



Gemeinsam gegen den Winterblues

Die gute Nachricht

Trotz Wirtschaftsflaute gibt es in diesem Jahr keine Abstriche beim Weihnachtsgeld. Dem Statistischen Bundesamt zufolge erhalten 85,8 Prozent der Tarifbeschäftigten die Sonderzahlung – genauso viele wie 2023. Im Durchschnitt beträgt es 2.987 Euro brutto. Vergangenes Jahr waren es noch 2.809 Euro. Das Tarifarchiv des WSI nennt etwas andere Zahlen: Demnach erhalten 77 Prozent der Tarifbeschäftigten Weihnachtsgeld – fast doppelt so viele wie in Betrieben ohne Tarif.

[➤ Infos.](#)

Inhalt

Zu wenige Bewerber: S. 3

Deutsche Betriebe suchen nach Azubis. [➤](#)

Personalnot erhöht Arbeitsdruck: S. 4

In Zeiten des Fachkräftemangels müssen viele Beschäftigte mehr und schneller arbeiten. [➤](#)

Der Trübsinnigkeit entfliehen

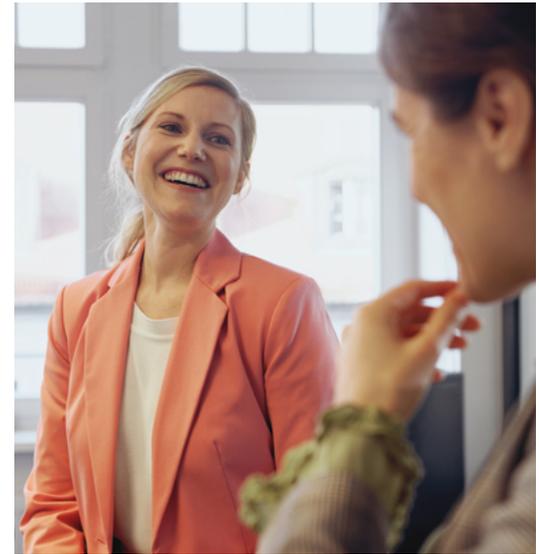
Schlecht gelaunt, müde und trübsinnig: Die grauen Herbst- und Wintermonate belasten viele Menschen körperlich und emotional und wirken sich auch auf die Arbeitskraft aus. Doch mit einfachen Maßnahmen können alle dem Winterblues entfliehen. Auch Unternehmen und Betriebsräte können helfen.

Der Grund für den „Winterblues“ sei vor allem der Lichtmangel, erläutert Dr. Martina Frost vom Institut für angewandte Arbeitswissenschaft (ifaa). In den Monaten November bis März sei dieser mit meist nicht mehr als 70 Sonnenstunden besonders stark. Über das Sonnenlicht synchronisiere sich jedoch das körperlere System. Einer Umfrage aus dem Jahr 2020 zufolge fühlen sich 59 Prozent der Deutschen im Winter zumindest manchmal trübsinnig.

„Gegen den Herbst- und Winterblues helfen vor allem Licht und Bewegung an der frischen Luft sowie gesunde Ernährung“, so Frost. Da Menschen leistungsfähiger seien, wenn sie sich körperlich und emotional gut fühlten, sei es gerade im Winter angezeigt, „gut für sich zu sorgen und Zeiträume für Entspannung, sportliche oder soziale Aktivitäten bewusst einzu-

planen“. Helfen könne es, sich zu Beginn der Woche aufzuschreiben, was einem neben der Arbeit wichtig sei und was man umsetzen wolle. „Zudem sollte ein realistischer Tagesplan grundsätzlich nur das enthalten, was Sie an diesem Tag erledigen können und wollen. Lassen Sie noch eine Pufferzeit von 40 Prozent für Ungeplantes übrig“, rät die Wissenschaftlerin allen Beschäftigten. Darüber hinaus sei es wichtig, Prioritäten zu setzen und sich Grenzen zu formulieren. Dazu gehöre es, auch mal „Nein“ zu sagen.

