



## AKTUELLES

### Neue Rubrik im Newsletter

Wir bieten Ihnen zukünftig eine neue Rubrik im Leadership-Newsletter. Unter dem Stichpunkt „**Rechtliches**“ werden wir für Führungskräfte aktuelle Rechtsthemen aufgreifen und informieren (s. Folgeseite zum Thema „Urlaubsrecht“).

### Stress-Mentor-App

Ein Forscherteam der Technischen Universität Kaiserslautern hat eine kostenlose Gesundheits-App entwickelt. Nutzerinnen und Nutzer können im "Stress-Mentor" über Skalen zahlreiche Informationen über ihren Lebensstil eintragen. Ob Schlafdauer, Stresslevel oder Ernährung: Die App bewertet die Einträge von rot bis grün. Der Klick auf ein Informationssymbol gibt Aufschluss darüber, welcher Eintrag jeweils empfehlenswert wäre. Das Forscherteam um Dr. Corinna Faust-Christmann aus der Nachwuchsgruppe wearHEALTH hat sich für einen spielerischen Ansatz bei der App entschieden. Nach dem Konzept der sogenannten "Gamification", das auch bei Lehrangeboten immer häufiger eingesetzt wird, ist die App in die Geschichte um ein pfälzisches Fabelwesen eingebunden, den Elwetrtsch. Nutzer können den Elwetrtsch füttern, indem sie ergänzend zu ihren Einträgen täglich mindestens eine Übung machen. Diese dauern zwischen fünf Minuten und einer Stunde und betreffen unter anderem Atmung, Bewegung, Dehnung, Genuss oder Meditation sowie das eigene Zeitmanagement und den Umgang mit irrationalen Gedanken.

Die Gesundheits-App ist nicht für den langfristigen Gebrauch gedacht. "Sie ist rund drei Monate aktiv, je nachdem wie regelmäßig sie zum Einsatz kommt", sagt Psychologin Faust-Christmann. "Die App soll vermitteln, bewusster mit Stress umzugehen." Die Übungen sollte man mit der Zeit bestenfalls in den Alltag integriert haben. Der Vorteil im Vergleich zu anderen Apps: Nach den wissenschaftlichen Standards werden immer die Quellen für die jeweils empfohlenen Eingaben angegeben. Auch um die Weitergabe von Daten muss man sich keine Sorgen machen: Alle Informationen werden lokal auf dem Smartphone gespeichert, versichern die Forscher. In acht Studien mit insgesamt über 1.200 Probandinnen und Probanden hat das Kaiserslauterner Forscherteam um Faust-Christmann das Mini-Programm wiederholt überprüft und untersucht, wie Nutzerinnen und Nutzer mit den einzelnen Übungen zurechtkommen. Die Kaiserslauterner Nachwuchsgruppe wearHEALTH ist ein interdisziplinäres Team aus Informatik, Mathematik, Psychologie, Kognitionswissenschaft, Bewegungswissenschaft und Regelungstechnik.

Die App "Stress-Mentor" wurde mit der proCampus GmbH entwickelt und ist kostenfrei für Android-Geräte [bei GooglePlay](#) erhältlich.

Entnommen aus: <https://www.forschung-und-lehre.de/universitaet-entwickelt-kostenlose-gesundheits-app-1529/>

## Freie Plätze in Veranstaltungen

Hier die aktuellen Veranstaltungen zu Strategie und Führung.

- [24.10.2019 - Leadership Kompakt: Im Spannungsfeld zwischen trust-centric Leadership und Laissez-faire](#)
- [18.11.2019 - Leadership Kompakt: "An dem beiße ich mir die Zähne aus" - Demotivation und innerer Kündigung bei Mitarbeitenden entgegenwirken](#)
- [20.11.2019 - Konfliktmanagement für Führungskräfte](#)
- [02.12.2019 - Schutz vor sexueller Belästigungen und Übergriffen am Arbeitsplatz wirksam gestalten](#)
- [03.12.2019 - Sich selbst und andere gesund führen](#)

Wir freuen uns auf Ihre Anmeldung unter <https://www.personalentwicklung.uni-mainz.de/Anmeldung>

