

# ORIGINAL

Der AOK-Newsletter für Betriebs- und Personalräte

19.11.2021



## ! DIE GUTE NACHRICHT

Die **überwiegende Mehrheit** der Betriebe und Einrichtungen in Deutschland hat während der Pandemie die notwendigen Maßnahmen zum Arbeits- und Infektionsschutz umgesetzt. Das ergab eine Befragung von knapp 450 Fachkräften für Arbeitssicherheit aus verschiedenen Branchen durch das Institut für Prävention und Arbeitsmedizin der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung. Die Covid-19-Arbeitsschutzstandards wie auch die Arbeitsschutzregeln waren 97 Prozent aller Teilnehmern bekannt. In den meisten Betrieben (87 Prozent) lag ein Pandemieplan vor. Zur Kontaktreduktion wurde, soweit möglich, die Anzahl der Personen vor Ort durch Regelungen zum mobilen Arbeiten eingeschränkt. Für Präsenzveranstaltungen wurden Alternativen angeboten.

➤ **Infos.**

## INHALT

➤ **Seite 3**

**Fachkräfte gesucht.**

Immer mehr Unternehmen haben Engpässe.

➤ **Seite 4**

**Quo vadis Homeoffice?**

Die Firmen haben unterschiedliche Pläne.

## Konstruktiv ist erlaubt

Egal ob Missstände im Betrieb oder Unzufriedenheit im Job: Ein kritisches Gespräch mit dem Chef kann zuweilen ratsam sein, kostet jedoch Überwindung. Dazu Tipps vom Experten.

➤ **Mehr.**

## Wie sag ich's meinem Boss?

**Kritik zu üben erfordert oft Mut und Überwindung – vor allem, wenn sie sich gegen den Vorgesetzten richtet. Denn eine verärgerte Reaktion des Chefs kann ungewollte Konsequenzen für den Kritiker haben. Schweigen hilft aber meist auch nicht weiter. Doch wenn Kritik fachgerecht und sachlich erfolgt, kann sie sich positiv auf bestehende Verhältnisse und die persönliche Einschätzung eines Angestellten durch seine Führungskraft auswirken.**



„In einem fortschrittlichen Unternehmen sollten Führungskräfte konstruktives Feedback, auch kritisches, begrüßen. In vielen Unternehmen wird das ausdrücklich gefordert und gefördert“, sagt Dr. Constantin Sander. Er coacht Mitarbeiter und Führungskräfte und ist Dozent am Zentrum für Weiterbildung und Wissenstransfer der Universität Augsburg.

Die Kritik kann dabei auf viele Aspekte abzielen, etwa den Umgangston einer Führungskraft mit Mitarbeitenden, eine ungerechte Aufgabenverteilung oder ineffiziente Arbeitsabläufe. Sander rät, kritische Anmerkungen am besten im Vier-Augen-Gespräch anzubringen. Sind mehrere Mitarbeiter beteiligt, dann erhöht sich die Zahl der Beteiligten. Eventuell ist eine Teambesprechung der passende Rahmen.

Für ein solches Gespräch ist es wichtig, sachliche Argumente zu sammeln. Der Gesprächsbeginn sollte positiv gestaltet werden, der Ton wertschätzend und lösungsorientiert sein. „Auch wenn man emotional involviert ist: Es sollte nicht darum gehen, der Führungskraft mal ordentlich die Meinung zu sagen, sondern darum, Verständnis zu erzeugen und die eigene Perspektive aufzuzeigen“, so Sander. „Wenn das gelingt, ist jedes kritische Feedback eine Bereicherung.“ Der Fokus sollte sowohl auf den Sachverhalt als auch auf die eigenen Bedürfnisse und Gefühle gerichtet sein. Was ist vorgefallen? Was hat das bewirkt? Wie geht es mir oder dem Team damit? Was ist mir/uns wichtig? Aber auch die Sichtweise des Gegenübers auf die vorgebrachte Kritik sollte erfragt und auf dessen Argumente eingegangen werden.

