

// Im Blickpunkt

Das Arbeitnehmerdatenschutzrecht befindet sich auf hoher See. Und wie der Jurist weiß, befindet man sich da – wie vor Gericht – in Gottes Hand. Zunächst kommen fast wöchentlich neue Meldungen über das geplante Beschäftigendatenschutzgesetz aus dem BMAS, dem BMI und nicht zuletzt aus dem BMJ (vgl. dazu auch unten den Veranstaltungsbericht zum Passauer Arbeitsrechtssymposium). Spannend bleibt dabei, ob es das Vorhaben wie von *de Mazière* angekündigt noch vor der Sommerpause in den Bundestag schafft, nachdem dessen Entwurf in der eigenen Koalition auf Ablehnung gestoßen ist. *Brüderle* hingegen nimmt die Bedenken gegen das Elena-Verfahren ernst, und will die zentrale Datenbank zumindest für eine gewisse Zeit aussetzen. Und auch der Datenschutz bei der Terrorbekämpfung soll verbessert werden (vgl. unten zur Gesetzgebung).

Armin Fladung, Verantwortlicher Redakteur im Arbeitsrecht



// Standpunkt



von **Florian Ziegler**, RA bei Zirngibl Langwieser Rechtsanwälte Partnerschaft, München

Erstattungsfähige Kinderbetreuungskosten bei Betriebsratstätigkeit

Der Arbeitgeber ist nach § 40 Abs. 1 BetrVG dazu verpflichtet, die durch die Tätigkeit des Betriebsrats entstehenden erforderlichen Kosten zu tragen. Hierunter fallen im Gegensatz zu den Kosten der privaten Lebensführung auch solche Aufwendungen, die das einzelne Mitglied zur ordnungsgemäßen Ausführung seiner Betriebsratstätigkeit für erforderlich halten durfte.

Das BAG hat mit seinem Urteil vom 23.6.2010 (7 ABR 103/08, bisher nur als Pressemitteilung veröffentlicht) den Inhalt dieser erforderlichen Kosten nun insoweit konkretisiert, als dass es auch Kosten der Kinderbetreuung unter bestimmten Voraussetzungen als erstattungsfähig ansieht. In dem zu entscheidenden Fall klagte eine Betriebsratsvorsitzende auf Erstattung der für ihre zwei minderjährigen Kinder zu zahlenden Betreuungskosten. Diese fielen nur an, da sie auf Grund ihrer Betriebsratstätigkeit zehn Tage von zu Hause abwesend war.

Nach der Ansicht des Gerichts sind solche Kosten grundsätzlich nach § 40 Abs. 1 BetrVG erstattungsfähig, denn die Klägerin befände sich hierbei in einem Gewissenkonflikt zwischen ihren betriebsverfassungsrechtlichen Aufgaben und der elterlichen Personensorge, wobei Letztere durch Art. 6 Abs. 2 GG ausdrücklich gewährleistet ist. Auf Grund dessen müsse § 40 Abs. 1 BetrVG dahingehend verfassungskonform ausgelegt

werden, dass Kinderbetreuungskosten erstattungsfähig sind, soweit diese auf Grund einer Betriebsratstätigkeit außerhalb der persönlichen Arbeitszeit anfallen. Dabei stand nach Ansicht des Gerichts dem Anspruch auch der Umstand nicht entgegen, dass in dem Haushalt eine berufstätige volljährige Tochter lebte, welche die Betreuung schlicht abgelehnt hatte. Auch in einem solchen Fall dürfen die angefallenen Kosten, von hier 600 Euro, für erforderlich gehalten werden.

Entscheidungen**BAG: Weitergeltung tariflicher Regelungen bei einem Betriebsübergang**

Das BAG entschied in seinem Urteil vom 7.7.2010 – 4 AZR 1023/08 – wie folgt: Ein allgemeinverbindlicher Tarifvertrag, an den nach einem Betriebsübergang Arbeitnehmer und Erwerber gebunden sind, löst einen lediglich vom Veräußerer vereinbarten Haustarifvertrag, an den der Arbeitnehmer gleichfalls gebunden war, nach § 613a Abs. 1 S. 3 BGB ab. Die Rechtsnormen des Haustarifvertrages werden nicht nach § 613a Abs. 1 S. 2 BGB Inhalt des Arbeitsverhältnisses zwischen Erwerber und Arbeitnehmer. Die Klage war vor dem BAG ebenso wie vor dem LAG erfolgreich. Die Regelungen des Haustarifvertrages galten bei der Beklagten nicht. Die Bestimmungen des allgemeinverbindlichen Tarifvertrages wurden für das Arbeitsverhältnis der Parteien aufgrund beiderseitiger Tarifgebundenheit verbindlich (§ 4 Abs. 1, § 5 Abs. 1 TVG). Dadurch war die ansonsten gesetzlich angeordnete Weitergeltung des Haustarifvertrages der früheren Arbeitgeberin nach § 613a Abs. 1 S. 2 BGB (Transformation) durch die Bestimmung des § 613a Abs. 1 S. 3 BGB ausgeschlossen.

(BAG PM vom 7.7.2010)

BAG: Unterrichtsanspruch des Betriebsrats

Das BAG entschied in seinem Beschluss vom 23.3.2010 – 1 ABR 81/08 – wie folgt: Der Unterrichtsanspruch aus § 80 Abs. 2 S. 1 BetrVG soll es dem Betriebsrat ermöglichen, in eigener Verantwortung zu prüfen, ob sich Aufgaben i. S. d. BetrVG ergeben und er zu ihrer Wahrnehmung tätig werden muss. Die Grenzen des Unterrichtsanspruchs liegen dort, wo ein Beteiligungsrecht offensichtlich nicht in Betracht kommt. Der Betriebsrat kann nicht losgelöst von dem Bestehen einer gesetzlichen Aufgabe verlangen, dass er vom Arbeitgeber über betriebliche Vorgänge informiert oder über dessen Kenntnisstand unterrichtet wird.

Volltext des Beschl.: [// BB-ONLINE](#) BBL2010-1787-1 unter www.betriebs-berater.de

BAG: Gleichstellungsbeauftragte – keine geschlechtsbezogene Benachteiligung

Das BAG entschied in Urteil vom 18.3.2010 – 8 AZR 77/09 – wie folgt: Will eine Gemeinde die Stelle einer kommunalen Gleichstellungsbeauftragten deshalb nur mit einer Frau besetzen, weil zur Erbringung eines Teils der Tätigkeiten (z. B. Integrationsarbeit mit zugewanderten muslimischen Frauen) das weibliche Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung ist, wird ein männlicher Bewerber nicht unzulässig wegen seines Geschlechts benachteiligt, wenn er nicht in die Bewerberauswahl für die zu besetzende Stelle einbezogen wird.

Volltext des Urteils: [// BB-ONLINE](#) BBL2010-1787-2 unter www.betriebs-berater.de

BAG: Überschießendes Wettbewerbsverbot

Das BAG entschied in seinem Urteil vom 21.4.2010 – 10 AZR 288/09 – wie folgt: Ein Wettbewerbsverbot ist nach § 74a Abs. 1 Satz 1 HGB für den Arbeitnehmer insoweit unverbindlich, als es nicht dem Schutz eines berechtigten geschäftlichen Interesses des Arbeitgebers dient. Das Ver-