



---

Pressekonferenz zum Fehlzeiten-Report 2019  
Wissenschaftliches Institut der AOK (WIdO) und AOK-Bundesverband  
17. September 2019, Berlin

## Inhalt der Pressemappe

- **Übersicht der Gesprächsteilnehmer**
- **Pressemitteilung**
- **Statement Helmut Schröder**  
Stellvertretender Geschäftsführer des Wissenschaftlichen Instituts der AOK (WIdO) und Mitherausgeber des Fehlzeiten-Reports
- **Folien zum Statement von Helmut Schröder**
- **Statement Prof. Dr. Antje Ducki**  
Professorin für Arbeits- und Organisationspsychologie an der Beuth Hochschule für Technik Berlin und Mitherausgeberin des Fehlzeiten-Reports
- **Folien zum Statement von Prof. Dr. Antje Ducki**
- **Statement Jens Martin Hoyer**  
Stellvertretender Vorstandsvorsitzender des AOK-Bundesverbandes
- **Grafiken**
- **Fotoauswahl**
- **Infolyer**

Die digitale Pressemappe steht Ihnen online zur Verfügung: **aok-presse.de**

### KONTAKT UND INFORMATION

Christine Göpner-Reinecke | AOK-Bundesverband | 030 346 46 2298 | [presse@bv.aok.de](mailto:presse@bv.aok.de)



---

Pressekonferenz zum Fehlzeiten-Report 2019  
Wissenschaftliches Institut der AOK (WIdO) und AOK-Bundesverband  
17. September 2019, Berlin

## Ihre Gesprächspartner:



### **Helmut Schröder**

Stellvertretender Geschäftsführer des Wissenschaftlichen Instituts der AOK (WIdO) und Mitherausgeber des Fehlzeiten-Reports



### **Prof. Dr. Antje Ducki**

Professorin für Arbeits- und Organisationspsychologie an der Beuth Hochschule für Technik Berlin und Mitherausgeberin des Fehlzeiten-Reports

© gezeit



### **Jens Martin Hoyer**

Stellvertretender Vorstandsvorsitzender des AOK-Bundesverbandes



Pressemitteilung zum Fehlzeiten-Report 2019  
Wissenschaftliches Institut der AOK (WIdO) und AOK-Bundesverband  
17. September 2019, Berlin

## Arbeiten im Homeoffice

# Höhere Arbeitszufriedenheit, aber stärkere psychische Belastungen

Rund 40 Prozent der Beschäftigten arbeiten schon heute regelmäßig außerhalb ihres Unternehmens, unabhängig von Ort oder Zeit. Knapp die Hälfte davon arbeitet häufig von zu Hause aus. Eine aktuelle Befragung des Wissenschaftlichen Instituts der AOK (WIdO) zeigt die großen Vorteile von Homeoffice. Dazu gehört, dass die Beschäftigten ihre Arbeit selbstständiger planen können und mehr Entscheidungsfreiheit sowie Mitspracherechte haben. Gleichzeitig haben diese Beschäftigten jedoch auch stärkere psychische Belastungen als Menschen, die nur an ihrem Arbeitsplatz tätig sind. „Erschöpfung, Konzentrationsprobleme, Schlafstörungen. Wer viel im Homeoffice arbeitet, leidet häufiger unter solchen Problemen als andere Beschäftigte. Dennoch haben flexible Arbeitsbedingungen viele Vorteile. Wichtig ist, die Arbeitsbedingungen gesundheitsförderlich zu gestalten“, sagt Helmut Schröder, stellvertretender Geschäftsführer des WIdO und Mitherausgeber des Fehlzeiten-Reports. Für die Studie, die im aktuellen Fehlzeiten-Report 2019 erschienen ist, hat das WIdO im Frühjahr 2019 etwa 2.000 Beschäftigte zwischen 16 und 65 Jahren befragt.

