ORIGINAL

Der AOK-Newsletter für Betriebs- und Personalräte

30/04/**2020**

AOK Die Gesundheitskasse.

Betriebsratsarbeit unter Corona

Homeoffice, Quarantäne, Auszeit, Krankheit: Auch Betriebsräte kommen in Zeiten von Covid-19 nicht umhin, ihre Arbeit an die besondere Situation anzupassen.

> Mehr Infos.

DIE GUTE NACHRICHT

Auch in Corona-Zeiten ist vielen Menschen der Sinn für Humor noch nicht abhandengekommen. Anlass zum Schmunzeln bietet etwa der Klopapier-Rechner im Internet, der aber durchaus ernsthafte Ergebnisse anzeigt. Er ermittelt, wie viele von den heiß begehrten weißen Rollen benötigt werden, um eine zweiwöchige Quarantäne zu überstehen. Unter blitzrechner.de/toilettenpapier kann jeder seinen individuellen Verbrauch berechnen und sich anzeigen lassen, wie lange er mit seinen Lagerbeständen noch auskommt. Dazu gibt es viele Informationen, etwa wie viel Toilettenpapier ein durchschnittlicher Mensch am Tag verbraucht.

> Zum Portal.

INHALT

> Seite 3

Viele Akademiker, viele Ungelernte.
Berufliche Bildung der Neueingewanderten.

> Seite 4

Wunsch nach mehr Homeoffice.
Wie sich die Corona-Krise auswirkt.

Betriebsräte können bald auch per Video tagen

Die neuen Arbeitsbedingungen durch die Corona-Krise machen auch für Betriebsräte die Arbeit schwierig. Das Problem: Die Sitzungen dieses Gremium dürfen gemäß dem Betriebsverfassungsgesetz eigentlich nicht als Telefon- oder Videokonferenzen abgehalten werden, wie der Arbeitsrechtler Professor Peter Wedde erläutert. Allerdings hat der Gesetzgeber kurzfristig reagiert: Das vom Bundestag verabschiedete „Arbeit-von-Morgen-Gesetz" lässt bis Ende des Jahres Betriebsratssitzungen als Video- oder Telefonkonferenz zu. Es muss Mitte Mai noch vom Bundesrat abgesegnet werden und soll danach in Kraft treten.

Die Regelung ermögliche es, „dass im Homeoffice tätige Betriebsratsmitglieder zu Präsenzsitzungen zugeschaltet werden können oder dass das gesamte Gremium so tagt". Hier dürften dann auch Beschlüsse gefasst werden, so dass die Beschlussfähigkeit auch gegeben sei, wenn einzelne oder gar alle Betriebsratsmitglieder im Homeoffice säßen. Seien Betriebsratsmitglieder arbeitsunfähig krank, müssten allerdings ebenso wie bei konventionellen Sitzungen Ersatzmitglieder eingeladen werden, erläutert Wedde AOK-Original.

Beschlüsse nur auf schriftlichem Wege zu fassen, bleibt jedoch weiterhin unzulässig. „Diesbezüglich ist zu bedenken, dass Betriebsratssitzungen darauf abzielen, anstehende Themen hier von den Mitgliedern zu diskutieren und zu entscheiden", erläutert der Frankfurter Arbeitsrechtler. „Zudem würde ein Umlaufverfahren in die Teilnahme- und Beratungsrechte eingreifen, die etwa Schwerbehindertenvertretungen, die Jugend- und Auszubildendenvertretungen sowie Vertreter der Gewerkschaften haben."

Vorgeschrieben ist im Betriebsverfassungsgesetz eigentlich eine vierteljährliche Betriebsversammlung. „Allerdings ist nicht zu erwarten, dass es einem Betriebsrat als grobe Pflichtverletzung angekreidet wird, wenn er auf die Durchführung verzichtet, solange Beschäftigte aufgerufen sind, sich so wenig wie möglich im Betrieb aufzuhalten beziehungsweise dort größeren Menschenansammlungen aus dem Weg zu gehen", sagt Wedde. Betriebsräte sollten in dieser schwierigen Situation aber versuchen, die notwendige Information der Belegschaft auf anderen Wegen sicherzustellen. Das neue Gesetz sieht vor, dass bis Ende des Jahres Betriebsversammlungen auch audio-visuell durchgeführt werden können.

