



Sozialverantwortung zahlt sich für Firmen aus

Die gute Nachricht

Mit dem „German Equal Pay Award“ setzt sich die Bundesregierung für Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern ein. Unternehmen, die sich hier besonders engagieren, können sich bis zum 31. Dezember bewerben. „Gleiches Geld für gleiche Arbeit ist ein Gewinn für die Beschäftigten und das Unternehmen“, sagte Bundesfamilien- und Gleichstellungsministerin Lisa Paus. In Zeiten des Fachkräftemangels seien Firmen, die gleiche und faire Bezahlung böten, attraktiv für gut ausgebildete Frauen und Männer.

[Infos.](#)

Inhalt

Deutliches Lohngefälle: S.3

Weiterhin bestehen große Unterschiede zwischen Ost und West. [>](#)

Einfühlungsvermögen gefragt: S.4

Betriebe setzen stärker auf „Soft Skills“. [>](#)

Mehr Gesundheit und Motivation

Beschäftigte, die ihrem Unternehmen eine hohe Sozialverantwortung bescheinigen, sind leistungsbereiter, zufriedener und gesünder. Das ist das Ergebnis einer Befragung von 2.500 AOK-versicherten Erwerbstätigen für den Fehlzeiten-Report des Wissenschaftlichen Instituts der AOK (WIdO).



Soziale Unternehmensverantwortung geht dabei über den fairen Umgang mit den Beteiligten, gesellschaftliches Engagement und Umweltschutz hinaus. Verantwortungsvolle Betriebe verlor auch die Gesundheit der Beschäftigten nicht aus den Augen und investierten nachhaltig in eine gesundheitsorientierte Führung und Angebote der Betrieblichen Gesundheitsförderung, erläuterte der stellvertretende WIdO-Geschäftsführer Helmut Schröder.

Bei den Beschäftigten, die ihrem Betrieb eine besonders hohe soziale Unternehmensführung bescheinigen, geht das mit hoher Leistungsbe-

reitschaft (96,7 Prozent), mit großer Firmenverbundenheit (95,6 Prozent) und ausgeprägter Arbeitszufriedenheit (96,5 Prozent) einher. Umgekehrt zeigt sich in der Beschäftigtengruppe, die ihrem Unternehmen eine niedrige Verantwortung attestiert, nur bei 76,4 Prozent eine hohe Leistungsbereitschaft, bei 60,6 Prozent eine große Firmenverbundenheit und bei 69,6 Prozent eine hohe Arbeitszufriedenheit.

Auch die emotionalen Belastungen unterscheiden sich: In der Beschäftigtengruppe, die eine hohe Sozialverantwortung ihres Unternehmens wahrnimmt, empfinden 86,1 Prozent keine oder nur ganz selten Wut und Verärgerung im Arbeitsleben. In der anderen Gruppe sind es dagegen nur 45,1 Prozent. Bei psychosomati-

Webtipp

Das AOK-Programm „Gesund führen“ unterstützt Führungskräfte dabei, ihre Mitarbeitenden sowie sich selbst gesund und leistungsfähig zu erhalten. [> Link](#)

schen Beschwerden sind die Unterschiede ähnlich groß: bei Erschöpfung 30,2 Prozentpunkte und bei Schlafstörungen 26,4 Prozentpunkte. Insgesamt fehlten Beschäftigte von verantwortungsvoll agierenden Firmen in den vergangenen zwölf Monaten wegen Krankheit 9,7 Tage, die anderen waren 14,2 Tage arbeitsunfähig.

„Unternehmen, die die Gesundheit ihrer Beschäftigten immer noch für deren Privatsache halten, sind längst old school“, sagte die Vorstandsvorsitzende des AOK-Bundesverbandes, Dr. Carola Reimann. In Krisenzeiten seien öffentliche und private Unternehmen besonders gefordert, über das Kerngeschäft und den Unternehmenszweck hinaus Verantwortung zu übernehmen und zur Stabilisierung der Gesellschaft beizutragen. Ständig fehlendes oder krankes Personal gefährde den Unternehmenserfolg, das Ansehen und die Produktivität.

WIdO-Experte Schröder empfahl Unternehmen, das Betriebliche Gesundheitsmanagement zu intensivieren. Die aktuellen Krisen führten häufig zu einem Stresstest in der Beziehung zwischen Firmenleitung und der Belegschaft. Beschäftigtenbefragungen und Arbeitsunfähigkeitsanalysen könnten den Dialog zwischen Führungskräften und Mitarbeitenden stärken.

[> Fehlzeiten-Report.](#)

Deutliches Lohngefälle

32 Jahre nach der Wiedervereinigung verdienen Beschäftigte in Ostdeutschland weiter deutlich weniger als in den westlichen Bundesländern. Insgesamt beträgt der Abstand beim Gehalt 13,7 Prozent. Je nach Beruf kann die Gehaltslücke für Vollzeitbeschäftigte monatlich bis zu 1.000 Euro brutto betragen. Das ergab eine Auswertung von gut 188.000 Datensätzen durch das Portal Lohnspiegel.de, das vom Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung betreut wird.

Besonders deutliche Unterschiede gibt es in vielen technischen Berufen. Beschäftigten in der westdeutschen Metall- und Elektroindustrie kommt zugute, dass die Tarifbindung hier sehr hoch ist. Miteinander verglichen wurden Beschäftigte gleichen Geschlechts, im gleichen Beruf und mit vergleichbarer Berufserfahrung.

> Infos.



