



Die gute Nachricht

Die Nominallöhne lagen in Deutschland 2025 um 4,2 Prozent über dem Vorjahr. Da die Verbraucherpreise im selben Zeitraum um 2,2 Prozent zunahmen, erhöhten sich die Reallöhne um 1,9 Prozent. Nach den Rückgängen von 2020 bis 2023 erreichte der Reallohnindex mit 100 Punkten damit nahezu wieder das Vorkrisenniveau von 2019 mit 100,5 Punkten.

[➤ Infos.](#)

Gute Führungskultur stärkt die Gesundheit

Inhalt

Mehr Bürokratie für Unternehmen: S. 3 ➤
Arbeitgeber beklagen steigende Belastung.

Gleichstellung auf dem Arbeitsmarkt: S. 4 ➤
Nicht nur beim Lohn sind Frauen gegenüber männlichen Kollegen benachteiligt.

Berufliche Wertschätzung zahlt sich aus

Fehlende Anerkennung im Job führt zu Stress und kann krank machen. Bis heute unterschätzen viele Firmen, welche Rolle dieser Faktor bei der Gesundheit der Beschäftigten spielt, sagt der Medizinsoziologe Johannes Siegrist.

Fehlende Wertschätzung im Job ist kein banales Ärgernis – sie schlägt sich messbar auf die Gesundheit der Mitarbeitenden nieder. Wenn berufliche Leistung dauerhaft nicht oder unzureichend gewürdigt werde, entstehe ein gefährliches Ungleichgewicht, so Siegrist. Das zeigt sein international renommiertes Modell der Anerkennungskrisen. Demnach löst hoher beruflicher Einsatz bei geringer Wertschätzung chronischen Stress aus – mit spürbaren Folgen. Studien zeigen: Betroffene erleben nicht nur Frust und sinkende Motivation, sondern echte körperliche Stressreaktionen. Auf lange Sicht steigt das Risiko etwa für Depressionen und koronare Herzkrankheiten, aber auch andere körperliche und psychische Leiden. „Das ist gut erforscht“, so der Experte. „Die Erhöhung des relativen Risikos im Vergleich zu stressfrei Beschäftigten liegt in einem Bereich zwischen 50 und 80 Prozent.“

Siegrist ist sich sicher: Gute Führungskultur ist ein Gesundheits- und Wirtschaftsfaktor. Eine Kultur der Wertschätzung zahle sich auch für die Betriebe aus, weil sie auf Dauer weniger Fehlzeiten, höhere Motivation, bessere Leistung

und weniger Fluktuation erwarten können. Wertschätzung umfasst allerdings mehr als den Obstkorb oder Gratis-Kaffee. Dazu gehörten faire Bezahlung, Jobsicherheit, Aufstiegschancen sowie Anerkennung der Leistung, so der Forscher. Dennoch hätten viele Firmen diesen Punkt bisher noch nicht ausreichend auf dem Schirm. „Hier besteht für Aufklärung und Schulung deutlicher Handlungsbedarf.“ Selbst im Personalwesen gebe es bis heute Defizite. „Eigentlich ist es erstaunlich, dass das Wissen über gesundheitsrelevante Arbeitsbedingungen im Management keine höhere Aktualität besitzt.“

Führungskräfte müssten lernen, authentisch die Arbeit von Beschäftigten anzuerkennen – nicht als PR-Maßnahme, sondern als fester Bestandteil der Führungsarbeit. Teams bräuchten Strukturen, in denen Wertschätzung Normalität ist. Als erstes Merkmal guter Führungskultur nennt Siegrist, der Sichtweise der Beschäftigten Gehör zu schenken, ihnen eine gewisse Autonomie bei der Gestaltung ihrer Arbeit einzuräumen



und sie an Entscheidungen zu beteiligen. Ein weiterer Ansatzpunkt seien die Mitarbeitenden-gespräche. „Häufig sind diese infolge von Zeitdruck auf Kontrollaufgaben begrenzt, zum Beispiel bei Fehlzeiten- und Rückkehrgesprächen oder bei Reorganisationsmaßnahmen“, so der Experte. „Wichtig wäre, diese Gespräche um positive Inhalte zu ergänzen, in denen Wertschätzung ausgedrückt und die weitere berufliche Entwicklungsperspektive erörtert wird.“

> Infos.

Webtipp

AOK-Programm: Gesund führen

> Infos.



Bürokratie nimmt zu

Die Bürokratielast für Unternehmen in Deutschland wächst weiter: Laut einer Befragung des Zukunftspanels des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW) berichten 55 Prozent der Unternehmen von einem deutlich gestiegenen Aufwand. Fast jeder fünfte Arbeitgeber musste dafür zusätzliches Personal einstellen.

Hauptursachen sind mehr und komplexere Rechtsnormen sowie wachsende EU-Berichtspflichten zu Klima, Umwelt und Soziales. Inzwischen gibt es rund 100.000 Regelungssachverhalte, über ein Fünftel mehr als 2010. Zugleich stoßen Verwaltungen, die für Unternehmen zuständig sind, in Ländern und Kommunen an ihre Grenzen, was Genehmigungen für Bauten und Anlagen verzögert. Unternehmen fordern daher unter anderem verschlankte EU-Vorgaben, mehr außergerichtliche Lösungen und besser abgestimmte Berichtspflichten.

> Infos.

Mehr Teilzeit

Die Teilzeitquote in Deutschland hat 2025 laut der Arbeitszeitrechnung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) mit 39,9 Prozent 0,4 Prozentpunkte mehr als im Vorjahr und damit einen Höchststand erreicht. Der Anstieg hängt unter anderem mit einem Beschäftigungszuwachs in teilzeitstarken Branchen wie dem Gesundheits- und Sozialwesen zusammen sowie einem Beschäftigungsrückgang im verarbeitenden Gewerbe.