Auch Unternehmensleitungen können in den dunklen Monaten einiges für ihre Belegschaft tun. Zum Beispiel können sie über Ursachen des Winterblues und Gegenmaßnahmen aufklären. Frost empfiehlt Führungskräften, die Beschäftigten dazu einzuladen, öfter ins Büro zu kommen, um sich mit Kolleginnen und Kollegen auszutauschen und soziale Kontakte zu stärken. „Viele Menschen isolieren sich in den dunklen Monaten zu Hause und vernachlässigen soziale Interaktionen“, so Frost zu AOK Original. Für das Wohlbefinden seien diese jedoch unerlässlich. Auch ließen sich gegebenenfalls externe Anlässe wie eine Jahresabschlussfeier oder eine



Firmenfeier auf dem Weihnachtsmarkt planen. Firmenleitungen wie auch Betriebsräte können zu Bewegung motivieren und etwa dazu raten, in der Mittagspause frische Luft zu tanken.

Die Mitarbeitendenvertretungen sollten zudem Ansprechpartner für Betroffene sein. In besonders schlimmen Fällen kann der Betriebsrat dann zu professioneller Hilfe raten. Nicht zuletzt kann er dazu beitragen, soziale Kontakte zu stärken. Gerade in Firmen mit viel mobiler Arbeit sei es wichtig, den Kontakt nicht zu verlieren, mahnt Frost. Der Betriebsrat sollte daher auch online für Kolleginnen und Kollegen gut erreichbar sein.

[> Infos.](#)

Webtipp

Unterschied zwischen Winterblues und Winterdepression.

[> Infos.](#)



Zu wenige Bewerbende

Im Beratungsjahr 2023/2024 waren nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit (BA) erneut mehr Ausbildungsstellen verfügbar als Bewerberinnen und Bewerber. Von Oktober 2023 bis September 2024 seien 519.000 Lehrstellen gemeldet worden. Das waren 26.000 weniger als im Vorjahreszeitraum. Das Minus geht auf weniger betriebliche Ausbildungsstellen zurück, die den überwiegenden Teil der Plätze ausmachen.

Im gleichen Zeitraum nahmen 432.000 Bewerbende die Ausbildungsvermittlung in Anspruch. Das wiederum waren 9.000 mehr als im Beratungsjahr davor. Laut BA-Chefin Andrea Nahles haben die Herausforderungen, junge Menschen und Ausbildungsstellen zusammenzubringen, zugenommen. „Es gibt noch viel ungenutztes Potenzial. In Zeiten von Fachkräftemangel können wir auf keine Nachwuchskraft verzichten.“ [> Infos.](#)

Kranke Pflegekräfte

Die Berufsgesundheit von Pflegekräften verschlechtert sich immer weiter. Der von der Berufsgenossenschaft Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW) und der Deutschen Rentenversicherung Bund ermittelte **Berufsgesundheits-Index Alten- und Krankenpflege** ist zum dritten Mal in Folge gesunken. In beiden Pflegebereichen erreicht das Barometer für 2022 den niedrigsten Wert seit dem Basisjahr 2013.

Am stärksten gehen die Werte in der Dimension „Arbeits- und Erwerbsfähigkeit“ zurück. Hier sind etwa die Arbeitsunfähigkeitstage von 26 auf 32 Tage pro Jahr gestiegen. Der Durchschnittswert aller Berufsgruppen beträgt 15 Tage. Zudem gab es 2022 eine hohe Zahl an Verdachtsanzeigen auf Covid-19 als Berufskrankheit. Mit mehr als 200.000 war diese so hoch wie noch nie bei Infektionskrankheiten.

