15. Jahrgang • Ausgabe 11/2021

BetriebsVereinbarung AKTUELL

Unabhängiger Praxis-Informationsdienst für erfolgreiche Betriebsräte

Beim Thema Urlaub sind Sie als Betriebsrat mit an Bord

Sehr geehrte Betriebsrätin, sehr geehrter Betriebsrat!

Ihr Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 5 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) besteht in jedem Einzelfall. Es geht um das Thema Urlaub. Denn auch wenn es nur um den Urlaub einer Kollegin oder eines Kollegen geht, liegt bereits ein kollektiver Bezug vor. Schließlich werden durch den Urlaub die Belange anderer Beschäftigter – man kann es nicht anders sagen – berührt.

Mit seinem Beschluss hat das Landesarbeitsgericht (LAG) Berlin-Brandenburg auf wunderbare Weise Klartext gesprochen (24.6.2021, Az: 27 TaBV 785/21). Sie sprechen also auch beim Urlaub einzelner Beschäftigter mit. Kommt keine Einigung zustande, können Sie die Einigungsstelle anrufen.

Da 2022 ein Jahr mit zahlreichen Brückentagen wird, ist dieser Beschluss von außerordentlicher Wichtigkeit. Gehen Sie deshalb frühzeitig auf Ihren Arbeitgeber zu. Stellen Sie ihm diese Entscheidung vor. Und legen Sie dann gemeinsam fest, wie 2022 bei Streit zum Thema Urlaub verfahren wird. Denn dieser wird angesichts der besonderen Brückentagen-Situation 2022 ganz sicher kommen.

Mit besten Grüßen

Andrea Einziger
Chefredakteurin

Im Brennpunkt

An dieser Betriebsvereinbarung kommt jetzt kein Arbeitgeber mehr vorbei

Immer mehr Unternehmen haben sich dazu entschieden, ihren Beschäftigten auch zukünftig Homeoffice zu ermöglichen – und zwar im Rahmen alternierender Telearbeit. Pünktlich dazu hat die Recruiting-Software-Firma Softgarden die Ergebnisse einer neuen Studie veröffentlicht, die unterstreicht, wie wichtig solche Angebote für Beschäftigte wie für Arbeitgeber gleichermaßen sind.

Wichtigste Erkenntnis: Acht von zehn Befragten bevorzugen eine Kombination von Heim- und Präsenzarbeit. Ausschließliches Arbeiten im Homeoffice finden nur acht Prozent erstrebenswert. Ein klares Argument für alternierende Telearbeit, also jene Form, bei der sich Präsenztage im Betrieb mit Homeoffice-Tagen abwechseln.

Die Studie zeigt auch, dass es weder auf Seiten der Arbeitgeber noch auf Seiten der Beschäftigten eine klare Präferenz für eine starre Verteilung, also beispielsweise drei Tage im Betrieb, zwei Tage Homeoffice als feste Verteilung, gibt. Die Mehrheit der befragten Bewerberinnen und Bewerber möchte das gerne flexibel handhaben – was sich mit den Vorstellungen der meisten im Rahmen der Studie befragten Arbeitgeber und Personalabteilungen deckt.

Große Unternehmen preschen vor

Microsoft, VW, Mercedes, Siemens … große Unternehmen in Deutschland preschen beim Thema alternierende Telearbeit vor.

Beispiel VW: Bei Volkswagen haben Betriebsrat und Firmenleitung eine Reihe neuer Regeln für das mobile Arbeiten von zu Hause oder unterwegs beschlossen. Damit sollen Beschäftigte in Bereichen, in denen dies umsetzbar ist, bis zu vier „mobile Arbeitstage“ pro Woche nehmen können.

Beispiel Deutsche Bank: Bei der Deutschen Bank können Beschäftigte bis zu drei Tage pro Woche im Homeoffice verbringen.

Beispiel Porsche AG: Die Porsche AG hat zum 1.11. ihre neue Betriebs-

Lesen Sie in dieser Ausgabe:

Im Brennpunkt – An dieser Betriebsvereinbarung kommt jetzt kein Arbeitgeber mehr vorbei . . . 1
✍ **Betriebsvereinbarung Alternierende Telearbeit und Homeoffice** 2
Aktuelles BAG-Urteil – Mehrarbeit ist für Schwerbehinderte tabu – Rufbereitschaft nicht . . . 3
Praxis-Knowhow – Für viele Azubis endet bald die Probezeit. Schauen Sie als Betriebsrat genau hin! 4
✍ **Muster-Betriebsvereinbarung Ausbildung in unserem Betrieb** 5
Leser-Forum –
Unser Arbeitgeber will bei der betrieblichen Altersvorsorge neue Mitarbeiter ab 55 ausschließen. Darf er das? / Es wird immer schlimmer. Was können wir gegen Rechtsradikalismus im Betrieb tun? . . 6
Aktuelles zur AU-Bescheinigung – Telefonische Krankschreibung vorerst bis 31.12.2021 . . . 8
Änderung bei Sachbezügen – Betriebsvereinbarungen anpassen? Was ab 1.1.2022 für steuerfreie Gutscheine gilt 8

vereinbarung zum mobilen Arbeiten umgesetzt. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus dem Verwaltungsbereich dürfen ganztägig an bis zu zwölf Tagen im Monat mobil – also beispielsweise vom Homeoffice aus, arbeiten.

Es gibt inzwischen unzählige Beispiele von Unternehmen, die solche Optionen anbieten. Und Ihr Arbeitgeber sollte sich das tunlichst auch überlegen. Denn:

Die Jobplattform Indeed hat eine interessante Analyse gestartet. Sie wollte wissen, was Bewerberinnen und Bewerber insbesondere suchen – also von potenziellen Arbeitgebern erwarten. Ergebnis:

Seit dem Ende der Homeoffice-Pflicht Anfang Juli ist der Anteil der Suchanfragen auf der Plattform, die explizit nach einer Stelle mit Homeoffice-Option suchen, stark angestiegen. Im Vergleich zum Niveau vor der Corona-Pandemie hat er sich mehr als verdoppelt. Das gilt wiederum auch für den Anteil der Stellenanzeigen mit Homeoffice-Option.

