

Urteils-Ticker

Der aktuellste Rechtsprechungsreport **BETRIEBSRAT**

INHALT

2

Mitwirkungsrechte
So kann der Betriebsrat Einfluss nehmen

3

Arbeitszeitgestaltung
Mehr Zeitsouveränität durch flexiblere Arbeitszeiten

5

Telearbeit
Arbeiten im Homeoffice: Wichtige Fakten zur Telearbeit

6

Betriebliche Kinderbetreuung
Betriebe mit Kinderbetreuung haben Wettbewerbsvorteil



IHRE MEDIATHEK!

Zahlreiche Arbeitshilfen, alle Ausgaben und die Aufzeichnungen der Online-Seminare finden Sie unter

www.urteilsticker-betriebsrat.de

Benutzername:
urteilsticker
Passwort Februar:
umfrage21



ONLINE-SEMINAR

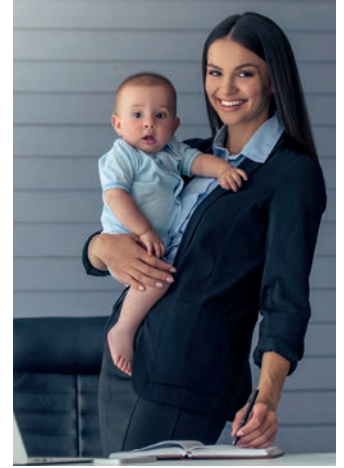
Mi, 10.02.2021 11:00

In nur 30 Minuten:
Alles Wichtige zum Homeoffice – nutzen Sie die Gelegenheit, Ihre Fragen direkt mit der Referentin zu klären.

IM FOKUS

Betriebsrat sorgt für mehr Familienfreundlichkeit

Familienfreundlichkeit zahlt sich aus – für Beschäftigte und Arbeitgeber gleichermaßen. Klappt das Zusammenspiel von Kindern und Karriere, sind die Beschäftigten zufrieden und die Produktivität steigt. Welche Möglichkeiten Sie haben, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu fördern, lesen Sie hier.



© Redaktionsbüro Schneider/gettyimages.de/George Rudy

Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist Betriebsratsaufgabe

Der Gesetzgeber hat im Zuge der Reform des Betriebsverfassungsgesetzes im Jahr 2001 den Aufgabenkatalog des Betriebsrats um § 80 Abs. 1 Nr. 2b BetrVG erweitert. Seitdem gehört es zu den grundlegenden Aufgaben des Betriebsrats, die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit im Betrieb zu fördern. Zu diesem Zweck gilt es z. B.

- bedarfsgerechte Arbeitszeiten zu gestalten,
- für eine familienfreundliche Arbeitsorganisation zu sorgen,
- ein familienfreundliches Klima zu erzeugen,
- Homeoffice zu ermöglichen sowie
- eine betriebliche Kinderbetreuung zu initiieren.

Status Quo ermitteln: Betriebsrat kann Befragung durchführen

Damit Sie diese und andere Ihnen übertragenen Aufgaben sachgerecht erfüllen können, hat Sie der Gesetzgeber in § 80 Abs. 2 BetrVG mit einem umfassenden

Informationsrecht gegenüber Ihrem Arbeitgeber ausgestattet. Dabei sind Sie und Ihre Kolleginnen und Kollegen im Gremium nicht auf die Unterrichtung durch Ihren Arbeitgeber angewiesen, sondern können selbst aktiv werden und sich eigenständig Informationen beschaffen. So hat es sich beim Thema Familienfreundlichkeit bewährt, zunächst eine Bestandsaufnahme vorzunehmen und die Beschäftigten im Rahmen einer Mitarbeiterbefragung zu ihren Meinungen, Wünschen und Kritikpunkten zu befragen.

! HINWEIS

Eine solche Befragung ist gestattet, sofern sich die Fragen im Rahmen der gesetzlichen Aufgabe – in diesem Fall Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf nach § 80 Abs. 1 Nr. 2b BetrVG – bewegen und die gewählte Art der Informationsbeschaffung nicht zu Eingriffen in die Arbeitgebersphäre, zu Störungen des Betriebsablaufs oder des Betriebsfriedens führt (BAG, Beschluss vom 08.02.1977, Az.: 1 ABR 82/74).



Familie und Beruf besser miteinander vereinbaren

Liebe Betriebsrätin, lieber Betriebsrat!

Das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist zurück auf der Tagesordnung. Noch nie zuvor haben so viele Beschäftigte – wenn auch gezwungenermaßen – von zu Hause aus gearbeitet. Über Monate geschlossene Schulen und Kitas haben zahlreiche berufstätige Eltern an die Grenzen ihrer Belastbarkeit oder darüber hinaus geführt. Für viele erweist

sich die Herausforderung, Homeoffice, Kinderbetreuung, Homeschooling und Familienalltag über längere Zeit unter einen Hut zu bringen, als zu groß. In dieser Sonderausgabe zeigen wir Ihnen, wie Sie gemeinsam mit Ihrem Arbeitgeber die Familienfreundlichkeit in Ihrem Betrieb steigern und damit die Situation der Beschäftigten mit Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen verbessern können.

Ihr

Daniel Roth, Chefredakteur des Urteils-Ticker Betriebsrat, ist Volljurist und Journalist.

