

Kurz gefragt

Wie gelingt Wertschätzung am Arbeitsplatz?

Unterstützung und Anerkennung durch Vorgesetzte stellen wichtige Ressourcen für das Wohlbefinden von Beschäftigten dar. Von häufiger Unterstützung durch die Führungskraft berichten 62 % der abhängig Beschäftigten in der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2024. Nur 40 % erhalten häufig Lob und Anerkennung durch Vorgesetzte. Dabei können ein wertschätzendes Miteinander, unterstützende Verhaltensweisen und Respekt positive Effekte auf das Wohlbefinden der Beschäftigten haben. Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) hat eine Auswertung der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2024 hinsichtlich unterstützender und gesundheitsförderlicher Führung veröffentlicht. Das Faktenblatt „Unterstützung und Anerkennung durch die Führungskraft sind wichtige Ressourcen – aber viele Beschäftigte erleben sie nur eingeschränkt“ zeigt, dass Unterstützung und Anerkennung einen positiven Zusammenhang mit der Arbeits- und Gesundheitssituation von Beschäftigten haben.

Die Ergebnisse weisen darauf hin, dass Unterstützung und Anerkennung durch Führungskräfte die wahrgenommene Belastung durch psychische Arbeitsanforderungen (z. B. Arbeiten an der Grenze der eigenen Leistungsfähigkeit, Termin- oder Leistungsdruck, Störungen oder Unterbrechungen) senken kann. Während beispielsweise

61 % der Beschäftigten, die häufig durch Vorgesetzte unterstützt werden, angeben, durch häufigen Termin- oder Leistungsdruck belastet zu sein, sind es 77 % in der Gruppe, die keine Unterstützung erhält. Beschäftigte, die häufig Anerkennung oder Unterstützung durch ihre Führungskraft erfahren, berichten zudem deutlich seltener über psychosomatische Beschwerden wie z. B. Erschöpfung, Müdigkeit, Reizbarkeit oder Schlafstörungen.

Die Ergebnisse verdeutlichen einen positiven Zusammenhang zwischen Unterstützung und Anerkennung durch Vorgesetzte und der gesundheitlichen Situation der Beschäftigten. Da jedoch nur ein Teil der Beschäftigten regelmäßig Unterstützung und Anerkennung durch Führungskräfte erlebt, besteht hier noch Entwicklungspotenzial, sowohl auf der Führungsebene als auch auf Unternehmensebene. Führungskräfte können hinsichtlich der Bedeutung von unterstützendem und wertschätzendem Verhalten sensibilisiert und geschult werden. Auch die Beschäftigten können zur Verbesserung beitragen, indem sie beispielsweise konkrete Unterstützung einfordern.

*Pressemitteilung der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA)
Nr. 24/26 vom 27.7.2026*

Reiserichtlinien: Wie steht es um die Ehrlichkeit Geschäftsreisender?

Eine aktuelle Befragung von SAP Concur zeigt: 44 % der deutschen Geschäftsreisenden haben nach eigenen Angaben mindestens einmal bewusst gegen die Reiserichtlinien ihres Unternehmens verstoßen. Gleichzeitig verzichtete fast jeder Fünfte (19 %) im vergangenen Jahr darauf, eigentlich legitime Ausgaben einzureichen – etwa aus Sorge, als Kostentreiber wahrgenommen zu werden.

Als Gründe für Regelverstöße nennen die Befragten u. a. großzügig auslegbare Richtlinien (51 %) und lückenhafte interne Prüfprozesse (13 %). Auch Führungskräfte fallen dabei auf: 27 % geben an, Richtlinien manchmal oder häufig zu umgehen. Bei Beschäftigten ohne Führungsverantwortung sind es 19 %.

Bemerkenswert ist, dass Beschäftigte nicht nur versuchen, Vorgaben zu ihrem Vorteil auszulegen. 19 % verzichten nach eigenen Angaben bewusst darauf, legitime Reisekosten einzureichen. 15 %

möchten dadurch vermeiden, den Eindruck zu erwecken, mehr als andere für Geschäftsreisen auszugeben; 8 % wollen nicht als Kostentreiber gelten.

Die Ergebnisse der von SAP Concur veröffentlichten Global Business Travel Survey deuten damit auf ein Spannungsfeld hin: Zu großzügige oder unklare Vorgaben können Regelverstöße erleichtern, während zu enge oder als restriktiv empfundene Regeln dazu führen können, dass Beschäftigte auch zulässige Ausgaben nicht geltend machen.

Die Ergebnisse legen laut SAP Concur nahe, dass klare und nachvollziehbare Reiserichtlinien sowie transparente Prüfprozesse eine wichtige Rolle beim Umgang mit Reisekosten spielen.

*Quelle: Wakefield Research/
Global Business Travel Survey
von SAP Concur*

Welche Wirkung hat die Nutzung digitaler Endgeräte?

Die Nutzung digitaler Endgeräte, wie PC, Smartphone oder Tablet, gehört für viele Beschäftigte zum Arbeitsalltag. Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) hat auf Grundlage der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2024 untersucht, wie sich Handlungsspielräume und die erlebte Arbeitsintensität nach Häufigkeit der Nutzung digitaler Endgeräte bei der Arbeit unterscheiden. Das Faktenblatt „PC, Smartphone und Co. im Arbeitsalltag“ zeigt, dass die Nutzung zwar mit einem größeren Handlungsspielraum, aber auch mit einer höheren Arbeitsintensität einhergeht.

Die berufliche Nutzung digitaler Endgeräte ist im Jahresvergleich gestiegen: Während im Jahr 2006 noch 76 % der Befragten angaben, mit dem PC zu arbeiten, liegt der Anteil in 2024 bei 87 %. Unterschiede bei der Nutzung zeigen sich zwischen den Geschlechtern. Frauen arbeiten häufiger mit dem PC; Männer nutzen dagegen häufiger das Smartphone. Dieser Unterschied kann allerdings auch durch die Berufswahl bedingt sein.

Wie die Ergebnisse zeigen, geht die häufige Nutzung digitaler Endgeräte am Arbeitsplatz mit einer größeren Flexibilität und einem größeren Handlungsspielraum einher. So liegt der Anteil der Beschäftigten, die ihre Arbeit selbst planen oder einteilen können deutlich höher als bei Beschäftigten, die weder häufig mit dem PC noch mit dem Smartphone und Tablet arbeiten. Auch der Einfluss auf die Arbeitsmenge ist bei Beschäftigten mit PC- oder Smartphone- und Tablet-Nutzung größer.

Auf der anderen Seite zeigt sich bei Personen mit häufiger Nutzung digitaler Endgeräte eine höhere Arbeitsintensität, z. B. in Form von Termin- oder Leistungsdruck. Die Nutzung digitaler Endgeräte kann zudem auch mit häufigeren Arbeitsunterbrechungen einhergehen. Fast die Hälfte der Beschäftigten berichten hiervon; bei den Personen, die nicht häufig mit digitalen Endgeräten arbeiten, sind es weniger als ein Drittel.

*Pressemitteilung der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA)
Nr. 26/26 vom 17.8.2026*