Kurzum: Arbeitgeber, die attraktiv für Bewerberinnen und Bewerber sein wollen, kommen nicht umhin, Homeoffice-Angebote zu machen. Das macht eine Betriebsvereinbarung zu diesem Thema so wichtig.

Meine Empfehlung

Orientieren Sie sich am folgenden Muster. Es beinhaltet die wichtigsten Regelungen – und kann leicht von Ihnen an die betrieblichen Bedürfnisse vor Ort angepasst werden.

Betriebsvereinbarung Alternierende Telearbeit und Homeoffice

§ 1 – Geltungsbereich

1. Diese Betriebsvereinbarung gilt für alle unbefristet beschäftigten Mitarbeiter der Firma, sofern sie nicht leitende Angestellte gemäß § 5 Abs. 3 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) sind.
2. Der arbeits- und sozialversicherungsrechtliche Status der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bleibt unverändert.
3. Im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen besteht bei Unfällen am häuslichen Arbeitsplatz Versicherungsschutz durch die Berufsgenossenschaft.
4. Betriebliche Regelungen gelten uneingeschränkt, sofern in dieser Betriebsvereinbarung keine anderweitigen Regelungen getroffen werden und sie auf häusliche Arbeitsplätze anwendbar sind.
5. Telearbeit kommt nur für solche Arbeitsplätze und -aufgaben bzw. -inhalte infrage, die für die Durchführung von Telearbeit geeignet sind. Die Arbeitsleistung mittels alternierender Telearbeit muss dabei entweder elektronisch messbar, auswertbar oder in anderer Weise überprüfbar sein. Die Ergebnisse müssen dabei für den Mitarbeiter und seinen Vorgesetzten transparent einsehbar sein.
6. Ziel der Auswertbarkeit und Transparenz ist es, die Wirtschaftlichkeit, Produktivität und Einsatzplanung der Telearbeit zu überprüfen. Aus den Ergebnissen dieser Kontrollen werden keine arbeitsrechtlichen Konsequenzen oder Maßnahmen abgeleitet.

§ 2 – Antragstellung

1. Anträge auf Einrichtung eines alternierenden Telearbeitsplatzes sind über den Vorgesetzten an die Personalabteilung zu richten. Ein Vorgespräch über einen eventuell einzurichtenden Telearbeitsplatz zwischen Mitarbeiter und Vorgesetztem ist nicht als Antrag im Sinne dieser Betriebsvereinbarung zu werten.
2. Der Antrag enthält einen Fragebogen zur alternierenden Telearbeit. Ein Muster des Antrags ist als Anlage dieser Vereinbarung beigefügt.
3. Alle Anträge sind zunächst auf zwei Jahre befristet. Spätestens drei Monate vor Ende der befristet genehmigten alternierenden Telearbeit kann ein Verlängerungsantrag, wiederum für maximal zwei Jahre, schriftlich gestellt werden.
4. Die abschließende Entscheidung über die Möglichkeit der Einrichtung eines alternierenden Telearbeitsplatzes trifft die Personalabteilung.
5. Wird dem Antrag seitens der Firma nicht zugestimmt, wird der Antragsteller zu einem Erörterungsgespräch in die Personalabteilung gebeten. Das Gespräch wird von dem Leiter der Personalabteilung unter Hinzuziehung des direkten Vorgesetzten des Antragstellers geführt. In diesem Gespräch werden dem Antragsteller die Ablehnungsgründe erläutert.

§ 3 – Persönliche und sachliche Voraussetzungen

Grundsätzlich kann ein alternierender Telearbeitsplatz eingerichtet werden, wenn folgende Voraussetzungen vorliegen:

Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter hat die Einarbeitungsphase abgeschlossen, ist selbstständiges Arbeiten gewohnt und bringt die nötige Selbstdisziplin auf, um mit der neuen Arbeitsform verantwortlich umzugehen. Individuelle Leistungsbereitschaft und Qualität der Arbeitsergebnisse sind die Voraussetzungen für eine positive Entscheidung.

Die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter hat zu Hause die Möglichkeit, einen Arbeitsplatz einzurichten.

Die Einrichtung und Unterhaltung des alternierenden Telearbeitsplatzes sind für das Unternehmen technisch möglich und wirtschaftlich sinnvoll. Außerdem sind die Aufgaben und der Arbeitsplatz des Mitarbeiters/der Mitarbeiterin aus betrieblicher Sicht dafür geeignet.

§ 4 – Betriebliche Arbeitszeit

1. Für die Dauer der Arbeitszeit, auch am häuslichen Arbeitsplatz, sind die tariflichen und gesetzlichen Bestimmungen des Arbeitsschutzes (z. B. des Arbeitszeitgesetzes) einzuhalten.
2. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind nicht verpflichtet, außerhalb ihrer Arbeitszeiten oder während der Pausen die Arbeitsmittel zu benutzen bzw. eingeschaltet zu lassen. Die Bestimmungen der Betriebsvereinbarung über die betriebliche Arbeitszeit sind auch bei der Arbeit an häuslichen Arbeitsplätzen anzuwenden.

   Der Arbeitszeitrahmen liegt während der Arbeit am häuslichen Arbeitsplatz von Montag bis Freitag zwischen 6 und 20 Uhr. Der Mitarbeiter erfasst die Arbeitszeit am häuslichen Arbeitsplatz manuell.

§ 5 – Beendigung der Arbeit am häuslichen Arbeitsplatz

Die häusliche Arbeit kann nach Einrichtung des häuslichen Arbeitsplatzes von beiden Seiten mit einer Frist von … (zwei Monaten) und ohne Angabe von Gründen gekündigt werden. Die Möglichkeit einer außerordentlichen Kündigung aus wichtigem Grund bleibt unberührt.

§ 6 – Schlussbestimmungen

Gesetzliche und tarifvertragliche Regelungen, die den Anwendungsbereich dieser Betriebsvereinbarung treffen, gehen vor. Diese Vereinbarung tritt mit Unterzeichnung in Kraft. Sie kann mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden. Eine Nachwirkung wird ausgeschlossen.

