

! DIE GUTE NACHRICHT

Frauen in den Vorständen von Unternehmen wirken sich positiv auf den jeweiligen Firmenwert aus. Eine Untersuchung des ZEW Mannheim und der New Economic School in Moskau zeigt: Steigt die Frauenquote um zehn Prozentpunkte, nimmt der Firmenwert – gemessen an einer betriebswirtschaftlichen Kennzahl (Tobin's Q) – um 2,1 Einheiten zu. Die Wissenschaftler registrierten außerdem eine höhere Buy-and-Hold-Rendite von durchschnittlich 1,6 bis 3,8 Prozent im jährlich ermittelten Äquivalenzwert für europäische Unternehmen, die einen höheren Frauenanteil in ihren Vorständen haben. Die Forscher sehen als ausschlaggebend für diese Effekte, dass eine Frauenquote in der Unternehmensführung vor allem den Abbau ineffizienter Unternehmensprozesse zur Folge hat.

➤ **Studie.**

INHALT

➤ **Seite 3**

Arbeiten im Rentenalter.

Immer mehr Senioren haben einen Job.

➤ **Seite 4**

Sozialversicherung im Überblick – Teil 4.

Heute: die Unfallversicherung.

Mobbing als Chefsache

Mobbing gibt es in verschiedensten Formen. Besonders verheerend: ein involvierter Vorgesetzter. Dessen Unterstützung fällt damit weg.

➤ **Mehr.**

Wenn der Arbeitsplatz zur Hölle wird

Mobbing kann zu vielfältigen gesundheitlichen Beschwerden führen – bis hin zu Depression und Selbstmordgedanken. Am schlimmsten ist es, wenn Diskriminierung, Ausgrenzung und Verächtlichmachung direkt vom Vorgesetzten ausgehen. Experten sprechen dann von „Bossing“.

Von Mobbing spricht man, wenn jemand über einen längeren Zeitraum systematisch ausgegrenzt, ungerecht behandelt und heruntergemacht werde, erläutert Patricia Lück, Psychologin beim AOK-Bundesverband. „Mobbing entsteht häufig in Unternehmen, in denen hohes Konkurrenzdenken, fehlende Kommunikation über gemeinsame Ziele und Teamarbeit, aber auch mangelnder Umgang mit Fehlern bestehen. Hier kann es schneller zu Rivalitäten und Ausgrenzung kommen.“

Die gesundheitlichen Beeinträchtigungen durch Mobbing verschärfen sich über die Zeit und stellen einen Teufelskreis dar. „Zunächst beginnt es mit der Erschütterung des Selbstwertgefühls, die Qualität der Arbeit leidet, ein Gefühl der Isoliertheit folgt“, so Lück. Diese Erschütterungen führten meist auch zu einer Verschlechterung des Verhältnisses zu nichtbeteiligten Kollegen. „Langfristig können aufgrund der andauernden Stressbelastung auch psychische und körperliche Probleme wie Depression, Schlafstörungen, Kopfschmerzen und andere psychosomatische Störungen



aufzutreten.“ Mobbing führt daher meist zu langen oder wiederkehrenden Ausfällen bis hin zur Kündigung der Arbeitsstelle.

Wenn Mobbing vom eigenen Chef ausgeht, bekommt ein Arbeitnehmer häufig zu Unrecht die Schuld an Fehlern, wird vor Kollegen bloßgestellt oder beleidigt und für auftretende Konflikte verantwortlich gemacht. „Die Sorge selbst zum Opfer zu werden, kann Kollegen abhalten, einzugreifen und verschlechtert auch das Verhältnis untereinander“, erläutert Lück. „Wie bei einer selbsterfüllenden Prophezeiung fängt die Qualität der Arbeit an zu leiden. Abmahnung oder Kündigung drohen.“

Nach Angaben des Deutschen Gewerkschaftsbundes kann es sein, dass Vorgesetzte selbst mobben oder durch ihren Führungsstil eine Unternehmenskultur schaffen, in der Mobbing gedeihen kann. Nicht selten geht es darum, mit vielen kleinen Nadelstichen einen womöglich unbequemen oder teuren Mitarbeiter zu vergraulen.