Doch dürfen Betriebsräte noch ihrer Arbeit nachgehen, wenn der Arbeitsausfall etwa durch Kurzarbeit 100 Prozent beträgt? Wedde: „Betriebsratstätigkeit ist ein Ehrenamt. Deshalb können Betriebsräte beispielsweise auch dann die notwendigen Sitzungen durchführen, wenn ansonsten die Arbeit im Betrieb ruht." Allerdings müssten Betriebsräte auf betriebliche Belange Rücksicht nehmen und sich auf erforderliche Aktivitäten beschränken.

Durch die Corona-Krise kommen möglicherweise besondere Aufgaben auf die Betriebsräte zu, wenn Mitarbeitern zum Beispiel gekündigt wird. Allerdings: „Die Corona-Pandemie ist kein eigenständiger Kündigungsgrund und berechtigt Arbeitgeber nicht zur Auflösung von Arbeitsverhältnissen", betont Wedde. Erkrankt ein Arbeitnehmer an Covid-19, müsse der Arbeitgeber bis zu sechs Wochen Entgeltfortzahlung leisten. Müsse ein Arbeitnehmer sich in eine durch eine staatliche Stelle angeordnete Quarantäne begeben, würden die anfallenden Gehaltszahlungen ersetzt. Erfolgt die Kündigung aus persönlichen oder aus wirtschaftlichen Gründen, stehen Betriebsräten die üblichen Reaktionsmöglichkeiten zur Verfügung.

> Corona-Infos der AOK.

Studierte und Ungelernte

Bei nach Deutschland neu Eingewanderten steht einem hohen Akademikeranteil ein hoher Anteil von Personen ohne Berufsausbildung gegenüber. Das geht aus einer Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) hervor. Der Akademikeranteil unter den Einwanderern ist aber mit 34 Prozent immer noch höher als in der Bevölkerung ohne Migrationshintergrund (23 Prozent).

Am anderen Ende des Qualifikationsspektrums ist der Anteil ohne abgeschlossene Berufsausbildung unter den Neueingewanderten mit 39 Prozent höher bei Personen ohne Migrationshintergrund mit neun Prozent. Der Anstieg der Zahl der Geflüchteten in den Jahren 2015 und 2016 hat das durchschnittliche Qualifikationsniveau der Neueinwanderer kurzfristig gesenkt. Es ist in den Folgejahren aber wieder gestiegen.

>Weitere Infos.

Junge Leute ohne Arbeit

Die Arbeitslosigkeit unter den weltweit 1,3 Milliarden Menschen zwischen 15 und 24 Jahren wächst. Im vergangenen Jahr hatten 267 Millionen von ihnen weder einen Job noch einen Ausbildungsplatz, teilte die Internationale Arbeitsorganisation (ILO) mit. Im Jahr 2016 lag die Zahl noch bei 259 Millionen. Mit 181 Millionen Betroffenen ist die große Mehrheit von ihnen weiblich.

Die Automatisierung der Arbeitswelt führt laut ILO zu einem Wegfall von Jobs, der vor allem junge Menschen trifft. Das zeige, dass die spezifischen Fertigkeiten einer Berufsausbildung schneller veralteten als allgemeinbildende Fähigkeiten. Die ILO fordert, Berufsbildungsprogramme so zu modernisieren, dass sie den Anforderungen der digitalen Wirtschaft gerecht werden. Jugendarbeitslosigkeit untergrabe die gesamte wirtschaftliche und soziale Entwicklung der Länder.

>Weitere Infos.

