

ORIGINAL

Der AOK-Newsletter für Betriebs- und Personalräte

16/09/2016

AOK
Die Gesundheitskasse.



Gutes Miteinander hält gesund

Wertschätzung und Vertrauen: Die in einem Betrieb gelebte Kultur beeinflusst die Gesundheit der Beschäftigten. Das belegt der Fehlzeiten-Report 2016.

[> Erfahren Sie mehr.](#)

DIE GUTE NACHRICHT

Auf Nummer sicher: Fast jeder dritte Student in Deutschland findet eine Berufstätigkeit bei „Vater Staat“ – also im öffentlichen Dienst – sehr attraktiv. Das geht aus einer kürzlich veröffentlichten Studie der Unternehmensberatung „Ernst & Young“ hervor, für die 3.500 Studenten aus 27 verschiedenen Universitätsstädten befragt wurden. Laut Studie haben die Studierenden bei der Wahl ihres künftigen Arbeitgebers klare Präferenzen: Wichtig sind ihnen vor allem ein krisenfester und sicherer Job sowie gute Aufstiegschancen. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zählt hingegen nur bei den Frauen zu den „Top-Prioritäten“.

[> Zur Studie.](#)

INHALT

[> Seite 3](#)

Urlaub I

Der Anspruch auf Urlaubsabgeltung ist vererbbar, so das Bundesarbeitsgericht.

[> Seite 4](#)

Urlaub II

Die Urlaubszeit ist (fast) vorbei – jetzt geht's in den Zwangsurlaub. Was ist erlaubt?

Schlechtes Arbeitsklima – lange Fehlzeiten

Eine schlechte Unternehmenskultur geht mit einem deutlich höheren gesundheitlichen Risiko für Mitarbeiter einher. So lautet das Ergebnis einer Befragung unter rund 2.000 Beschäftigten im neuen Fehlzeiten-Report 2016 des Wissenschaftlichen Instituts der AOK (WIdO).



Demnach sind Beschäftigte, die ihre Unternehmenskultur als schlecht empfinden, deutlich unzufriedener mit ihrer Gesundheit. Auch berichten sie öfter über körperliche und psychische Beschwerden. So geht eine schlecht bewertete Unternehmenskultur bei 27,5 Prozent der Befragten mit gesundheitlicher Unzufriedenheit einher. Dieser Anteil ist damit dreimal so hoch wie in der Vergleichsgruppe, die die Unternehmenskultur als positiv einstuft (8,9 Prozent). Mehr als doppelt so häufig wird bei einer schlechten Unternehmenskultur zudem über psychische Beschwerden berichtet, die im Zusammenhang mit der Arbeitstätigkeit stehen (65,1 Prozent im Vergleich zu 35,8 Prozent bei einer

guten Unternehmenskultur). Unterschiede gibt es auch im Umgang mit Erkrankungen: Bei einer schlecht bewerteten Unternehmenskultur hat 2015 nahezu jeder Dritte (31 Prozent) mehr als zwei Wochen im Betrieb gefehlt. In der Vergleichsgruppe mit positiv erlebter Unternehmenskultur war dies nur etwas mehr als jeder Sechste (16,9 Prozent).

> Mehr Infos zum Fehlzeiten-Report 2016.

> AOK-Service Gesunde Unternehmen.



„Gesundheitsmanagement lohnt sich für die Betriebe“

Fragen an Markus Meyer,
WIdO-Projektleiter
und Mitherausgeber des
Fehlzeiten-Reports 2016:

Unternehmenskultur und Mitarbeitergesundheit hängen eng zusammen. Wie genau?

Die Befragung für unseren neuen Fehlzeiten-Report zeigt: Lange Fehlzeiten von über 15 Tagen treten besonders dann auf, wenn die Beschäftigten die Unternehmenskultur negativ bewerten. Ist dies der Fall, sind im Schnitt 31 Prozent der Mitarbeiter länger als zwei Wochen krank. Nehmen die Beschäftigten die Unternehmenskultur dagegen als positiv wahr, ist der Anteil mit rund 17 Prozent deutlich geringer.

Und welche grundsätzliche Erkenntnis leiten Sie aus den Befragungsergebnissen im Fehlzeiten-Report 2016 ab?