Ort, Datum, Unterschriften

Aktuelles BAG-Urteil

Mehrarbeit ist für Schwerbehinderte tabu – Rufbereitschaft nicht

„Schwerbehinderte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben keinen Anspruch gemäß § 207 SGB IX i. V. m. § 151 Abs. 1 und Abs. 3 SGB IX, insgesamt – in jeder denkbaren Fallkonstellation – von Bereitschaftszeiten befreit zu werden. Die Vorschrift verbietet lediglich die Anordnung von Mehrarbeit; dies führt nicht automatisch zu einer Herausnahme aus jeder Form von Bereitschaftszeiten". So das Bundesarbeitsgericht (BAG) in seiner jetzt veröffentlichten Entscheidung vom 27.7.2021, Az: 9 AZR 448/20.

Mehrarbeit ist jede über die gesetzliche regelmäßige Arbeitszeit des § 3 Satz 1 Arbeitszeitgesetz (ArbZG) hinausgehende Arbeitszeit. Diese beläuft sich auf werktäglich acht Stunden. Es gilt ein 6-Tage-Zeitraum, denn Werktag ist jeder Kalendertag, der kein Sonntag oder gesetzlich festgelegter Feiertag ist.

Heißt im Klartext: Wird die werktägliche Arbeitszeit von acht Stunden oder die Verteilung der Arbeitszeit auf sechs Tage in der Woche überschritten, liegt Mehrarbeit im Sinne von § 207 Neuntes Sozialgesetzbuch (SGB IX) vor.

Folge: Auch ein schwerbehinderter Mensch ist grundsätzlich zur Leistung von Bereitschaftszeiten in der Sechstagewoche verpflichtet, soweit damit keine Mehrarbeit verbunden ist.

Das Urteil zeigt: Schwerbehinderte Menschen brauchen besonderen Schutz. Zumal gerade das Landesarbeitsgericht (LAG) in Köln entschieden hat: Die Amtszeit der Schwerbehindertenvertretung endet, wenn der Schwellenwert gemäß § 177 Abs. 1 SGB IX unterschritten wird. Wenn also weniger als fünf schwerbehinderte Menschen dauerhaft beschäftigt werden (Beschluss vom 31.8.2021, Az: TaBV 19/21).

Das sind Ihre Aufgaben im Zusammenhang mit schwerbehinderten Kolleginnen und Kollegen

Ihre Aufgabe in Bezug auf die Beschäftigung schwerbehinderter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist vor allem, die Eingliederung zu fördern (§ 80 Abs. 1 Nr. 4 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG), § 176 SGB IX). Das heißt, dass Sie darauf achten müssen, dass Ihr Arbeitgeber die ihm obliegenden Verpflichtungen nach §§ 154 f., 164 und 167 SGB IX erfüllt.

Sonderrechte schwerbehinderter Kolleginnen und Kollegen

Sind die schwerbehinderten Mitarbeiter einmal eingestellt, dann geht es darum, dass Sie dafür sorgen, dass Ihr Arbeitgeber die Rechte dieser Kolleginnen und Kollegen achtet. Diese Aufgabe sollten Sie als Betriebsrat sehr ernst nehmen. Denn Sie haben vielfältige Möglichkeiten, Einfluss zu nehmen.

Und nicht zu vergessen: Ihre schwerbehinderten Kolleginnen und Kollegen haben häufig trotz großer Motivation mit Ablehnung zu kämpfen. Ein Grund dafür ist sicherlich, dass für sie im Beschäftigungsverhältnis eine ganze Reihe Sonderrechte gelten. So haben sie z. B. einen Anspruch auf einige Tage zusätzlichen Urlaub, können nicht gezwungen werden, Überstunden zu leisten, und genießen besonderen Kündigungsschutz.

Als Betriebsrat ist es Ihre Aufgabe in allen Dingen, die die schwerbehinderten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Ihrem Unternehmen betreffen, eng mit der Schwerbehindertenvertretung zusammenzuarbeiten.

Das heißt auch, dass die Schwerbehindertenvertretung das Recht hat, an allen Ihren Betriebsrats- sowie Ausschusssitzungen (Wirtschafts- und Arbeitsschutzausschuss, § 177 Abs. 4 SGB IX) beratend teilzunehmen. Das Teilnahmerecht gilt also nicht nur für Sitzungen, in denen Fragen behandelt werden, die schwerbehinderte Menschen betreffen.

Außerdem ist die Schwerbehindertenvertretung zu den Monatsbesprechungen (§ 74 Abs. 1 BetrVG) zwischen Ihnen und Ihrem Arbeitgeber hinzuzuziehen. Denn Ziel dieser Besprechungen ist es, Verständigung über strittige Fragen zu erzielen. Die Schwerbehindertenvertretung ist deshalb bei diesen Meinungsbildungs- und Entscheidungsprozessen mit einzubeziehen (§ 178 Abs. 5 SGB IX).

Beachten Sie: Das Teilnahmerecht besteht unabhängig davon, ob für die einzelne Besprechung die Behandlung von Angelegenheiten schwerbehinderter Menschen vorgesehen ist oder nicht.

Wichtig:

- Die Vertreter der behinderten Menschen können außerdem beantragen, Angelegenheiten, die einzelne schwerbehinderte Menschen oder schwerbehinderte Menschen als Gruppe betreffen, auf die Tagesordnung der nächsten Sitzung zu setzen.
- Die Schwerbehindertenvertretung kann beantragen, einen Beschluss von Ihnen auszusetzen, wenn sie glaubt, dass damit eine Beeinträchtigung wichtiger Interessen von schwerbehinderten Menschen verbunden ist.

Beispiel

Sie wollen einen Teil des Firmenparkplatzes begrünen, um den Kolleginnen und Kollegen einen Ruheraum im Freien zu schaffen. Dafür aber würden Parkplätze wegfallen. Auch welche für schwerbehinderte Menschen.

Folge: Hier müssen Sie zwingend die Schwerbehindertenvertretung mit einbeziehen, um gemeinsam mit ihr eine Lösung zu finden!

Praxis-Knowhow

Für viele Azubis endet bald die Probezeit. Schauen Sie als Betriebsrat genau hin!

