

ORIGINAL

Der AOK-Newsletter für Betriebs- und Personalräte

25/10/2019

AOK
Die Gesundheitskasse.



Aufpassen beim Klimastreik

Arbeitnehmer dürfen nicht einfach an einer Klimademo teilnehmen und deswegen nicht bei der Arbeit erscheinen. Sie riskieren schlimmstenfalls eine Kündigung.

> Mehr Infos.

DIE GUTE NACHRICHT

Die neue Broschüre „Gesundheit für alle“ gibt Antworten auf zentrale Fragen des deutschen Gesundheitswesens. Herausgegeben wurde sie vom Ethno-Medizinischen Zentrum gemeinsam mit dem Bundesministerium für Gesundheit. Der Wegweiser liegt außer in Deutsch in 13 weiteren Sprachen vor, darunter Englisch, Arabisch, Französisch, Kurdisch, Persisch und Türkisch. Der Hintergrund ist, dass das deutsche Gesundheitswesen zwar zu den besten auf der Welt zählt, nicht aber zu den am einfachsten verständlichen. Gerade für Neankömmlinge oder Menschen, die noch nicht lange hier leben, ist es oft schwer zu überblicken, wie das System funktioniert.

> Mehr Infos.

INHALT

> Seite 3

Hohe Belastung

Pflegekräfte bleiben lieber in Teilzeit.

> Seite 4

Ein Jahr ohne Geld arbeiten

Überstunden sind meist unbezahlt.

Streiken fürs Klima: Was dürfen Arbeitnehmer?

Weltweit gehen seit Monaten immer wieder Menschen für mehr Klimaschutz auf die Straße. Doch die Demonstrationen wie „Fridays For Future“ fallen meist in die Arbeitszeit von Beschäftigten. Die Frage ist, ob Arbeitnehmer in Deutschland einfach am Klimastreik teilnehmen und der Arbeit fernbleiben dürfen. „Nein, so einfach ist das bei uns nicht“, sagt der renommierte Arbeitsrechtler Professor Wolfgang Däubler von der Uni Bremen. „Nach der Rechtsprechung ist ein Streik nur zulässig, wenn es um einen besseren Tarifvertrag geht. Politische Ziele – und seien sie noch so berechtigt – genügen nicht.“

Arbeitnehmern, die unerlaubt am Klimastreik teilnehmen, drohen Konsequenzen, wie Däubler AOK-Original sagt: „Rein rechtlich gesehen könnten sie abgemahnt werden. Entsteht dem Betrieb wegen der Abwesenheit ein Schaden, kommt sogar eine Kündigung in Betracht.“ Auch der DGB schreibt im Internet: „Ein Streik im Sinne einer kollektiven Arbeitsniederlegung um politische Forderungen durchzusetzen, ist nach deutschem Recht unzulässig.“ Allerdings werde es viele Arbeitgeber geben, die mit dem Klimaschutz sympathisierten und die nicht ernsthaft daran dächten, mit Abmahnungen zu dro-

hen. „Möglich ist auch, dass sie die öffentliche Kritik fürchten, wenn Menschen, die für uns alle handeln, benachteiligt werden. Eine solche Kritik wäre nicht gut fürs Geschäft.“

Arbeitnehmer, die am Klimastreik teilnehmen möchten, sollten nicht alleine handeln, sondern sich mit anderen zusammenschließen, rät Däubler. Dann solle man in Erfahrung bringen, was der Arbeitgeber oder die

Geschäftsführung darüber denke. Wenn sie sinngemäß grünes Licht geben - nach dem Motto „Wir kommen nächste Woche nicht auf die Angelegenheit zurück“ – sei alles in Butter. Wenn sie jedoch scharf ablehnend reagierten wie „Wir lassen uns so was nicht bieten“ müsse man vorsichtig sein. „Wenn die ganze Belegschaft mitmacht, riskiert man auch dann kaum etwas“, sagt Däubler. Ansonsten müsse man sich versehen. „Ich kann auch ein bisschen Mundpropaganda für eine Teilnahme an der Demo machen. Je größer die Zahl der Teilnehmer, umso geringer das Risiko im Betrieb.“ Auch werde der Arbeitgeber eher auf Sanktionen verzichten, wenn der Betriebsrat hinter einer Aktion stehe. „Das hat schon allein für sich eine bestimmte Wirkung“, hebt der Arbeitsrechtler hervor.

Däublers Vorschlag zum Umgang mit den Klimastreiks: „In vielen Betrieben haben die Beschäftigten ein Arbeitszeitkonto mit einem Zeitguthaben. Dann sollten sie für die Zeit der Demo einfach ausstempeln – sie sind dann rechtlich in der Freizeit und da können sie tun und lassen was sie wollen. So hat es auch das Bundesarbeitsgericht entschieden.“

> Infos vom DGB Rechtsschutz.



Belastung zu hoch

Die Mehrheit der Pflegekräfte in Teilzeit lehnt es ab, ihre Arbeitszeit zu erhöhen. Das geht aus einer aktuellen Umfrage des Deutschen Berufsverbandes für Pflegeberufe hervor. Danach gaben 66 Prozent der befragten Pflegekräfte an, nicht mehr Stunden pro Woche arbeiten zu wollen. Als Grund nannte der größte Teil von ihnen die hohe Belastung im Beruf. Gleichzeitig zeigt die Umfrage, dass nur eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen mit mehr Personal, verlässlichen Dienstplänen und höheren Löhnen dazu führen könne, die hohe Teilzeitquote von über 50 Prozent zu verringern.

