



Gesundheitsförderung im Betrieb lohnt sich

Die gute Nachricht

Die tariflichen Ausbildungsvergütungen in Deutschland sind im Jahr 2025 erneut spürbar gestiegen. Nach den jährlichen Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) beträgt das Plus 6,7 Prozent. Auszubildende in tarifgebundenen Betrieben verdienen über alle Ausbildungsjahre hinweg durchschnittlich 1.209 Euro brutto im Monat – 76 Euro mehr als 2024. Am höchsten waren die Anstiege im öffentlichen Dienst mit 1.329 Euro, in der Hauswirtschaft mit 1.295 Euro sowie in Industrie und Handel mit 1.266 Euro.

[> Infos.](#)

Inhalt

Alternde Arbeitswelt in Deutschland: S. 3 >
Beschäftigte sind die ältesten der EU.

Homeoffice steigert die Produktivität: S. 4 >
Remote-Arbeit erhöht die Effizienz – jedoch nur bis zu einem bestimmten Punkt.

Gesunde und sichere Arbeit zahlt sich aus

Gesunde und sichere Arbeit bindet Mitarbeitende und macht Arbeitgeber für Jobsuchende attraktiver. Auch kleine Firmen können mit passgenauen Lösungen punkten, so das Ergebnis einer Studie der „Initiative Gesundheit & Arbeit“.

In Zeiten akuten Fachkräftemangels zählt nicht nur das Gehalt. Auch gesunde und sichere Arbeit spielt eine Schlüsselrolle, um Mitarbeitende zu binden und sich im Wettbewerb um neue Talente zu positionieren, sagt die Arbeitspsychologin Christine Busch. Sie ist Mitautorin des neuen iga.Reports der „Initiative Gesundheit & Arbeit“ (Iga), für den Unternehmensverantwortliche sowie 1.847 Beschäftigte aus ganz Deutschland befragt wurden. Das Ergebnis: Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) und guter Arbeitsschutz zahlen sich aus.

Je breiter und systematischer das Angebot verankert ist, desto höher ist die Arbeitgeberattraktivität und desto zufriedener zeigten sich Mitarbeitende – unabhängig von klassischen Faktoren wie Lohn oder Karrierechancen. So wirkten BGF und Arbeitsschutz synergistisch mit anderen Faktoren, die die Attraktivität eines Unternehmens für Beschäftigte ausmachen. Dazu zählten etwa Führungs- und Teamkultur sowie Wertschätzung. „Unternehmen, die diese Verbindung strategisch gestalten, können sich im Wettbewerb um Fachkräfte positiv abheben“, so die Expertin.

Größere Unternehmen bieten laut Umfrage in der Regel ein breiteres Spektrum an gesundheitsfördernden Maßnahmen an. Dabei sei jedoch die Verankerung der Angebote entscheidend:

„Systematische Maßnahmen gehen mit höherer Arbeitgeberattraktivität, Mitarbeiterbindung, Arbeitszufriedenheit, Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance und einer geringeren Wechselabsicht einher“, heißt es in der Studie.

Aber auch kleine Unternehmen können mit gesunder Arbeit punkten, betont Busch. Dabei schlage Qualität Aktionismus. Kleine Betriebe verfügten häufig nur über begrenzte Mittel, könnten aber auch mit diesen viel erreichen. „Wesentlich für kleine Betriebe sind passgenaue Tools und eine starke Umsetzungsgestaltung.“ Das bedeute, die Mitarbeitenden gut zu informieren, aktiv einzubinden und durch Vorgesetzte tatkräftig zu unterstützen. „Bei hoher Qualität der Umsetzungsgestaltung genügen bereits wenige verschiedene, aber gut abgestimmte Angebote für eine hohe Bewertung der Arbeitgeberattraktivität.“



Dabei sollte der Schwerpunkt auf strukturellen Verbesserungen, beispielsweise in der Arbeitsorganisation oder den Abläufen, liegen. Dies wirke sich in der Regel stärker auf die Arbeitgeberattraktivität aus als verhaltensbezogene Angebote für Beschäftigte. Generell empfehlen die beiden Autorinnen der Studie, externe Partner wie Krankenkassen oder Unfallversicherungsträger bei der Strukturierung, Umsetzung und Kommunikation von Maßnahmen frühzeitig einzubinden.