Bald ist es soweit: Für die Auszubildenden, die im Sommer begonnen haben, endet die Probezeit. Bevor es zu überhasteten Trennungen kommt, schauen Sie als Betriebsrat genau hin. Doch der Reihe nach!

Ein Berufsausbildungsverhältnis beginnt nach § 20 Berufsbildungsgesetz (BBiG) mit einer Probezeit. Sie muss einen Monat und darf höchstens vier Monate betragen. Während der Probezeit kann das Ausbildungsverhältnis von beiden Seiten ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist und ohne Angabe von Gründen schriftlich gekündigt werden (§ 15 Abs. 1 und 3 BBiG). Nach Ablauf der Probezeit kann Ihr Arbeitgeber das Ausbildungsverhältnis nur noch außerordentlich kündigen (§ 15 BBiG).

Wichtig: Auch wenn die Auszubildenden in der Probezeit noch keinen Kündigungsschutz genießen, hat Ihr Arbeitgeber auf jeden Fall die Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) zu beachten. Sie sind als Betriebsrat nach § 102 BetrVG vor jeder Kündigung anzuhören. Das gilt genau so für Kündigungen gegenüber Auszubildenden – auch in der Probezeit. Ihr Arbeitgeber hat Ihnen detailliert die ihm bekannten Sozialdaten und die Kündigungsgründe mitzuteilen. Andernfalls ist die Kündigung unwirksam.

Meine Empfehlung

Warten Sie nicht ab, bis Ihr Arbeitgeber Sie mit einer Kündigung konfrontiert. Noch ist Zeit, sich um die Wackelkandidaten zu kümmern. Fragen Sie also aktiv nach, ob es „Wackelkandidaten“ gibt, und diskutieren Sie mögliche Maßnahmen, mit denen auch die Wackelkandidaten über die Hürde Probezeit geführt werden können. Bringen Sie aktiv Vorschläge ein. Zum Beispiel:

1. Dem Azubi wird reiner Wein eingeschenkt

Nicht alle Azubis können ihre Leistung und ihr Verhalten selbst richtig einschätzen. Daher ist es wichtig, den jungen Menschen in den persönlichen Gesprächen, die Ihr Arbeitgeber bzw. seine Ausbilder während der Probezeit mit ihnen führt, reinen Wein einzuschenken. Wer auf einem guten Weg ist, der sollte dies auch wissen und damit Selbstvertrauen entwickeln. Ist Ihr Arbeitgeber noch nicht 100%ig von einem Azubi und seiner Eignung für den Beruf überzeugt, sollte ihm das auch gesagt werden. Wichtig hierbei: Dem Azubi aufzeigen, wo er sich noch entwickeln müsste. So erhält er die Möglichkeit zu zeigen, was tatsächlich in ihm steckt. Wichtig ist dabei: Dem Azubi werden konkret die Tätigkeiten und Verhaltensweisen benannt, bei denen die Ausbilder Steigerungspotenzial sehen.

2. Ausbildungsumfeld wechseln

Eine Probezeit von maximal vier Monaten ist nicht besonders lang. Das gilt auch aus der Sicht eines Auszubildenden, der auf der Kippe steht. Er muss sich während dieser Zeit in einer der zwei Ausbildungsabteilungen beweisen, die er im Normalfall während dieser Zeit besucht. Wenn dies nicht ganz problemlos funktioniert, kann das natürlich an der generellen Eignung des Auszubildenden liegen – muss es aber nicht. Möglicherweise haben dem Azubi die ersten Ausbildungsabteilungen nicht gelegen, da er seine Stärken in anderen Bereichen hat.

Beispiel

Ein kaufmännischer Azubi soll zu Beginn der Ausbildung in marketingorientierten Abteilungen ausgebildet werden. Gefragt sind dort vor allem Kommunikationsstärke, eine gewisse Affinität zur Werbung und gute Fremdsprachenkenntnisse. Dieser Azubi hat seine Stärken nach eigenen Angaben im Umgang mit Zahlen, kann dies – aufgrund des organisatorischen Ablaufs der Ausbildung – zu Beginn der Ausbildung aber nicht zeigen.

In solchen Fällen wäre es für alle Seiten das Beste, wenn der Azubi in den letzten Wochen der Probezeit sein Können in einem anderen Arbeitsumfeld unter Beweis stellen könnte. Eine kurzfristige Umstellung des Ausbildungsplans ist dann ratsam. Selbstverständlich steht der Wackelkandidat, dem damit eine zusätzliche Chance eingeräumt wurde, unter besonderer Beobachtung.

3. Ein runder Tisch hilft bei sehr knappen Entscheidungen

Ist die Entscheidung wenige Tage vor Ende der Probezeit noch immer offen, dann sollte Ihr Arbeitgeber nicht „einfach so“ kündigen. In anderen Unternehmen hat es sich bewährt, in solchen Fällen einen runden Tisch einzuberufen um alle relevanten Meinungen einzuholen. Hintergrund: Im Laufe der ersten Monate hatte der Auszubildende mit einigen Menschen zu tun, die erfahren genug sind, seine Leistung zu beurteilen. Fachausbilder, die den Auszubildenden angeleitet haben. Vorgesetzte und Kollegen. Sie als Betriebsrat. Gemeinsam können Sie wichtige Fakten zum Gesamtbild des Azubis beitragen.

Praxis-Tipp

Schlagen Sie als Betriebsrat vor, dass zusätzlich das Votum des Klassenlehrers der Berufsschule eingeholt wird. Seine Einschätzung der Fähigkeiten hinsichtlich der Fachtheorie und der Verhaltensweise im Schulumfeld ist ebenfalls wichtig.