Ganz klar die, dass der Erfolg von Unternehmen nicht bloß von innovativer Technik und effizienten Arbeitsabläufen abhängt, sondern auch von der Unternehmenskultur. Hier zu investieren, lohnt sich. Außerdem unterstreichen die Ergebnisse die Bedeutung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements.

Inwiefern?

Im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements lassen sich psychosoziale Risikofaktoren identifizieren, reduzieren und gegebenenfalls deren Entstehung vorbeugen. Angesichts der zunehmenden psychischen Belastungen und des Fachkräftemangels eine wichtige Komponente für den Unternehmenserfolg.

LESETIPP

Badura, B./Ducki, A./Schröder, H./Klose, J./ Meyer, M. (Hrsg.), **Fehlzeiten-Report 2016. Unternehmenskultur und Gesundheit – Herausforderungen und Chancen.** 512 Seiten, 54,99 Euro, Springer-Verlag, Heidelberg.



Deutlich mehr Leiharbeit

Die Zahl der Leiharbeiter hat sich in Deutschland in den letzten zehn Jahren mehr als verdoppelt. Nach Berechnungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung waren im Juni 2005 etwa 453.000 Personen im Zeitarbeitssektor beschäftigt. Die Leiharbeitsquote lag damals bei 1,4 Prozent. Im Juni 2015 waren etwa 961.000 Personen oder 2,7 Prozent aller Beschäftigten in der Branche tätig. Auch der Anteil ausländischer Beschäftigter in der Zeitarbeitsbranche ist zuletzt deutlich gestiegen. 2015 lag er bei 25 Prozent. Der Anteil ausländischer Beschäftigter an allen Beschäftigten betrug dagegen zehn Prozent. Die mittlere Dauer einer Beschäftigung in der Zeitarbeitsbranche liegt bei rund drei Monaten. Dies gilt für deutsche wie für ausländische Beschäftigte, für vormals Arbeitslose wie andere Leiharbeiter.

> Zur Studie.

Frauen und Männer

Männer, die im Rahmen von Gleitzeit oder Vertrauensarbeitszeit ihre Arbeitszeit selbst einteilen können, arbeiten länger und verdienen mehr. Frauen haben dagegen kaum finanzielle Vorteile – selbst wenn sie mehr Überstunden machen. Zu diesem Ergebnis kommen die Soziologinnen Yvonne Lott und Heejung Chung von der Hans-Böckler-Stiftung und der University of Kent in einer kürzlich vorgelegten Untersuchung. Lott und Chung haben dazu Daten des „sozio-oekonomischen Panels“ (SOEP) der Jahre 2003 bis 2011 ausgewertet. Das SOEP ist eine jährliche, repräsentative Befragung von rund 12.000 Privathaushalten. Bei Männern



steigt demnach der Jahresbruttolohn im Schnitt um 1.200 Euro bei Gleitzeit und um 2.400 Euro bei vollständiger Arbeitszeitautonomie. Bei den weiblichen Beschäftigten sind dagegen keine signifikanten Auswirkungen auf das Gehalt nachweisbar, so die Wissenschaftler.

> Mehr Infos.

Patienten und Betten

Im Jahr 2015 wurden 19,2 Millionen Patienten stationär im Krankenhaus behandelt, 34.800 Behandlungsfälle oder 0,2 Prozent mehr als im Jahr zuvor. Wie das Statistische Bundesamt mitteilte, dauerte der Aufenthalt im Krankenhaus durchschnittlich 7,4 Tage. In 1.953 Krankenhäusern Deutschlands standen für die stationäre Behandlung der Patienten insgesamt 498.000 Betten zur Verfügung. Das waren 2.700 Betten weniger als im Jahr zuvor.

> Mehr Infos.



VERERBBAR

Hat ein Arbeitnehmer Anspruch auf Urlaubsabgeltung, so ist dieser vererbbar.