➤ Infos.

Webtipp

Betriebliche Gesundheitsförderung

➤ Infos.



Alternde Arbeitswelt

Deutschland hat in der EU die älteste Arbeitnehmerschaft. Nach Angaben des Statistischen Bundesamts (Destatis) waren 2024 knapp 9,8 der 40,9 Millionen Erwerbstätigen zwischen 55 und 64 Jahre alt. Das entsprach mit knapp einem Viertel (24,0 Prozent) dem höchsten EU-Wert. EU-weit lag der Anteil bei rund einem Fünftel (20,1 Prozent).

Hauptgründe für den hohen Anteil älterer Erwerbstätiger in Deutschland sind die zunehmende Alterung der Bevölkerung und das gestiegene Renteneintrittsalter. Nach Angaben der Deutschen Rentenversicherung lag es 2024 bei Altersrenten bei durchschnittlich 64,7 Jahren. 2004 hatte es für Frauen bei 63,0 Jahren und für Männer bei 63,1 Jahren gelegen. Eine Ursache für den Anstieg ist die schrittweise Anhebung des Renteneintrittsalters auf 67 Jahre bis 2029.

> Infos.

Mehr Zeit statt Geld

Rund 28 Prozent der 13,1 Millionen Teilzeitbeschäftigten arbeiteten 2024 auf eigenen Wunsch kürzer, teilt das Statistische Bundesamt (Destatis) mit. Ein häufiger Grund ist die Betreuung von Angehörigen, vor allem bei Frauen. Männer nannten häufiger Aus- oder Weiterbildung. Wer wegen Betreuung in Teilzeit ging, tat dies meist freiwillig. Insgesamt lag die Teilzeitquote bei 30,6 Prozent – bei Frauen mit 49,5 Prozent deutlich höher als bei Männern (13,9 Prozent).

Bei tariflichen Wahlmodellen zeigt sich ein ähnliches Bild: Laut einer Studie des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts der Hans Böckler Stiftung entschieden sich rund 60 Prozent für mehr Urlaubstage oder eine verkürzte Wochenarbeitszeit anstatt für mehr Geld – besonders Frauen mit Kindern unter 14 Jahren.

> Infos.



§ Rechtskolumne

Folgeschwere Schuberei

Handgreiflichkeiten gegen einen Vorgesetzten rechtfertigen die fristlose Kündigung, auch wenn sie nicht mit erheblicher Gewaltanwendung einhergehen. Das musste ein Arbeitnehmer aus Niedersachsen erfahren. Trotz Verbots privater Telefonate hatte der als Be- und Entlader beschäftigte Mann während der Arbeitszeit telefoniert.

Als sich sein Gruppenleiter näherte, reagierte er mit einem „Hau ab hier“, stieß den Vorgesetzten mit der rechten Hand gegen die linke Schulter und trat dann mit dem rechten Fuß in seine Richtung, wobei er ihn berührte. Zudem telefonierte der Missetäter nach dem Vorfall weiter. Der Arbeitgeber kündigte dem Mann daraufhin fristlos. Das Landesarbeitsgericht Niedersachsen wies die Kündigungsschutzklage des Beschäftigten zurück und gab dem Arbeitgeber Recht. Zwar habe es sich bei Stoß und dem Tritt gegen den Gruppenleiter nur um leichte Berührungen gehandelt, die diesem keine Schmerzen zugefügt hätten. Dennoch stelle das Verhalten des Arbeitnehmers gegenüber dem Gruppenleiter eine schwerwiegende Pflichtverletzung dar.

15 SLa 315/25



Ungleiche Chancen bei beruflicher Rückkehr nach Krebs

Wer nach einer Krebserkrankung in den Beruf zurückkehren möchte, hat je nach Tätigkeit und sozialer Position unterschiedliche Chancen. Das zeigen aktuelle Analysen der Deutschen Krebsgesellschaft (DKG) auf Basis von Daten der Deutschen Rentenversicherung.

