



Die gute Nachricht

Tariflich geregelte Ausbildungsvergütungen sind laut einer Untersuchung des Tarifarchivs des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung im Ausbildungsjahr 2025/26 im Schnitt um 3,3 Prozent gestiegen. In den meisten untersuchten Branchen erhalten Azubis bereits im ersten Ausbildungsjahr mehr als 1.000 Euro im Monat. Nur noch in drei Tarifbranchen liegt die Vergütung darunter.

[➤ Infos.](#)

Konflikten im Team erfolgreich begegnen

Inhalt

Arbeiten im Alter: S. 3 ➤

Immer mehr Menschen arbeiten weiter, obwohl sie längst Rente beziehen.

Duale Ausbildung top: S. 4 ➤

Absolventen bieten sich viele Perspektiven.

Wenn die Chemie nicht stimmt

Nicht jede Kollegin und jeder Kollege ist sympathisch. Wie der Umgang miteinander trotzdem gelingen kann, weiß Psychologin Dr. Eva Wlodarek aus ihrer therapeutischen Arbeit.



Der eine nervt, die andere stänkert gern, der dritte drückt sich vor der Arbeit: Am Arbeitsplatz kann sich niemand die Belegschaft aussuchen. Oft kommt es zu kleineren oder größeren Reibungen. „Im Job begegnen uns immer wieder Menschen, mit denen die Chemie einfach nicht stimmt“, sagt Psychologin Wlodarek im Gespräch mit AOK Original. Der Schlüssel liege darin, die berufliche Rolle von der persönlichen zu trennen. „Sie müssen eine

kollegiale Beziehung nicht wie eine Freundschaft führen. Das Ziel ist nicht Zuneigung, sondern ein gutes gemeinsames Arbeitsergebnis.“ Wer Emotionen und persönliche Empfindlichkeiten bewusst ausblende, vermeide viele Konflikte.

Die Expertin empfiehlt, klar und sachbezogen zu kommunizieren: kurz, höflich, informativ und bestimmt. Und wenn es doch knirscht? Dann rät sie zu Ich-Botschaften. Statt „Sie liefern nie pünktlich!“ besser: „Ich benötige die Unterlagen bis 14 Uhr, um meinen Bericht rechtzeitig fertigzustellen.“ Das senke das Risiko, dass der andere abschaltet oder sich querstellt.

Doch unsympathische oder schwierige Kollegen können nicht nur einzelne Konflikte provozieren, sie können das ganze Arbeitsklima belasten. „Ein einziges schwieriges Teammitglied kann die gesamte Atmosphäre negativ beeinflussen“, warnt Wlodarek. Das raube Kraft. Mitarbeitende beschäftigten sich gedanklich und emotional mit dem anstrengenden Kollegen oder der Kollegin – diese Energie fehle für die eigentliche Arbeit. „Hält dieser Zustand länger an, schlägt sich das nicht nur in einer höheren Fehlerrate und sinkender Produktivität nieder, sondern führt auf die Dauer auch zu echten gesundheit-

lichen Belastungen, höheren Krankenständen und im schlimmsten Fall zum Abwandern wertvoller Fachkräfte.“

Hier kommen Betriebsrat und Arbeitgeber ins Spiel. Beide hätten wirksame Werkzeuge, weiß Wlodarek. Eine gute Führungskraft greife frühzeitig ein, führe klärende Gespräche und ermögliche es, Probleme offen anzusprechen. Der Betriebsrat habe seine Stärke als neutrale Anlaufstelle. „Als Brückenbauer kann er zwischen den Parteien vermitteln“, so Wlodarek. Mit dem Arbeitgeber könne er Spielregeln festlegen, etwa durch Betriebsvereinbarungen zum Schutz vor Mobbing oder für ein faires Konfliktmanagement.

Aber es gibt auch Grenzen: Keine Führungskraft und kein Betriebsrat könne „den Charakter eines Menschen verändern, etwa bei Narzissmus“. Sie könnten lediglich bestimmen, welches Verhalten am Arbeitsplatz akzeptabel ist. Und wenn eine Seite nicht mitspielt, stoße jede Vermittlung an ihre Grenzen. Dann müssten am Ende arbeitsrechtliche Schritte greifen – Versetzungen oder Abmahnungen.

> Infos.

Webtipp

Deeskalation im Unternehmen

> Infos.



Arbeiten trotz Rente

Immer mehr Menschen arbeiten weiter, obwohl sie bereits Altersrente beziehen. 2025 waren laut Statistischem Bundesamt (Destatis) 14 Prozent der Rentnerinnen und Rentner zwischen 65 und 74 Jahren erwerbstätig. Ein Jahr zuvor waren es 13 Prozent. Dabei arbeiteten Männer in Altersrente mit 16 Prozent etwas häufiger als Frauen mit elf Prozent. Knapp zwei Drittel der abhängig Beschäftigten waren geringfügig beschäftigt. Ebenso viele der erwerbstätigen Rentnerinnen und Rentner arbeiteten weniger als 20 Stunden pro Woche. 27 Prozent von ihnen waren selbstständig tätig.

Mit steigendem Alter sinkt der Anteil der erwerbstätigen Seniorinnen und Senioren. Der Auswertung zufolge gingen von den 65- und 66-jährigen Rentenbeziehenden knapp ein Fünftel einer Arbeit nach. Von den 73- und 74-jährigen Rentnerinnen und Rentnern arbeiteten nur noch acht Prozent.