Die Untersuchung, für die knapp 2.000 Pflegerinnen und Pfleger befragt wurden, sollte unter anderem ermitteln, warum so viele professionell Pflegende in Teilzeit arbeiten und welche Möglichkeiten die hohe Teilzeitquote bietet, um den Fachkräftemangel in der Pflege kurzfristig zu lindern.

> Zur Untersuchung.



Zuwanderinnen liegen vorn

Zuwanderinnen der zweiten Generation nehmen in Deutschland im Verhältnis zu allen Beschäftigten am häufigsten an beruflichen Weiterbildungen teil. Das ist das Ergebnis einer Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Danach machten 35 Prozent der berufstätigen Frauen, von denen mindestens ein Elternteil zugewandert ist, in den Jahren 2013 bis 2015 mindestens einmal im Jahr eine Fortbildung. Bei Beschäftigten ohne Migrationshintergrund betrug der Anteil 31 Prozent.

Die höhere Weiterbildungsquote liegt den Autoren der Studie zufolge unter anderem daran, dass die Frauen häufiger in qualifizierten oder hochqualifizierten Angestelltenpositionen arbeiten als Frauen und Männer ohne Migrationshintergrund. Die Weiterbildungsquote von Zugewanderten der ersten Generation ist mit insgesamt 20 Prozent dagegen vergleichsweise gering.

> Zur Studie.

§ ALTERSTEILZEIT

Wer Altersteilzeit im Blockmodell

nimmt, hat keinen Anspruch auf Urlaub für die Freistellungsphase. Das hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) vor Kurzem entschieden. Dabei ging es um folgenden Fall: Der Kläger war bei seinem Arbeitgeber ursprünglich in Vollzeit angestellt. Ab 1. Dezember 2014 arbeitete er in Altersteilzeit, und zwar so, dass er zunächst bis zum 31. März 2016 voll weiterarbeitete und anschließend bis zum 31. Juli 2017 freigestellt war. Laut Arbeitsvertrag standen ihm 30 Urlaubstage im Jahr zu. Für das Jahr 2016 erhielt er einen anteiligen Urlaub von acht Tagen. Der Mann war jedoch der Meinung, dass er auch in der Freistellungsphase Urlaubsanspruch hatte und sein Arbeitgeber ihm demzufolge noch 52 Urlaubstage schuldete, die er abgegolten haben wollte. Zu Unrecht, urteilte das BAG. Einem Arbeitnehmer, der sich in der Freistellungsphase einer Altersteilzeit befindet und im gesamten Kalenderjahr von der Arbeitspflicht entbunden ist, stehe kein gesetzlicher Anspruch auf Erholungsurlaub zu. Die Berechnung des Urlaubs entsprechend der Anzahl der Tage mit Arbeitspflicht war demnach rechtmäßig.

BAG, Az.: 9 AZR 481/18



Durch Überstunden 13 Monate unbezahlte Arbeit

Überstunden sind weit verbreitet – meistens finden diese unentgeltlich statt. Eine Studie hat nun ergeben, dass Fachkräfte in ihrer gesamten Berufslaufbahn 9.655 Überstunden machen. Ein Drittel davon bekommt diese Mehrarbeit nicht ausgeglichen. Sie arbeiten somit in ihrer Karriere mehr als ein Jahr (13 Monate) umsonst, wie die Vergütungsanalysten des Unternehmens Compensation Partner ermittelt haben. Für die Studie werteten sie mehr als 215.000 Daten aus.

Führungskräfte kommen in ihrer Laufbahn auf 15.390 zusätzliche Arbeitsstunden. Von ihnen erhalten 74 Prozent keinen Ausgleich. Summiert arbeiten sie so mehr als ein- einhalb Jahre (21 Monate) ohne Bezahlung.

Insgesamt leisten 54 Prozent aller Beschäftigten in Deutschland Überstunden. Im Krisenjahr 2009 waren es noch 6,5 Überstunden wöchentlich. Seit 2010 sinkt die durchschnittliche Anzahl und beträgt heute bundesweit 3,03 Stunden. Die Experten vermuten, dass angesichts des Wirtschaftsbooms die Bereitschaft zu Überstunden tendenziell geringer ist. Frauen verrichten im Schnitt 2,2 und Männer 3,7 Stunden Mehrarbeit.

Das Alter hat der Studie zufolge deutliche Auswirkungen auf die Zahl der Überstunden: Berufseinsteiger unter 20 Jahren leisten im Schnitt 1,7 Überstunden in der Woche. Beschäftigte zwischen 30 und 39 Jahren kommen auf 3,1 Stunden. Nach dem 60. Lebensjahr bleiben Arbeitnehmer wöchentlich rund 3,7 Stunden länger in der Firma.

In höheren Einkommensklassen steigt auch die Überstundenanzahl. Während Fachkräfte mit einem Jahresgehalt von bis zu 20.000 Euro 1,9 Überstunden pro Woche verrichten, arbeiten diejenigen mit mehr als 120.000 Euro durchschnittlich 6,8 Stunden zusätzlich.

[> Weitere Infos.](#)



FRAGE – ANTWORT

Wie heißt die neue Broschüre über das deutsche Gesundheitssystem in 14 Sprachen?

[> 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: 01.11.2019

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: Werner Mahlau

Redaktion: Thorsten Severin, Katleen Krause

Creative Director: Sybilla Weidinger

Fotos: S.1: iStock/We-Ge, S.2: iStock/Markus Thoenen, S.3: iStock/stock_colors, iStock/midrag ignjatovic, iStock/artvea, S.4: iStock/treety.

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