Was ich Ihnen grundsätzlich empfehle: Schließen Sie zum Thema Ausbildung eine Betriebsvereinbarung – auch um gewisse Qualitätsstandards durchzusetzen. Azubis sind inzwischen ein rares Gut geworden und können sich ihre Ausbildungsbetriebe nahezu frei aussuchen. Hier haben naturgemäß Betriebe dann die Nase vorne, die für ihre gute Ausbildungsqualität bekannt sind. Bringen Sie deshalb bei Ihrem Arbeitgeber ruhig einmal die folgende Betriebsvereinbarung ins Spiel:

Muster-Betriebsvereinbarung Ausbildung in unserem Betrieb

§ 1 – Geltungsbereich

Die Betriebsvereinbarung gilt räumlich: für …, persönlich: für alle gewerblichen, kaufmännischen und technischen Auszubildenden im Sinne des Berufsbildungsgesetzes sowie alle weiteren zur Berufsausbildung beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

§ 2 – Grundsätze

Die Ausbildungsleitung verpflichtet sich, jedem Auszubildenden zu Beginn der Berufsausbildung einen Ausbildungsrahmenplan der IHK und einen zeitlich und sachlich gegliederten Ausbildungsplan auszuhändigen. Mit Inkrafttreten dieser Betriebsvereinbarung verpflichtet sich die Ausbildungsleitung, den Abteilungen den entsprechenden Qualifikations- und Förderbogen auszuhändigen.

Das Qualifikations- und Fördersystem soll die erfolgreiche Berufsausbildung im fachlichen und im überfachlichen Bereich gewährleisten. Neben den fachlichen Kompetenzen sind auch personale Selbstständigkeit und soziale Kompetenzen von besonderer Bedeutung, um die Auszubildenden in ihrem Lernverhalten auf die Gegebenheiten des Berufslebens und die des Betriebes vorzubereiten. Die Sicherstellung dieser Ziele erfolgt durch Kontrollen des Ausbildungsstandes und Förderung der Qualifikation und Lernziele. Die Auszubildenden erhalten eine Kopie über ihren individuellen Ausbildungsstand.

Bei der Vermittlung der Ausbildungsinhalte werden fachliche und übergreifende Qualifikationen in konkreten Arbeitssituationen und -aufgaben systematisch zusammengeführt und miteinander verknüpft. Die Lern- und Qualifikationsziele sind im betrieblichen Ausbildungsplan für die einzelnen Ausbildungsabschnitte festgelegt. Sie sind aus dem für den jeweiligen Beruf gültigen Ausbildungsrahmenplan abgeleitet und ständig den Gegebenheiten der Berufsausbildung mit Zustimmung des Betriebsrats anzupassen.

§ 3 – Beurteilungsgrundlage

Die für die einzelnen Ausbildungsabschnitte im Ausbildungsplan festgelegten Lern- und Qualifikationsziele werden in einem jeweiligen Qualifikations- und Förderbogen dokumentiert, hierauf bezieht sich der jeweilige Qualifikations- und Förderbogen.

Anhand objektiver Beurteilungsmerkmale wird die Fachkompetenz beurteilt. Die Methodenkompetenz wird anhand der vorgegebenen Lernziele überprüft. Die Sozialkompetenz wird durch Gruppengespräche, Gruppenarbeit in Form der Planung, Durchführung, Auswertung und der kritischen Nachbetrachtung von Projektarbeit, die der Ausbilder moderiert, gefördert. Sozialkompetenz darf nicht beurteilt werden.

§ 4 – Ausbildungsablauf

Sollten Veränderungen im Ausbildungsablauf der folgenden Ausbildungsberufe die Formulierung ergänzender Ausbildungsziele notwendig machen, so bedarf es hierzu der Zustimmung des Betriebsrats.

§ 5 – Ausbilder/Ausbildungsbeauftragte

Dem Betriebsrat sind alle Ausbilder (haupt- und nebenberuflich) und Ausbildungsbeauftragten schriftlich zu benennen. Neu einzustellende hauptberufliche sowie neu betrieblich eingesetzte hauptberufliche Ausbilderinnen und Ausbilder haben nach § 30 BBiG ihre Eignung entsprechend der Ausbildereignungsverordnung nachzuweisen. Das Gleiche gilt für die im Betrieb beschäftigten Ausbildungsbeauftragten.

Die den Betriebsrat benannten haupt- und nebenberuflichen Ausbilderinnen und Ausbilder werden entsprechend ihrer Ausbildungsaufgabe im erforderlichen Maße durch geeignete innerbetriebliche bzw. außerbetriebliche Weiterbildungsmaßnahmen auf die Vermittlung der Fertigkeiten, Kenntnisse und Qualifikationen vorbereitet. Um auch auf Dauer eine den Anforderungen der Neuordnung entsprechende Ausbildung zu gewährleisten, ist es notwendig, allen haupt- und nebenberuflichen Ausbilderinnen und Ausbildern eine fachliche und pädagogische Weiterbildung zu garantieren.

Der jährliche Weiterbildungsbedarf wird zwischen Ausbildungsleitung, Betriebsrat (Berufsbildungsausschuss) und der Jugend- und Auszubildendenvertretung beraten. Alle sechs Monate soll ein Gespräch zwischen Ausbildungsleitung, Ausbildungsbeauftragten, Jugend- und Auszubildendenvertretung und Betriebsrat (Berufsbildungsausschuss) stattfinden.

§ 6 – Fachliche und pädagogische Betreuung der Auszubildenden

Um die Qualität der Ausbildung zu sichern, sind die Ausbildungsgruppen zahlenmäßig so zusammenzusetzen, dass entsprechend der Ausbildungsinhalte eine gute fachliche und pädagogische Betreuung erreicht wird. Das Verhältnis hauptberuflicher Ausbilderinnen und Ausbilder zu Auszubildenden in den jeweiligen Ausbildungsgruppen soll 1: 12 nicht überschreiten. Die Ausbildungsmittel sind für alle Ausbildungsberufe ständig und zu Beginn der Ausbildung kostenlos zur Verfügung zu stellen.

§ 7 – Ausbildungsstandkontrolle/Zeiträume

Die Überprüfung des Ausbildungsstandes nimmt der für den jeweiligen Ausbildungsabschnitt verantwortliche Ausbilder/die verantwortliche Ausbilderin bzw. die oder der Ausbildungsbeauftragte in Absprache mit den Auszubildenden vor. Die Kontrolle der Ausbildungsziele erfolgt entsprechend der in der Anlage beigefügten Qualifikations- und Förderbogen. Sie sind Bestandteil der Betriebsvereinbarung. Der Qualifikations- und Förderbogen darf nicht in der Personalakte abgelegt werden. Ein ausgefüllter Qualifikations- und Förderbogen darf nur für den Auszubildenden kopiert oder vervielfältigt werden.