## Wissenschaftsmanagement

Als nächste Veranstaltung in der Reihe zum Wissenschaftsmanagement steht ein Vortrag aus der Praxis an, am 24. September 2019 ab 12:15h wird Stefanie Meyer, Geschäftsführung Kunsthochschule Mainz zu Gast sein. (Ort: Forum 3, Raum 02.347 (2. Stock) <https://www.personalentwicklung.uni-mainz.de/programm-2/wissenschaft-und-forschung/?auskat=15&sem=3-20190293> , Anmeldung [personalentwicklung.uni-mainz.de/anmeldung](https://www.personalentwicklung.uni-mainz.de/anmeldung) (Veranstaltungsnummer 20190293)

Bitte an interessierte Kolleg/-innen weiterleiten! Danke!

Weitere Infos: <https://www.personalentwicklung.uni-mainz.de/wissenschaftsmanagement>



## INHALTLICHES

### Führungsverhalten und die Auswirkungen auf die Gesundheit von Führenden

Führungskräfte wirken in ihrem Verhalten direkt oder indirekt auf die Gesundheit ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein, z.B. durch die Gestaltung der Arbeitsbedingungen, die Art der Führung und der Kommunikation, als Vorbild im Umgang mit der eigenen Gesundheit oder im Umgang mit Stress und Drucksituationen. Forschungsergebnisse zeigen, dass mitarbeiterorientierte Führungsstile positive Effekte auf die Motivation, Leistung und Gesundheit von Mitarbeitenden haben (vgl. zum Thema psychische Gesundheit <http://www.baua.de/psychische-gesundheit>).

Aber welche Effekte hat das eigene Führungshandeln auf die eigene Gesundheit und das Gesundheitsempfinden von Führungskräften? Diesen Fragen ging ein Team von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel (CAU), der Goethe-Universität Frankfurt am Main und der Universität Koblenz-Landau in einer Metastudie nach. Sie trugen die wichtigsten Theorien aus insgesamt 88 Forschungsarbeiten zusammen und werteten sie neu aus. (Abstract zur Studie: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/02678373.2019.1617369?journalCode=twst20>) (Interview zur Studie: <https://www.uni-kiel.de/de/detailansicht/news/208-fuehrung-und-wohlbefinden/>)

Das Ergebnis: Ein partizipativer oder transformationaler Führungsstil führt zu einem besseren Gesundheitsempfinden bei Führungskräften, während destruktive Führung nicht nur auf die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sondern auch auf die Führungskraft selbst negativ wirkt.



## RECHTLICHES

### Neues aus dem Urlaubsrecht

Zwei Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) aus dem vergangenen Jahr sowie ein aktuelles Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG) zum Urlaubsrecht ändern die bisherige Regelung zum Verfall von Urlaubsansprüchen und haben Auswirkungen auf die finanzielle Abgeltung nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

#### Verfall von Urlaubsansprüchen

Bisher war das BAG der Ansicht, Urlaubsansprüche verfielen, wenn diese nicht am Ende des Urlaubsjahres bzw. - im Falle einer arbeitsvertraglichen Übertragungsvereinbarung - im Folgejahr innerhalb der maßgeblichen Übertragungsfrist von der/dem betroffenen Beschäftigten beantragt und in Anspruch genommen würden. In zwei wegweisenden Entscheidungen stellte der EuGH im vergangenen Jahr klar, dass der Verlust des Urlaubsanspruchs allein aufgrund der Tatsache, dass die/der Beschäftigte keinen Urlaubsantrag gestellt hat, nicht mit dem Unionsrecht vereinbar ist. Ein solcher Verlust von Urlaubsansprüchen könne nur dann eintreten, wenn der Arbeitgeber seine Beschäftigten angemessen über die Folgen nicht beantragten Urlaubs aufgeklärt und dadurch in die Lage versetzt hat, den Urlaub zu nehmen.

