



Die gute Nachricht

Unternehmen mit starker Mitbestimmung durch die Beschäftigten tun im Schnitt deutlich mehr, um Emissionen zu reduzieren und Ressourcen einzusparen. Sie setzen zudem häufiger umweltfreundliche Innovationen um, kontrollieren die Einhaltung von Menschenrechten in ihren Lieferketten stärker und bieten generell bessere Arbeitsbedingungen als vergleichbare Firmen mit schwacher oder fehlender Mitbestimmung. Das berichtet die Hans Böckler Stiftung als Ergebnis einer neuen Studie.

[Infos.](#)

Wenn Beschäftigte nur noch das Nötigste tun

Inhalt

Mehrkosten: S. 3

Die meisten Firmen zahlen ihren Beschäftigten einen Inflationsausgleich. >

Viele Belastungsfaktoren: S. 4

Zeitdruck & Co. als ständige Begleiter. >

Nichts mehr außer Dienst nach Vorschrift

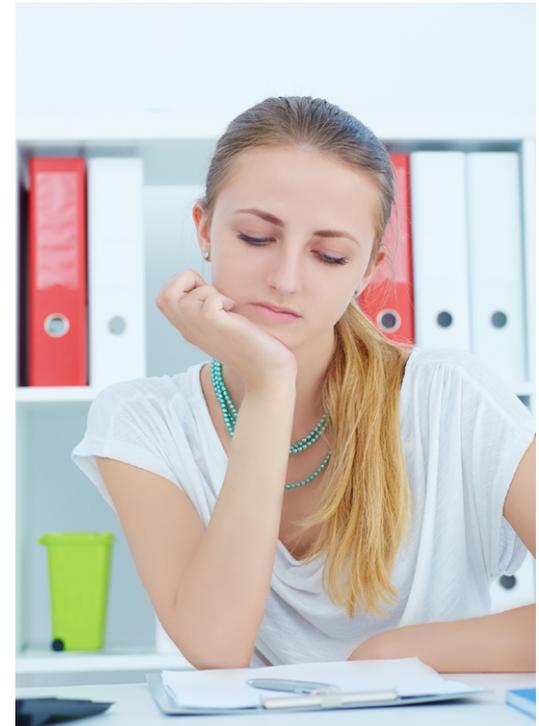
Wenn Mitarbeitende nur noch ihre vertraglichen Pflichten erfüllen, keine zusätzlichen Anstrengungen mehr unternehmen und keine neuen Ideen beisteuern, dann haben sie sich innerlich oft schon vom Job verabschiedet. Doch Arbeitgeber und Betriebsräte können dem „Quiet Quitting“ vorbeugen.

„Quiet Quitting kann viele Ursachen haben“, erläutert Prof. Dr. Uwe P. Kanning von der Fakultät der Wirtschafts- und Sozialwissenschaften der Hochschule Osnabrück gegenüber AOK Original. So würden sich zum Beispiel Menschen von ihrem Arbeitgeber abwenden, „weil sie mit der Führung oder den Arbeitsbedingungen unzufrieden sind“. Als weiteren Grund führt der Arbeitsexperte neue Lebensphasen, wie die Erziehung von Kindern oder die Pflege der Eltern an. Wieder andere würden die berufliche Arbeit grundsätzlich als eine Last sehen, die ihnen Lebenszeit raubt. Das Problem ist in jüngster Zeit verstärkt in den Fokus gerückt, denn angesichts des Personalmangels sind Betriebe auf den Einsatz von jedem Beschäftigten angewiesen. Allerdings sieht der Fachmann noch keinen breiten Trend zu diesem Phänomen in Deutschland.

Zu diesem Ergebnis kommt auch eine Arbeitszeitbefragung der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) von 2023. Jedoch zeigt die Auswertung einen leichten Rückgang des Anteils der Beschäftigten mit (sehr) hoher Eigeninitiative im Beobachtungs-

zeitraum – von 87 (2017) auf 81 Prozent (2021). Die Studie empfiehlt deshalb präventive Maßnahmen. Neben Wertschätzung ist dafür ein offenes Verhältnis zwischen Arbeitgebern und Beschäftigten wichtig. Mitarbeitende hätten nämlich durchaus unterschiedliche Bedürfnisse, sagt Dr. Sylvia Böhme, Diplom-Psychologin und Psychotherapeutin bei der AOK. „Während einige vor allem mehr Gestaltungsmöglichkeiten und Perspektiven brauchen, suchen insbesondere Jüngere nach einer guten Work-Life-Balance“. Diese Bedürfnisse sollte der Arbeitgeber kennen, um die richtigen Maßnahmen zu ergreifen. Auch für Kanning ist die Ursachensuche von zentraler Bedeutung, denn je nach Gründen müsse man ganz unterschiedlich handeln: „Arbeitsbelastung reduzieren, Unterstützung bei privaten Herausforderungen anbieten oder etwa mehr individuelle Freiheiten lassen“.