§ 8 – Ausbildungsgespräch

Die Auszubildenden sind zu Beginn der Ausbildung über die Grundsätze und das Verfahren des Qualifikations- und Förderbogens unter Beteiligung des Betriebsrats (Berufsbildungsausschusses) und der Jugend- und Auszubildendenvertretung zu informieren. Der Ausbilder muss mit dem Auszubildenden zum Abschluss des Ausbildungsabschnittes das Ergebnis des Qualifikations- und Förderbogens besprechen.

Der Auszubildende erhält die Möglichkeit, zum Ausbildungsgespräch unabhängig Stellung zu nehmen. Diese Stellungnahme wird in schriftlicher Form an die Ausbildungsleitung weitergeleitet. Diese hat, wenn nötig, Konsequenzen zu ziehen (Gespräche mit den Beteiligten unter Teilnahme JAV/BR). § 84 BetrVG (Beschwerderecht) ist hiervon nicht berührt. Auf Wunsch des Auszubildenden müssen Streitfälle, die sich aus dem Qualifikations- und Förderbogen ergeben, in einer paritätisch besetzten Kommission (Betriebsrat und Ausbildungsleitung) behandelt und geregelt werden.

§ 9 – Förderungsmaßnahmen

Wurde das Lernziel nur teilweise erreicht, müssen von der Ausbildungsleitung Maßnahmen zur Förderung eingeleitet werden. Handelt es sich um überbetriebliche oder außerbetriebliche Maßnahmen, so müssen diese mit dem Betriebsrat (Berufsbildungsausschuss) und der Jugend- und Auszubildendenvertretung abgestimmt werden. Die jeweilige Maßnahme ist dem Auszubildenden zu erläutern. Bei der Stellungnahme »Ausbildungsziele nicht erreicht«, sind hierzu Erläuterungen über Art und Umfang anzugeben. Wurden Ausbildungsziele nicht erreicht, so sind Vorschläge für entsprechende Maßnahmen zur Beseitigung der Mängel auszuführen.

§ 10 – Aufbewahrung

Die Qualifikations- und Förderbogen werden der Ausbildungsleitung zugeleitet, dort bis zur Beendigung der Ausbildung aufbewahrt und nach Beendigung der Ausbildungszeit vernichtet.

§ 11 – Mitbestimmung des Betriebsrats

§§ 95–98 des BetrVG bleiben von vorstehenden Regelungen unberührt.

§ 12 – Inkrafttreten und Geltungsbereich

Unser Arbeitgeber will bei der betrieblichen Altersvorsorge neue Mitarbeiter ab 55 ausschließen. Darf er das?

Frage: *„Unser Arbeitgeber will, dass wir unsere Betriebsvereinbarung zur betrieblichen Altersvorsorge dahingehend ändern, dass neue Mitarbeiter ab 55 ausgeschlossen sind. Er will dies ausdrücklich verankert haben. Ist das überhaupt möglich? Stellt das keine Diskriminierung wegen Alters dar?“*

Ihre Frage bitte:
redaktion@ultimo-verlag.de

Andrea Einziger:

Eine solche Regelung stellt zwar eine Diskriminierung dar – ist aber erlaubt. Das geht aus einem neuen Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG) hervor (Urteil vom 21.9.2021, Az: 3 AZR 147/21).

Im entschiedenen Fall hatte eine Arbeitnehmerin ihre Beschäftigung im Alter von 55 Jahren begonnen. Nach der geltenden Vereinbarung war sie damit von den Leistungen des Arbeitgebers zur betrieblichen Altersversorgung ausgeschlossen. Denn nach der Regelung in der Versorgungsordnung der Unterstützungskasse, die er gewählt hatte, dürfen Beschäftigte bei Eintritt ins Unternehmen das 55. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, um Leistungen der betrieblichen Altersvorsorge zu erhalten. Hiergegen klagte die Arbeitnehmerin. Sie fühlte sich aufgrund ihres Alters diskriminiert. Doch vor dem BAG erlitt sie eine Niederlage.

Nach Auffassung des BAG verstößt der Ausschluss von älteren Beschäftigten in diesem Fall nicht gegen das Diskriminierungsverbot. Vielmehr sei eine Ungleichbehandlung ausnahmsweise zulässig, wenn sie objektiv, angemessen und durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt sei. Dies sei hier der Fall, weil sich der Arbeitgeber vor unkalkulierbaren Risiken schützen müsse.

Fazit

Auch wenn es möglicherweise bitter für Betroffene ist, ist eine solche Ungleichbehandlung erlaubt. Die Grenze von 55 Jahren darf allerdings nicht unterschritten werden.

Es wird immer schlimmer. Was können wir gegen Rechtsradikalismus im Betrieb tun?

Frage: *„Leider ist es in den letzten Wochen zu einigen unschönen Zwischenfällen im Betrieb gekommen. Wir haben das Gefühl, dass sich langsam rechtsradikale Tendenzen breit machen und wollen nun mit einer Betriebsvereinbarung gegensteuern. Unser Arbeitgeber zeigt sich grundsätzlich einverstanden, möchte aber, dass wir ihm einen Vorschlag unterbreiten. Haben Sie ein Muster für uns?“*

Andrea Einziger:

Eine gute Idee. Denn gerade hier heißt es: Wehret den Anfängen. Und ja, ich habe ein Muster für Sie. Hier ist es:

Betriebsvereinbarung gegen Rechtsradikalismus im Betrieb

Zwischen der Geschäftsleitung der Firma … (im Folgenden: Firma) und dem Betriebsrat der … (im Folgenden: Betriebsrat) wird folgende Betriebsvereinbarung zur **Bekämpfung von Rechtsradikalismus, Fremdenfeindlichkeit und Ausländerdiskriminierung im Betrieb** geschlossen:

Präambel

1. Betriebsrat und Firma sind sich einig, dass Rechtsradikalismus, Fremdenfeindlichkeit und Ausländerdiskriminierung im Unternehmen sowohl den Betriebsfrieden als auch die Ordnung im Betrieb stören und damit die geschäftliche Entwicklung dauerhaft negativ beeinflussen.
2. Diese Beeinträchtigungen können im Interesse des gesamten Betriebs und der Belegschaft nicht hingenommen werden.
3. Die Firma und der Betriebsrat sind sich darüber einig, dass es notwendig ist, die Zunahme fremdenfeindlicher Gewalt und Diskriminierung auch am Arbeitsplatz zu stoppen.
4. Ziel ist es dabei, jegliche Diskriminierungen zu verhindern und ein partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz zu fördern.