So kann der Betriebsrat Einfluss nehmen

Als betriebliche Interessenvertretung trägt der Betriebsrat eine besondere Verantwortung, wenn es darum geht, die Beschäftigten bei ihren Bemühungen zur Bewältigung der Pflichtenkollision zwischen Arbeits- und Betreuungspflicht zu unterstützen. Welche Maßnahmen ihm hierbei zur Verfügung stehen, erfahren Sie in diesem Beitrag.



© Redaktionsbüro Schneider/gettyimages.de/Fizkes

Betriebsrat überwacht und gestaltet mit

Wie bereits erwähnt, verpflichtet das Gesetz den Betriebsrat in § 80 Abs. 1 Nr. 2b BetrVG, die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit im Betrieb zu fördern. Diesem gesetzgeberischen Auftrag wird der Betriebsrat zum einen dadurch gerecht, dass er im Sinne des § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG darüber wacht, dass die zugunsten der Vereinbarung von Familie und Beruf im Betrieb existierenden Vorschriften vom Arbeitgeber durchgeführt und umgesetzt werden. Zum anderen kann das Gremium mithilfe der nachstehend skizzierten Maßnahmen initiativ werden und gemeinsam mit dem Arbeitgeber für familienfreundliche Arbeitsbedingungen sorgen.

Betriebsrat kann sich für flexible Arbeitszeiten einsetzen

Der Betriebsrat kann konkret Einfluss auf die Gestaltung der betrieblichen Arbeitszeit nehmen und sich für flexible Arbeitszeiten einsetzen. Er besitzt nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG ein erzwingbares Initiativmitbestimmungsrecht bei der Festlegung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit (einschließlich der Pausen) sowie bei der Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage. Dieses Mitspracherecht verschafft dem Gremium die Möglichkeit, dem Arbeitgeber im Interesse der Vereinbarkeit von Familie und Beruf Vorschläge zur Gestaltung einer flexiblen Arbeitszeit zu unterbreiten (z. B. Gleitzeit, Teilzeit, Sabbaticals). Kommt es zu keiner Einigung mit dem Arbeitge-

ber, kann der Betriebsrat die Einigungsstelle anrufen und Arbeitszeitregelungen u. U. auch gegen den Willen des Arbeitgebers durchsetzen.

Familienfreundliche Ausgestaltung der betrieblichen Urlaubsgrundsätze

Auch beim Thema Urlaub kann der Betriebsrat initiativ werden, um die Beschäftigten bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu unterstützen. Zu diesem Zweck kann er auf ein in § 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG geregeltes weitreichendes Mitbestimmungsrecht zurückgreifen, das es ihm ermöglicht, bei der Aufstellung allgemeiner Urlaubsgrundsätze und des Urlaubsplanes entscheidend Einfluss zu nehmen. Ziel ist es, familienfreundliche Urlaubsgrundsätze festzulegen, z. B. die Regelung, dass Beschäftigte mit schulpflichtigen Kindern während den Schulferien bevorzugt Urlaub nehmen dürfen.

Betriebsrat kann Arbeitgeber nicht zu betrieblicher Kinderbetreuung verpflichten

Betriebliche Kinderbetreuungseinrichtungen (z. B. Betriebskindergarten) gelten als Sozialeinrichtungen nach § 87 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG, die der Mitbestimmung des Betriebsrats unterliegen. Die Mitsprache des Betriebsrats beschränkt sich hierbei jedoch auf die Ausgestaltung der konkreten Nutzung und Verwaltung einer bestehenden betrieblichen Betreuungseinrichtung. D. h., der Betriebsrat kann vom Arbeitgeber nicht beanspruchen, einen Betriebskindergarten zu errichten. Existiert eine solche Einrichtung im Betrieb, entscheidet das Gremium mit, wenn es z. B. um die Aufnahmekriterien, das pädagogische Konzept oder den Einsatz der Mittel geht.

Bei der Personalplanung können Betreuungspflichten besonders berücksichtigt werden

In Sachen Personalplanung hat der Betriebsrat gemäß § 92 BetrVG ein Informations- und Beratungsrecht. Auf dieser Grundlage kann der Betriebsrat dem Arbeitgeber z. B. Vorschläge für die Ein- und Durchführung einer Personalplanung unterbreiten, in der die spezifischen Interessen der Beschäf-

tigten mit Kindern bzw. pflegebedürftigen Angehörigen besondere Berücksichtigung finden.

Auch Beschäftigte mit Familienpflichten müssen sich fortbilden können

§ 96 Abs. 2 Satz 2 BetrVG verpflichtet die beiden Betriebsparteien ausdrücklich, bei der Berufsbildung insbesondere auch die Belange von Beschäftigten mit Familienpflichten zu berücksichtigen und deren Teilnahme an der Berufsbildung zu ermöglichen. Zu diesem Zweck kann der Betriebsrat auf der Grundlage seines Vorschlagsrechts aus § 98 Abs. 3 BetrVG auf die Teilnahme von Beschäftigten mit Kindern bzw. pflegebedürftigen Angehörigen an betrieblichen Bildungsmaßnahmen hinwirken.

