



Die Kantine: ein Fall für den Betriebsrat

Die gute Nachricht

Im Rahmen der Initiative „Job-Turbo“ startet das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge ein neues Kursangebot, mit dem Geflüchtete leichter neben dem Beruf Deutsch lernen können. Die Job-Berufssprachkurse sollen nach Angaben des Bundesministeriums mit interessierten Firmen erprobt werden. Erste Lehrgänge würden bereits zum Ende des ersten Quartals stattfinden. Der im Oktober präsentierte „Job-Turbo“ hat zum Ziel, Geflüchtete besser und schneller in Arbeit zu bringen.

[Infos.](#)

Inhalt

Start ins Berufsleben: S. 3

Viele junge Europäerinnen und Europäer absolvieren Praktika: oft ohne Bezahlung. [>](#)

Neue Jobperspektiven: S. 4

Gehalt motiviert zum Wechsel. [>](#)

Beim Kantinenessen mitbestimmen

Eine Kantine kann zur ausgewogenen und regelmäßigen Ernährung beitragen, eine Umgebung zum Wohlfühlen und zur Kontaktpflege bieten und so Beschäftigte zufriedener und produktiver machen. Betriebs- und Personalräte können hier teils mitbestimmen.

In Deutschland gibt es keine explizite Regelung, die das Führen einer Kantine vorschreibt, wie die Stuttgarter Arbeitsrechtlerin Bettina Lederer betont. Der Betrieb einer Kantine sei eine freiwillige Leistung des Arbeitgebers. Während Personalräte immerhin mitentscheiden könnten, ob in ihrem Betrieb eine Kantine eingerichtet wird, gebe das Betriebsverfassungsgesetz Betriebsräten dieses Recht nicht. „Der Betriebsrat kann jedoch nach § 80 des Betriebsverfassungsgesetzes die Einrichtung anregen“, erläutert die Rechtsanwältin.

Ein weiterer Paragraf (§ 87 BetrVG) erlaubt dem Betriebsrat, im Rahmen des vorgegebenen Mittelrahmens über Form und Ausgestaltung

der Kantine mitzubestimmen. „Das umfasst sowohl die Öffnungszeiten, als auch die Preise und die Art des Angebots sowie die Frage, ob die Kantine nach außen vergeben wird und wenn ja, an wen“, so Lederer. Weniger Salz und Zucker, weniger Fleisch und dafür mehr vegetarische Speisen: Bei solchen Fragen kann der Betriebsrat also ein Wort mitreden.

Neben der Arbeitsstättenverordnung und der technischen Regel für Arbeitsstätten und Vorschriften aus dem Bereich der Mitbestimmung müssen bei Kantinen unter anderem Baurechts- oder Brandschutzvorgaben sowie Bestimmungen des Lebensmittelrechts beachtet werden.

Der Arbeitgeber allein bestimmt, mit welchen Mitteln ein Betriebsrestaurant ausgestattet wird. Häufig werden die Preise in der Kantine vom Arbeitgeber subventioniert, um die Mahlzeiten erschwinglich zu machen. „Eine allgemein geltende Norm, aus der sich eine Pflicht zur Subventionierung ergibt, gibt es aber nicht“, so Lederer. Sollten aber in einschlä-

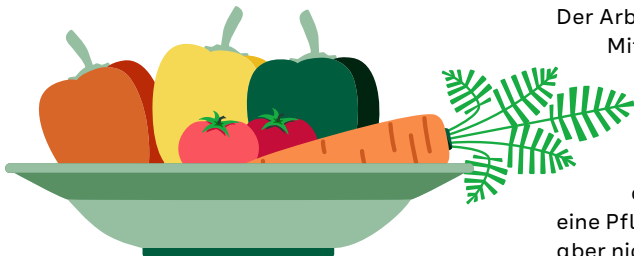


gigen Tarifverträgen oder anderen unternehmensbezogenen Regelungen dazu Vorgaben gemacht sein, müssten sie beachtet werden.