Ein frühes offenes Gespräch könne der erste Schritt sein, um Mobbing abzuwenden, sagt Lück. Manchmal ist das kritische Verhalten nicht bewusst ausgrenzend und kann so frühzeitig beendet werden. Wenn das nicht erfolgreich ist,

WEBTIPP

Für ein gutes Teamklima und wie man es als Chef nicht zum Mobbing kommen lässt, gibt es das Online-Programm der AOK „Gesund führen“ – mit neuem Modul „Führen auf Distanz“.

[➤ Zum Programm.](#)



seien der Betriebs- oder Personalrat, die Frauenbeauftragte oder Gewerkschaften geeignete Anlaufstellen. Den Unternehmen empfiehlt sie den Abschluss einer Betriebsvereinbarung zum Thema Mobbing. In der werde geregelt, was zur Verhinderung von Mobbing getan wird und wie im Verdachtsfall vorzugehen ist.

Zudem helfen regelmäßige anonyme Mitarbeiterbefragungen zu Fragen des Betriebsklimas und der Konfliktsituation dabei, die Situation zu erfassen und frühzeitig Gegenmaßnahmen zu ergreifen. Betriebsräte könnten den Arbeitgeber gezielt auf Mobbingfälle hinweisen, die Unterbindung einfordern und Betroffene vor Gericht unterstützen.

[➤ Infos.](#)

Arbeiten im Rentenalter

Immer mehr Menschen arbeiten auch im Rentenalter weiter. Insgesamt acht Prozent der Menschen ab 65 Jahren seien 2019 erwerbstätig gewesen, teilte das Statistische Bundesamt mit. 2009 habe der Anteil noch bei vier Prozent gelegen. Die Entwicklung sei neben dem zunehmenden Renteneintrittsalter auf die höheren Bildungsabschlüsse zurückzuführen. Rund jeder vierte Hochqualifizierte (26 Prozent) in der Altersgruppe von 65 bis 69 Jahren war 2019 noch erwerbstätig. Bei den Geringqualifizierten waren es 13 Prozent.

Mehr als ein Drittel (38 Prozent) der Erwerbstätigen im Alter 65plus bestritten aus ihren beruflichen Tätigkeiten vorwiegend ihren Lebensunterhalt. Für knapp zwei Drittel stellte die Tätigkeit eher einen Zuverdienst dar. Besonders Selbstständige und mithelfende Familienangehörige üben ihren Beruf häufig im Rentenalter aus.

➤ Infos.



Rückgang bei Minijobs

Beschäftigte in sogenannten Minijobs haben besonders unter den Auswirkungen der Corona-Pandemie gelitten. Allein zwischen Ende Juni 2019 und Ende Juni 2020 seien bundesweit rund 516.000 Minijobs weggefallen, berichtete das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut der Hans-Böckler-Stiftung. In knapp 386.000 Fällen waren Beschäftigte betroffen, die über den Minijob hinaus kein weiteres Beschäftigungsverhältnis hatten.

„Die Corona-Krise unterstreicht noch einmal, wie prekär viele Minijobs sind“, sagte WSI-Experte Dr. Eric Seils. Weil für geringfügig entlohnte Jobs nicht in die Arbeitslosenversicherung eingezahlt wird, konnten sie während der Pandemie nicht über Kurzarbeit abgesichert werden. Die Auswirkungen seien dadurch verschärft worden, dass 450-Euro-Minijobs in Branchen wie Gastronomie und Handel verbreitet sind.

➤ Infos.