Betriebsrat kann sich für Homeoffice einsetzen

Das Thema Homeoffice ist seit Beginn der Coronavirus-Pandemie in aller Munde. Es geht dabei um die Einrichtung von Telearbeitsplätzen, um es den Beschäftigten zu ermöglichen, von zu Hause

zu arbeiten. Der Betriebsrat kann hier selbst aktiv werden, indem er prüft, welche Arbeitsplätze im Betrieb für das Homeoffice geeignet sind. Er unterbreitet dem Arbeitgeber dann den Vorschlag, denjenigen Beschäftigten, die ihre Aufgaben auch im Homeoffice erledigen können, die entsprechende Infrastruktur zur Verfügung zu stellen und den Telearbeitsplatz einzurichten. Will der Arbeitgeber Telearbeit im Betrieb einführen, muss er den Betriebsrat gemäß § 90 Abs. 1 BetrVG bereits im Planungsstadium mit ins Boot holen.



HINWEIS

Bei der Festlegung der Arbeitszeit hat der Arbeitgeber nach dem Grundsatz billigen Ermessens auf schutzwürdige familiäre Belange des Arbeitnehmers Rücksicht zu nehmen. Dies gilt, soweit einer vom Arbeitnehmer gewünschten Verteilung der Arbeitszeit nicht betriebliche Gründe entgegenstehen (BAG Beschluss vom 23.09.2004, Az.: 6 AZR 567/03). ■

ARBEITSZEITGESTALTUNG

Mehr Zeitsouveränität durch flexiblere Arbeitszeiten

Die meistgenannte Antwort auf die Frage, mit welcher Maßnahme der Arbeitgeber Beschäftigte mit Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen am sinnvollsten unterstützen kann, lautet „für mehr Zeitsouveränität sorgen“. Mehr Zeitsouveränität bedeutet mehr Selbstbestimmung über die eigene Arbeitszeit. Mithilfe flexibler Arbeitszeiten und Teilzeitarbeitsmodellen kann der Betriebsrat gemeinsam mit dem Arbeitgeber eine freiere Zeiteinteilung ermöglichen.

Gleitzeit und Arbeitszeitkonten als Königsweg?

Gleitzeit gilt als die bekannteste und effektivste Form der flexiblen Arbeitszeit. Die Beschäftigten legen hier selbst fest, wann sie mit der Arbeit beginnen und wann sie Feierabend machen. Der Arbeitgeber legt in der Regel die Kernarbeitszeit fest (z. B. 09:00 Uhr bis 15:00 Uhr), während der Anwesenheitspflicht besteht. Die Möglichkeit, Arbeitsbeginn und -ende innerhalb eines festgelegten Zeitrahmens, sogenannte Gleitspanne, (z. B. zwischen 06:00 Uhr und 09:00 Uhr für den Arbeitsbeginn sowie zwischen 15:00 Uhr und 20:00 Uhr für das Arbeitsende) frei zu wählen, erhöht sowohl die Flexibilität der Beschäftigten als auch des Betriebes. Zur Erfassung der bei diesem flexiblen Arbeitszeitmodell anfallenden Plus- und Minusstunden dienen Arbeitszeitkonten.



HINWEIS

Bei der Einführung, Ausgestaltung, Änderung und Abschaffung von Gleitzeit und Arbeitszeitkonten bestimmt der Betriebsrat gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG mit, weil es in diesem Zusammenhang immer auch darum geht, den Beginn und das Ende der täglichen Arbeitszeit sowie deren Verteilung auf die Wochentage festzulegen.

Arbeitszeit reduzieren: Arbeitnehmer haben Recht auf Teilzeit

Wer weniger arbeitet, hat mehr Zeit für die Kinderbetreuung oder die Pflege Angehöriger. Das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) eröffnet Arbeitnehmern die Möglichkeit, die Arbeitszeit

zu reduzieren. Gemäß § 8 TzBfG kann jeder Arbeitnehmer seine Arbeitszeit verringern, wenn er mindestens seit sechs Monaten im Betrieb tätig ist und dort mehr als 15 Beschäftigte arbeiten.

! HINWEIS

Der Arbeitgeber muss dem Antrag auf Verringerung der Arbeitszeit zustimmen und diese den Wünschen des Arbeitnehmers entsprechend festlegen, sofern keine betrieblichen Gründe der Arbeitszeitreduzierung entgegenstehen. Das ist z. B. der Fall, wenn die Reduzierung der Arbeitszeit die Organisation, den Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigen oder unverhältnismäßige Kosten verursachen würde.



© Redaktionsbüro Schneider/gettyimages.de/Tmcnem

Während der Elternzeit in Teilzeit arbeiten

Beschäftigte in Elternzeit haben gemäß 15 Abs. 4 BEEG (Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz) die Möglichkeit, bis zu 30 Stunden in der Woche zu arbeiten (durchschnittlich pro Monat). Mit einer Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit können Arbeitnehmer ihren Einkommensverlust begrenzen, den Kontakt zum Betrieb aufrechterhalten und „im Job drinbleiben.“

! HINWEIS

Arbeitnehmer haben Anspruch auf eine Teilzeitbeschäftigung während ihrer Elternzeit, wenn sie seit mindestens sechs Monaten im Betrieb tätig sind, dort mindestens als 15 Arbeitnehmer arbeiten und keine betrieblichen Gründe entgegenstehen (vgl. Teilzeit).

