



Unterwegs & Co: Neue Lust am **mobilen Arbeiten**

Die gute Nachricht

Der Frauen-Karriere-Index feiert dieses Jahr sein zehnjähriges Bestehen. Seit 2012 dient er als Instrument, um die systematische Förderung von Frauen in der Wirtschaft messen zu können. Zum Geburtstag wurden Unternehmen ausgezeichnet, die sich „in besonderer Weise national und international um Diversitäts- und Inklusionsvorhaben verdient gemacht“ haben. Den ersten Platz belegten die Unternehmensberatung Accenture und der PC- und Druckerhersteller Hewlett Packard.

[> Mehr.](#)

Inhalt

Hoch bei Berufskrankheiten: S.3

Corona erhöht Zahl der anerkannten Fälle [>](#)

eAU auf gutem Weg: S.4

Die Übermittlung von Krankschreibungen auf digitalem Weg macht Fortschritte [>](#)

Arbeit im Wandel

Die Corona-Pandemie hat flexible Arbeitsmodelle vorangetrieben. Auch zukünftig möchte ein Großteil der Deutschen nicht auf Homeoffice und mobiles Arbeiten verzichten.

Bereits jetzt ist die Hälfte der Erwerbstätigen voll oder teilweise im Homeoffice beziehungsweise mobil tätig, wie eine Befragung von mehr als 1.500 Erwerbstätigen ab 16 Jahren im Auftrag des Digitalverbands Bitkom zeigt. 95 Prozent der Befragten möchten gemäß des „New Work“-Modells ihre Arbeitszeit frei einteilen. Auch nach der Pandemie würden neun von zehn Erwerbstätigen (88 Prozent) gerne zumindest teilweise im Homeoffice arbeiten. 71 Prozent sind der Meinung, dass mobiles Arbeiten in Deutschland generell viel stärker genutzt werden sollte. Unterstützt wird der Wandel hin zu mehr Flexibilität in der Arbeitswelt durch die fortschreitende Digitalisierung, die von 84 Prozent der Befragten als Chance für ihre berufliche Situation wahrgenommen wird.

Die Befragten schätzen an den neuen Arbeitsmodellen unter anderem die zeitliche Flexibilität (62 Prozent), die Möglichkeit eines gesundheitsbewussteren Lebensstils (40 Prozent) und weniger Störungen durch Kollegen (32 Prozent). Doch der



fehlende persönliche Austausch ist auch der am häufigsten genannte Nachteil der Arbeit im Homeoffice.

„Die neue Normalität entscheidet sich nicht zwischen klassischer Präsenzarbeit und Homeoffice, sondern ist ein klares Sowohl-als-auch“, erläutert Bitkom-Präsident Achim Berg. Nicht alle Jobs seien jedoch zum mobilen Arbeiten geeignet. Aber auch bei Präsenz-Jobs sei der Wunsch nach mehr Flexibilität, Selbstbestimmung und Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben groß.

Generell hat die Pandemie gemäß der Studie zu einer neuen Arbeitskultur geführt. Acht von zehn abhängig Beschäftigten (79 Prozent) finden, dass ihr Arbeitgeber seitdem mehr auf Eigenverantwortung setzt und 74 Prozent sehen eine größere Aufgeschlossenheit gegenüber digitalen Technologien in ihrem Unternehmen. Über die Hälfte der Befragten stellt außerdem fest, dass in ihrem Betrieb mehr auf die Gesundheit und das Wohlbefinden der Beschäftigten geachtet wird. „Die von Corona ausgelösten Veränderungen gehen weit über den Trend zum Homeoffice hinaus“, schlussfolgert Berg.

In einer Befragung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) gaben rund 60 Prozent der Betriebe, die in der Pandemie mindestens einem Arbeitnehmer das Arbeiten von zu Hause ermöglichten, an, dass die Tätigkeit im Homeoffice meist keine Auswirkungen auf die Produktivität ihrer Beschäftigten habe.

[> Mehr.](#)

Webtipp

Wie schaffen wir es, mehr für die Gesundheit zu tun? Antworten gibt Joachim Latsch, Professor für Präventions- und Bewegungsmedizin, im Podcast. [>](#)

Inflation frisst Löhne

Die Reallöhne sind im vergangenen Jahr nach Angaben des Statistischen Bundesamtes leicht gesunken. Bereits im ersten Corona-Jahr 2020 waren sie zurückgegangen. Wie das Amt mitteilte, sind die Nominallöhne in 2021 zwar um 3,1 Prozent nach oben gegangen. Die Verbraucherpreise stiegen im selben Zeitraum aber um gut 3,1 Prozent. Einer komplizierten Formel zufolge ergibt sich daraus eine Reduzierung der Reallöhne um 0,1 Prozent gegenüber 2020.

Damit zehrte vor allem die hohe Inflation den Nominallohnanstieg auf. Im Jahr 2020 hatte laut der Behörde hingegen insbesondere der vermehrte Einsatz von Kurzarbeit zur negativen Nominal- und Reallohnentwicklung beigetragen. Ein Blick auf die Tarifverdienste: Diese sind 2021 im Schnitt um 1,3 Prozent im Vergleich zum Jahresdurchschnitt 2020 gestiegen.

