



## Tatort Büro: Was gegen Mobbing hilft

### Die gute Nachricht

Schornsteinfeger gelten schon seit dem Mittelalter als Glücksbringer. Doch nicht nur abergläubische Menschen wird es freuen, dass mit einer jetzt beschlossenen neuen Ausbildungsordnung den modernen Anforderungen dieses Berufs Rechnung getragen werden soll. Denn durch die Energiewende verändern sich die Arbeitsabläufe und Aufgaben der Schornsteinfeger und Schornsteinfegerinnen zunehmend. So kommt etwa hoch technologisierte Bau- und Anlagentechnik zum Einsatz.

[> Infos.](#)

### Inhalt

**Beschäftigte arbeiten weniger: S. 3**  
Volumen erstmals seit Corona gesunken. [>](#)

**Krankenstand weiter hoch: S. 4** [>](#)  
Vor allem Langzeiterkrankungen sorgen für viele Fehltage.

---

# Mobbing ist an der Tagesordnung

**Mobbing gehört zum Alltag in deutschen Büros. Eine Leipziger Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales ergab, dass 6,5 Prozent der abhängig Beschäftigten von Mobbing durch Kolleginnen, Kollegen oder Vorgesetzte betroffen sind.**

„Mobbing bedeutet, dass eine Person systematisch und über einen längeren Zeitraum regelmäßig schikaniert, gedemütigt und seelisch verletzt wird. Jüngere Menschen und Auszubildende leiden eher darunter als ältere Beschäftigte. So sind 11,4 Prozent der Beschäftigten im Alter von 18 bis 29 Jahren Mobbing ausgesetzt, aber nur 3,2 Prozent der Mitarbeitenden im Alter von 50 bis 59 Jahren. Weiter ergab die Befragung von mehr als 5.000 Beschäftigten durch das Institut für Sozialmedizin, Arbeitsmedizin und Public Health der Universität Leipzig, dass 8,1 Prozent der Menschen mit einem niedrigen sozioökonomischen Status betroffen sind – im Vergleich zu 3,6 Prozent der Menschen mit hohem Status. Zudem haben 20 Prozent der Mobbing-Betroffenen einen Migrationshintergrund.

„Mobbing kann grundsätzlich von jeder Person innerhalb des Arbeitsumfelds ausgehen – sei es von Führungskräften, Teammitgliedern oder sogar von anderen Personenkreisen im Arbeitskontext wie zum Beispiel Kundinnen und Kunden, Patientinnen und Patienten oder Fahrgästen“, erläutert Professorin Margrit Löbner gegenüber

AOK Original. In der Erhebung erlebten 4,4 Prozent der Befragten Mobbing durch Kolleginnen und Kollegen, 3,5 Prozent durch Vorgesetzte.

Die Erhebung verdeutlicht auch die erheblichen gesundheitlichen Folgen des Mobbings infolge der damit verbundenen psychischen Belastung. Bei Betroffenen zeigten sich vermehrt depressive und angstspezifische Symptome sowie ein höheres Stresserleben. Zudem schätzten sie ihren allgemeinen Gesundheitszustand schlechter ein.

Die Studienautorin empfiehlt neben einer generellen Sensibilisierung der Beschäftigten im Betrieb die gezielte Schulung von Führungskräften sowie von Personal- und Betriebsräten. Diese spielten bei der Prävention von Mobbing und der Unterstützung von Opfern eine wichtige Rolle: „Sie sind wichtige Ansprechpersonen, die Vertrauen vermitteln und Gesprächsangebote mit den Beteiligten ermöglichen können.“ Durch



Weiterbildungen und Trainings könnten Personal- und Betriebsratsmitglieder lernen, wie sie mit Mobbingfällen umgehen. Zudem könnten sie eine Betriebsvereinbarung zum Schutz vor Mobbing initiieren, die klare Richtlinien für den Umgang mit Konflikten und Verdachtsfällen festlegt. In den Betrieben sind der Expertin zufolge neben klaren Verhaltensrichtlinien anonyme Anlaufstellen von Nutzen.

**> Studie.**

## Webtipp

**Ratgeber zum Umgang mit Mobbing**  
**> Infos.**



## Arbeitsvolumen sinkt

Das Arbeitsvolumen der Erwerbstätigen ist im vergangenen Jahr erstmals seit der Corona-Pandemie zurückgegangen. Laut Arbeitszeitrechnung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) sank es um 0,1 Prozent auf 61,37 Milliarden Stunden. Seit 2020 war das Volumen kontinuierlich gestiegen. Im Schnitt arbeiteten Erwerbstätige 2024 pro Kopf rund 1.332 Stunden. Das sind 0,3 Prozent beziehungsweise 3,5 Stunden weniger als ein Jahr zuvor.

Die Arbeitszeit aller abhängigen Beschäftigten ist um 1,2 Stunden auf knapp 1.294 Stunden pro Kopf gesunken. Nur durch den Beschäftigungsaufbau bei Teilzeitjobs ergab sich für sie trotzdem noch ein Anstieg des Arbeitsvolumens um 0,3 Prozent auf 54,73 Milliarden Stunden. Das glück aber nicht den Rückgang des Arbeitsvolumens der Selbstständigen und Mithelfenden um drei Prozent aus. Deren Arbeitszeit pro Kopf schrumpfte um 1,1 Prozent auf 1.760 Stunden.

> **Infos.**

## Nachteil Homeoffice?

Wer regelmäßig von zu Hause aus arbeitet, hat oft schlechtere Aufstiegschancen im Beruf. Das ergab ein Experiment des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung mit rund 5.000 Erwerbstätigen und Arbeitssuchenden. Anhand eines Steckbriefs sollten die Teilnehmenden auf einer Skala festlegen, inwieweit sie einen fiktiven Kandidaten für eine höhere Stelle empfehlen würden. Das Ergebnis: Je mehr jemand im Homeoffice arbeitet, desto schlechter ist das für den beruflichen Aufstieg.