Flexible Pausenregelungen: Kleine Maßnahme mit großer Wirkung

Durch eine flexible Gestaltung der Pausen (Lage und Dauer) können die Betriebsparteien dafür sorgen, dass Beschäftigte ihren regelmäßigen oder unvorhergesehenen familiären Verpflichtungen

besser nachkommen können. Auch hier bestimmt der Betriebsrat gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG mit (Festlegung von Beginn und Ende der Pausen).

Kein Mitspracherecht des Betriebsrats bei Elternzeit

Eltern können gemäß § 15 Abs. 1 BEEG (Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz) bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres eines Kindes Elternzeit nehmen. Als Elternzeit wird die unbezahlte Freistellung von der Arbeitspflicht zur Betreuung eines Kindes bezeichnet. Bis zu drei Jahre Elternzeit stehen jedem Elternteil pro Kind zu. Ein Anteil von bis zu 24 Monaten kann mit Zustimmung des Arbeitgebers auf die Zeit bis zur Vollendung des achten Lebensjahres übertragen werden. Eltern in Elternzeit können nach § 1 BEEG Elterngeld beanspruchen.

! HINWEIS

Beim Thema Elternzeit besitzt der Betriebsrat kein Beteiligungsrecht. Seine Aufgabe besteht darin, dem Arbeitgeber konkrete Vorschläge zur Handhabung der Elternzeit im Betrieb zu unterbreiten – zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern, § 80 Abs. 1 Nr. 2a BetrVG sowie der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit, § 80 Abs. 1 Nr. 2b BetrVG.

Vertrauensarbeitszeit nur mit Okay des Betriebsrats

Als sehr familienfreundlich erweist sich das Arbeitszeitmodell der Vertrauensarbeitszeit, das dadurch gekennzeichnet ist, dass die Beschäftigten selbst bestimmen, wann und wie lange sie arbeiten. Die Messung der Leistung der Beschäftigten erfolgt anhand der Arbeitsergebnisse und nicht anhand der Arbeitszeit. Vertrauensarbeitszeit ist deshalb so gut geeignet, um Familie und Beruf miteinander zu vereinbaren, weil sie Beschäftigten eine sehr hohe Zeitsouveränität einräumt. Beschäftigte üben ihre berufliche Tätigkeit zu den für sie passenden Zeiten aus und erhalten so wertvolle Freiräume für familiäre Bedürfnisse. Die Arbeitgeber profitieren wiederum von der Verringerung von Leerlaufzeiten und einer hohen Leistungsbeurteilung der Beschäftigten.

! HINWEIS

Nicht jeder Arbeitnehmer eignet sich für Vertrauensarbeitszeit. Die Vereinbarung dieses Arbeitszeitmodells setzt voraus, dass ein gewisses Maß an Vertrauen zwischen dem Arbeitgeber und dem Beschäftigten besteht. Darüber hinaus sollte der Beschäftigte zuverlässig, diszipliniert und sehr gut organisiert sein. Zudem muss es die Art der Tätigkeit erlauben, konkrete Arbeitsziele und Termine festzulegen. ■

! HINWEIS

Bei der Einführung von Vertrauensarbeitszeit bestimmt der Betriebsrat gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG mit, weil damit festgelegt wird, welcher zeitliche Rahmen den Beschäftigten zur Erbringung ihrer Arbeitsleistung zur Verfügung steht.

Arbeiten im Homeoffice: Wichtige Fakten zur Telearbeit

Spätestens seit der Verhängung des ersten Shutdowns im März vergangenen Jahres ist das Thema Homeoffice in aller Munde. Im Zuge der Pandemiebekämpfung sind die Arbeitgeber nun dazu angehalten, ihren Beschäftigten das Arbeiten im Homeoffice überall dort zu ermöglichen, wo es die Tätigkeiten zulassen. Was das für Ihren Betrieb bedeutet und was Sie in Ihrer Funktion als Betriebsrat über Telearbeit wissen sollten, lesen Sie hier.

Telearbeit erhöht Flexibilität berufstätiger Eltern erheblich

Wer zur Ausübung seiner beruflichen Tätigkeit lediglich einen PC und einen Internetzugang benötigt, kann von fast überall aus arbeiten. Betriebe sollten vor diesem Hintergrund – unabhängig vom Bestehen einer akuten Pandemielage – insbesondere jungen Eltern die Möglichkeit einräumen, zeitweilig im Homeoffice zu arbeiten. Homeoffice, auch Telearbeit genannt, ist eine flexible Arbeitsform, bei der die Beschäftigten ihre Arbeit komplett oder teilweise von zu Hause aus erledigen. Telearbeit (vgl. Hinweis) erhöht die Flexibilität der Beschäftigten und leistet damit einen wichtigen Beitrag zur Förderung der Familienfreundlichkeit (siehe Hinweis).

Die wichtigsten Formen der Telearbeit

In der betrieblichen Praxis kommen insbesondere die nachstehend aufgeführten Formen der Telearbeit vor:

- Alternierende Telearbeit: Tätigkeit wird sowohl am Arbeitsplatz im Betrieb als auch am häuslichen Arbeitsplatz ausgeübt.
- Heimbasierte Telearbeit: Tätigkeit wird ausschließlich am häuslichen Arbeitsplatz des Arbeitnehmers ausgeübt, weil der Telearbeitnehmer keinen Arbeitsplatz im Betrieb hat.
- Mobile Telearbeit: Tätigkeit wird ortsunabhängig mithilfe mobiler Kommunikationstechnik ausgeübt.
- On-Site-Telearbeit: Tätigkeit wird vor Ort beim Kunden ausgeübt.

