegt es bei Betriebsratstätigkeit. Diese ordnungsgemäß, insbesondere auch durch Teilnahme an den Sitzungen des Gremiums, wahrzunehmen, ist Aufgabe und Pflicht des Betriebsratsmitgliedes. Daß teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer in den Betriebsrat oder Gesamtbetriebsrat gewählt werden können und berechtigt sind, die Wahl auch anzunehmen, steht außer Frage. Daß und welche persönlichen Aufwendungen aus der Amtstätigkeit des Betriebsrats/Gesamtbetriebsratsmitgliedes vom Arbeitgeber zu tragen sind, ist aus §

40 Abs. 1 zu entnehmen. Wenn, wovon hier auszugehen ist, zu diesen Aufwendungen auch Kinderbetreuungskosten gehören, so ist dies die Folge einer gesetzlichen Regelung. Dagegen fehlt es für die Erstattung angefallener Kinderbetreuungskosten bei Leistung von Überstunden durch Teilzeitkräfte (jedenfalls regelmäßig) an einer Rechtsgrundlage.

4. Einem Erstattungsanspruch steht vorliegend auch nicht der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit entgegen.

a) Der von der Antragstellerin geltend gemachte Betrag von DM 150,00 für Kinderbetreuung an drei Nachmittagen, an denen die Antragstellerin an Gesamtbetriebsratssitzungen teilgenommen hat, steht nicht außer Verhältnis zu Größe und Leistungsfähigkeit (vgl. GK-Wiese, § 40 Randziffer 12) des Betriebes bzw. der Betriebe der Arbeitgeberin in Deutschland, für die der Gesamtbetriebsrat zuständig ist.

b) Es ist auch nicht zu erkennen, daß die Antragstellerin ihre Amtstätigkeit, was Teilnahme an Sitzungen des Gesamtbetriebsrates angeht, in gleicher Weise hätte kostengünstiger erledigen können.

Zunächst gilt, daß es zu den Aufgaben der Antragstellerin gehört, an Sitzungen des Gesamtbetriebsrates teilzunehmen. Der Gesamtbetriebsratsvorsitzende bestimmt entsprechend sachlicher Bedürfnisse aufgrund pflichtgemäßen Ermessens, ob, an welchen Tagen und wie lange jeweils Sitzungen durchgeführt werden, daß betreffend die hier in Frage stehenden Sitzungen insoweit kein Bedürfnis bestand, bringt der Arbeitgeber selbst nicht vor.

Der Gesamtbetriebsratsvorsitzende durfte es auch, selbst angesichts der Teilzeitbeschäftigung der Antragstellerin und allfälliger Kinderbetreuungskosten bei der Antragstellerin für erforderlich und verhältnismäßig ansehen, Gesamtbetriebsratssitzungen (auch) am Nachmittag durchzuführen und zwar in Frankfurt.

Auf diesem Hindergrund brauchte die Antragstellerin selbst auch nicht aktiv zu werden, um eine Verlegung der anberaumten Sitzungen zu erreichen.

Die Anberaumung der Sitzungen in Frankfurt durfte für erforderlich gehalten werden, weil dort die Hauptverwaltung Deutschland des Arbeitgebers ihren Sitz hat und in Frankfurt auch der Gesamtbetriebsratsvorsitzende beschäftigt ist. In Frankfurt befand sich damit sozusagen der Sitz des Gesamtbetriebsrates. Dann dort auch Sitzungen des Gesamtbetriebsrates durchzuführen, ist angebracht.