Auch Arbeitsbereitschaft und Produktivität sollten eingeschätzt werden. Vor allem kinderlose Männer und Frauen sowie Väter mit hohem Homeoffice-Anteil wurden pauschal als weniger engagiert angesehen und seltener für Stellen empfohlen. Mit einer Betriebsvereinbarung zur mobilen Arbeit verschwindet dieser Nachteil.

> **Infos.**



## § Rechtskolumne

### Brückenteilzeit

Die Brückenteilzeit ermöglicht es Beschäftigten, ihre Arbeitszeit für einen befristeten Zeitraum zu reduzieren – mit der Garantie, anschließend zur vollen Stundenzahl zurückzukehren. Doch was passiert, wenn jemand während dieser Phase beschließt, dauerhaft in Teilzeit bleiben zu wollen?

Das Hessische Landesarbeitsgericht beschäftigte sich mit genau dieser Frage:

Eine Arbeitnehmerin im Bereich Human Resources, die ihre Vollzeitstelle für zwei Jahre reduzierte, beantragte noch während der Brückenteilzeit in dauerhafte Teilzeit zu gehen. Ihr Arbeitgeber lehnte den Antrag ab, wogegen die Beschäftigte klagte. Das Hessische Landesarbeitsgericht entschied in zweiter Instanz, dass ein solcher Antrag während einer laufenden Brückenteilzeit unwirksam ist. Eine erneute Verringerung der Arbeitszeit sei rechtlich frühestens ein Jahr nach der Rückkehr zur ursprünglich vertraglich vereinbarten Arbeitszeit möglich. Wer also seine Arbeitszeit langfristig reduzieren möchte, sollte das strategisch planen.

16 GLa 821/24



# Langzeiterkrankungen dominieren Fehltag

**Der Krankenstand von Beschäftigten blieb 2024 hoch, wie eine Analyse des Wissenschaftlichen Instituts der AOK (WIdO) zeigt. Besonders viele Fehltag resultierten aus Langzeiterkrankungen. Doch Betriebe können gegensteuern.**

Laut WIdO betragen die krankheitsbedingten Ausfallzeiten bei AOK-versicherten Mitarbeitenden im vergangenen Jahr durchschnittlich 23,9 Tage. Damit liegen sie auf dem Niveau von 2023 und etwas unter dem bisherigen Höchststand von 2022 mit 24,5 Tagen. 60,8 Prozent der Arbeitsunfähigkeitsfälle und 65,1 Prozent der Arbeitsunfähigkeitstage entfielen auf die sechs großen Krankheitsgruppen: Muskel-Skelett-Erkrankungen, Atemwegserkrankungen, Verletzungen, psychische und Verhaltensstörungen, Herz-Kreislauf-Leiden sowie Erkrankungen der Verdauungsorgane. Atemwegsinfekte führten erneut zu den meisten Krankschreibungen, verursachten mit 5,9 Fehltagen pro Fall aber die kürzesten Ausfallzeiten.

70,8 Prozent der Krankschreibungen endeten nach spätestens einer Woche. Trotz ihrer

Häufigkeit machten sie aber nur 23,2 Prozent der Fehlzeiten aus. Dagegen entfielen auf die 3,3 Prozent der Krankmeldungen über sechs Wochen 39,9 Prozent aller AU-Tage. „Damit wird deutlich, dass langfristige Krankmeldungen einen erheblichen Einfluss auf die Gesamtausfallzeiten in den Betrieben haben“, sagt WIdO-Geschäftsführer Helmut Schröder. Er plädiert dafür, Präventionsmaßnahmen im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung insbesondere auf Erkrankungen mit langen Ausfallzeiten zu fokussieren.

Muskel-Skelett-Erkrankungen hatten mit 9,8 Prozent den höchsten Anteil an Langzeiterkrankungen von mehr als sechs Wochen, gefolgt von psychischen Störungen mit 8,1 Prozent. „Auch hier kann betriebliche Gesundheitsförderung Ansätze bieten, um die Widerstandsfähigkeit und psychische Belastbarkeit der Belegschaft von Betrieben zu stärken“, erläutert Schröder. Eine gute Unternehmenskultur und Führung seien zentrale Stellschrauben, um Mitarbeitende gesund zu erhalten und langfristig an die Firmen zu binden.



Deutliche Unterschiede zeigen sich zwischen einzelnen Berufsgruppen. Während Beschäftigte in der Hochschullehre und -forschung 2024 durchschnittlich 7,5 Tage krankheitsbedingt fehlten, waren es bei Berufen in der Ver- und Entsorgung mit 38,4 Tagen mehr als fünfmal so viele. „Dies macht deutlich, dass Angebote der betrieblichen Gesundheitsförderung auf die spezifischen Belastungen und Bedürfnisse der verschiedenen Beschäftigtengruppen in den Unternehmen zugeschnitten werden sollten“, so Schröder.

[> 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 Rotloff; Grafik: Robinson Zuñiga; Fotos: S.1: AOK, S.2: iStock.com/Yulija Kaveshnikova, S.3: Munro, Jelena Danilovic, AOK, S.4: iStock.com/PeopleImages; Informationen zum Datenschutz finden Sie hier: [www.aok-original.de/datenschutz.html](http://www.aok-original.de/datenschutz.html)

## Apps & Links

[> Q&A zur Rentenanpassung 2025](#)

[> Vierter Gleichstellungsbericht liegt vor](#)