Kein Recht auf Homeoffice – einvernehmliche Regelung erforderlich

Grundsätzlich haben die Arbeitgeber nicht das Recht, die Beschäftigten zum Arbeiten im Homeoffice zu verpflichten und die Beschäftigten können wiederum vom Arbeitgeber nicht verlangen, das Arbeiten im Homeoffice zu ermöglichen – es sei denn, es grassiert eine Pandemie und der In-

fektionsschutz erfordert es, menschliche Kontakte auf ein Maximum zu reduzieren. Dieses momentan bestehende Szenario begründet (für einen befristeten Zeitraum) die Pflicht für Arbeitgeber, die Beschäftigten ins Homeoffice zu schicken – sofern aufgrund der Tätigkeit möglich. Ansonsten bedarf es einer einvernehmlichen Vereinbarung zwischen den Arbeitsvertragsparteien. Arbeitgeber und Arbeitnehmer regeln die Bedingungen der Telearbeit im Arbeitsvertrag oder einer anderen Vereinbarung. Spätestens einen Monat nach Beginn einer Telearbeitstätigkeit ist der Arbeitgeber verpflichtet, die wesentlichen Vertragsbedingungen im Sinne von § 2 des Nachweisgesetzes (NachwG) schriftlich niederzulegen

Betriebsrat ist auch für Telearbeiter zuständig

Telearbeiter sind Arbeitnehmer im Sinne des § 5 Abs. 1 Satz 1 BetrVG, sodass die Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes für die gelten und der Betriebsrat für sie zuständig ist. Welche Rolle der Betriebsrat beim Thema Homeoffice spielt, können Sie der Übersicht entnehmen.

HINWEIS

Gemäß § 2 Abs. 7 Satz 1 Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) sind Telearbeitsplätze vom Arbeitgeber fest eingerichtete Bildschirmarbeitsplätze im Privatbereich der Beschäftigten, für die der Arbeitgeber eine mit den Beschäftigten vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit und die Dauer der Einrichtung festgelegt hat.

Übersicht: Beteiligungsrechte des Betriebsrats bei der Telearbeit

- Will der Arbeitgeber Telearbeit einführen, steht dem Betriebsrat gemäß § 90 BetrVG bereits im Planungsstadium ein Informations- und Beratungsrecht zu.
- Bei der Vereinbarung von Arbeitszeitregelungen für Telearbeitnehmer hat der Betriebsrat ein Mitspracherecht gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 2 und 3 BetrVG.
- Die Einführung bzw. Kündigung heimbasierter Telearbeit gilt immer als Versetzung im Sinne des § 95 Abs. 3 BetrVG, die ohne die Zustimmung des Betriebsrats nicht einseitig vom Arbeitgeber veranlasst werden darf (LAG Düsseldorf, Urteil vom 10.09.2014, Az.: 12 Sa 505/14).
- Der Betriebsrat kann gemäß § 93 BetrVG vom Arbeitgeber verlangen, im Betrieb zu besetzende Telearbeitsplätze betriebsintern auszuschreiben.
- Der Betriebsrat sollte darauf drängen, mit dem Arbeitgeber eine Betriebsvereinbarung zur Telearbeit zu gestalten.
- Der Betriebsrat kann nach § 97 Abs. 2 BetrVG Qualifizierungsmaßnahmen für den Fall verlangen, dass sich die Anforderungen an die Tätigkeit am Telearbeitsplatz ändern und die Kenntnisse und Fähigkeiten des Telearbeiters nicht ausreichen, um die neue Aufgabe zu erfüllen. ■

Betriebe mit Kinderbetreuung haben Wettbewerbsvorteil



© Redaktionsbüro Schneider/
gettyimages.de/Gpointstudio

Für die meisten Beschäftigten mit Kind ist der Faktor Familienfreundlichkeit bei der Arbeitgeberwahl inzwischen ähnlich wichtig wie der Faktor Geld. Um im Wettbewerb um die besten Fachkräfte attraktiv zu bleiben, müssen die Unternehmen Rahmenbedingungen schaffen, die es den Beschäftigten ermöglichen, Familie und Job bestmöglich miteinander in Einklang zu bringen. Betriebe mit Kinderbetreuungsangeboten haben hier einen klaren Wettbewerbsvorteil.

Überprüfen Sie den Betreuungsbedarf in Ihrem Betrieb

Das Vorhandensein der Option, dass Beschäftigte bei ihrem Arbeitgeber eine betriebliche Kinderbetreuung in Anspruch nehmen können, ist ein wesentlicher Baustein zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Sinne des § 80 Abs. 1 Nr. 2b BetrVG. Ihre Aufgabe als Betriebsrat besteht in diesem Zusammenhang darin, zunächst den bestehenden Bedarf an Kinderbetreuung im Betrieb zu ermitteln. Zu diesem Zweck können Sie eine Mitarbeiterbefragung durchführen (vgl. Übersicht „Fragenkatalog zur betrieblichen Kinderbetreuung“).

sind vor allem die hohen Investitions- und Unterhaltskosten sowie der bürokratische Aufwand.