> **Mehr.**



Mehr Berufskrankheiten

In 123.228 Fällen haben Berufsgenossenschaften und Unfallkassen im vergangenen Jahr eine Berufskrankheit anerkannt. Das teilte die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV) mit. Die Zahl der anerkannten Fälle lag damit mehr als drei Mal so hoch wie im Vorjahr. Allein bei 100.000 Erkrankungen handelte es sich um eine Infektion mit Covid-19.

Insgesamt gingen im vergangenen Jahr 226.611 Verdachtsanzeigen auf eine Berufskrankheit ein – mehr als doppelt so viele wie 2020, das selbst schon ein Ausnahmejahr war. Gut 150.000 Verdachtsanzeigen betrafen Corona. Die Zahl der Arbeitsunfälle nahm im Vergleich zum Vorjahr zwar um 5,8 Prozent auf 804.774 Fälle zu, lag aber immer noch unter dem Niveau des Vorpandemiejahres 2019.

> **Mehr.**

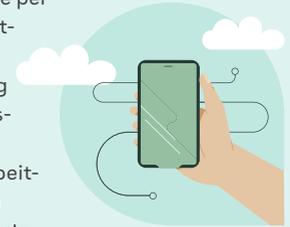


Rechtskolumne

Kündigung per WhatsApp

Eine Kündigung, die per WhatsApp übermittelt wird, ist laut einer Entscheidung des Landesarbeitsgerichts München unzulässig. Ein Arbeitgeber hatte einem Mann, der bei ihm als Helfer beschäftigt war, über den Nachrichtendienst die fristlose Kündigung ausgesprochen. Er begründete diese damit, dass der Arbeitnehmer betrunken zur Arbeit erschienen sei. Hiergegen erhob der Beschäftigte Klage und machte Kündigungs-schutz sowie Gehaltsansprüche geltend. Das Gericht entschied, dass die Zustellung einer Kündigung per WhatsApp nicht der Schriftformerfordernis genüge und damit unwirksam sei. Die elektronische Nachricht habe lediglich ein Foto des unterschriebenen Kündigungsschreibens enthalten. Die Kündigung müsse aber eigenhändig durch Namensunterschrift oder mittels notariell beglaubigten Handzeichens unterzeichnet werden. Auch reiche das Argument nicht aus, dass der Beschäftigte seine neue Anschrift nicht genannt habe. Der Arbeitgeber habe zudem nicht dargelegt, wann und durch wen diese erfolglos erfragt worden sei.

3 SaGa 13/21



eAU auf gutem Weg

Die digitale Übermittlung von Krankschreibungen macht Fortschritte.

Seit Anfang des Jahres übermitteln die gesetzlichen Krankenkassen die elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen (eAU) an die Arbeitgeber. Der GVK-Spitzenverband hat nach dem ersten Quartal im Pilotbetrieb nun eine positive Zwischenbilanz gezogen: In drei Monaten wurden mehr als eine Million Datensätze zwischen Kassen und Arbeitgebern ausgetauscht. Die Pilotierung findet unter Federführung des GKV-Spitzenverbandes statt. Alle 97 gesetzlichen Kassen beteiligen sich daran.

Verbandschefin Doris Pfeiffer zeigt sich daher zuversichtlich, dass die eAU „in absehbarer Zeit und in vollem Umfang auf die Schiene“ kommt. Mehr als eine Million zwischen Kassen und Arbeitgebern übermittelte Datensätze seien ein positives Zeichen dafür, „dass dieser Teil des Verfahrens funktioniert“.

Die gut eine Million Datensätze verteilen sich auf rund 500.000 Anfragen von Arbeitgebern und knapp 600.000 Rückmeldungen der Krankenkassen. Alle Anfragen von den Unternehmen konnten die Kassen beantworten, in 80 Prozent der Fälle auch mit eAU-Daten. Wenn das nicht möglich war, lag in den meisten Fällen keine elektronische

Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung bei der Kasse vor, weil die Arztpraxis sie nicht übermittelt hat.

Seit Anfang des Jahres sind Praxen verpflichtet, die eAU für ihre Patienten über die Telematikinfrastruktur an die Krankenkasse zu schicken. Da viele Ärzte dazu technisch noch nicht in der Lage sind, drucken sie die Krankmeldung wie bisher aus und geben sie dem Patienten mit.

„Was wir jetzt brauchen, sind reibungslose Abläufe im ersten Teil des Verfahrens, also bei der Übermittlung der eAU von ärztlichen Praxen an die Kassen“, sagte Pfeiffer. Sie appellierte an die Ärzte, die eAU kurzfristig umzusetzen und möglichst viele digitale Krankmeldungen auszustellen.

Apps & Links

- **Tipps für stressfreies Arbeiten im Homeoffice.**
- **Der Weg vom Bett ins Homeoffice ist unfallversichert.**

Die Pilotphase für Arbeitgeber läuft bis 31. Dezember. Bis dahin sind Beschäftigte weiter verpflichtet, ihren Unternehmen die Arbeitsunfähigkeit nachzuweisen.

➤ **Mehr.**



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; Creative Director: Sybilla Weidinger; Fotos: S.1: iStock.com/Stockfour, S.2: iStock.com/Bluecinema, Tempura, S.3: iStock.com/dzm1try, iStock.com/cofeekai, AOK-Markenportal, S.4: iStock.com/ronstik; Informationen zum Datenschutz finden Sie hier: www.aok-original.de/datenschutz.html