Diese Rechtsprechung wurde nunmehr vom BAG mit einem Grundsatzurteil umgesetzt (BAG, Urteil vom 19.02.2019 – 9 AZR 541/15). Diesem zufolge müssen Arbeitgeber ihre Beschäftigten künftig „klar und rechtzeitig“ dazu auffordern, noch nicht beantragten Urlaub zu nehmen und vor dem drohenden Verfall der Urlaubstage zu warnen.

#### Abgeltung von Urlaubsansprüchen

Häufig ist es unmöglich, den gesamten Urlaub vor Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses zu nehmen – beispielsweise aufgrund besonderer Arbeitsspitzen, der Einarbeitung einer Nachfolge oder zur Vorbereitung der Übergabe. Für solche Fälle ist seit langem anerkannt, dass die noch ausstehenden Urlaubstage mit Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses abzugelten sind. Voraussetzung hierfür war nach bisheriger Rechtsprechung des BAG, dass die/der betroffene Beschäftigte diese Urlaubstage auch tatsächlich verlangt – ohne Urlaubsantrag keine Abgeltung.

Dem ist der EuGH nun jedoch entgegengetreten. Er machte in zwei Urteilen vom 06.11.2018 deutlich, dass das Recht auf Jahresurlaub für alle Beschäftigten gelte und daher mit der Pflicht des Arbeitgebers zusammenhänge, diesen Urlaub zu gewähren oder eine Vergütung zu zahlen, wenn das Beschäftigungsverhältnis endet, bevor der Urlaubsanspruch aufgebraucht ist. Dass im Vorfeld kein Urlaubsantrag gestellt wurde, könne hieran nichts ändern. Der Verlust des Anspruchs auf Abgeltung komme vielmehr nur dann in Frage, wenn die/der Beschäftigte vom Arbeitgeber tatsächlich in die Lage versetzt worden ist, ihre/seine noch ausstehenden Urlaubstage rechtzeitig zu nehmen. Hier treffen den Arbeitgeber grundsätzlich dieselben Pflichten wie beim Verfall von Urlaubsansprüchen: er muss seine Beschäftigten klar und rechtzeitig dazu auffordern, noch nicht beantragten

Urlaub zu nehmen (vgl. hierzu die Urteile des EuGH in den Rechtssachen Urteile in den Rechtssachen C-619/16 und C-684/16)

## **Fazit**

An der JGU wird eine Aufforderung, den vom Verfall bedrohten Urlaub rechtzeitig zu nehmen, künftig von zentraler Seite aus erfolgen.

Jedoch sind die Führungskräfte hier ebenfalls gefragt, ihre Beschäftigten regelmäßig dazu zu ermuntern, den ihnen zustehenden Urlaub einzubringen. Denn Urlaub dient nicht nur der Erholung, sondern auch der Erhaltung und Auffrischung der Arbeitskraft und liegt damit nicht nur im Interesse der Beschäftigten, sondern auch im Interesse der/des jeweiligen Vorgesetzten.

Insbesondere in Fällen, in denen die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses absehbar ist, sollen Führungskräfte darauf hinwirken, dass der noch ausstehende Urlaub in Anspruch genommen wird.

---

Redaktion: Elke Karrenberg, Dr. Jana Leipold, Nadine Bohne, Personalentwicklung (09.09.2019)

Tel. 06131-3920634/25433, [leadership@uni-mainz.de](mailto:leadership@uni-mainz.de), [www.leadership.uni-mainz.de](http://www.leadership.uni-mainz.de)

Haftungshinweis: Die Personalentwicklung der Universität Mainz erklärt hiermit ausdrücklich, dass zum Zeitpunkt der Linksetzung keine illegalen Inhalte auf verlinkten Seiten erkennbar waren. Wir haben jedoch keinen Einfluss auf deren Gestaltung und Inhalt und übernehmen trotz sorgfältiger inhaltlicher Kontrolle keine Haftung für die Inhalte externer Links. Für den Inhalt der verlinkten Seiten sind ausschließlich deren Betreibende verantwortlich. Die Personalentwicklung übernimmt keinerlei Gewähr für die Aktualität, Korrektheit, Vollständigkeit oder Qualität der bereitgestellten Informationen. Jede Verwendung der Inhalte dieser Webseiten ist an das Urheberrecht gebunden.