



© iStock.com/filadendron

Die gute Nachricht

Die Tariflöhne steigen 2026 nach den bislang vorliegenden Abschlüssen im Schnitt um 3,1 Prozent. Da die Verbraucherpreise im ersten Halbjahr um 2,4 Prozent zulegten, bleibt unter dem Strich ein reales Plus von 0,7 Prozent. Das zeigt die Halbjahresbilanz des Tarifarchivs des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung. Von den bereits vereinbarten Tarifierhöhungen profitieren bislang im Laufe des Jahres mehr als 15 Millionen Beschäftigte.

> **Infos.**

Mehrarbeit durch zu wenig Personal

Inhalt

KI im Personalbüro: S. 3 >

Die Nutzung von Künstlicher Intelligenz im Human Resources-Bereich nimmt zu.

Gesund bis zur Rente: S. 4 >

Gute Arbeitsbedingungen halten fit.

Wenn die Arbeit zur Last wird

Firmen besetzen Stellen oft nicht neu, sondern schichten die Arbeit innerhalb der Kollegschaft um. Wie sich Betroffene wehren können, weiß Arbeitsrechtsexperte Thomas Klaes.

Der Schreibtisch quillt über, die To-do-Liste wird immer länger und der Terminstress wächst: Angesichts knapper Ressourcen und enger Budgets werden Stellen oft nicht mehr neu besetzt, sondern die Arbeit auf die verbliebene Belegschaft umverteilt. „Quiet Hiring“, stilles Einstellen, nennt sich dieses Phänomen. Und es scheint Schule zu machen. Er erlebe seit einigen Jahren in seiner anwaltlichen Beratungspraxis eine spürbare Zunahme der Mandate, in denen Beschäftigte über Überlastung klagen, berichtet der Kölner Arbeitsrechtsanwalt Thomas Klaes im Gespräch mit AOK Original. Oft sei dies auf zusätzlich aufgetragene Tätigkeiten und Aufgaben zurückzuführen.

Maßgeblich ist der Arbeitsvertrag

Das spiegeln auch Umfragen wider. Laut der Hans-Böckler-Stiftung nennen 65 Prozent der Arbeitenden „zu wenig Personal“ als Grund Nummer eins für die steigende Belastung. Der subjektive Eindruck allein reicht aber nicht aus, um sich gegen eine wachsende Arbeitslast zu wehren. „Die gefühlte Überlastung ist rechtlich nicht zwingend zu beanstanden“, erläutert Klaes. „Maßgeblich für die Beurteilung des Sachverhalts ist letztlich der Inhalt des Arbeitsvertrags.“

Im Rahmen der vertraglich vereinbarten Tätigkeit schulde der Beschäftigte alle typischerweise von diesem Berufsbild erfassten Aufgaben. Der Arbeitgeber habe das Weisungsrecht und dürfe daher Arbeiten zuweisen, soweit diese davon gedeckt seien. Umgekehrt folge daraus aber auch, „dass ein Beschäftigter nur solche Tätigkeiten erbringen muss“, so Klaes. Die rechtliche Prüfung richte sich daher zunächst auf die Klärung der Arbeitsvertragspflicht.

Schreckgespenst Rechtsstreit

Sollte sich die Zuweisung neuer Aufgaben als rechtswidrig erweisen, blieben den Beschäftigten zwei Optionen: Sie könnten die Leistung verweigern und/oder die Weisung gerichtlich prüfen lassen. Beides berge Risiken, so Klaes. Sollte ein Arbeitsgericht die Weisung für rechtmäßig erachten, könnte eine vorherige Leistungsverweigerung zu einer Abmahnung führen. Auch vor einem Rechtsstreit schreckten viele Beschäftigte zurück, da er das Arbeitsverhältnis erheblich belaste. „Daher dulden viele Beschäftigte den misslichen Zustand, was früher oder später zu einer großen Unzufriedenheit führt.“



Beteiligung an der Personalplanung

Der Betriebsrat kann in gewissen Grenzen gegensteuern: Er kann prüfen, ob die Zuweisung neuer Aufgaben einer Versetzung gleichkommt. In diesem Fall müsse der Arbeitgeber den Betriebsrat um Zustimmung bitten. Vorbeugend könne der Betriebsrat auch seine Beteiligungsrechte bei der Personalplanung wahrnehmen und auf absehbare Engpässe reagieren. Das könne viele Streitigkeiten verhindern. „Gut geschulte Betriebsräte wissen hiermit umzugehen“, so Klaes.

> **Infos.**

Webtipp

Resilienz fördern

> **Infos.**



KI im Personalbüro

Künstliche Intelligenz (KI) kann Personalabteilungen bei vielen Aufgaben entlasten – etwa bei Arbeitszeugnissen, der Gehaltsabrechnung oder beim Onboarding. Noch wird KI im Personalwesen vergleichsweise selten eingesetzt, doch die Nutzung nimmt zu. Das zeigt eine repräsentative Befragung des Digitalverbands Bitkom unter mehr als 600 Unternehmen.

Bei der individuellen Weiterbildung setzen inzwischen 16 Prozent der Betriebe KI ein, 2024 waren es 12 Prozent. Beim Onboarding stieg der Anteil von 11 auf 14 Prozent. Besonders deutlich ist der Zuwachs bei der Bewertung der Arbeitsbelastung: Hier hat sich die Nutzung von sechs auf 13 Prozent mehr als verdoppelt. Arbeitszeugnisse lässt jeder siebte Betrieb mit KI-Unterstützung erstellen.

> Infos.