### Mehr Autonomie und höhere Arbeitszufriedenheit

Viele Befragte mit Homeoffice berichten von einer höheren Arbeitszufriedenheit und den Vorteilen flexibler Arbeit. Neben einer höheren Autonomie gehört für mehr als zwei Drittel (67,3 Prozent) dazu, dass sie zu Hause mehr Arbeit bewältigen können und drei Viertel (73,7 Prozent) schätzen daran, dass sie konzentrierter arbeiten können als am Arbeitsplatz. Darüber hinaus beschreibt fast jeder Zweite (45,8 Prozent) mit Homeoffice seinen Arbeitsaufwand außerhalb des Unternehmens als genau richtig.

### Mehr psychische Belastungen, aber weniger Fehltage

Gleichzeitig fühlten sich laut der Befragung 73,4 Prozent der Befragten, die häufig im Homeoffice arbeiten, in den letzten vier Wochen erschöpft. Bei Beschäftigten, die ausschließlich im Büro tätig sind, waren es nur 66 Prozent. Über Wut und Verärgerung klagten 69,8 Prozent der Beschäftigten im Homeoffice gegenüber 58,6 Prozent; bei Nervosität und Reizbarkeit waren es im Homeoffice 67,5

Prozent im Vergleich zu 52,7 Prozent. Auch Lustlosigkeit, Konzentrationsprobleme und Schlafstörungen unterscheiden sich deutlich zwischen den beiden Gruppen.

„Im Homeoffice verschwimmt die Grenze zwischen Job und Privatleben stärker. Damit wächst das Risiko, dass Erholungsphasen schrumpfen“, gibt Schröder zu bedenken. So verlegt laut der WIdO-Befragung jeder Dritte mit Homeoffice häufig Arbeitszeit auf den Abend oder das Wochenende (33,9 Prozent). Fast ein Fünftel der betroffenen Befragten berichtet über Probleme mit der Vereinbarkeit von Arbeitszeit und Freizeit (18,8 Prozent) oder über Anrufe beziehungsweise E-Mails des Arbeitgebers außerhalb ihrer Arbeitszeiten (19,5 Prozent). Darüber hinaus gibt mehr als ein Drittel der Beschäftigten mit Homeoffice an, dass sie Probleme haben, nach Feierabend abzuschalten (38,3 Prozent). Bei den Beschäftigten, die ausschließlich im Betrieb arbeiten, ist das nur jeder Vierte (24,9 Prozent).

Trotz der höheren psychischen Belastung haben Beschäftigte im Homeoffice geringere Fehlzeiten (7,7 Tage) als solche, die nur am Unternehmenssitz tätig sind (11,9 Tage). „Im Homeoffice lassen sich die Arbeitszeiten passgenauer einteilen. Unter Umständen arbeiten die Menschen im Krankheitsfall weniger und holen die verlorene Arbeitszeit dann nach,“ erläutert Helmut Schröder.

„Es mag auf den ersten Eindruck wie ein Widerspruch klingen, dass sowohl die psychischen Belastungen als auch die Arbeitszufriedenheit im Homeoffice höher sind. Aber ob sich durch die Veränderungen aufgrund der Digitalisierung gesundheitsförderliche oder gesundheitsschädigende Effekte ergeben, ist wesentlich von der konkreten Gestaltung der Arbeit abhängig und von den digitalen Kompetenzen der Menschen“, bekräftigt Antje Ducki, Professorin an der Beuth Hochschule für Technik und Mitherausgeberin des Fehlzeiten-Reports, die Ergebnisse der WIdO-Umfrage. „Da die digitalen Techniken rund um die Uhr zur Verfügung stehen, braucht es beispielsweise mehr Selbstdisziplin des Einzelnen, sie auch mal auszuschalten.“

## **Qualifizierung und Betriebliches Gesundheitsmanagement**

Ducki verweist darauf, dass die Digitalisierung einen massiven Bedarf an Weiterbildung sowie Neu- und Nachqualifizierung auslöst, damit die Fähigkeiten der Beschäftigten den Arbeitsanforderungen gewachsen bleiben. Jens Martin Hoyer, stellvertretender Vorstandsvorsitzender des AOK-Bundesverbandes bestätigt das: „Lebenslanges Lernen wird durch die Digitalisierung wichtiger denn je.“