Diese Betreuungsmöglichkeiten stehen zur Wahl

Den Arbeitgebern bietet sich eine ganze Reihe von Möglichkeiten, die Beschäftigten bei der Kinderbetreuung zu unterstützen. Es muss nicht gleich die eigene Betriebskindertagesstätte sein. Es gibt auch mit weniger Aufwand verbundene Betreuungsangebote (vgl. Übersicht), die sich in der betrieblichen Praxis bewährt haben und für die Betriebe eine kostengünstigere Alternative zur betriebs-eigenen Kindertagesstätte darstellen.

Übersicht: Fragenkatalog zur betrieblichen Kinderbetreuung

- Wie viele Beschäftigte benötigen Kinderbetreuungsangebote?
- Für wie viele Kinder wird eine Betreuung benötigt und in welchem Umfang?
- Für welche Altersgruppen besteht Betreuungsbedarf?
- Welche Betreuungsart benötigen/wünschen sich die Beschäftigten (Kindergarten, Kinderkrippe, Kindertagespflege)?
- Welche Betreuungszeiten werden benötigt?
- Bevorzugen die Beschäftigten eher eine betriebsnahe oder eine wohnortnahe Betreuung?
- Woher kommen die Beschäftigten (in welchen Städten/Gemeinden wohnen sie)?
- Gibt es an den Wohnorten der Beschäftigten ausreichend Kinderbetreuungsmöglichkeiten?

Betriebseigene Kita gilt als kostenintensive Ideallösung

Die Entscheidung darüber, ob ein Betrieb eine eigene Kindertageseinrichtung betreiben will, obliegt allein dem Arbeitgeber. Sinnvoll ist das Betreiben einer betrieblichen Kita jedoch nur für Betriebe mit einer bestimmten Größe (Beschäftigtenzahl). Die Vorteile einer betriebseigenen Kita liegen auf der Hand: Kurze Wege, hohe Flexibilität, Wettbewerbsvorteil, stärkere Identifikation mit dem Betrieb. Die Nachteile einer betriebsinternen Lösung

! HINWEIS

Vielen berufstätigen Eltern ist erfahrungsgemäß bereits damit geholfen, dass ihnen der Arbeitgeber bei der Vermittlung von geeigneten Betreuungsangeboten hilft oder sie die Gewissheit haben, dass sie im (Betreuungs-)Notfall auf seine Unterstützung zählen können.

Die Auswahl des „richtigen“ Betreuungsangebotes hängt von verschiedenen Faktoren ab, in erster Linie jedoch von der Größe des Betriebes und der Anzahl der zu betreuenden Kinder.

Übersicht: Betrieblich unterstützte Betreuungsangebote

- Gemeinsame Kindertagesstätte in Kooperation mit anderen Unternehmen
- Erwerb von Belegplätzen in Kindertageseinrichtungen
- Sponsoring von Tagesbetreuungsplätzen
- Kindertagespflege
- betrieblich geförderte Elterninitiativen
- „Tagesmutterbörse“
- Notfallbetreuungsdienst
- Beauftragung von Familiendienstleistern ■

Unsere Antworten auf Ihre Fragen

Das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist facettenreich und vielfältig. Es umfasst z. B. die Bereiche Arbeitszeit, Telearbeit, Kinderbetreuung, Urlaubsplanung oder Pflege. Sowohl bei Arbeitgebern als auch Betriebsräten wirft die Herausforderung, die Familienfreundlichkeit zu verbessern, zahlreiche Fragen auf. In diesem Beitrag zeigen wir Ihnen einen Ausschnitt von Fragen zum Thema, die den Lesern unter den Nägeln brennt.

Betriebsrat kann Eltern-Kind-Büro nicht einfordern

Ein Betriebsratskollege aus einem anderen Betrieb erzählte mir, sein Arbeitgeber habe auf Drängen des Betriebsrats ein Eltern-Kind-Büro eingerichtet und sie hätten damit sehr gute Erfahrungen gemacht. Ich würde gerne von Ihnen wissen, was man unter einem Eltern-Kind-Büro versteht und auf welcher Rechtsgrundlage der Betriebsrat den Arbeitgeber zur Einrichtung einer solchen Institution bewegen kann.

Bei einem Eltern-Kind-Büro handelt es sich um ein Betreuungsangebot des Arbeitgebers an Beschäftigte mit Kindern, die einer Bürotätigkeit nachgehen. Es eröffnet die Möglichkeit, in Notfällen – wenn z. B. die regelmäßige Betreuung unvorhergesehen ausfällt – das Kind mit zur Arbeit zu bringen und selbst zu betreuen. Diese Maßnahme kann mit geringem Aufwand und kostengünstig umgesetzt werden. Die Entscheidung darüber, ein Eltern-Kind-Büro im Betrieb einzurichten, trifft allein der Arbeitgeber. Der Betriebsrat hat hier kein Mitspracherecht, kann aber dem Arbeitgeber auf Grundlage von § 80 Abs. 1 Nr. 2b BetrVG einen entsprechenden Vorschlag unterbreiten.