§ ZWEI STUNDEN

Ein Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung kann im Falle eines Unfalls auch dann bestehen, wenn der Arbeitsweg nicht von zu Hause aus angetreten wird, sondern von einem dritten Ort. Ein bei einer gemeinnützigen GmbH beschäftigter Fahrer holt regelmäßig Teilnehmer an Maßnahmen von zu Hause ab. Diesen Dienst beendet er regelmäßig um neun Uhr. Ab 15.30 Uhr bringt er die Teilnehmer nach Hause. In der Zwischenzeit hielt sich der Mann an einem Tag nicht in seiner Wohnung, sondern bei einem Freund auf. Der Weg von dort zur Arbeit betrug 15,7 Kilometer, von seiner Wohnung wären es 4,3 Kilometer gewesen. Auf dem Rückweg zur Arbeit erlitt der Mann mit seinem Motorrad einen Unfall. Die Berufsgenossenschaft lehnte die Anerkennung als Arbeitsunfall ab. Das Bundessozialgericht entschied im Gegensatz jedoch, dem Versicherungsschutz stehe nicht im Wege, dass er den Weg nicht von seiner Wohnung, sondern von der seines Freundes angetreten habe; auch nicht, dass die Strecke drei Mal so lang war. Maßgebend sei ausschließlich, dass die Aufenthaltsdauer an dem dritten Ort „die Zeitgrenze von zwei Stunden überstieg“.

B 2 U 20/18 R

Wunsch nach mehr Homeoffice

Die Corona-Epidemie hat die berufliche Situation vieler Beschäftigter schlagartig geändert. Millionen Erwerbstätige arbeiten nun von zu Hause. Zwei Studien gehen der Frage nach, wie sich die teils ungewohnte Arbeitssituation auf die Betroffenen auswirkt.

Eine Befragung des Bayerischen Forschungsinstituts für Digitale Transformation zeigt: Die aktuelle Zufriedenheit im Homeoffice ist hoch. Nur 19 Prozent der Befragten sind unzufrieden. Bei Berufstätigen, die bereits vor der Coronakrise Homeoffice genutzt haben, ist diese Zufriedenheit mit 83 Prozent größer als bei denen, die jetzt erstmals von zu Hause arbeiten (75 Prozent). Als Grund, warum sie früher nicht von zu Hause gearbeitet haben, nennen 39 Prozent der Befragten, dass der Arbeitgeber dies nicht erlaubt habe. Rund 68 Prozent der Befragten wünschen sich nach der Coronakrise mehr Homeoffice als zuvor.

Wie sich das Arbeitsverhalten ändert, wenn Beschäftigte von zu Hause aus arbeiten, untersuchen Organisationsforscher der Universität Konstanz in einer repräsentativen Befragung. Erste Ergebnisse zeigen: Für rund ein Drittel der Befragten ist die Situation völlig neu, weitere 50 Prozent haben nur wenig Erfahrung damit. Dennoch sind zwei Drittel mit der Arbeitssituation und den vorhandenen Ressourcen – ausreichend Platz, keine Störungen, gute Internetverbindung – zufrieden. 45 Prozent geben an, im Homeoffice sehr produktiv zu arbeiten. Die Befragung zeigt auch, dass für das Engagement der Beschäftigten das Verhalten der Vorgesetzten wichtig ist. Damit Mitarbeiter im Homeoffice nicht emotional

erschöpfen, sollten Führungskräfte sich individuell um sie kümmern.

> Weitere Infos.

FRAGE – ANTWORT

Wie hoch ist der Akademikeranteil unter den Neueingewanderten in Deutschland?

> Hier antworten …

Die Gewinner werden von der KomPart informiert. Wir verwenden Ihre Daten ausschließlich für die Auslosung des Gewinnspiels. Ihre Daten werden danach vernichtet. Informationen zum Datenschutz finden Sie im Impressum.

GEWINNEN* SIE EINEN
50-EURO-SCHEIN!

Zugestellt per Post.
Einsendeschluss: 08.05.2020

Die Gewinner werden informiert.

* Die Gewinne sind gesponsert und stammen nicht aus Beitragseinnahmen.

> Impressum

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

Verantwortlich: Frank Schmidt
Redaktion: Thorsten Severin, Annegret Himrich
Creative Director: Sybilla Weidinger
Fotos: S.1: AOK_Markenportal, S.2: IStock/Lesia_G, S.3: AOK_Markenportal, AOK_Markenportal, IStock/hofred, S.4: IStock/praetorianphoto.
Informationen zum Datenschutz finden Sie hier:
www.aok-original.de/datenschutz.html