



Die gute Nachricht

Deutschland wird für ausländische Investoren wieder attraktiver. Nach einem starken Rückgang im Jahr 2024 investierten ausländische Unternehmen 2025 rund 86 Milliarden Euro in Deutschland – über 50 Prozent mehr als im Vorjahr. Besonders stark legten die Direktinvestitionen aus dem Vereinigten Königreich zu, während die aus den USA zurückgingen. Das zeigt eine Auswertung von Bundesbank-Daten durch das Institut der deutschen Wirtschaft (IW).

[> Infos.](#)

Ehrenamt neben dem Job: So gelingt der Spagat

Inhalt

Gehaltsplus durch Umzug: S. 3 >
Entfernung zählt sich aus.

Schwerbehinderte im Nachteil: S. 4 >
Mit Betriebsrat steigen die Jobchancen.

Beruf und Ehrenamt vereinbaren

Zwischen Job, Familie und Alltag bleibt oft wenig Zeit fürs Ehrenamt. Klaus Walraf vom Malteser Hilfsdienst erklärt, wie Arbeitgeber und Betriebsräte freiwilliges Engagement unterstützen können.



Ob Feuerwehr, Sportverein oder Nachbarschaftshilfe: Laut dem 6. Deutschen Freiwilligensurvey (FWS) engagierten sich 2024 rund 27 Millionen Menschen ab 14 Jahren freiwillig. Das sind 36,7 Prozent der Bevölkerung.

Im Durchschnitt üben Freiwillige 1,8 verschiedene Tätigkeiten aus. Knapp ein Viertel investierte dabei wöchentlich drei bis fünf Stunden in sein zeitintensivstes Ehrenamt. 19 Prozent leisteten sogar sechs Stunden oder mehr. Für 62 Prozent ist laut FWS Zeitmangel ein möglicher Grund, ihr Engagement einzuschränken oder aufzugeben. Dahinter folgen gesundheitliche Gründe mit 32 Prozent und der Wunsch, keine festen

Verpflichtungen mehr zu haben mit 31 Prozent. Auch berufliche und familiäre Umstände werden mit jeweils 27 Prozent häufig genannt.

„Die größte Herausforderung beim Ehrenamt ist nicht die Motivation, sondern die verfügbare Zeit“, sagt Klaus Walraf, Referent Public Relations beim Malteser Hilfsdienst in Köln. Besonders im Katastrophenschutz oder Sanitätsdienst kosteten Ausbildungen, Übungen und Einsätze Zeit und seien nicht immer planbar.

Ehrenamtliche übernehmen Verantwortung, organisieren Projekte und treffen Entscheidungen. Laut FWS hatte 2024 gut jeder vierte Engagierte (26 Prozent) eine Leitungs- oder Vorstandsfunktion. „Gerade ehrenamtliche Führungskräfte erwerben Kompetenzen in Kommunikation, Konfliktlösung, Organisation und Menschenführung“, betont Walraf. Ehrenamt sei hier „ein Lernort“, denn diese Fähigkeiten seien auch im Beruf gefragt.

Fällt ein ehrenamtlicher Einsatz in die Arbeitszeit, rät Walraf zu klaren Absprachen: Wann dürfen Beschäftigte den Arbeitsplatz verlassen, wer vertritt sie und wie wird der Betrieb informiert? Auch die voraussichtliche Einsatzdauer sollte bekannt sein, damit das Unternehmen

planen kann. Nicht jedes Ehrenamt berechtigt zur Freistellung. Während etwa für die Arbeit im Sportverein kein Anspruch besteht, ist in der Jugendarbeit für bestimmte Aufgaben Sonderurlaub möglich. Die gesetzlichen Regelungen unterscheiden sich dabei je nach Bundesland.

Auch im Bevölkerungsschutz sind nicht alle Helfenden gleichgestellt: Einsatzkräfte der Malteser und anderer Hilfsorganisationen haben teils andere Ansprüche auf Freistellung und Lohnfortzahlung als Feuerwehr und Technisches Hilfswerk. Die Organisationen fordern deshalb gleiche Rechte und die Erstattung fortgezahlter Lohnkosten an Arbeitgeber. So könnten Helfende bei Großeinsätzen schneller „von der Werkbank weg“ zum Einsatz kommen, erklärt Walraf.

Bei der Vereinbarung von Ehrenamt und Job könne auch der Betriebsrat unterstützen – und etwa durch Betriebsvereinbarungen helfen, „ein Klima des Engagements zu schaffen“, so Walraf. Zudem ersparten Regelungen zu Freistellungen und Vertretungen Beschäftigten individuelle Absprachen für jeden Einsatz.

> Infos.

Webtipp

Weg zum Ehrenamt

> Infos.



Berufliche Fernumzüge

Wer für den Job mehr als 200 Kilometer umzieht, erzielt im Schnitt höhere Einkommenszuwächse als bei kürzeren Umzügen. Laut einer Analyse des Bundesinstituts für Bevölkerungsforschung (BiB) steigt das monatliche Bruttoeinkommen nach einem berufsbedingten Umzug durchschnittlich um 286 Euro. Bei Entfernungen bis 200 Kilometer liegt das Plus zwischen 105 und 305 Euro, bei 200 bis 400 Kilometern bei rund 643 Euro.

Die höheren Einkommensgewinne könnten die zusätzlichen Belastungen eines Fernumzugs ausgleichen, erklärt Studienmitautor Elias Hofmann. Dazu zählten neben den finanziellen auch die „potenziellen sozialen und psychischen Kosten“. Steigende Wohnkosten können das Gehaltsplus jedoch schmälern – besonders bei kürzeren Umzügen mit geringeren Einkommenszuwächsen.