Stichhaltige Argumente für betriebliche Betreuungsangebote

Ich bin Mitglied des Betriebsrats in einem Unternehmen mit rund 500 Beschäftigten. Die Betreuungssituation am Standort ist verheerend. Es gibt schlichtweg zu wenige Betreuungsplätze. Kolleginnen und Kollegen berichten regelmäßig über dieses Problem. Wir im Gremium denken, wir können den berufstätigen Eltern im Betrieb helfen, indem wir ihnen betriebliche Betreuungsmöglichkeiten anbieten. Gleichzeitig erhöhen wir dadurch die Attraktivität des Unternehmens. Leider will unser Arbeitgeber davon nichts wissen und begründet seine ablehnende Haltung mit hohen Kosten. Haben Sie eine Idee, wie wir ihm die Idee der Schaffung betrieblicher Betreuungsangebote schmackhaft machen können?

Versuchen Sie als Betriebsratsgremium die Zweifel Ihres Arbeitgebers zu beseitigen, indem Sie ihm den durch die Investition in betriebliche Kinderbetreuungsangebote erzielbaren Mehrwert vor Augen führen, z. B.

- höhere Flexibilität der Beschäftigten durch Anpassung des Betreuungsangebotes an die Arbeitszeiten
- Verkürzung der Elternzeit
- Verringerung betreuungsbedingter Fehlzeiten
- Verbesserung des Betriebsklimas
- höhere Wettbewerbsfähigkeit durch zufriedene und motivierte Beschäftigte
- Stärkere emotionale Bindung der Beschäftigten an den Betrieb
- Steigerung der Attraktivität des Betriebes
- Imagegewinn für den Betrieb

Arbeitgeber muss Kosten für Kinderbetreuung von Betriebsräten übernehmen

Ich bin seit 2018 engagiertes Mitglied im Betriebsrat unseres Unternehmens. Ich habe zwei Kinder im Alter von zehn und zwölf Jahren und bin allein-erziehend. Nach meiner Wahl in das Gremium besuchte ich eine dreitägige Schulung „Grundlagen der Betriebsratsarbeit – die Betriebsverfassung im Überblick“. Der Veranstaltungsort befand sich 200 km von meinem Wohnort entfernt, sodass ich dort im Hotel übernachten musste. Die Betreuung meiner Kinder übernahm „unsere“ Tagesmutter, die meine Kinder von klein auf betreut. Die dafür anfallenden Kosten in Höhe von 300 € wollte ich von meinem Arbeitgeber erstattet bekommen. Dieser verweigerte jedoch die Übernahme der Betreuungskosten mit dem Argument, dass diese nicht erforderlich gewesen seien, weil ich mir auch eine Schulung in der Nähe meines Wohnortes hätte aussuchen können. Wie stehen meine Chancen, wenn ich das Geld einklage?

Ich finde es schade, dass sich Ihr Arbeitgeber weigert, Ihre Betreuungskosten zu übernehmen. Es wundert mich aber auch nicht, denn erfahrungsgemäß sträuben sich noch immer viele Arbeitgeber dagegen, durch die Betriebsratsarbeit entstandene Kosten zu übernehmen, obwohl sie gemäß



© Redaktionsbüro Schneider/
gettyimages.de/Jacob Wackenhause

**HINWEIS**

Der Tenor der BAG-Entscheidung bringt es wie folgt auf den Punkt: Der Arbeitgeber muss im erforderlichen Umfang die Kosten erstatten, die einem alleinerziehenden Betriebsratsmitglied während einer mehrtägigen auswärtigen Betriebsratsstätigkeit durch die Fremdbetreuung seiner minderjährigen Kinder entstehen (BAG, Beschluss vom 23.06.2010, Az.: 7 ABR 103/08).

§ 40 Abs. 1 BetrVG dazu verpflichtet sind. Die Erfolgsaussichten einer etwaigen Klage gegen Ihren Arbeitgeber schätze ich als gut ein. In einem ähnlich gelagerten Fall hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) einer Betriebsratsvorsitzenden Recht gegeben und den Arbeitgeber zur Zahlung der Betreuungskosten verurteilt. In den Entscheidungsgründen hieß es: Vom Arbeitgeber zu tragen sind aber Kosten, die einem Betriebsratsmitglied dadurch entstehen, dass es die Betreuung seiner minderjährigen Kinder für Zeiten sicherstellen muss, in denen es außerhalb seiner persönlichen Arbeitszeit Betriebsratsaufgaben wahrzunehmen hat. Das ergibt die verfassungskonforme Auslegung des § 40 Abs. 1 BetrVG. Das Betriebsratsmitglied befindet sich in einem solchen Fall in einer Pflichtenkollision zwischen seinen betriebsverfassungsrechtlichen Aufgaben und der Pflicht zur elterlichen Personensorge. Nach Art. 6 Abs. 2 GG sind Pflege und Erziehung der Kinder nicht nur „das natürliche Recht der Eltern“, sondern auch „die zuvörderst ihnen obliegende Pflicht“. Dementsprechend darf dem Betriebsratsmitglied durch die gleichzeitige Erfüllung beider Pflichten kein Vermögensopfer entstehen (siehe Hinweis).

