



Liebe am Arbeitsplatz – alles Privatsache?

Die gute Nachricht

Bei der Berufsausbildung wächst Europa enger zusammen. 2024 erhielten nach Daten der Bundesagentur für Berufsbildung (BIBB) rund 37.000 Auszubildende die Chance, mit Hilfe eines Erasmus+-Stipendiums ein Praktikum im europäischen Ausland zu absolvieren. Das entspricht im Vergleich zu 2023 einem Anstieg um 45 Prozent. Es ist die höchste Zahl an Teilnehmenden seit 1995.

[› Infos.](#)

Inhalt

Gefahr bei der Arbeit im Freien: S. 3 [›](#)
Oft fehlt die Hautkrebsvorsorge.

Hochsaison für Allergien: S. 4 [›](#)
Betroffene sind nicht selten in ihrer
Leistungsfähigkeit beeinträchtigt.

Wenn's im Job funkt

Liebesbeziehungen unter Beschäftigten sind erlaubt – können aber den Betriebsfrieden stören, vor allem bei Machtgefällen. Wann es kritisch wird und welche Rolle der Betriebsrat spielt, erklären Juristin Dr. Nathalie Oberthür und Psychologe Dr. Thomas Lennefer gegenüber AOK Original.

Verliebt am Arbeitsplatz? Das ist keine Seltenheit. Fast jeder zweite Deutsche (48,3 Prozent) hatte bereits romantische Erfahrungen an der Arbeitsstelle, mehr als ein Viertel (27,7 Prozent) war oder ist mit einem Kollegen oder einer Kollegin liiert, wie eine XING-Umfrage unter rund 1.500 Beschäftigten zeigt.

Durch die enge Zusammenarbeit entstehen oft intensive soziale Bindungen, die in eine Beziehung münden können. In der Psychologie spreche man vom „Mere-Exposure-Effekt“, erläutert Lennefer, Referent für Betriebliche Gesundheitsförderung beim AOK Bundesverband. Dieser besagt: Wiederholte Begegnungen führen dazu, dass Menschen sich sympathischer finden. „Zudem teilen Kolleginnen und Kollegen oft ähnliche Interessen und Werte, was Anziehung und emotionale Nähe verstärken kann“, so der Psychologe. Auch gemeinsame Erfolgserlebnisse könnten Vertrauen und Bindung stärken.

Beziehungen unter Mitarbeitenden sind deren Privatsache – solange nicht die Interessen des Unternehmens darunter leiden. Das sei etwa der Fall, wenn der Betriebsfrieden gestört werde oder

Interessens- beziehungsweise Loyalitätskonflikte entstünden, sagt Arbeitsrechtsexpertin Oberthür.

Besonders problematisch wird es laut Lennefer bei einer Beziehung mit beruflich hierarchischem Gefälle, da diese Fragen nach Fairness und möglicher Einflussnahme aufwerfen könne. Solche und andere Beziehungen dürfen laut Oberthür nicht verboten werden. Auch Ethik-Richtlinien im Betrieb sind der Rechtsanwältin zufolge nur umsetzbar, wenn sie nicht unzulässig in Persönlichkeitsrechte eingreifen. Möglich sei jedoch, Beschäftigte zu verpflichten, Beziehungen mit Konfliktpotential offenzulegen: „Wenn sich etwa ein Führungsverhältnis nicht auflösen lässt, sollten alle Entscheidungsprozesse transparent gestaltet und auf eine gerechte Behandlung aller Mitarbeitenden geachtet werden“, empfiehlt Oberthür. Andernfalls drohen arbeitsrechtliche Konsequenzen – von der Abmahnung bis zur Kündigung. Lennefer rät deshalb, „die berufliche und private Rolle klar zu trennen“, auch bei einer möglichen Trennung. Generell könne der



Betriebsrat bei Beziehungen im Job eine wichtige Rolle als vermittelnde Instanz spielen.