Teilzeitbeschäftigung senkt die Arbeitszeit insgesamt jedoch nicht. Denn Beschäftigte arbeiteten in diesem Bereich 2025 mit rund 18,7 Wochenarbeitsstunden und insgesamt 13,2 Milliarden Stunden 0,2 Stunden länger als 2024. Auch die Zahl aller Erwerbstätigen blieb mit 45,98 Millionen nahezu stabil. Das Gesamt-Arbeitsvolumen sank um 0,2 Prozent auf 61,26 Milliarden Stunden.

> Infos.



§ Rechtskolumne

Faustschläge aus Eifersucht

Ein tödlicher Angriff aus Eifersucht stellt keinen Arbeitsunfall dar, wenn er als Folge einer beruflichen Fahrgemeinschaft mit der Ehefrau des Täters erfolgt. Das entschied das Sozialgericht Dortmund im Falle eines 41-jährigen Mannes. Der Friedhofsgärtner bildete mit seiner Kollegin und späteren Ehefrau nach der Trennung von ihrem übergriffigen Ehemann eine Fahrgemeinschaft. Weil dieser ihr weiter auflauerte, bat sie den Kollegen, sie nach der Arbeit zu einem City-Center zu fahren. Dort setzte er sie in einem Parkhaus ab, wo er vom eifersüchtigen Ehemann attackiert und auf den Kopf geschlagen wurde. Der Gärtner erlitt eine Schädelprellung und klagte auf Anerkennung als Arbeitsunfall. Die Richter sahen die Voraussetzungen nicht als erfüllt an. Zwar decke der Versicherungsschutz auch Um- und Abwege ab, aber bei der Tat fehle ein Zusammenhang zur versicherten Arbeit. Unerheblich sei, dass der Kläger keine persönliche Beziehung zum Angreifer und wohl auch noch keine Liebesbeziehung zur Kollegin gehabt habe.

S 18 U 324/22



Gleichstellung auf dem Arbeitsmarkt verläuft schleppend

Trotz einzelner Fortschritte ist Deutschland von echter Gleichstellung auf dem Arbeitsmarkt noch weit entfernt. Das zeigt ein Bericht des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts der Hans-Böckler-Stiftung (WSI).

Zwar habe sich der Rückstand von Frauen bei Einkommen und Rente verringert, doch zentrale Ungleichheiten bestünden fort – besonders in Haushalten mit Kindern, so der Bericht „Stand der Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland: Fokus Sorgearbeit“ des WSI.

Demnach leisten erwerbstätige Eltern jeweils rund 60 Stunden Arbeit pro Woche. Während bei Vätern etwa 60 Prozent auf bezahlte Erwerbsarbeit entfallen, besteht die Arbeitszeit von Müttern zu etwa 60 Prozent aus unbezahlter Haus- und Sorgearbeit. Sie übernehmen zudem rund zwei Drittel der Kinderbetreuung. „Gerade Menschen mit Sorgeverpflichtungen und ganz besonders Frauen, die Kinder haben oder Angehörige pflegen, müssen zwei Jobs unter einen Hut bringen“, betont Prof. Dr. Bettina Kohlrausch, wissenschaftliche Direktorin des

WSI. Eine Untersuchung der Bertelsmann Stiftung auf Basis einer Befragung des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung zeigt zudem, dass rund 50 Prozent der teilzeitbeschäftigten Frauen zwischen 45 und 66 Jahren angeben, eine Ausweitung ihrer Arbeitszeit lohne sich finanziell nicht – vor allem wegen des Ehegattensplittings. Laut der Stiftung könnten durch eine Steuerreform bis zu 175.000 zusätzliche Vollzeitstellen entstehen.

Derzeit arbeiten Frauen deutlich häufiger in Teilzeit: Fast jede zweite ist laut WSI weniger als 32 Wochenstunden beschäftigt, bei Männern nur etwa jeder achte. Der Arbeitszeitunterschied beträgt rund 7,5 Stunden pro Woche. Auch Daten des Statistischen Bundesamtes (Destatis) zeigen, dass Frauen 2025 rund 18 Prozent weniger bezahlte Arbeitszeit leisteten als Männer und eine geringere Erwerbstätigenquote hatten mit rund 74 gegenüber 81 Prozent. Diese Unterschiede spiegeln sich im Einkommen. Der Gender Pay Gap lag 2025 laut Destatis bei 16 Prozent. Die gesamte Ungleichheit auf dem Arbeitsmarkt,



© iStock.com/Jelena Danilovic

der sogenannte Gender Gap Arbeitsmarkt, stagnierte bei 37 Prozent.

Auch langfristig zeigen sich Folgen: Frauen erhalten laut WSI im Durchschnitt rund 43 Prozent weniger Rente. Viele Verschlechterungen sozialer Standards betreffen sie laut Kohlrausch besonders. Das gelte etwa für die „Deregulierung von Arbeitszeiten“ und „für direkte oder indirekte Kürzungen bei der Rente“. Es sei daher notwendig, dass Wissenschaft und Politik familiäre Sorgearbeit für Kinder oder Pflegebedürftige „dauerhaft als zentrales Analysemerkmal neben dem Geschlecht berücksichtigen“, so der WSI-Bericht.

> Infos

Impressum

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

Hier finden Sie unser Impressum und unsere Datenschutzerklärung.

Apps & Links

> Bundesstiftung Gleichstellung

> Geschlechtervielfalt im Unternehmen