Unternehmen können ihre Beschäftigten darüber hinaus durch Angebote des Betrieblichen Gesundheitsmanagements unterstützen, das von Krankenkassen durchgeführt wird. „Die AOK ist hier seit vielen Jahren sehr erfolgreich. Im Zuge der Digitalisierung verändern wir auch unser Betriebliches Gesundheitsmanagement und greifen digitale Techniken auf“, so Hoyer. Eines dieser Angebote ist das Onlineprogramm „Gesund führen“ ([aok-gesundfuehren.de](http://aok-gesundfuehren.de)), bei dem die Teilnehmer in sechs individuell durchführbaren Modulen ihr Führungsverhalten reflektieren, um die Gesundheit ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu fördern, und lernen, sich auch um die eigene Gesundheit zu kümmern.

## **Krankenstand 2018 geprägt von Erkältungswelle**

Der Fehlzeiten-Report 2019 enthält zusätzlich detaillierte Arbeitsunfähigkeitsanalysen auf der Grundlage der Daten von 13,9 Millionen AOK-versicherten Arbeitnehmern, die 2018 in mehr als 1,6 Millionen Betrieben beschäftigt waren.

Entsprechend dieser Daten ist der Krankenstand bei den erwerbstätigen Mitgliedern der AOK 2018 um 0,2 Prozentpunkte auf 5,5 Prozent gestiegen. Dabei bezeichnet der Krankenstand den Anteil der im gesamten Jahr 2018 angefallenen Arbeitsunfähigkeitstage am Kalenderjahr. Damit hat jeder AOK-versicherte Beschäftigte im Durchschnitt 19,9 Tage aufgrund einer ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung am Arbeitsplatz gefehlt (2017: 19,4 Tage je AOK-Mitglied).

Nachdem bereits 2017 eine Erkältungswelle zu beobachten war, hat die erneute Erkältungswelle Anfang des Jahres 2018 zu weiter steigenden Fehlzeiten geführt. Die Anzahl der Arbeitsunfähigkeitstage aufgrund akuter Infektionen der oberen Atemwege – hierunter fallen die Erkältungskrankheiten – lag bei 3,5 Tagen je AOK-Mitglied und stieg damit um 10,5 Prozent (0,2 Tage) im Vergleich zum Vorjahr an. Am häufigsten waren Atemwegserkrankungen (52,8 Fälle je 100 AOK-Mitglieder) und Muskel-Skelett-Erkrankungen (34,2 Fälle je 100 AOK-Mitglieder). Psychische Erkrankungen traten bei 11,4 Fällen je 100 AOK-Mitglieder auf. Allerdings ist die Zahl der Fehltage aufgrund psychischer Erkrankungen in den letzten zehn Jahren konstant angestiegen, zwischen 2009 und 2018 um 64,2 Prozent. Außerdem führen diese Erkrankungen zu langen Ausfallzeiten. Mit 26,3 Tagen je Fall dauerten sie 2018 mehr als doppelt so lange wie der Durchschnitt mit 11,8 Tagen je Fall.

## **Der Fehlzeiten-Report 2019**

Digitalisierung gilt derzeit als wichtigster Treiber für Veränderungen in der Arbeitswelt. Für den Fehlzeiten-Report untersuchen die Autorinnen und Autoren in 30 Fachbeiträgen, welche Chancen und Risiken die Digitalisierung für die Arbeitswelt und für die Gesundheit der Beschäftigten birgt, wie entgrenztes Arbeiten gesundheitsgerecht gestaltet werden kann und welche Herausforderungen und Chancen sich daraus zukünftig für das Betriebliche Gesundheitsmanagement ergeben.

### **KONTAKT UND INFORMATION**

Christine Göpner-Reinecke | AOK-Bundesverband | 030 346 46 2298 | [presse@bv.aok.de](mailto:presse@bv.aok.de)



Pressekonferenz zum Fehlzeiten-Report 2019  
Wissenschaftliches Institut der AOK (WIdO) und AOK-Bundesverband  
17. September 2019, Berlin

## **Statement von Helmut Schröder**

**Stellvertretender Geschäftsführer des Wissenschaftlichen Instituts der AOK (WIdO)  
und Mitherausgeber des Fehlzeiten-Reports**

Es gilt das gesprochene Wort!