Auch Oberthür betont das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei Regelungen, die das persönliche Verhalten der Mitarbeitenden im Betrieb betreffen. Jedoch bestünden auch hier inhaltliche Grenzen, sobald das Persönlichkeitsrecht der Beschäftigten betroffen sei.

> **Infos.**

Webtipp

Tipps für eine gesunde Beziehung

> **Infos.**



Seltenes Hautscreening

In Deutschland arbeiten rund 20 Prozent der Erwerbstätigen regelmäßig zwischen zehn und 15 Uhr länger als eine Stunde im Freien, viele davon permanent. Wer regelmäßig draußen arbeitet, kann intensiv durch UV-Strahlung belastet sein, was das Risiko von Hautkrebs erhöht. In diesem Fall müssen Arbeitgeber den Beschäftigten eine arbeitsmedizinische Vorsorge anbieten. In der Erwerbstätigenbefragung 2024 der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) gab jedoch nur jeder fünfte Außenbeschäftigte an, schon einmal ein Angebot für eine ärztliche Hautkrebsvorsorge erhalten zu haben.

Die Untersuchung ergab zudem, dass Außenbeschäftigte vor allem männlich sind (72 Prozent). Insgesamt berichten Männer doppelt so häufig wie Frauen, dass sie vom Unternehmen ein Angebot zum Hautscreening erhalten haben (23 Prozent).

> **Infos.**

Wechsel zahlt sich aus

Arbeitsplatzwechsel lohnen sich doppelt: Wer den Sprung aus einem ungeliebten Job wagt, kann auf einen Gehaltszuwachs von durchschnittlich sieben Prozent hoffen, ergab eine Studie der Bertelsmann-Stiftung und des RWI – Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung. Zudem wächst an der neuen Arbeitsstelle in der Regel die Zufriedenheit.

Jobwechsler sind auf einer Zufriedenheitsskala von null bis zehn an ihrer neuen Stelle im Schnitt 1,1 Punkte glücklicher als vorher. Das liegt jedoch nicht allein am Geld. Für Zufriedenheit nach dem Wechsel sorgen laut den Forschenden vielmehr die neuen Tätigkeiten. Weitere Erkenntnis: Wer sich im aktuellen Job wohlfühlt und sich gegen einen Jobtausch entscheidet, profitiert ebenfalls: Gehalt und Zufriedenheitswerte der Treuen liegen im Schnitt über denen der Wechsler.

> **Infos.**



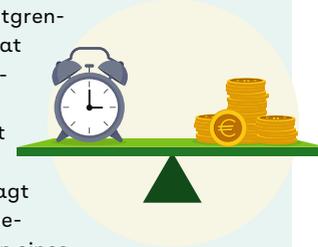
§ Rechtskolumne

Überstundenzuschläge

Teilzeitkräfte haben grundsätzlich Anspruch auf Überstundenzuschläge, sobald sie ihre vertraglich vereinbarte Arbeitszeit überschreiten – auch wenn sie nicht die Vollzeitgrenze erreichen. Das hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) entschieden und damit ein EuGH-Urteil aufgegriffen. Geklagt hatte eine teilzeitbeschäftigte Pflegerin eines ambulanten Dialyseanbieters.

Trotz eines Arbeitszeitguthabens von über 129 Stunden erhielt sie weder Zuschläge noch eine Zeitgutschrift, da sie nicht über der Vollzeitarbeitszeit lag. Sie forderte eine Zeitgutschrift und eine Entschädigung aufgrund von Benachteiligung, weil sie in Teilzeit arbeite und der Großteil der Teilzeitkräfte Frauen seien. Das BAG gab ihr in dritter Instanz recht: Eine Tarifregelung, die Zuschläge erst ab Überschreitung der Vollzeitarbeitszeit vorsehe, benachteilige Teilzeitkräfte. Ohne das Vorliegen eines sachlichen Grundes sei dies unzulässig. Bei überwiegend weiblichen Teilzeitkräften liege zudem eine indirekte Diskriminierung aufgrund des Geschlechts vor.