Kein Mitbestimmungsrecht: Öffentliche Kita ist keine Sozialeinrichtung

Ich bin Betriebsratsmitglied in einem mittelständischen Unternehmen. Seit zehn Jahren existiert ein Betriebskindergarten, der anfangs den Kindern der Betriebsangehörigen vorbehalten war. Seit ca. drei Jahren werden immer mal wieder auch Kinder aufgenommen, von denen kein Elternteil für unser Unternehmen tätig ist. Wir im Betriebsrat haben diese Entscheidung des Arbeitgebers mitgetragen. Jetzt hat die Geschäftsleitung den Betriebskindergarten quasi umgewidmet, indem sie beschlossen hat, dass die Kita „als öffentliche Kindertagesstätte von Beschäftigten der Fa. _____ (Name der Firma) aber auch von nicht in der Fa. _____ (Name der Firma) beschäftigten Eltern genutzt werden kann.“ Diese komplette Öffnung des Betriebskindergartens für Externe geht uns im Betriebsrat zu weit. Wir sind der Meinung, dass uns der Arbeitgeber um Zustimmung hätte bitten müssen. Schließlich handelt es sich bei einem Betriebskindergarten doch um eine Sozialeinrichtung, die der Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG unterliegt, oder sehen wir das falsch?

Nein, das sehen Sie nicht falsch. Dennoch war Ihr Arbeitgeber meines Erachtens nicht dazu verpflichtet, Sie und Ihre Kolleginnen und Kollegen im Betriebsrat um Zustimmung zu bitten. Ein Betriebskindergarten ist zwar grundsätzlich eine Sozialeinrichtung im Sinne des § 87 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG. Da der Wirkungsbereich des Betriebskindergartens aber nicht auf Ihr Unternehmen beschränkt war, haben Sie kein Mitbestimmungsrecht. Laut BAG bestimmt der Betriebsrat nach § 87 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG grundsätzlich über Form, Ausgestaltung und Verwaltung einer Sozialeinrichtung mit. Voraussetzung ist jedoch, dass die Einrichtung typischerweise Betriebsangehörigen zugutekommt und nicht einem unbestimmten Personenkreis zugänglich ist. Dürfen – wie in Ihrem Fall – auch Kinder von Eltern, die nicht im Betrieb beschäftigt sind, die Kita besuchen, scheidet ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats aus (BAG, Beschluss vom 10.02.2009, Az.: 1 ABR 94/07).

Wer Pflegezeit in Anspruch nimmt ist vor Kündigung geschützt

Ich bin Betriebsratsvorsitzender bei einem Autzulieferer. Kürzlich kam ein Beschäftigter in die Betriebsratssprechstunde und teilte mir mit, dass seine Mutter einen Schlaganfall erlitten habe und nach einem Krankenhausaufenthalt und einer Reha bald nach Hause komme. Ihr Gesundheitszustand sei aber noch nicht so stabil, dass sie alleine zurechtkomme. Deshalb wolle er sich in nächster Zeit „fulltime“ persönlich um sie kümmern. Er bat mich darum, ihm Möglichkeiten aufzuzeigen, wie er sich für ein paar Wochen oder Monate um seine Mutter kümmern kann, ohne Angst um seinen Job haben zu müssen. Was soll ich dem Kollegen antworten?

Sie können dem Beschäftigten den Vorschlag unterbreiten, Pflegezeit in Anspruch zu nehmen. Arbeitnehmer haben gemäß den §§ 3 und 4 des Pflegezeitgesetzes (PflegeZG) Anspruch auf eine bis zu sechsmonatige teilweise oder vollständige (unentgeltliche) Freistellung von der Arbeitspflicht, wenn sie einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegen (Pflegezeit). Voraussetzung hierfür ist, dass im Unternehmen mindestens 16 Arbeitnehmer beschäftigt sind. Zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer wird eine schriftliche Vereinbarung über Umfang und Art der Freistellung für die Pflege erstellt. Beschäftigte, die sich nach dem Pflegezeitgesetz freistellen lassen, haben einen Anspruch auf Förderung durch ein zinsloses Darlehen, das zur besseren Abfederung des Lebensunterhalts direkt beim Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (BAFZA) beantragt werden kann. Das Darlehen wird in monatlichen Raten ausbezahlt und deckt regelmäßig die Hälfte des durch die Arbeitszeitreduzierung fehlenden Nettogehalts ab. Um seinen Job muss sich Ihr Kollege keine Sorgen machen, denn während der Inanspruchnahme der Pflegezeit besteht ein Sonderkündigungsschutz. ■

IMPRESSUM

WEKA MEDIA GmbH & Co. KG
Römerstraße 4, 86438 Kissing
Tel.: 08233 23-4000, Fax: 08233 23-7400
E-Mail: service@weka.de
Internet: www.weka.de

Persönlich haftende Gesellschafterin:

WEKA MEDIA Beteiligungs-GmbH,
Sitz in Kissing

Geschäftsführung:

Stephan Behrens, Michael Bruns, Kurt Skupin

Chefredaktion und Satz: Daniel Roth, Redakti-

onsbüro Schneider, Zusmarshausen (v.i.S.d.P.)

Objektleitung: Petra Rubner

Druck: SAXOPRINT GmbH, Enderstr. 92 c,
01277 Dresden, saxoprint.de

Erscheinungsweise: 14-täglich

Alle Angaben im „Urteils-Ticker BETRIEBSRAT“ wurden mit äußerster Sorgfalt ermittelt und überprüft. Sie basieren jedoch auf der Richtigkeit uns erteilter Auskünfte und unterliegen Veränderungen. Eine Gewähr kann deshalb nicht übernommen werden, auch nicht für telefonisch erteilte Auskünfte. Wiedergabe – auch auszugsweise – nur mit schriftlicher Einwilligung des Herausgebers.

ISSN: 1862-3336