§ CORONA-BONUS

Zahlt ein Unternehmen freiwillig einen Corona-Bonus, darf es ihn nicht zurückfordern. Das gilt auch, wenn ein Mitarbeiter kündigt und für diese Situation eine Rückzahlungsklausel vereinbart wurde. Das entschied das Arbeitsgericht Oldenburg (ArbG). Ein Erzieher erhielt von seiner Kindertagesstätte im November 2020 einen Corona-Bonus von 550 Euro. In einer schriftlichen Erklärung zu dieser Sonderzahlung hieß es, dass eine Rückzahlungsklausel aus dem Arbeitsvertrag Anwendung finde. Sie besagt, dass ein Arbeitnehmer, der zwölf Monate nach Erhalt einer freiwilligen Sonderzahlung von sich aus kündigt, die Zulage zurückzahlen muss. Der Erzieher plante einen Arbeitsplatzwechsel im Januar 2021 und kündigte. Daraufhin zog die Arbeitgeberin bei seinen letzten zwei Gehältern insgesamt 550 Euro ab. Dieser Argumentation folgte das ArbG nicht. Eine Bindung über zwölf Monate, wie sie die Rückzahlungsklausel vorsieht, sei laut Bundesarbeitsgericht (BAG) unzulässig. Hinzu komme, dass der Corona-Bonus besondere Belastungen während der Pandemie ausgleichen solle. Werde eine bereits erbrachte Arbeitsleistung so honoriert, sei eine Rückzahlungsklausel auch aus dieser Sicht unzulässig.



Die gesetzliche Unfallversicherung

In einer Serie stellt AOK Original die Zweige der Sozialversicherung vor. Heute: die gesetzliche Unfallversicherung.

Der Zweck der Unfallversicherung ist es, Arbeitsunfälle, Berufskrankheiten und arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren zu verhüten. Tritt ein solcher Versicherungsfall dennoch ein, ist es Aufgabe der gesetzlichen Unfallversicherung, die Leistungsfähigkeit der Betroffenen „mit allen geeigneten Mitteln“ möglichst wiederherzustellen.

Die gesetzliche Unfallversicherung ist eine Pflichtversicherung. Anders als die anderen Versicherungszweige finanziert sie sich nur durch Beiträge der Arbeitgeber. Sie melden ihren Betrieb bei einer Berufsgenossenschaft oder einem anderen zuständigen Unfallversicherungsträger. Jeder, der in einem Arbeits-, Ausbildungs- oder Dienstverhältnis steht, ist versichert. Der Versicherungsschutz besteht ohne Rücksicht auf Alter, Geschlecht, Familienstand oder Nationalität. Versichert sind unter anderem auch Zeugen vor Gericht, Blutspender, Notfallhelfer, pflegende Angehörige sowie Kitakinder und Schüler.

Die Unfallversicherung springt bei Arbeits- und Wegeunfällen oder Berufskrankheiten ein. Sie sorgt für eine umfangreiche Gesundheitsversorgung und gegebenenfalls für eine Umschulung. Wegeunfälle sind Unfälle, die sich auf dem direkten Weg zur Arbeit oder zurück und bei Kindern und Jugendlichen auf dem Schulweg ereignen. Versichert sind auch Umwege, die etwa nötig werden, um Kinder während der Arbeit unterzubringen oder bei Fahrgemeinschaften.



Berufskrankheiten sind Krankheiten, die aus einer beruflichen Tätigkeit entstehen. Volkskrankheiten wie Muskel-Skelett- oder Herz-Kreislauf-Erkrankungen können in der Regel keine Berufskrankheiten sein. Ärzte und Krankenkassen müssen den Verdacht auf eine Berufskrankheit an den UV-Träger oder die zuständige Landesbehörde melden. Wenn Firmen eine Berufskrankheit bei Beschäftigten vermuten, sind auch sie zur Meldung verpflichtet.

Darüber hinaus muss die Unfallversicherung eine verletzte Person sowie ihre Angehörigen oder Hinterbliebenen entschädigen. Dazu gehören die medizinische und berufliche Reha und die Auszahlung von Übergangsgeldern und Renten.

➤ **Infos.**

APPS & LINKS

➤ **Infos zu Arbeits- und Gesundheitsschutz und Unfallverhütung.**

➤ **Erklärfilm zu Unfallkassen und Berufsgenossenschaften.**

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, Annegret Himrich
Creative Director: Sybilla Weidinger

Fotos: S.1: iStock.com/KatarzynaBialasiewicz, S.2: iStock.com/Koldunova_Anna, S.3: iStock.com/TomML, AOK-Markenportal, iStock.com/tommy, S.4: iStock.com/Halfpoint

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