Manchmal werden Kantinen wieder geschlossen oder ihnen werden die Mittel entzogen. Hier muss sich der Betriebsrat ebenfalls den Entscheidungen der Arbeitgeberseite fügen. „Besteht jedoch eine Betriebsvereinbarung, sind die dort für einen solchen Fall vorgesehenen Regeln einzuhalten“, beschreibt die Juristin. [> Infos.](#)

Webtipp

Deutschland, wie und wo es isst: BMEL-Ernährungsreport 2023. [> Infos.](#)



Gratis-Praktika

Immer mehr junge Europäerinnen und Europäer absolvieren vor dem Start ins Berufsleben ein Praktikum. In einer Analyse des Europäischen Rechnungshofes wird die Zahl auf bis zu 3,7 Millionen junge Menschen pro Jahr geschätzt. Die Prüfer kritisieren allerdings, dass rund ein Drittel der Praktikantinnen und Praktikanten dafür nicht bezahlt werden. Oft müssten junge Menschen ein Praktikum ablehnen, weil sie es sich nicht leisten könnten.

2014 empfahl der Rat der EU den EU-Staaten eine Reihe von Mindestanforderungen, um die Qualität von Praktika sicherzustellen. Dazu gehört die Festlegung von Lernzielen, der Abschluss eines Vertrags und die Gewährleistung fairer Arbeitsbedingungen. Doch längst nicht alle Länder folgten den Ratsempfehlungen, so der Rechnungshof. 16 Staaten hätten den Begriff „Praktikum“ nicht rechtlich definiert. [> Infos.](#)



Ausbildungsrangliste

Der Beruf „Kaufrau für Büromanagement“ steht bei jungen Frauen hoch im Kurs. Im Rahmen der dualen Berufsausbildung 2023 wurden hier die meisten Lehrverträge abgeschlossen (16.644). Nach zwei Jahren ist dieser Job bei Frauen damit wieder an die Spitze gerückt und liegt knapp vor der „Medizinischen Fachangestellten“ (16.071), wie Auswertungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) zeigen. Dahinter folgen „Zahnmedizinische Fachangestellte“, „Verkäuferin“ und „Industriekaufrau“.

Bei den jungen Männern liegt der „Kraftfahrzeugmechatroniker“ weiter an der Spitze bei den Ausbildungsverträgen (21.939). Danach kommt der „Fachinformatiker“, gefolgt vom „Elektroniker“ und dem „Anlagenmechaniker für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik“. Ebenfalls beliebte Lehrberufe bei Männern sind „Industriemechaniker“ und „Verkäufer“. [> Infos.](#)

§ Rechtskolumne

Krankengeldanspruch

Wenn Versicherte es versäumen, der gesetzlichen Krankenkasse eine Arbeitsunfähigkeit zu melden, ruht der Krankengeldanspruch nicht. Denn seit 2021 obliegt es mit gesetzlicher Einführung dem Vertragsarzt oder der -ärztin, die Arbeitsunfähigkeitsdaten elektronisch zu übermitteln, so das Bundessozialgericht in Kassel. Der Anspruch ruhe auch dann nicht, wenn die Meldung durch Arzt oder Ärztin versäumt worden sei. Im vorliegenden

Fall ging es um einen Kläger, der 2021 arbeitsunfähig erkrankt war. Er wies der beklagten Krankenkasse seine Arbeitsunfähigkeit lückenlos nach. Sie verweigerte jedoch die Zahlung des Krankengelds mit der Begründung, die Arbeitsunfähigkeit sei nicht rechtzeitig vom Versicherten gemeldet worden. Denn im streitigen Zeitraum sei die Einführung der elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung noch nicht umgesetzt gewesen. Das Bundessozialgericht widersprach und begründete, dass es nicht „im Einflussbereich der Versicherten“ liege, wenn sich „bei der elektronischen Übermittlung der Arbeitsunfähigkeitsdaten Verzögerungen ergäben“.