Laut Betriebsverfassungsgesetz dürfen einem Mitarbeiter aus geübter Kritik keine Nachteile entstehen. Ein Angestell-

### WEBTIPP

Das neue Online-Portal „Berufenavi“ unterstützt Jugendliche dabei, strukturiert Wege für ihre berufliche Orientierung zu finden und ihren Wunschberuf zu erreichen.

➔ [Zum Portal.](#)



ter darf seinen Chef sogar öffentlich kritisieren. Wenn die Kritik aber destruktiv wird und der Mitarbeiter seine arbeitsrechtlichen oder vertraglichen Pflichten verletzt, kann sie sich als Bumerang erweisen. Sander: „Auch Verletzungen der Persönlichkeitsrechte der Führungskraft, etwa Verleumdungen oder falsche Tatsachbehauptungen können arbeitsrechtliche Folgen haben, im schlimmsten Fall die Kündigung.“

Betriebsräte haben zwar einen erweiterten Kündigungsschutz, sollten sich aber ebenso an bestimmte Regeln konstruktiver Kommunikation halten. Sind bei einem Konflikt Arbeitnehmerrechte involviert oder droht der Arbeitgeber disziplinarische Maßnahmen an, sollte grundsätzlich der Betriebs- oder Personalrat eingeschaltet werden, sofern eine direkte Klärung nicht möglich ist.

➔ [Weitere Infos.](#)

## Fachkräfte gesucht

Der Fachkräftemangel in Deutschland verschärft sich. In einer Civey-Umfrage im Auftrag der Bertelsmann Stiftung mit 7.500 Unternehmensentscheidern gaben zwei Drittel (66 Prozent) der Befragten an, dass bei ihnen momentan Fachkräftengpässe bestehen. Ende 2020 hatte etwas mehr als die Hälfte der befragten Unternehmen (54 Prozent) die Erwartung geäußert, dass ihnen in diesem Jahr Personal fehlen wird.

Am größten ist die Fachkräftelücke bei Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung: 48 Prozent der Firmen berichten hier von einem Mangel, während nur 27 Prozent über fehlende Akademiker klagen. Bei den Branchen sind der Pflege- und der Gesundheitssektor besonders stark betroffen. Eine Trendwende ist nicht in Sicht: 67 Prozent der Unternehmen gehen davon aus, im kommenden Jahr über weniger Fachkräfte zu verfügen, als sie benötigen.

► Infos.



## Mindestlohn-Verstöße

Die Gewerkschaft IG BAU beklagt eine hohe Anzahl von Verstößen gegen den Mindestlohn. Der Vorsitzende Robert Feiger sagte, noch immer werde Zigtausenden von Beschäftigten der Mindestlohn „durch kriminelle und unseriöse Unternehmen“ vorenthalten. Er verwies dabei auf aktuelle Zahlen des Bundesfinanzministeriums für das erste Halbjahr. Danach leitete die Finanzkontrolle Schwarzarbeit bundesweit 1.715 Ermittlungsverfahren wegen Mindestlohnverstößen ein.

Dabei sollen der gesetzliche Mindestlohn oder Branchenmindestlöhne nicht korrekt gezahlt worden sein. Es seien in den ersten sechs Monaten Bußgelder von fast 7,5 Millionen Euro verhängt worden. Feiger geht davon aus, dass die tatsächliche Zahl der Verstöße weitaus höher liegt. Die Politik forderte er auf, effektiver dafür zu sorgen, dass „Mindestlohnverweigerer“ keine Chance hätten.

► Infos.