Mitbestimmung stärkt Ausbildung

Die Stimmung unter den Auszubildenden hat sich verschlechtert: Laut DGB-Ausbildungsreport 2026 sind nur noch 65,7 Prozent mit ihrer Ausbildung zufrieden oder sehr zufrieden. Das sind 5,9 Prozentpunkte weniger als im Vorjahr und der niedrigste Wert seit Beginn der Erhebungen im Jahr 2006. Etwa die Hälfte der Befragten berichtet zudem von psychischer Belastung. Mehr als ein Drittel arbeitet regelmäßig länger als vorgesehen. 65,3 Prozent geben an, dass ihre Vergütung nicht ausreicht, um gut selbstständig leben zu können.

Deutlich besser fällt die Bewertung aus, wenn es im Betrieb eine Interessenvertretung gibt: Gibt es Mitbestimmung sind 75,7 Prozent der Auszubildenden zufrieden bis sehr zufrieden, ohne nur 56,5 Prozent. Grundlage des Reports sind die Angaben von 13.227 Auszubildenden aus den 25 am stärksten besetzten dualen Ausbildungsberufen.

> Infos.



§ Rechtskolumne

Armbruch im Homeoffice

Auch im Homeoffice ist der Weg zur Essensbeschaffung in der Mittagspause unter bestimmten Voraussetzungen gesetzlich unfallversichert. Das stellte das hessische Landessozialgericht klar. Die klagende Arbeitnehmerin war als Anzeigenbereichsleiterin tätig und hatte während der Corona-Pandemie auf Wunsch ihres Arbeitgebers von zu Hause aus gearbeitet. In einer Mittagspause stürzte sie auf dem Weg zum Döner-Imbiss und brach sich den Oberarm. Die Berufsgenossenschaft lehnte eine Anerkennung als Arbeitsunfall ab. Das Gericht beurteilte das anders. Entscheidend sei, dass die Klägerin auch im Homeoffice weiter in betriebliche Abläufe eingebunden gewesen sei und etwa ihre Mittagspause mit anderen Beschäftigten abgestimmt habe. Zugleich sei ihr Zuhause in diesem Fall als Betriebsort zu werten, da sie mit dem Arbeitgeber Homeoffice vereinbart hatte. Damit falle der Essensweg im konkreten Fall unter den Versicherungsschutz.

Az.: L 3 U 189/24



Gesund arbeiten bis zur Rente

Viele Beschäftigte zweifeln daran, ihren Beruf bis zum gesetzlichen Renteneintrittsalter ausüben zu können. Umso wichtiger werden gesunde Arbeitsbedingungen.

Nach Angaben der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) kann sich etwa jede vierte beschäftigte Person nicht vorstellen, unter den heutigen Bedingungen bis zur gesetzlichen Rente zu arbeiten. Eine aktuelle BAuA-Studie zeigt, dass dabei vor allem mehrere gleichzeitig auftretende psychosoziale Anforderungen eine Rolle spielen können, etwa Zeitdruck oder Rollenkonflikte. Je mehr solcher Belastungen zusammenkommen, desto stärker ist bei älteren Beschäftigten der Wunsch nach einem früheren Ruhestand. Ob sie tatsächlich früher gehen, hängt jedoch auch von gesetzlichen Rahmenbedingungen und den finanziellen Möglichkeiten ab.

Wie relevant das ist, zeigt der Blick auf die Babyboomer. Viele von ihnen erreichen derzeit oder in den nächsten Jahren das Rentenalter, ein Teil scheidet schon vorher aus. Ende 2024 erhielten laut Institut der deutschen Wirtschaft (IW) rund 1,1 Millionen Menschen, die 1959 oder

später geboren wurden, bereits eine Altersrente, obwohl sie noch unterhalb der Regelaltersgrenze lagen.

Damit verliert der Arbeitsmarkt in kurzer Zeit viele erfahrene Kräfte. Nach Berechnungen des IW werden in den kommenden zehn bis 15 Jahren mehr als 8,5 Millionen Beschäftigte der Altersgruppe 55 plus altersbedingt ausscheiden. 3,6 Millionen von ihnen arbeiten in Engpassberufen, in denen Fachkräfte bereits heute knapp sind. Altersgerechte Arbeitsbedingungen können deshalb helfen, ältere Beschäftigte länger gesund und leistungsfähig im Beruf zu halten.

Während eine große Generation den Arbeitsmarkt verlässt, zeichnet sich für Jüngere eine längere Erwerbsphase ab. Nach Daten des Statistischen Amtes der Europäischen Union (Eurostat) stehen Jugendlichen in Deutschland inzwischen gut vier Jahrzehnte Erwerbsleben bevor. Gleichzeitig wirkt sich die Alterung auf die sozialen Sicherungssysteme aus: Das ifo Institut beziffert die Sozialbudgetquote für 2025 auf 32 Prozent des Bruttoinlandsprodukts – ein Rekordwert. Als wichtigsten strukturellen Treiber nennt es den demografischen Wandel. Rund 70 Prozent der Sozialausgaben entfielen auf Alter und Krankheit.



© iStock.com/seventyfour

Damit laufen mehrere Entwicklungen zusammen: Viele Ältere scheiden aus, Jüngere werden voraussichtlich länger arbeiten, und die Alterung fordert auch die Sozialsysteme. Umso wichtiger sind Arbeitsbedingungen, die Gesundheit und Arbeitsfähigkeit über ein langes Berufsleben hinweg erhalten.

> Infos

Impressum
AOK-Bundesverband eGvR
Rosenthaler Straße 31, 10178 Berlin
Redaktion und Grafik: AOK Medien GmbH

Hier finden Sie unser **Impressum** und unsere **Datenschutzerklärung**.

Apps & Links

> **Mehr Wohlbefinden im Job**

> **Gesundheit am Arbeitsplatz**