Rund 35 Prozent der Menschen mit Krebsdiagnose sind im erwerbsfähigen Alter. 90 Prozent von ihnen wollen Datenauswertungen der DKG zufolge nach der Erkrankung wieder arbeiten. Doch nach der Rehabilitation sind zunächst 84 Prozent arbeitsunfähig. Ursache sind häufig Langzeitfolgen der Therapie wie Konzentrationsstörungen, Fatigue oder Polyneuropathie. Ein Jahr nach der Reha sind 61 Prozent wieder erwerbstätig.

Eine aktuelle Auswertung von Rentenversicherungsdaten zeigt jedoch: Menschen in körperlich belastenden, wenig flexiblen Berufen wie Pflege oder Handwerk kehren seltener erfolgreich zurück. „Wir sehen, dass Personen mit höherem Einkommen, höherer beruflicher Position und universitärer Bildung häufiger, früher und länger in den Arbeitsmarkt zurückkehren als Personen

mit niedriger sozioökonomischer Position“, sagt Johannes Soff, wissenschaftlicher Mitarbeiter im Bereich Versorgungsforschung der DKG.

Besonders deutlich zeigt sich der Unterschied bei Frauen mit Brustkrebs. Beschäftigte in Dienstleistungsberufen sind fünf Jahre nach der Reha im Schnitt sechs Monate kürzer erwerbstätig als Führungskräfte. Ihre Rückkehrwahrscheinlichkeit liegt 19 Prozent unter dem Durchschnitt, bei Führungskräften 22 Prozent darüber. Soff spricht von einem „gravierenden sozialen Gradienten“, das heißt einem strukturellen Gefälle. Wer nach der Reha Erwerbsminderungsrente oder Arbeitslosengeld bezieht, kehrt kaum vollständig zurück; bei Brustkrebspatientinnen mit Erwerbsminderungsrente gelingt dies nur fünf Prozent. Unterstützungsangebote müssen daher früh ansetzen.

Ein Angebot ist das Projekt „Cancer rehabilitation support by cancer counseling centers“ (CARES), in dem Beratende der Krebsberatungsstellen zu Berufslotsinnen und -lotsen fortgebildet wurden. Die Beratung sei „eine kostenfreie,



niedrigschwellige Begleitung in jeder Phase der Erkrankung“, sagt Hannah Lange, wissenschaftliche Mitarbeiterin im Bereich Versorgungsforschung der DKG. Die begleitende Analyse zeige weniger Überforderung sowie mehr Zufriedenheit mit der beruflichen Situation. Das Folgeprojekt Qualitätsverbund CARES soll gezielt bislang schwer erreichbare Gruppen aus nicht akademischen Berufen ansprechen. Auch mit Blick auf das EU-Ziel einer Erwerbstätigenquote von 78 Prozent bei den 20- bis 64-Jährigen bis 2030 fordert die DKG mehr Unterstützung für Krebskranke – durch frühe Hilfe und eine verlässliche Beratung zum Wiedereinstieg.

> Infos

Impressum

Herausgeber: AOK eGmbH; **Redaktion und Grafik:** AOK Medien GmbH, Lilienthalstr. 1–3, 53424 Remagen, Telefon: 02642 931-0, Niederlassung Berlin: Rosenthaler Straße 31, 10178 Berlin, Telefon: 030 22011-0, E-Mail: info@aok-medien.de; **Geschäftsführer:** Frank Schmidt, Thomas Reiner, AG Koblenz HRB 13100, W-IDNR: DE 122263947-00001, Verantwortlich nach §18 Abs.2 Medienstaatsvertrag (MStV), **Redaktion:** Thorsten Severin, Stefanie Roloff, Christine Möllhoff, **Grafik:** Geertje Klausgraber; **Fotos:** S.1: AOK, S.2: AOK, S.3: iStock.com/FG Trade, AOK, S.4: iStock.com/Milan Markovic; Informationen zum Datenschutz finden Sie hier: Datenschutzerklärung

Apps & Links

> Familiencoach Krebs

> Arbeiten mit Krebs