B 3 KR 23/22 R



Wechselbereitschaft ist trotz schwacher Konjunktur hoch

Trotz angespannter wirtschaftlicher Lage ist die Wechselbereitschaft der Beschäftigten in Deutschland sehr ausgeprägt. Laut einer Forsa-Umfrage im Auftrag des Jobnetzwerks Xing wären 37 Prozent bereit, sich neuen beruflichen Perspektiven zu stellen. Besonders hoch ist die Bereitschaft zum Wechsel mit 49 Prozent bei den 18- bis 29-Jährigen.

Ganz oben auf der Wunschliste steht bei mehr als zwei Dritteln der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in diesem Jahr (69 Prozent) ein langfristig sicherer Job. Mit 94 Prozent macht sich aber die überwältigende Mehrheit der deutschen Beschäftigten keine Sorgen, ihren aktuellen Arbeitsplatz zu verlieren. Offenbar sorgten der demografische Wandel, Fachkräftemangel und ein solides Sozialsystem dafür, dass die Sorge vor dem Jobverlust sehr gering sei und die Wechselbereitschaft weiter hoch ausfalle, so Managing Director Thomas Kindler von Xing.

Der Erhebung zufolge setzt sich die Wechselbereitschaft aus zwei Typen von Beschäftigten zusammen: denjenigen, die konkret im laufenden Jahr einen Arbeitgeberwechsel planen (sieben Prozent) und denjenigen, die offen für einen

Jobwechsel sind, aber noch keine konkreten Schritte unternommen haben (30 Prozent). Hauptgrund, in eine andere Firma zu gehen, ist Unzufriedenheit mit der aktuellen Tätigkeit (67



Prozent). Für diejenigen, die zumindest offen für einen Wechsel sind, sind das Gehalt (73 Prozent), ein attraktiver Standort (65 Prozent), eine flexible Arbeitszeiteinteilung (64 Prozent) und ein langfristig sicherer Job sowie ein gutes Führungsverhalten (je 62 Prozent) die wichtigsten Faktoren.

Das Gehalt bleibt also einer der stärksten Motivatoren für die Wechselbereitschaft, denn die Inflation beflügelt den Wunsch nach besserer Entlohnung. Dazu befragt, welche Aspekte bei der Auswahl eines neuen Arbeitgebers in den vergangenen fünf Jahren gestiegen sind, liegt das Gehalt mit 62 Prozent klar vorn.

Auch eine Studie des Instituts für angewandte Arbeitswissenschaft (ifaa) zeigt, dass sich trotz des gestiegenen Verlangens der Beschäftigten etwa nach mehr Freizeit und einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine marktgerechte Vergütung weiterhin ganz oben auf der Wunschliste befindet. Das stehe „ganz im Gegensatz zur oft diskutierten Diskussion, dass bei den jungen Beschäftigten die Entlohnung nicht mehr so wichtig sei“, sagt ifaa-Expertin Amelia Gahrman. Vor der Vergütung stehen flexible Arbeitszeitmodelle und ein gutes Verhältnis zur Führungskraft. [>Infos.](#)

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, Stefanie Roloff; Design: Robinson Zuñiga; Fotos: S.1: [iStock.com/zoranm](https://www.istock.com/zoranm), S.2: [iStock.com/Juanmonino](https://www.istock.com/Juanmonino), AOK S.3: AOK, [iStock.com/sturtj](https://www.istock.com/sturtj), AOK, S.4: [iStock.com/jacoblund](https://www.istock.com/jacoblund); Informationen zum Datenschutz finden Sie hier: www.aok-original.de/datenschutz.html

Apps & Links

- [> Lohn- und Gehaltscheck von lohnspiegel.de](#)
- [> Schritte zum Berufswechsel](#)