8 AZR 370/20



Allergien erschweren den (Job-)Alltag

Im Frühling hat sie Hochsaison: die Volkskrankheit Allergie. Mit dem Klimawandel geht eine immer längere Pollensaison einher, sodass die Probleme durch Heuschnupfen zunehmen werden – mit allen Nachteilen für die Betroffenen.

Laut einer Forsa-Umfrage für den AOK-Bundesverband verfügt mehr als jede dritte Person (36 Prozent) in Deutschland über eine ärztliche Allergie-Diagnose. Allerdings gaben insgesamt 50 Prozent der Menschen an, unter einer Allergie zu leiden. Damit wäre jeder Zweite betroffen.

59 Prozent der diagnostizierten Allergikerinnen und Allergiker reagieren auf Pollen, 34 Prozent auf Milben, 26 Prozent auf Medikamente und 25 Prozent auf Tierhaare mit Symptomen. 70 Prozent sind nach eigenen Angaben dadurch im Alltag eingeschränkt – bei Freizeitbeschäftigungen ebenso wie bei der Arbeit. 62 Prozent leiden unter ihrer Allergie bei Aktivitäten im Freien, 43 Prozent bei ihren Hobbys und 42 Prozent beim Schlafen. Stress kann die Symptome verschlimmern.

Entsprechend ist auch die Leistungsfähigkeit im Job eingeschränkt, weiß Dr. Eike Eymers, Ärztin beim AOK-Bundesverband. Dabei gebe es Unterschiede je nach Schwere der Allergie. Arbeitgeber und Beschäftigte sollten im Gespräch klären, welche Möglichkeiten der Vermeidung es gebe und ob es sich um eine übergangsweise oder dauerhafte Einschränkung handele. Bei Heuschnupfen könnten etwa Pollenfilter im Bürofenster Mitarbeitenden helfen. Gegen Hausstaubmilben nützt ein möglichst staubfreies Arbeitsumfeld. Hilfreich könne es auch sein, Klimaanlage abzuschalten oder sie zumindest regelmäßig zu reinigen, so Eymers zu AOK Original.

Besonders ungünstig ist, wenn Beschäftigte unter einer „arbeitsplatzbedingten Allergie“ leiden. Das ist etwa der Fall, wenn ein Bäcker allergisch auf Backmittel oder Mehlstaub reagiert, ein Beschäftigter auf dem Bau auf Metalle, Kleber und Lacke oder eine Friseurin auf Shampoos oder Haarfarben. Auch wenn Gärtner auf Pflanzen, Schreinerinnen auf Holzstaub oder Tierpfleger auf Tierstaub überempfindlich reagieren, ist das schwierig.



„Bei der beruflich bedingten Allergie kann und muss der Arbeitgeber etwas tun“, unterstreicht Eymers. Durch eine Umgestaltung des Arbeitsfeldes oder der -abläufe könne der Kontakt mit dem jeweiligen Allergen minimiert werden. Auch Hilfsmittel müssten bereitgestellt werden, etwa Handschuhe und Schutzbrillen. Bei Gasen und Staub helfen Absauganlagen. Bei schlimmen Verläufen kann es allerdings sein, dass ein Betroffener den Job wechseln muss.

Eymers rät, Symptome einmal ärztlich abklären zu lassen. „Unbehandelt können Allergien sich verschlimmern.“ Aus einem Heuschnupfen könne beispielsweise chronisches Asthma werden.

> Infos zur Umfrage

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; Grafik: Geertje Steglich; Fotos: S.1: AOK, S.2: iStock.com/Paperkites, S.3: AOK, iStock.com/zoranm, iStock.com/tommy, S.4: AOK; Informationen zum Datenschutz finden Sie hier: www.aok-original.de/datenschutz.html

Apps & Links

> [AOK-Allergieseiten für junge Menschen](#)

> [Allergien behandeln](#)