Personal- und Betriebsräte könnten Arbeitgeber dazu ermuntern, das Thema proaktiv anzugehen. Hierzu gehöre zunächst eine anonyme Befragung der Belegschaft, um zu klären, ob in diesem Bereich ein Problem vorliege und welche Ursachen es habe. Im nächsten Schritt könnten



Personal- und Betriebsräte bei der Entwicklung von geeigneten Maßnahmen unterstützen, so der Wirtschaftspsychologe. [> Infos.](#)

Webtipp

Was für eine bessere Atmosphäre bei der Arbeit sorgen kann. [> Infos.](#)



Pinguin-Walk

Der Winter hält uns weiter im Griff und so kommen Berufstätige auf dem Weg zur Arbeit nicht selten ins Schlittern. Zum Schutz vor Stürzen bei Glätte rät die Deutsche Gesellschaft für Orthopädie und Unfallchirurgie (DGOU) zum „Pinguin-Gang“. Dabei wird der Körperschwerpunkt über dem auftretenden Bein ausgerichtet. „Hilfreich ist es, vorbeugend langsam zu gehen. Der Watschelgang des Pinguins ist eine einfache und wirksame Methode, die jeder umsetzen kann“, so DGOU-Präsident Prof. Andreas Seekamp.

Zahlen zu den Unfällen auf dem Weg zur Arbeit für das Gesamtjahr 2023 liegen noch nicht vor. Im ersten Halbjahr war die Anzahl im Vergleich zum Vorjahreszeitraum aber um 14,4 Prozent gestiegen, wie die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung unlängst mitteilte. Danach ereigneten sich von Jahresanfang bis Ende Juni 2023 90.647 meldepflichtige Wegeunfälle. [>Infos.](#)

Inflationsausgleich

Eine Mehrheit von 72 Prozent der deutschen Unternehmen hat ihren Mitarbeitenden einen steuer- und abgabenfreien Inflationsausgleich bezahlt. Das ergab eine Befragung von Personalleiterinnen und Personalleitern durch das ifo Institut. Weitere 16 Prozent der Firmen planen, demnächst einen solchen Extrabetrag zu überweisen. „Grund für die Auszahlung dieser Prämie ist vor allem eine höhere Motivation ihrer Mitarbeitenden“, erläutert ifo-Expertin Daria Schaller. Bei 27 Prozent erfolgte die Auszahlung als Teil eines Tarifabschlusses.

Nur zwölf Prozent der Befragten wollen keine Inflationsausgleichsprämie zahlen. Die Bereitschaft zur Auszahlung steigt der Erhebung zufolge mit zunehmender Betriebsgröße. 93 Prozent der Unternehmen ab 500 Beschäftigten und 84 Prozent der kleineren Betriebe sind mit von der Partie. [>Infos.](#)



§ Rechtskolumne

Gleichstellungsbeauftragte

Eine Gleichstellungsbeauftragte muss nicht zwingend eine Frau sein, so das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein. Vielmehr können in bestimmten Fällen auch Personen, die sich weder dem weiblichen noch männlichen Geschlecht zugehörig fühlen, für das Amt in Frage kommen. Nach einer erfolglosen



Bewerbung auf eine Stelle als Gleichstellungsbeauftragte hatte ein intergeschlechtlicher, schwerbehinderter Mensch Entschädigung verlangt. Die Person vertrat die Auffassung „in nicht gerechtfertigter Weise wegen ihres Geschlechts, ihrer Rasse/ethnischen Herkunft und ihrer Behinderung benachteiligt worden zu sein“. Der beklagte Kreis wies die Anschuldigungen zurück und ging in Berufung. Das Landesarbeitsgericht sprach dem Kläger jedoch die bereits in erster Instanz festgelegte Entschädigung von 3.500 Euro zu. Die Begründung: Der beklagte Kreis habe „die klagende Partei unmittelbar wegen ihres Geschlechts benachteiligt“. Das Gericht stellte klar, dass landesrechtliche Regelungen, die nur Frauen für diese Rolle vorsehen, eine solche Besetzung nicht ausschließen.