## § QUARANTÄNE

**Wer im Urlaub** in Quarantäne muss, bekommt die Urlaubstage ohne ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (AU-Bescheinigung) nicht nachgewährt. Das hat das Landesarbeitsgericht (LAG) Düsseldorf entschieden. Die Klägerin hatte vom 10. bis 31. Dezember 2020 Urlaub. Nach Kontakt mit ihrer Covid-19 infizierten Tochter zu Beginn des Urlaubs ordnete das Gesundheitsamt bis zum 16. Dezember häusliche Quarantäne an. Bei einer Testung an diesem Tag zeigte sich die Infektion. Daraufhin ordnete das Gesundheitsamt Quarantäne bis zum 23. Dezember an. In dem Schreiben stand, die Klägerin sei als Kranke im Sinne des Infektionsschutzgesetzes anzusehen. Eine ärztliche Bescheinigung holte die Frau nicht ein. Vom Arbeitgeber verlangte sie, ihr die verstrichenen zehn Urlaubstage nachzugewähren. Das LAG wies die Klage ab. Laut Bundesurlaubsgesetz werden ärztlich bescheinigte AU-Tage nicht auf den Jahresurlaub angerechnet, wenn ein Arbeitnehmer während des Urlaubs erkrankt. Das Gesetz differenziert damit zwischen Erkrankung und darauf beruhender Arbeitsunfähigkeit. Um die Urlaubstage zurückzuerhalten, müsse ein Arzt die Arbeitsunfähigkeit bescheinigen – das sei nicht geschehen.



## Die Zukunft des Homeoffice

**Die Pläne der Betriebe zum Einsatz von mobiler Arbeit weisen für die Zeit nach der Pandemie in unterschiedliche Richtungen. Rund zwei Drittel der Unternehmen wollen Homeoffice im selben Umfang ermöglichen wie vor der Krise, wie eine repräsentative Befragung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) im Juli ergab. Jede fünfte Firma will dagegen die Homeoffice-Option gegenüber dem Vorkrisen-Niveau ausbauen. Doch gut jeder zehnte Betrieb möchte das Homeoffice-Angebot unter den Stand vor der Krise zurückfahren.**

Der Anteil der Betriebe, die die Möglichkeiten zum Homeoffice ausbauen wollen, sei bei den Großbetrieben mit mehr als 250 Mitarbeitern sehr viel höher als bei kleinen und mittleren Betrieben, erläuterte IAB-Forscher Christian Kagerl. So lag dieser Anteil bei Firmen mit mehr als 250 Beschäftigten bei etwa 65 Prozent, bei Betrieben mit 50 bis 249 Angestellten bei gut 30 Prozent und bei Unternehmen mit weniger als 50 Beschäftigten bei knapp 20 Prozent.

Die Betriebe, die zukünftig mehr Arbeit von zu Hause anbieten wollen als vor der Krise, tun dies vor allem, weil sie so die Flexibilität ihrer Beschäftigten und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessern möchten, wie sie in einer anderen Befragung im Oktober 2020 angaben. Beides geht laut den Forschern häufig mit der Erwartung einher, sich so als attraktiver Arbeitgeber zu positionieren. Knapp zwei Drittel der Betriebe, die „Work

from home“ nicht ausbauen oder sogar zurückfahren möchten, nannten als Grund, dass sich die Tätigkeiten großer Teile ihrer Beschäftigten nicht wirklich für die Arbeit von zu Hause aus eignen.



Unterdessen zeigt eine Studie von Forschern des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung und der Uni Bielefeld, dass sich Beschäftigte stärker mit ihrem Unternehmen identifizieren, wenn sie die Möglichkeit haben, im Homeoffice zu arbeiten. Das gilt besonders für diejenigen, die Arbeit und Freizeit gut auseinanderhalten können. Umgekehrt sinkt den Experten zufolge die Bereitschaft, sich für den Arbeitgeber zu engagieren, wenn Beschäftigte die Erfahrung machen, dass die Grenze zwischen Beruflichem und Privatem verschwimmt.

### ➤ Infos.

### ! APPS & LINKS

- [Gesund im Homeoffice.](#)
- [Stressfrei arbeiten von zu Hause.](#)

### Impressum

**Herausgeber:** AOK-Bundesverband GbR  
**Redaktion und Grafik:**  
KomPart Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG  
10178 Berlin, Rosenthaler Straße 31  
www.kompart.de

**Verantwortlich:** Frank Schmidt  
**Redaktion:** Thorsten Severin, Annegret Himrich  
**Creative Director:** Sybilla Weidinger

**Fotos:** S.1, S.2: AOK-Markenportal, S.3: iStock.com/SDI Productions, hyejin kang, Elena Malysheva, S.4: iStock.com/Jelena Danilovic.

**Informationen zum Datenschutz finden Sie hier:**  
www.aok-original.de/datenschutz.html

