



Die gute Nachricht

Prävention ist wichtig, um Gesundheit und Leistungsfähigkeit zu erhalten. Erfreulich ist daher, dass laut Daten der Zentralen Prüfstelle Prävention gesundheitsfördernde Kurse wie Yoga oder Angebote zur Gewichtsreduktion auch nach der Corona-Pandemie zunehmend digital angeboten werden. Eine Teilnahme ist so einfach und von überall möglich. Bei einer Umfrage gaben mehr als 50 Prozent der Anbieter an, dass sie ihr Portfolio dauerhaft um Online-Angebote erweitert haben. Die Zahl der Zertifizierungsanträge hat sich von 2020 zu 2022 verdoppelt. An der Prüfstelle sind alle gesetzlichen Krankenkassen beteiligt.

[> Infos.](#)

Sinnlose Scheinarbeit im Job vermeiden

Inhalt

Mehr Managerinnen: S. 3

Die Führungsetagen werden weiblicher. [>](#)

Arbeiten bis zum Umfallen?: S. 4

Ein Viertel der Beschäftigten glaubt nicht, den Job bis zur Rente durchzuhalten. [>](#)

„Fake Work“ macht Beschäftigte unzufrieden

Wer nach einem vollen Arbeitstag keinen Mehrwert in seiner geleisteten Tätigkeit sieht, hat womöglich Zeit mit „Fake Work“ verbracht. Doch sinnlose Scheinarbeit lässt sich umgehen, wenn Unternehmen, Mitarbeitende und der Betriebsrat an einem Strang ziehen.

„Von Fake Work sprechen wir, wenn jemand arbeitet und produktiv ist – das Ergebnis aber niemandem dient“, sagt die Ökonomin Isabell Prophet, die sich mit Themen der Arbeitswelt und Psyche befasst, zu AOK Original. Das könnten Meetings sein, deren Ergebnis nicht relevant ist, oder komplexe Berichte, von denen später nur die Zusammenfassung gelesen wird. Unternehmen verlören durch diese Form der Scheinarbeit nicht nur viel Geld, sondern auch Arbeitszeit. Zudem fühlten sich die Beschäftigten unwohl und in ihrem Selbstbewusstsein gekränkt, sodass sie vielleicht sogar kündigten, wenn sich nichts ändere, so Prophet.

Ihr Rat: „Wer Fake Work erkennt, muss das sofort ansprechen, denn der Wert der Arbeit gehört auf den Prüfstand.“ Hierbei könne auch der Betriebsrat mit seiner arbeitsrechtlichen Kompetenz unterstützen. Denn Arbeitnehmende hätten Fake Work schließlich nicht zu verantworten.

Diese Meinung vertritt auch Organisationsberaterin Dr. Marieke Born gegenüber AOK Original. Sie rät Betriebsräten, die Mitarbeitenden zu

einem offenen Gespräch mit Vorgesetzten zu ermutigen, wenn sie das Gefühl haben, dass ihre Arbeitskraft nicht sinnvoll eingesetzt wird.

In ihrer Beratungspraxis erlebt Born immer wieder, dass Teams besonders dann von unproduktiven Tätigkeiten berichten, „wenn Prioritäten nicht klar definiert sind und sich wiederkehrend zu schnell ändern“. Wenn das zu häufig passiere, habe es nicht nur Folgen für die allgemeine Produktivität der Unternehmen, sondern auch für die Motivation und psychische Gesundheit der Beschäftigten. Die Psychologin erachtet es daher für wichtig, dass Mitarbeitende sich überlegen, ob ihre Energie sinnvoll eingesetzt ist. Hier könne es hilfreich sein, sich bei Kolleginnen und Kollegen Feedback einzuholen und auch als Team zusammen mit Vorge-

Webtipp

Der Feierabend-Newsletter von Isabell Prophet bietet Tipps rund ums Arbeitsleben, um mehr Energie in der Freizeit zu haben.

