



Wie Künstliche Intelligenz die Arbeitswelt prägt

Die gute Nachricht

Die Erwerbstätigkeit von Frauen ist seit der Wiedervereinigung bundesweit um 30 Prozent gestiegen. Waren 1991 mehr als die Hälfte (57 Prozent) der Frauen erwerbstätig, lag ihre Erwerbstätigenquote 2024 bei knapp drei Vierteln (74 Prozent), wie das Statistische Bundesamt mitteilte.

[> Infos.](#)

Inhalt

Gehälter in Ost und West S. 3 >

Die Lohnlücke besteht weiter.

Wut produktiv nutzen S. 4 >

Ärger kann Energie freisetzen, die Dinge im Job positiv verändert.

Fehlzeiten-Report beleuchtet Einfluss von KI auf Beschäftigte

Künstliche Intelligenz (KI) verändert den Joballtag. Dennoch bangen nur wenige Beschäftigte in Deutschland um ihren Arbeitsplatz, wie eine Befragung für den Fehlzeiten-Report 2025 des Wissenschaftlichen Instituts der AOK (WIdO) zeigt.

Über 40 Prozent der Beschäftigten nutzen KI bereits im Arbeitsalltag. Vor allem große Unternehmen setzen darauf, während Mittelständler noch erproben und kleinere Betriebe meist in der Orientierungsphase sind. Trotz zunehmender Nutzung zeigen sich nur rund fünf Prozent der Befragten „voll und ganz besorgt“ oder „eher besorgt“, dass KI-Tools in den kommenden fünf Jahren ihre Stelle ersetzen könnten. 23 Prozent sind „eher nicht besorgt“, zwei Drittel (66 Prozent) sogar „ganz und gar nicht“. Am größten ist die Sorge im Bereich Wissenschaft.

„Unsere Befragung zeigt allerdings auch, dass der Wissensstand zum Thema Künstliche Intelligenz bei vielen Beschäftigten noch recht begrenzt ist“, stellt Helmut Schröder, Geschäftsführer des WIdO und Mitherausgeber des Reports, fest. Selbst in Betrieben mit KI-Einsatz haben nur 40 Prozent der Beschäftigten eine Schulung besucht. Nur fünf Prozent sehen sich als Expertinnen oder Experten. „In den jüngeren Altersgruppen ist das Wissen der Befragten laut Selbsteinschätzung deutlich ausgeprägter – so

würden sich acht Prozent der Befragten von 19 bis 35 Jahren als KI-Experten bezeichnen“, sagt Schröder.

Es komme darauf an, den Einsatz von KI in der Arbeitswelt so zu gestalten, dass sowohl Unternehmen als auch Mitarbeitende bestmöglich profitierten, betont Dr. Carola Reimann, Vorstandsvorsitzende des AOK-Bundesverbandes. Aus Sicht von Fachleuten sei es besonders wichtig, dass Führungskräfte bei der KI-Einführung die Bedürfnisse der Mitarbeitenden berücksichtigen und ihnen den Nutzen neuer Anwendungen vermitteln. „Vor allem durch Partizipation lassen sich Vertrauen schaffen und Ängste abbauen“, so Reimann. Die AOK bietet ein Online-Seminar zum Thema an, das sich besonders an Führungskräfte richtet. KI eröffne außerdem interessante Möglichkeiten zur Unterstützung der betrieblichen Gesundheitsförderung – laut dem Report etwa bei der Analyse von Belastungen oder durch KI-basierte Lernprogramme. Solche Ansätze sind angesichts anhaltend hoher Fehlzeiten besonders relevant.



Laut Fehlzeiten-Report 2025 waren AOK-versicherte Beschäftigte im Jahr 2024 im Schnitt 2,3-mal krankheitsbedingt abwesend. Mit 228 Arbeitsunfähigkeitsfällen je 100 Mitglieder wurde der bisherige Höchstwert aus dem Vorjahr leicht übertroffen.

> **Infos.**

Webtipp

Online-Seminar „KI und Arbeit“

> **Infos.**



Löhne Ost und West

Auch 35 Jahre nach der deutschen Wiedervereinigung unterscheiden sich die Löhne in Ost und West erheblich. Während Vollzeitbeschäftigte in Westdeutschland im Jahr 2024 durchschnittlich 4.810 Euro brutto im Monat verdienten, waren es in Ostdeutschland 3.973 Euro monatlich – ein Unterschied von 17,4 Prozent, wie das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung ermittelte.

Seit 2014 ist die Lohnlücke zwischen West und Ost um sieben Prozentpunkte kleiner geworden, während sich die Gehälter in Ostdeutschland in den Jahren davor nur im Schneckentempo an das Westniveau heranbewegt hatten. Eine wesentliche Ursache für die Fortschritte sehen die Forschenden im Mindestlohn, der 2015 deutschlandweit eingeführt wurde. In den unteren Lohngruppen gibt es mittlerweile kaum noch Unterschiede.

> Infos.

Video-Konferenzen

Online-Meetings werden nach dem Ende der Corona-Krise inzwischen nicht mehr als besonders erschöpfend empfunden. Im Zuge der Pandemie hatten Studien gezeigt, dass Nutzen- und Videokonferenzen als sehr ermüdend wahrgenommen, was auch als „Zoom-Fatigue“ bezeichnet wurde. „Wir haben mit einer aktuellen Studie herausgefunden, dass dies unter heutigen Bedingungen nicht länger der Fall ist: Online-Meetings sind nicht erschöpfender als Präsenz-Meetings“, erläutert Juniorprofessorin Dr. Hadar Neshor Shoshan von der Johannes Gutenberg-Universität Mainz.