§ 1 – Geltungsbereich

Diese Betriebsvereinbarung gilt für alle Mitarbeiter der Firma in sämtlichen Betrieben des Unternehmens, einschließlich der leitenden Angestellten im Sinne des § 5 Abs. 3 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG).

§ 2 – Allgemeine Grundsätze

1. Jede unmittelbare oder mittelbare Benachteiligung aufgrund
   - einer Behinderung,
   - der Hautfarbe,

- der Staatsangehörigkeit,
- der Religion sowie
- der ethnischen und nationalen Herkunft

ist verboten.

2. Die Firma, der Betriebsrat sowie jeder einzelne Mitarbeiter verpflichten sich, rassistische, extremistische und fremdenfeindliche Gewalt nicht zu tolerieren und dieser entgegenzutreten.
3. Die Firma verpflichtet sich, entsprechende Äußerungen, Vorurteile und Tätlichkeiten zu unterbinden.
4. Alle Mitarbeiter verpflichten sich, diese Grundsätze einzuhalten und die Persönlichkeit jedes Arbeitskollegen, Kunden oder sonstigen Dritten zu respektieren.
5. Zur Aufrechterhaltung der Ordnung des Betriebs sowie zur Sicherstellung des Betriebsfriedens und der Einhaltung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) werden jegliche Äußerungen in mündlicher, schriftlicher oder bildlicher Form, die
   - Fremdenfeindlichkeit,
   - Rechtsextremismus,
   - Rassismus oder
   - Ausländerdiskriminierung

   zum Inhalt haben, und jegliche Verhaltensweisen dieses Inhalts untersagt, insbesondere auch Drohgebärden und Belästigungen in jeglicher Form (z. B. in Form des Hitlergrußes).

§ 3 – Verfahren bei Verstößen gegen die Grundsätze

1. Fühlt sich ein Mitarbeiter diskriminiert, kann er sich beim Arbeitgeber, dem Betriebsrat oder der Jugend- und Auszubildendenvertretung beschweren.
2. Mitarbeitern, die sich beschweren, wird die vertrauliche Behandlung ihres Anliegens zugesichert. Zudem haben Mitarbeiter, die sich beschweren, die Möglichkeit, eine Person ihres Vertrauens zu den entsprechenden Gesprächen hinzuzuziehen. Eine Beschwerde führt nicht zu Benachteiligungen.
3. Die unter Ziffer 1 genannten Ansprechpartner sind verpflichtet, innerhalb von einer Woche, nachdem sie von dem Vorfall erfahren haben, ein Gespräch mit allen Beteiligten einzuberufen. Ziel dabei ist es, den Vorfall aufzuklären und die diskriminierende Person zu einer Entschuldigung zu bewegen. Lässt sich die diskriminierende Person nicht darauf ein, wird sie über die Konsequenzen aufgeklärt.
4. Je nach Schwere des Falls wird die diskriminierende Person zudem über die tatsächlichen und arbeitsrechtlichen Zusammenhänge sowie Folgen einer Diskriminierung aufgeklärt. Außerdem werden den zuständigen Stellen Gegenmaßnahmen und – je nach Konstellation – arbeitsrechtliche Sanktionen vorgeschlagen.
5. Verstöße gegen diese Verbotsvorschriften und das AGG werden – je nach Schwere und Häufigkeit – mit arbeitsrechtlichen Sanktionen belegt.
6. Als arbeitsrechtliche Maßnahmen zählen insbesondere
   - Versetzung,
   - Abmahnung,
   - Kündigung oder
   - in besonders schwerwiegenden Fällen oder bei Wiederholungen eine außerordentliche fristlose Kündigung.

   Auch außerdienstliche rechtsextremistische Aktivitäten können im Einzelfall zu einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses führen. Dies gilt insbesondere dann, wenn entsprechendes Verhalten und entsprechende Äußerungen im privaten Bereich
   - Auswirkungen auf das betriebliche Geschehen zeigen oder
   - die Ordnung,
   - den Betriebsfrieden und
   - das Arbeitsverhältnis

   beeinträchtigen.
7. Bei solchen Verhaltensweisen können ebenfalls die Sanktionen nach Ziffer 6 eingesetzt bzw. durchgeführt werden.

§ 4 – Schlussvorschriften

1. Diese Betriebsvereinbarung wird in die Sprachen aller im Unternehmen vertretenen Nationalitäten übersetzt und bekannt gemacht.
2. Die Betriebsvereinbarung tritt am … in Kraft
3. Sie kann frühestens nach Ablauf von einem Jahr mit einer Frist von drei Monaten erstmals gekündigt werden.
4. Sie wirkt bis zum Abschluss einer neuen Vereinbarung zum selben Regelungstatbestand nach.

Ort, Datum, Unterschriften

Impressum

Herausgeber: ultimo! Verlagsgesellschaft mbH, Maarstr. 213, 53227 Bonn, E-Mail: redaktion@ultimo-verlag.de Verantwortlich für den Inhalt: Frank Fischer.

Alle Angaben wurden sorgfältig recherchiert und überprüft, für die Richtigkeit kann jedoch keine Gewähr übernommen werden. Der Inhalt ist vertraulich und nur für den Empfänger bestimmt. Vervielfältigungen jeder Art nur mit ausdrücklicher Genehmigung des Verlags. Im Interesse der Lesbarkeit verzichten wir in unseren Beiträgen meist auf geschlechtsbezogene Formulierungen. Selbstverständlich sind immer Frauen und Männer gemeint, auch wenn explizit nur eines der Geschlechter angesprochen wird.