[> Link](#)



setzten immer wieder die Vogelperspektive einzunehmen.

Problematisch sei auch eine nicht vorhandene Fehlerkultur. Denn es sei wichtig, „frühzeitig über unfertige Produkte zu sprechen und offenzulegen, auf welchem Weg man ist“. Born rät dazu, dabei deutlich zu machen, welcher Arbeitsstand präsentiert wird und dass es „nicht um Feedback für ein Endprodukt, sondern für einen guten nächsten Schritt geht“. Um Fake Work zu vermeiden, empfiehlt sie Maßnahmen wie kurzfristigere Planungsphasen und agilere Arbeitsmethoden. Zudem sollten Führungskräfte für eine gute Entscheidungsfindung ehrlich abwägen, welches Projekt gerade Priorität hat und welches nicht. [> Infos.](#)



Mehr Managerinnen

In großen Unternehmen werden die Führungsetagen weiblicher. Laut einer Auswertung der gemeinnützigen Allbright-Stiftung waren zwischen September 2022 und März 2023 fast die Hälfte aller Neubesetzungen in den Vorständen der 160 größten Börsenunternehmen Frauen. Das sei eine „bislang ungewöhnlich starke Dynamik“. Am 1. März sei der Frauenanteil in den Vorständen dieser Firmen mit 17,1 Prozent jedoch noch immer sehr niedrig gewesen. In jedem Jahr werden hier rund 100 Vorstandsposten neu besetzt.

Headhunter spielen bei der Erhöhung des Frauenanteils in den Unternehmensführungen eine immer größere Rolle. 63 Prozent der weiblichen Vorstandsmitglieder in DAX, MDAX und SDAX haben nicht in der eigenen Firma Karriere gemacht, sondern wurden extern für den Vorstand oder die Ebene darunter rekrutiert, teilte die Stiftung mit. [➤ Infos.](#)

Im Urlaub erreichbar

Rund zwei Drittel (65 Prozent) aller Berufstätigen, die in diesem Jahr einen Sommerurlaub geplant haben, sind in dieser Zeit auch beruflich erreichbar. Ein Drittel (34 Prozent) will im Sommerurlaub dagegen komplett abschalten und nicht auf dienstliche Anfragen reagieren. Das ist das Ergebnis einer repräsentativen Befragung von 1.002 Personen in Deutschland ab 16 Jahren.

Rund zwei Drittel der Berufstätigen sind telefonisch (65 Prozent) beziehungsweise per Kurznachrichten wie SMS oder WhatsApp (63 Prozent) erreichbar. Knapp ein Viertel (23 Prozent) liest oder beantwortet berufliche Mails. 17 Prozent sind zu Videocalls bereit, elf Prozent können über Kollaborationstools wie Teams oder Slack kontaktiert werden. Mehr als die Hälfte (57 Prozent) der Berufstätigen sind im Urlaub erreichbar, da sie davon ausgehen, dass ihre Vorgesetzten dies erwarten. [➤ Infos.](#)



Rechtskolumne

§ Wie-Berufskrankheit

Eine Posttraumatische Belastungsstörung (PTBS) ist als Berufskrankheit bei Rettungs-sanitäterinnen und -sanitätern anerkennungsfähig, so das Bundessozialgericht in Kassel. Geklagt hatte ein Sanitäter, der während seiner Einsätze viele traumatisierende Ereignisse, beispielsweise Suizide, miterleben musste und 2016 die Diagnose PTBS erhielt. Anders als die Vorinstanzen urteilten die Richter des Bundessozialgerichts, dass die psychische Erkrankung bei Rettungssanitäterinnen und -sanitätern als „Wie-Berufskrankheit“ anerkannt werden könne, auch wenn sie derzeit noch nicht zu den in der Berufskrankheiten-Verordnung aufgezählten Leiden gehöre. Die Gruppe sei „einem erhöhten Risiko der Konfrontation mit traumatisierenden Ereignissen ausgesetzt“. Diese Einwirkungen seien nach Stand der Wissenschaft Ursache einer Posttraumatischen Belastungsstörung. Ob das Leiden des Klägers aus seiner beruflichen Tätigkeit resultiert, konnte das Gericht nicht abschließend feststellen und verwies die Sache zurück an das zuständige Landes-sozialgericht.