4 Sa 123 öD/22

Zeitdruck & Co. als ständige Job-Begleiter

Zeitdruck, Lärm, Konflikte und körperliche Anstrengungen sind im Job oft Realität. Je stärker solche Belastungen ausgeprägt sind, desto schlechter wird die Gesundheit eingeschätzt, zeigt der „Index Gute Arbeit“ des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB).

Bei 86 Prozent der Befragten gibt es bei der Arbeit Zeitdruck – bei jeder oder jedem zweiten „sehr häufig“ oder „oft“ und bei weiteren 36 Prozent selten. Schwere körperliche Arbeit erleben 56 Prozent (davon 16 Prozent „sehr häufig“ und 15 Prozent „oft“), Umgebungsgeräusche und Lärm 73 Prozent. Konflikte mit Kolleginnen und Kollegen, Kunden oder Patienten haben 65 Prozent, wobei das zum Glück doch eher selten der Fall ist. Mehrfachbelastungen sind an der Tagesordnung. So erleben 31 Prozent alle vier Belastungsarten, 33 Prozent geben drei Belastungsformen an.

Von den Beschäftigten, die vier körperlichen und psychischen Belastungsfaktoren ausgesetzt sind, geben nur 39 Prozent einen guten Gesundheitszustand an. Bei drei Belastungsfaktoren sind es 49 Prozent, bei zwei 56 Prozent und bei

einer Belastungsart 60 Prozent. Lediglich sieben Prozent der Hochbelasteten gehen davon aus, ihre Tätigkeit unter diesen Bedingungen bis zum Rentenalter durchhalten zu können.

In der auf Interviews mit mehr als 6.000 Beschäftigten beruhenden Befragung berichtet nur eine Minderheit von wirksamen Maßnahmen des Arbeitgebers zur Belastungsreduzierung: Bei körperlich schwerer Arbeit sind es 27 Prozent, beim Arbeiten unter Zeitdruck lediglich 14 Prozent. Auch für Beschäftigte, die Lärm oder Belastungen durch Konflikte ausgesetzt sind, ist ein wirksamer Arbeits- und Gesundheitsschutz die Ausnahme. Nur 38 Prozent der Befragten gaben an, dass in den vergangenen zwei Jahren eine gesetzlich vorgeschriebene Gefährdungsbeurteilung für ihren Arbeitsplatz stattgefunden habe.

DGB-Chefin Yasmin Fahimi pocht auf rasche Änderungen. „Die gesundheitlichen Risiken, die mit körperlichen und psychischen Arbeitsbelastungen verbunden sind, bekommen in den Betrieben und Verwaltungen zu wenig Aufmerk-



samkeit“, sagte sie AOK Original. Nur etwa jeder vierte Beschäftigte mit körperlich schwerer Arbeit berichte von wirksamer betrieblicher Prävention. Bei psychischen Belastungen – wie dem Arbeiten unter Zeitdruck – sei dies noch seltener der Fall. Das geschäftsführende Vorstandsmitglied der IG Metall, Hans-Jürgen Urban, monierte: „Beschäftigte bezahlen vor allem Arbeitshetze und Arbeitsdichte mit massiven gesundheitlichen Folgen für Körper und Psyche.“ Von der Politik erwarte seine Gewerkschaft „ein Ende von Sonntagsreden und klare Vorgaben, die für alle Betriebe einzuhalten sind“. [> DGB-Index.](#)

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; Design: Robinson Zuñiga; Fotos: S.1: AOK, S.2: iStock.com/Cameraviv, S.3: dgou.de, iStock.com/nadia_bormotova, iStock.com/USER-ID, S.4: iStock.com/peakSTOCK; Informationen zum Datenschutz finden Sie hier: www.aok-original.de/datenschutz.html

Apps & Links

[> AOK-Ratgeber zu gesunder Arbeit](#)

[> Leitfaden für Gefährdungsbeurteilungen](#)