

CHECKLISTE

MITNAHME VON KINDERN IN DEN BETRIEB

Von Zeit zu Zeit stehen Eltern kurzfristig vor einem scheinbar unlösba- ren Betreuungsproblem, etwa wenn Tageseltern krank, Großeltern oder Freunde kurzfristig nicht verfügbar oder Betreuungseinrichtungen geschlossen sind. Familienbewusste Unternehmen könnten daher in Ausnahmefällen die Mitnahme von Kindern in den Betrieb ermöglichen bzw. erlauben.

Die Möglichkeit, dies in Notsituationen tun zu können, entlastet die Arbeitnehmer/innen und kann in manchen Fällen sogar den Arbeitsalltag und die Stimmung der gesamten Belegschaft steigern. Gut organisiert und kommuniziert, kann dies ein deutliches Zeichen familienbewusster Arbeitgeber sein.

Häufig existiert für die Mitnahme von Kindern keine spezielle Regelung, sondern sie wird seitens des Unternehmens einfach toleriert. Dies kann einerseits auf einer faktischen Ebene zu Konflikten führen, weil Kolleginnen bzw. Kollegen oder Kundinnen und Kunden dies nicht wollen und sich belästigt fühlen oder die Mitnahme von Kindern die Arbeitsabläufe stört. Andererseits müssen sich Unternehmen des Haftungsrisikos bewusst sein, das sie bei erlaubter Mitnahme von Kindern in den Betrieb eingehen.

Die Mitnahme von Kindern in den Betrieb sollte in Form einer Richtlinie oder Arbeitsanweisung klar geregelt werden, um das Haftungsrisiko und die Störung der Arbeitsabläufe zu minimieren.

Organisatorisch sollten vor allem folgende Punkte überlegt werden:

- **Unterbringung und Beschäftigungsmöglichkeiten**

Wo sollen sich die mitgenommenen Kinder aufhalten? Gibt es einen geeigneten, separaten Bereich? Gibt es Bereiche im Betrieb, wo eine Mitnahme von Kindern ausgeschlossen ist oder sein soll? Gibt es im Haus Beschäftigungsmöglichkeiten? Beispielsweise haben einige Unternehmen Spielekisten angeschafft, um Kindern, die in den Betrieb mitge-

nommen werden, eine sinnvolle, kindgerechte Beschäftigung zu ermöglichen.

- **Haltung der Führungskräfte**

Auch die Führungskräfte müssen einer Mitnahme von Kindern im Notfall positiv gegenüberstehen, damit dieses Konzept Erfolg im Unternehmen hat.

- **Alternativen**

Ist beispielsweise das Arbeiten von zu Hause aus eine Alternative, auf die generell oder in Notfallsituationen zurückgegriffen werden kann?

Rechtlich ist folgendes zu beachten:

Vor allem die Sorge, dass Kinder am Betriebsgelände zu Schaden kommen oder Schaden anrichten, lässt viele Arbeitgeber (nicht ganz unberechtigt) zögern, einer Mitnahme von Kindern zuzustimmen. Umso wichtiger ist es, dass Unternehmen, die eine Mitnahme von Kindern in Ausnahmefällen erlauben, klare Regeln dafür aufstellen. Dies kann beispielsweise in Form einer arbeitgeberseitig aufgestellten Richtlinie erfolgen. Folgende Punkte sollten dabei jedenfalls abgedeckt sein:

- **Umfang und Ausmaß**

Es sollte aufgezählt werden, unter welchen Umständen und wie oft Kinder in den Betrieb mitgenommen werden können, also z. B. bei Erkrankung der Betreuungsperson, wenn sonst keine Betreuungsperson verfügbar ist u.s.w. Keinesfalls darf zugelassen werden, dass kranke Kinder in den Betrieb mitgenommen werden. Das gefährdet andere Arbeitnehmer/innen.

- **Meldeprozess**

Aus organisatorischen, aber auch aus rechtlichen und versicherungstechnischen Gründen muss dem Arbeitgeber rechtzeitig und korrekt gemeldet werden, wann welches Kind im Betrieb ist.

- **Aufsichtspflicht und Haftungsausschluss**

Es ist klarzustellen, dass die Aufsichtspflicht und Haftung während des gesamten Aufenthalts am Firmengelände bei den Eltern alleine liegt. Diese haben dafür zu sorgen, dass sich Kinder nur in vereinbarten Bereichen aufhalten oder bewegen. Eltern, die ihre Kinder in den Betrieb mitnehmen wollen, müssen hierfür die Haftung übernehmen und eine Haftungsausschlusserklärung unterzeichnen.

- **Störung anderer Arbeitnehmer/innen**

Eltern sind anzuhalten, dafür zu sorgen, dass die Störungen für Kolleginnen bzw. Kollegen und Arbeitsabläufe möglichst gering sind.

- **Benutzung von Betriebsräumen und Betriebsmitteln**

Es muss klargestellt werden, in welchen Bereichen des Unternehmens sich Kinder aufhalten dürfen und wo deren Aufenthalt verboten ist. Zudem sollte dargestellt werden, ob und in welchem Umfang Betriebsmittel (z. B. Computer) von mitgebrachten Kindern benutzt werden dürfen.

- **Datenschutz**

Es ist seitens der Eltern darauf zu achten, dass sensible Unternehmensdaten geschützt sind.

- **Widerrufs- und Änderungsvorbehalt/ Befristung**

Im Rahmen der erstmaligen Einführung dieser Maßnahme könnte eine Befristung aufgenommen werden, um zunächst versuchsweise zu testen, ob die Mitnahme für alle Beteiligten (besonders auch für Arbeitnehmer/innen ohne Kinder) funktioniert. Weiters empfiehlt sich ein Widerrufs- oder Änderungsvorbehalt für den Fall, dass sich die Rahmenbedingungen ändern.

Existiert eine klare Regelung im Unternehmen, so schützt diese zwar nicht vor allen rechtlichen Risiken, aber es können wesentliche Punkte damit abgedeckt werden.

- **Praxistipp:**

Es sollte mit der Betriebshaftpflichtversicherung abgeklärt werden, ob und welche Schäden bei der Mitnahme von Kindern in den Betrieb gedeckt sind.

- **Praxistipp:**

Gemeinsam mit einer allgemein verbindlichen Regelung, die von den Arbeitnehmer/innen zu unterzeichnen ist, sollte auch eine Haftungserklärung der Eltern unterschrieben werden, um die Haftung des Arbeitgebers bestmöglich zu minimieren.