B 2 U 11/20 R



Arbeiten bis zum Umfallen?

Mehr als ein Viertel der Beschäftigten haben Zweifel, die aktuelle Berufstätigkeit ohne Einschränkungen bis zum Rentenalter durchhalten zu können. Gut 20 Prozent glauben, das eher nicht zu schaffen. Sieben Prozent sind davon sogar überzeugt.

Noch deutlich höher sind die Quoten unter Arbeiterinnen und Arbeitern (38 Prozent) und bei Menschen, die ihre Arbeitssituation generell als stark belastend oder äußerst belastend einstufen, wie eine Studie des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung zeigt. In diesen Gruppen glauben rund 43 beziehungsweise 59 Prozent, ihre jetzige Tätigkeit eher nicht oder auf keinen Fall ohne Einschränkung bis zum gesetzlichen Rentenalter ausüben zu können. Die Untersuchung stützt sich auf eine Befragung von knapp 5.000 Beschäftigten sowie eine Umfrage unter gut 3.600 Betriebs- und Personalräten. Aus Studien ist bekannt, dass sich unter anderem hohe Anforderungen, Zeitdruck, Schichtarbeit, lange Pendelwege, harte körperliche Arbeit, aber auch eine ständige Erreichbarkeit negativ auswirken können.

Die befragten Betriebs- und Personalräte sehen die Durchhalte-Chancen der Beschäftigten in ihren Betrieben häufig noch skeptischer. Sie sind aber auch der Überzeugung, dass Unternehmen etliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter länger im Job halten könnten, wenn sie sich verstärkt um altersgerechte Arbeitsbedingungen bemühen würden.

Aufhorchen lassen Daten der Berufsgenossenschaften und Unfallkassen, die die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV) vorgelegt hat. Demnach erreichte sowohl die Zahl der Verdachtsanzeigen wie auch der Anerkennungen von Berufskrankheiten im vergangenen Jahr ein Rekordhoch. Insgesamt gingen 370.141 Anzeigen auf Verdacht einer Berufskrankheit ein – ein Plus von 62,5 Prozent. In 199.542 Fällen wurde die Berufskrankheit anerkannt, was ebenfalls einer Steigerung von mehr als 60 Prozent entspricht. Damit wurden fünfmal so viele Fälle wie im Jahr 2020 gebilligt. Grund ist der starke Anstieg bei den Infektionskrankheiten, wie etwa Corona. Häufig waren zudem Erkrankungen im Zusammenhang mit Lärm und Asbest sowie Hautkrebs die Ursache.



Die in der Nationalen Präventionskonferenz (NPK) organisierten Spitzenorganisationen der Sozialversicherung forderten unlängst ein breiteres gesellschaftliches Engagement für die Gesundheitsförderung. Ein Ziel müsse sein, arbeitsbezogene Belastungen zu verringern und die Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit zu fördern, sagte DGUV-Hauptgeschäftsführer Dr. Stefan Hussy. Mehr Betriebe müssten eine Gefährdungsbeurteilung durchführen und dabei gerade auch die psychische Belastung in den Blick nehmen. [> 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 Roloff; Design: Robinson Zuñiga; Fotos: S.1: iStock.com/frazao, S.2: iStock.com/fizkes, S.3: AOK-Markenportal, iStock.com/overearth, KomPart, S.4: iStock.com/PixelsEffect; Informationen zum Datenschutz finden Sie hier: www.aok-original.de/datenschutz.html

Apps & Links

[> Neue Zahlen und Fakten der Unfallversicherung.](#)

[> Zweiter Bericht der Nationalen Präventionskonferenz.](#)