> Infos.

Mehr Tarifbindung

Das Bundeskabinett hat einen Nationalen Aktionsplan zur Förderung von Tarifverhandlungen beschlossen. Damit setzt Deutschland eine Vorgabe der EU-Mindestlohn-Richtlinie um. Denn nur noch rund 49 Prozent der Beschäftigten arbeiteten im Jahr 2024 unter einem Tarifvertrag. 1996 waren es noch 79 Prozent. Der Aktionsplan soll deshalb die Tarifbindung wieder stärken.

Dazu gehören unter anderem neue Regeln bei öffentlichen Aufträgen des Bundes. Unternehmen sollen dabei stärker an tarifliche Arbeitsbedingungen gebunden werden. Außerdem sollen Gewerkschaften Beschäftigte künftig auch digital leichter erreichen können. Seit Januar können Gewerkschaftsbeiträge zudem steuerlich günstiger berücksichtigt werden. Die Sozialpartner wurden bei der Ausarbeitung des Plans angehört.

> Infos.



§ Rechtskolumne

Kündigung trotz kleiner Fehler gültig

Kleine Fehler in einer Massenentlassungsanzeige führen nicht automatisch dazu, dass Kündigungen unwirksam sind. Das stellte das Bundesarbeitsgericht (BAG) klar. Der klagende Arbeitnehmer war als Bediener und Einrichter bei einem Schlüsselhersteller und Maschinenbauer tätig. Als die Firma Insolvenz anmelden musste, erstattete sie nach Einigung mit dem Betriebsrat eine Massenentlassungsanzeige bei der Bundesagentur für Arbeit (BA) und kündigte dem Kläger. In der Anzeige gab

der Arbeitgeber an, er plane 34 Entlassungen. Tatsächlich erfolgten nur 31 oder 32 Kündigungen. Der Arbeitnehmer focht daraufhin seine Kündigung an. Er machte geltend, diese sei wegen der Abweichung bei der Zahl der Entlassungen unwirksam. Das BAG folgte ihm nicht und wies die Klage ab. Die Angaben zur Zahl der betroffenen Beschäftigten wichen nur geringfügig ab und beeinträchtigten die Arbeit der BA nicht. Die Kündigung sei daher wirksam.

Az.: 6 AZR 7/26



Duale Ausbildung bietet reichlich Perspektiven

Viele Unternehmen halten trotz wirtschaftlicher Unsicherheit und steigender Kosten an der dualen Ausbildung fest. Für Jugendliche bleiben die Chancen auf Übernahme und berufliche Entwicklung gut.

Die Kombination aus betrieblicher Praxis und Berufsschule bleibt für die Sicherung des Fachkräftenachwuchses zentral. Das belegt die DIHK-Ausbildungsumfrage 2026 mit Antworten von 14.058 Unternehmen.

Die Chancen auf Weiterbeschäftigung nach dem Abschluss sind hoch: Vier von fünf Betrieben übernehmen mindestens 75 Prozent ihrer Absolventinnen und Absolventen, rund zwei Drittel beschäftigen sogar alle weiter. 84 Prozent wollen sie auch bei späteren Qualifizierungen unterstützen. Viele Firmen sehen außerdem Potenzial in Auszubildenden aus Drittstaaten: Mehr als die Hälfte bewertet sie als Beitrag zur Fachkräftesicherung. Rund ein Drittel hat bereits versucht, entsprechende Nachwuchskräfte einzustellen. Neun von zehn dieser Betriebe hatten damit Erfolg. Auch bei

Startschwierigkeiten zeigen sich Unternehmen häufig unterstützend. Drei Viertel der Betriebe, die Defizite feststellen, sind für solche Auszubildenden offen und bieten zum Beispiel Nachhilfe an.

Die schwache wirtschaftliche Lage wirkt sich zugleich auf das Angebot aus. 29 Prozent stellen weniger Ausbildungsplätze bereit als im Vorjahr. Nur bei 13 Prozent sind es mehr. Von den Betrieben mit negativen Geschäftserwartungen reduzieren rund vier von zehn ihr Angebot. Bei Unternehmen mit positiven Erwartungen sind es 26 Prozent. Unter den Betrieben, die weniger Plätze anbieten, verweist jeder vierte auf fehlende geeignete Bewerbende, jeder fünfte auf schlechte Erfahrungen mit Auszubildenden.

Trotz des geringeren Angebots bleiben viele Stellen frei. Rund jeder zweite Betrieb konnte 2025 nicht alle Ausbildungsplätze besetzen. Der Anteil der Unternehmen mit solchen Problemen stieg seit 2015 von 31 auf 49 Prozent. Als wichtigsten Grund nennen rund zwei Drittel der



betroffenen Betriebe zu wenige geeignete Bewerbungen.

Hinzu kommen Lücken bei grundlegenden Fähigkeiten. Rund jeder zweite Betrieb berichtet häufig von Problemen beim Arbeits- und Sozialverhalten, besonders bei der Belastbarkeit, sowie bei kognitiven Kompetenzen. Etwa vier von zehn sehen oft Schwächen in Mathematik, Deutsch oder wirtschaftlichem Grundwissen. Bei Auszubildenden aus Drittstaaten erschweren außerdem unzureichende Deutschkenntnisse zu Beginn und Bürokratie den Einstieg.

> Infos

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

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

Apps & Links

> **Duale Ausbildung – kurz erklärt**

> **Ratgeber: Ausbildungsstart 2026**