[> Infos.](#)



§ Rechtskolumne

Alarmbereitschaftszeiten

Die Alarmbereitschaft bei der Feuerwehr gilt als Arbeitszeit. Das hat das Oberverwaltungsgericht (OVG)

Münster entschieden. Im vorliegenden Fall hatten zwei Feuerwehrmänner der Stadt Mülheim auf Entschädigung für absolvierte

Alarmbereitschaftszeiten geklagt, die über der wöchentlichen Höchstarbeitszeit von 48

Stunden lagen. Diese sind als 24-Stunden-Dienste zu leisten, wobei sich die Feuerwehrleute in einem maximal 12 Kilometer großen Radius um ihre Feuerwache aufhalten müssen. Gleichzeitig muss das mitzuführende Dienstfahrzeug in maximal 90 Sekunden erreichbar sein, um auszurücken. Die Klage wurde in erster Instanz abgewiesen. In zwei Musterprozessen urteilte anschließend jedoch das OVG, dass den Klägern eine Entschädigung für die abgeleistete Alarmbereitschaft zustehe, insofern diese die genannte wöchentliche Höchstarbeitszeit überschreite. Die Alarmbereitschaftszeiten seien als Arbeitszeit anzusehen, denn währenddessen seien die Feuerwehrmänner in ihrer Zeitgestaltung stark eingeschränkt.

6 A 856/23 und 6 A 857/23



Personalnot erhöht den Arbeitsdruck

Der Fachkräftemangel in vielen Wirtschaftszweigen führt zu einem erhöhten Arbeitsdruck für die Beschäftigten. Drei Viertel (76 Prozent) der Arbeitnehmenden, die von Personalknappheit in ihrem Bereich betroffen sind, gaben in einer Umfrage des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) an, dass sie zusätzliche Aufgaben erledigen müssen. 60 Prozent müssen in höherem Tempo arbeiten.

57 Prozent gaben laut „DGB-Index Gute Arbeit 2024“ an, dass sie aufgrund der Situation Überstunden machen. Ebenso viele müssen ihre Arbeitszeiten an die betrieblichen Erfordernisse anpassen. 36 Prozent bleibt nichts anders übrig, als Pausen ausfallen zu lassen. Für ein knappes Drittel der Befragten (30 Prozent) bedeutet der Engpass: Sie übernehmen Aufgaben, für die sie nicht qualifiziert sind.

46 Prozent berichteten von starkem Personal-mangel in ihrem Sektor. Die Knappheit sorgt für die Untersuchung zufolge gar für eine zusätzliche Abwärtsspirale, weil weitere Beschäftigte den Beruf verlassen. So berichteten 72 Prozent der Beschäftigten, die unter hohem Fachkräftemangel leiden, dass Kolleginnen und Kollegen aufgrund der Situation den Arbeitsbereich verlassen hätten.

Besonders ausgeprägt ist der Fachkräftemangel dem DGB zufolge in den sogenannten Engpassberufen – angeführt von Lehrenden an allgemeinbildenden Schulen, von denen 73

Prozent betroffen sind. In der Altenpflege (68 Prozent) und in der Krankenpflege beziehungsweise dem Rettungsdienst (66 Prozent) haben zwei von drei Personen darunter zu leiden.

In den beiden letztgenannten Berufsbildern geht der Studie zufolge nur knapp jeder Vierte (23 Prozent) davon aus, bis zur Rente den Beruf fortführen zu können. Zwei Drittel der in der Pflege Beschäftigten – 66 Prozent in der Altenpflege beziehungsweise 67 Prozent in Krankenpflege und Rettungsdienst – nennen eine zu hohe Arbeitsbelastung als Grund für Teilzeitarbeit.

DGB-Chefin Yasmin Fahimi erklärte, eine



Verbesserung der Arbeitsbedingungen sei eine zentrale Bedingung für die Beseitigung von Fachkräftengpässen. „Damit haben die Arbeitgeber ein zentrales Instrument der Fachkräftesicherung selbst in der Hand.“ Die Forderungen nach längeren Arbeitszeiten und einem höheren Renteneintrittsalter seien dagegen rückwärtsgewandt und nicht geeignet, das Problem zu lösen. Für den DGB-Index wurden von Januar bis April knapp 7.000 abhängig Beschäftigte befragt.

[> DGB-Index](#)

Apps & Links

- [> Zahlen und Fakten zur Fachkräfteentwicklung](#)
- [> Fachkräftebedarf in Deutschland](#)

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/Gargonia, S.2: AOK, S.3: AOK, iStock.com/robuart, S.4: iStock.com/Heiko119; Informationen zum Datenschutz finden Sie hier: www.aok-original.de/datenschutz.html