© 2021 by ultimo! Verlagsgesellschaft mbH, Bonn. Alle Rechte vorbehalten. 15. Jahrgang

Leserservice/Abonnentenbetreuung: DataM-Services GmbH, Franz-Horn-Straße 2, 97082 Würzburg, Tel.: 0931/4170-429, Fax: 0931/4170-497, E-Mail: info@ultimo-verlag.de

Betriebsvereinbarung aktuell erscheint 16 x pro Jahr. ZKZ 73985

Aktuelles zur AU-Bescheinigung

Telefonische Krankschreibung vorerst bis 31.12.2021

Die Corona-Pandemie begleitet uns nach wie vor in allen Lebensbereichen. Für Krankschreibungen genügt deshalb in den meisten Fällen weiterhin ein Telefongespräch. Das heißt: Sie und Ihre Kolleginnen und Kollegen können sich bis zu sieben Tage krankschreiben lassen, ohne einen Arzt persönlich konsultiert zu haben. Diese Regelung gilt nach Mitteilung der Bundesregierung nur noch bis zum 31.12.2021.

Die Krankschreibung per Telefon gibt es bei leichten Erkrankungen der oberen Atemwege und wenn das Kind einer Kollegin oder eines Kollegen erkrankt ist.

So funktioniert es

Möchte eine Kollegin oder ein Kollege die telefonische Krankschreibung in Anspruch nehmen, ruft sie oder er den Hausarzt an und wird von diesem beraten. Anschließend stellt der Arzt der oder dem Beschäftigten eine Arbeitsunfähigkeits-Bescheinigung (AU-Bescheinigung) für zunächst maximal sieben Tage aus und schickt sie per Post zu. Das heißt:

Erkrankte müssen den Arbeitgeber weiterhin umgehend informieren. Die Krankschreibung wird vom Arzt an die Hausadresse der oder des Betroffenen geschickt, nicht an den Arbeitgeber.

Entsprechend funktioniert die Krankschreibung bei Erkrankung eines Kindes. Das Dokument, das Betroffene ihrem Arbeitgeber aufgrund eines telefonischen „Arztbesuchs“ vorlegen, muss ihr Arbeitgeber wie jede andere Krankschreibung anerkennen. ■

Änderung bei Sachbezügen

Betriebsvereinbarungen anpassen? Was ab 1.1.2022 für steuerfreie Gutscheine gilt

Haben Sie in einer Betriebsvereinbarung zu freiwilligen sozialen Leistungen des Arbeitgebers auch etwas zu Gutscheinen (zum Beispiel Benzingutscheinen) geregelt? Dann sollten Sie jetzt prüfen, ob zum 1.1.2022 Anpassungsbedarf besteht. Denn hier ändert sich etwas Wichtiges.

Solche Gutscheine stellen „Sachbezüge“ dar. Sie sind steuer- und beitragsfrei, wenn ihr Wert

- bis 31.12.2021 44 Euro/Monat, und
- ab 1.1.2022 50 Euro/Monat

nicht übersteigt. Das heißt: Zum 1.1.2022 kann Ihr Arbeitgeber etwas mehr steuer- und beitragsfrei beisteuern.

Wichtigste Voraussetzung für die Anwendung dieser Freigrenze auf Gutscheine ist: Der Gutschein muss einen Sachbezug und keine Geldleistung darstellen. Dafür muss also der Bezug einer „Sache“, nicht aber von Geld möglich sein.

Das ist neu

1. Ein Gutschein muss immer „zusätzlich“ zum geschuldeten Lohn gezahlt werden. Gehaltsumwandlung ausgeschlossen!
2. Ab 1.1.2022 dürfen Gutscheine zudem nicht mehr „überall“ einlösbar sein. Die Zahl der Akzeptanzstellen muss begrenzt sein.

Praxis-Tipp

Die letztgenannte Vorgabe kann Ihr Arbeitgeber einfach einhalten, indem er Beschäftigten Gutscheine für Waren oder Dienstleistungen nur aus der Produktpalette des Gutscheinausstellers oder der „Kette“ des Gutscheinausstellers überlässt.

Beispiele: Tankgutscheine oder -karten eines einzelnen Tankstellenbetreibers oder einer Tankstellenkette oder Geldkarten einer Gemeinde. Außen vor ist z. B. Amazon. Denn: Verkauft der Online-Händler über seine Plattform auch Produkte von Fremdanbietern, dann ist der Gutschein Barlohn.

Auch das ist wichtig

Speziell bei Gutscheinen, die keinen Betrag, sondern nur eine Produktangabe enthalten, gibt es eine Hürde für die Abrechnung: Zwischen Ausgabe des Gutscheins und der tatsächlichen Einlösung durch den Mitarbeiter können Monate vergehen. In dieser Zeit ändert sich der Preis für die Ware und damit auch der Wert des Gutscheins unter Umständen gravierend. Dieses Problem besteht insbesondere bei Benzin bzw. Dieselkraftstoff. In solchen Fällen legen Sie den Zeitpunkt für die Bewertung nach den folgenden Kriterien fest:

Gibt Ihr Arbeitgeber einen Warengutschein an Mitarbeiter aus, fließt das Arbeitsentgelt dem Arbeitnehmer mit der Gutscheinabgabe zu.

Beispiel: Im Januar 2022 verteilt Ihr Unternehmen einen Gutschein für 30 l Benzin an seine Mitarbeiter. Einige tanken sofort, andere erst Monate später. Bei allen fließt der Wert aber bei Ausgabe des Gutscheins zu. Die Bewertung des Gutscheins nimmt Ihr Arbeitgeber nach den Verhältnissen zu diesem Zeitpunkt vor. Wie sich die Wertverhältnisse bis zu seiner Einlösung entwickeln, ist für den Lohnsteuerabzug und die Beitragsberechnung ohne Bedeutung.

Fazit

Höhere Grenze: prima. Neue Vorgaben: schwierig, aber lösbar. Achtung: Es gibt keine Übergangsfrist. Besprechen Sie das Thema am besten gleich!