Verstirbt der Arbeitnehmer, können Erben den Urlaubsabgeltungsanspruch geltend machen. Dies geht aus einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) hervor. Im zugrunde liegenden Fall machten die Erben die Abgeltung von Urlaubstagen eines 2013 verstorbenen Lehrers geltend. Der Arbeitgeber stellte sich quer – mit der Begründung, ein Urlaubsabgeltungsanspruch sei nicht vererbbar. Die Richter am BAG stellten klar: Den Erben des verstorbenen Lehrers stehe ein Anspruch auf Abgeltung zu. Der Zahlungsanspruch sei mit dem Tod des Arbeitnehmers gemäß Paragraph 1922 Bürgerliches Gesetzbuch auf die Erben übergegangen. Aus der Einordnung des Urlaubsabgeltungsanspruchs als reinem Geldanspruch folge, dass dieser Anspruch nicht davon abhängen, ob der Urlaubsanspruch noch umzusetzen sei oder nicht. Der Geldanspruch bestehe über den Tod des Arbeitnehmers hinaus.



Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 22.09.2015 (Az.: 9 AZR 170/14)

Zwangsurlaub: Was darf der Arbeitgeber?

Zwangsurlaub bedeutet zumeist nichts Anderes als Betriebsferien. Doch was ist dabei erlaubt? Und welche Rolle spielt der Betriebsrat?

Im Zuge des Direktionsrechts – des Rechts des Arbeitgebers, dem Arbeitnehmer auf Basis des Arbeitsvertrages (An-)Weisungen zu erteilen – können dem Beschäftigten auch Betriebsferien im Rahmen der sogenannten „dringenden betrieblichen Belange“ angeordnet werden. Unabhängig davon, ob der Arbeitnehmer damit einverstanden ist oder nicht. Das entschied das Landesarbeitsgericht in Rheinland-Pfalz bereits 2012 (Az: 10 Ta 149/12).

Ein Koch hatte damals auf Schadensersatz geklagt, da sein Arbeitgeber das Gasthaus für acht Tage schließen musste. Arbeitsrechtexperten weisen allerdings daraufhin, dass das Urteil stark von der Art des Betriebes abhängig ist. Bei einem



Gasthaus oder einer Arztpraxis sei es die „übliche Vorgehensweise“. Gaststätten in Ferienorten machten nun einmal außerhalb der Feriensaison häufig für mehrere Wochen dicht. In einer Arztpraxis wiederum falle während des Urlaubs des Praxisinhabers keine Arbeit für die Medizinischen Fachangestellten an.

Grundsätzlich gilt: Der Arbeitgeber darf den Zwangsurlaub nicht nach

Lust und Laune anordnen – so das Bundesurlaubsgesetz (Paragraf 7). Außerdem muss der Betriebsrat zustimmen – das regelt Paragraf 87 des Betriebsverfassungsgesetzes. Die Anordnung muss zudem mit den Gesetzen, den Tarifverträgen, der Betriebsvereinbarung und den individuellen Arbeitsverträgen im Einklang stehen. Der Arbeitgeber darf sich nicht willkürlich über Urlaubswünsche hinwegsetzen.

> Zum Bundesurlaubsgesetz.

URLAUBSGRUNDSÄTZE

Mitbestimmung: Paragraf 87 des Betriebsverfassungsgesetzes regelt unter anderem, dass der Betriebsrat beim Urlaubsplan sowie bei der Festsetzung der zeitlichen Lage des Urlaubs mitzubestimmen hat.

> Zum Betriebsverfassungsgesetz.

INTERESSANTE LINKS

Wege zu mehr Gesundheitskompetenz

> www.aok-bv.de/presse/medienservice/thema

Zahlen und Fakten zum Arbeitsmarkt

> www.destatis.de



FRAGE – ANTWORT

Wie viele Patienten wurden in Deutschland 2015 stationär im Krankenhaus behandelt?

> Hier antworten ...

GEWINNEN* SIE EINEN
50-EURO-SCHEIN!

Zugestellt per Post.
Einsendeschluss: **23. September 2016**

Gewinnerin des letzten Preisrätsels:
Carolin Pfeffer, 94209 Regen

* Die Gewinne sind gesponsert und stammen nicht aus Beitragseinnahmen.

> Newsletter abonnieren/abbestellen

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

Verantwortlich: Werner Mahlau
Fotos: istockPhoto, WldO