Weniger Azubis

Die Suche nach geeigneten Auszubildenden gestaltet sich für deutsche Unternehmen so schwierig wie nie: 42 Prozent aller Firmen konnten im Jahr 2021 nicht alle offenen Stellen besetzen, wie eine Befragung des Deutschen Industrie- und Handelskammertages zeigt. Im Jahr 2018 waren es erst 32 Prozent. Die Zahl der Ausbildungsanfängerinnen und -anfänger mit deutscher Nationalität schrumpfte zwischen 2008 und 2021 um fast 160.000.

Das Institut der Deutschen Wirtschaft (IW) verweist darauf, dass gleichzeitig die Zahl der Auszubildenden ohne deutsche Staatsangehörigkeit fast kontinuierlich gestiegen ist – von gut 30.000 im Jahr 2008 auf mehr als 51.000 Anfänger im Jahr 2021. Dass mehr von ihnen eine Ausbildung beginnen, hänge mit dem steigenden Anteil an Migrantinnen und Migranten zusammen.

> Infos.

Rechtskolumne

§ Schwerbehinderte

Menschen mit Behinderung haben im Sinne der Gleichbehandlung ein Recht auf Arbeit. Um es zu gewährleisten, müssen Arbeitgeber auch in der Probezeit geeignete Maßnahmen treffen, so der Europäische Gerichtshof (EuGH). Geklagt hatte ein Facharbeiter für die Wartung und Instandhaltung von Schienenwegen. Im Laufe seiner Probezeit bei einem belgischen Unternehmen wurde bei ihm eine Herzerkrankung diagnostiziert. Sie machte einen Herzschrittmacher erforderlich, der empfindlich auf elektromagnetische Felder reagiert. Da sie auch in Gleisanlagen auftreten, konnte er seiner Aufgabe nicht mehr nachkommen. Nach anfänglichen Hilfsangeboten beendete die Firma die Probezeit. Der Bedienstete erhob daraufhin erfolgreich Klage. Das EuGH urteilte, dass ein Arbeitnehmer, der wegen einer Behinderung seine Funktion nicht mehr erfüllen könne, auf einer anderen Stelle einzusetzen sei. Das gelte auch in der Probezeit. Der Arbeitgeber dürfe dadurch aber „nicht unverhältnismäßig belastet“ werden. Zudem müsse die betroffene Person die „notwendige Kompetenz, Fähigkeit und Verfügbarkeit“ für den neuen Posten aufweisen.

C-485/20



Mehr Soft Skills gefragt

Eine gewandelte Arbeitswelt verändert auch die Anforderungen an Arbeitskräfte. Das zeigt sich etwa in Stellenanzeigen, die von Forschenden ausgewertet wurden. Das Ergebnis: Deutlich häufiger als vor der Corona-Pandemie verlangen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sogenannte „Soft Skills“.

Der Analyse von mehr als 48 Millionen Stellenausschreibungen für den Jobmonitor der Bertelsmann Stiftung zufolge ist in Zeiten der Dauerkrise die Nachfrage nach Besonnenheit (plus 73 Prozent), Einfühlungsvermögen (plus 39 Prozent) und einer positiven Grundeinstellung (plus 26 Prozent) besonders stark gestiegen.

Auch ein sicherer Umgang mit Daten (plus 62 Prozent) und digitaler Identität (plus 34 Prozent) wird von Unternehmen stärker gefordert. Das könnte eine Folge der Coronakrise mit mehr Homeoffice und Onlinekommunikation sein, vermuten die Expertinnen und Experten. Denn auch die Fähigkeit, andere zu motivieren,

gewinnt in Zeiten zunehmend virtueller Teams an Bedeutung (plus 37 Prozent).

Dennoch hat selbst die andauernde Krise die Klassiker unter den Soft Skills nicht von ihren Spitzenplätzen verdrängen können. Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber forderten im August 2022 in knapp der Hälfte der untersuchten Online-Stellenausschreibungen „Einsatzbereitschaft“. In knapp einem Drittel ist „Teamfähigkeit“ gefragt. In einem Viertel der Job-Angebote verlangen sie „Selbstständigkeit“, „Kreatives Denken“ oder „Sorgfalt“ spielen dagegen nur eine nachgeordnete Rolle. Überraschend: Digitale Grundkompetenzen sind zwar besonders wichtig bei Finanzen, Recht und Management. In mehr als der Hälfte aller Berufsgruppen spielt der kompetente Umgang mit klassischen Office-Programmen dagegen nicht einmal in jeder zehnten Anzeige eine Rolle.

Auch der Fachkräftemangel verändert die Anforderungen. Deutschkenntnisse werden mittlerweile für jede vierte Stelle explizit eingefordert. Vor vier Jahren war das nur in



jeder fünften Ausschreibung der Fall. Das entspricht einem Anstieg von 28 Prozent. „In Zeiten des Fachkräftemangels ist das gleichzeitig eine große Chance für Zugewanderte“, erläutert Martin Noack, Bildungs- und Arbeitsmarktextperte der Bertelsmann Stiftung. „Besitzen sie die benötigten Fachkompetenzen und sprechen zusätzlich die deutsche Sprache, steht ihnen ein Drittel mehr Arbeitsplätze offen.“

> Zum Jobmonitor.

Apps & Links

> Long-Covid-Coach hilft Erkrankten.

> Gutachten der Wirtschaftsinstitute erwartet 2023 eine Rezession.

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; Creative Director: Sybilla Weidinger; Fotos: S.1: iStock.com/FatCamera, S.2: iStock.com/Martinns, S.3: iStock.com/industry-view, fizkes, AOK, S.4: iStock.com/luckyvector; Informationen zum Datenschutz finden Sie hier: www.aok-original.de/datenschutz.html