Die Wissenschaftler hatten Probanden zehn Tage lang bestimmte Fragen beantworten lassen. Doch ihre These, dass Zoom-Fatigue weiterhin besteht, bestätigte sich nicht. Bei Online-Meetings, die kürzer als 44 Minuten waren, zeigte sich sogar, dass sie weniger erschöpfend sind als Treffen in Präsenz.

> Infos.



§ Rechtskolumne

Klagezulassung bei Schwangerschaft

Erfährt eine Arbeitnehmerin schuldlos erst nach ihrer Kündigung von einer bereits bestehenden Schwangerschaft, kann sie auch nach Ablauf der gesetzlichen Frist eine nachträgliche Kündigungsschutzklage einreichen. Das hat das Bundesarbeitsgericht entschieden. Im vorliegenden Fall hatte die Klägerin am 14. Mai 2022 die Kündigung ihres Arbeitsverhältnisses erhalten und am 29. Mai, durch einen Selbsttest, festgestellt, dass sie schwanger war. Ein ärztliches Zeugnis wies am 17. Juni eine seit dem 28. April bestehende Schwangerschaft nach, womit die Kündigung während der Schwangerschaft erfolgte. Das Bundesarbeitsgericht bestätigte, dass die Kündigung der Klägerin wegen des Kündigungsverbots nach § 17 Absatz 1 Nummer 1 Mutterschutzgesetz unwirksam ist. Obwohl die Klagefrist versäumt wurde, ließ das Gericht sie nachträglich zu, weil die Klägerin erst durch die ärztliche Untersuchung sicher von ihrer bereits bei Zugang der Kündigung bestehenden Schwangerschaft erfuhr.



2 AZR 156/24

Ärger bei der Arbeit produktiv nutzen

Wut im Job ist nicht zwangsläufig ein No-Go. Wer seinen Ärger konstruktiv angeht und im Unternehmen respektvoll seinen Unmut anspricht, kann die durch Wut entstehende Energie produktiv nutzen, zeigen Wissenschaftler der Universität Hohenheim. Ein Ansatz, den die Forschenden als „konfrontative Bewältigung“ beschreiben.

Zwei Wochen lang befragten die Forschenden Angestellte in zehn unterschiedlichen Branchen dreimal täglich zu ihren Ärger-Erlebnissen, ihrem Umgang damit und ihren Arbeitsergebnissen. Im Gegensatz zur weit verbreiteten Annahme, dass Wut zwangsläufig die Produktivität beeinträchtigt, fanden die Forschenden, dass es darauf ankommt, wie Beschäftigte mit der Wut umgehen. Wird sie richtig eingesetzt, kann sie dazu beitragen, Konflikte zu lösen und berufliche Ziele zu erreichen.

„Ärger an sich ist kein Produktivitätsskiller. In den 1.611 Momentaufnahmen konnten wir keinen direkten Zusammenhang zwischen Ärger und kognitiver Energie oder Produktivität feststellen“, sagt Studienleiter Dr. Robin Umbra. „Ärger

bleibt neutral, bis wir entscheiden, wie wir damit umgehen.“

Wut ist ein starker Treiber von Konflikten am Arbeitsplatz. Sie kann sich im Stillen aufbauen und wird oft erst bemerkt, wenn es zu spät ist. Umbra empfiehlt daher, die Selbstwahrnehmung zu stärken, um Wut zu erkennen und kontrolliert zuzulassen. Ein behutsamer Weg, im Arbeitsleben seinen Unmut zu äußern, sei es, den eigenen Standpunkt mit Ich-Botschaften zu vertreten. Dazu gehöre es, den Sachverhalt klar zu beschreiben, die Auswirkungen zu benennen und einen Lösungsvorschlag anzubieten, erläutert Umbra gegenüber AOK Original. Außerdem komme es auf das passende Setting an: Ein Vier-Augen-Gespräch oder eine moderierte Runde vermieden einen Gesichtsverlust. Sinnvoll sei es zudem, Unterstützung zu nutzen und eine Führungskraft, einen Kollegen oder den Betriebsrat als Sparringspartner einzubinden.

„Dauerhaft zurückgehaltene Wut erhöht Blutdruck und Kortisol, begünstigt Herz-Kreis-



lauf-Erkrankungen, Schlafstörungen und Burn-Out“, warnt Umbra. „Psychologisch führt sie häufig zu Zynismus, passiver Aggression und sinkender Produktivität.“

Personal- und Betriebsräte können dabei helfen, Ärger in konstruktives Handeln zu verwandeln, indem sie etwa vertrauliche Anlaufstellen und Mediation bieten. Sie könnten zudem Trainings zur Emotionskompetenz, Konfliktklärung und Deeskalation im Unternehmen unterstützen, so der Experte. Sinnvoll ist es oft auch, Stimmungsbarometer im Betrieb zu etablieren, um chronische Ärgerquellen früh zu erkennen.

> 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; Grafik: Geertje Steglich; Fotos: S.1: iStock.com/Thapana Onphalai, S.2: iStock.com/AndreyPopov, S.3: iStock.com/urbazon, AOK, S.4: AOK; Informationen zum Datenschutz finden Sie hier: www.aok-original.de/datenschutz.html

Apps & Links

> DIW-Studie: Das Armutsrisiko stagniert

> Aktualisierte Todesursachen-Statistik