> Infos.

Übersehene Talente

Viele Betriebe suchen Nachwuchs, während Jugendliche mit höchstens Hauptschulabschluss oft keinen Ausbildungsplatz finden. Ihr Potenzial wird häufig unterschätzt, zeigt ein Bericht auf Basis des Nationalen Bildungspanels (NEPS), Deutschlands größter Langzeitbildungsstudie.

Ein erheblicher Teil erreicht in Mathematik und Lesen ähnliche Werte wie Jugendliche mit mittlerem Abschluss. Auch bei Gewissenhaftigkeit und sozialem Verhalten zeigen sich vergleichbare Stärken. An Motivation fehlt es oft nicht: 77 Prozent wollten nach der Schule eine Ausbildung beginnen. Dennoch verbessern selbst gute Leistungen ihre Ausbildungschancen häufig kaum. Die Forschenden empfehlen deshalb, bei der Bewerberauswahl stärker auf individuelle Fähigkeiten statt allein auf den Schulabschluss zu achten.

> Infos.



§ Rechtskolumne

Herztod kann Arbeitsunfall sein

Ein plötzlicher Herztod nach einer akuten Stresssituation im Job kann als Arbeitsunfall gelten. Das hat das Sozialgericht Dortmund entschieden. Im vorliegenden Fall wollte ein 52-jähriger Wachmann in einem Heim einen Streit schlichten und war dabei von einem Bewohner in den Würgegriff genommen worden. Er kollabierte und starb am plötzlichen Herztod. Der Unfallversicherer bestritt einen Zusammenhang zwischen Tod und körperlichem Angriff: Der Wachmann sei vorerkrankt gewesen und es habe keine direkte körperliche Gewalteinwirkung auf das Herz gegeben. Ein medizinischer Sachverständiger sah das anders. Nach seiner Einschätzung war die akute Stress- und Schocksituation die wesentliche Mitursache für den Herztod. Das Sozialgericht erkannte den Vorfall daraufhin als Arbeitsunfall an und sprach der Witwe Hinterbliebenenrente zu. Eine Vorerkrankung schließe die Anerkennung als Arbeitsunfall nicht aus, befanden die Richter.

Az.: L 3 U 189/24



Schwerbehinderte mit schlechteren Karten

Viele Firmen beschäftigen zu wenig Schwerbehinderte. Besser sieht es in Betrieben mit Betriebsräten aus.

Rund 7,8 Millionen Menschen in Deutschland leben mit einer Schwerbehinderung – das ist fast jeder Zehnte. Während 77 Prozent der Gesamtbevölkerung im arbeitsfähigen Alter erwerbstätig sind, sind es bei schwerbehindernden Menschen nur 51 Prozent. Ein Grund: Mehr als 60 Prozent der privaten Arbeitgeber erfüllen die gesetzliche Mindestquote nicht.

Arbeitgeber mit mehr als 20 Beschäftigten sind gesetzlich verpflichtet, fünf Prozent ihrer Stellen mit schwerbehinderten oder gleichgestellten Menschen zu besetzen. Ansonsten droht ihnen eine Ausgleichsabgabe. Doch diese Regelung wirkt nur bedingt: Rund 26 Prozent der Arbeitgeber in der Privatwirtschaft mit mehr als 20 Arbeitsplätzen und zehn Prozent der öffentlichen Arbeitgeber beschäftigen laut Daten der Bundesagentur für Arbeit gar keine schwerbehinderten Menschen.

Weitere 36 beziehungsweise 32 Prozent erfüllen die Beschäftigungspflicht nur teilweise. Eine neue Studie des Wirtschafts- und sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung zeigt: Mitbestimmung kann hier den entscheidenden Unterschied machen.

Deutlich besser sieht es demnach in Betrieben mit Interessenvertretung aus. Das zeigt die Analyse der WSI-Forscher Florian Blank und Wolfram Brehmer auf Basis der Betriebs- und Personalrätebefragung 2025. Ihr zufolge erfüllen 56 Prozent der gewinnorientierten Firmen mit Betriebsrat die gesetzliche Quote. Bei gemeinnützigen Betrieben sind es 69 Prozent und im öffentlichen Dienst sogar 74 Prozent. Der Anteil Schwerbehinderter an der Belegschaft liegt in mitbestimmten Betrieben im Schnitt bei 6,2 Prozent – und damit über der gesetzlichen Vorgabe von fünf Prozent.

Besonders wirksam scheint die Kombination aus Betriebsrat und Schwerbehindertenvertretung (SBV): In 57 Prozent der privatwirtschaftlichen und 61 Prozent der gemeinnützigen Betriebe gibt es eine SBV; im öffentlichen Dienst sind es 76 Prozent. In Firmen mit SBV arbeiten auch häufiger mehr Menschen mit Behinderung.



Kurzum: Wo Beschäftigte mitreden können, steigt die Chance auf Inklusion.

Angesichts alternder Belegschaften und Fachkräftemangels sei das Potenzial von Menschen mit Einschränkungen eine zentrale Zukunftsfrage, betonten die WSI-Experten. Arbeitgeber sollten dieses Potenzial nutzen.

An den Betriebs- und Personalräten sei es, „darüber zu wachen, dass Menschen aufgrund ihrer Behinderung nicht diskriminiert werden“. Zugleich sollten sie aktiv auf die Wahl einer SBV hinwirken. Die aktuelle SBV-Wahlrunde läuft noch bis Ende November 2026.

> Infos

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

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

Apps & Links

> **Arbeiten mit Behinderung**

> **Inklusion am Arbeitsplatz**