

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,