## **Homeoffice kann die Psyche fordern**

Um Schlagworte wie Digitalisierung, Industrie 4.0 oder auch Arbeit 4.0 wird in der Gesellschaft, aber auch in der Wissenschaft, seit Jahren intensiv diskutiert. Es wird erwartet, dass der Innovationsschub digitaler Technologien zu einem weitreichenden Wandel von Arbeit führt. „Disruption“ ist dabei ein weit verbreiteter Begriff, der darauf hinweist, dass durch Digitalisierung ein Umbruch sozialer und wirtschaftlicher Strukturen stattfinden wird.

Der Fehlzeiten-Report beleuchtet in der aktuellen Ausgabe, welchen Einfluss die Digitalisierung auf die Arbeitswelt hat. Das Wissenschaftliche Institut der AOK (WIdO) geht insbesondere der Frage nach, welche Auswirkungen flexibles Arbeiten – eine der Folgen der Digitalisierung – auf die Gesundheit der Beschäftigten haben kann. Lassen Sie mich aber zuerst noch ein paar Sätze über die Veränderungen sagen, die die Digitalisierung am Arbeitsplatz prinzipiell mit sich bringen wird.

### **Beschäftigungseffekte: Licht und Schatten**

Die digitale Technik kann Beschäftigten die Arbeit erleichtern, beispielsweise helfen Assistenzsysteme beim Positionieren schwerer Werkstücke. Außerdem werden im Zuge der Digitalisierung neue Tätigkeiten entstehen, die einen positiven Wachstums- und Beschäftigungseffekt haben können. Doch wo Licht ist, ist auch Schatten: Schon jetzt zeigen sich Arbeitsplatzverluste insbesondere im Segment der geringqualifizierten und standardisierten Tätigkeiten wie in der Logistik. Basierend auf amerika-

nischen Arbeiten über die Freisetzungseffekte durch Digitalisierung gehen Prognosen in Deutschland davon aus, dass 25 Prozent der Beschäftigten mit einem hohen Substituierbarkeitspotenzial konfrontiert sind. Die Auswirkungen auf die verschiedenen Berufsgruppen werden unterschiedlich ausfallen: Fertigungsberufe wie der Buchdrucker haben ein hohes Automatisierungspotenzial (89 Prozent), der journalistische Beruf ein geringeres (20 Prozent) und soziale Dienstleistungsberufe wie die Erziehung und Betreuung von Kindern können gar nicht von Computern ausgeübt werden (0 Prozent).

## **Digitalisierung ermöglicht flexibleres Arbeiten**

In unserer aktuellen repräsentativen Befragung unter 2.001 Beschäftigten zwischen 16 und 65 Jahren, die im Frühjahr 2019 durchgeführt wurde, zeigt sich: Die digitale Ausstattung ist heute auch in der Arbeitswelt sehr weit verbreitet. Der Einsatz von Computern (88,2 Prozent), E-Mails (83,6 Prozent) oder Internet (74,6 Prozent) erlaubt das Arbeiten im Homeoffice. Diese digitalen Werkzeuge ermöglichen in zahlreichen Berufen eine zunehmende Flexibilisierung: Arbeitszeit und Arbeitsort, in der beziehungsweise an dem die Arbeitsleistung erbracht wird, lösen sich von starren Vorgaben.

2019 werden – so die Antworten der Befragten – knapp 80 Prozent aller geleisteten Arbeitsstunden im Unternehmen erbracht. Mehr als die Hälfte der befragten Beschäftigten (56,4 Prozent) leisten ihre gesamte Arbeitszeit im Sitz ihres Unternehmens. Im Vergleich zu diesen „Inhouse-Arbeitenden“ haben knapp 40 Prozent der Beschäftigten in der Befragung angegeben, auch an Orten außerhalb ihres Unternehmens tätig zu sein. Arbeiten beim Kunden oder beruflichen Partnern kommen auf einen Stundenanteil von 7,8 Prozent und die Stunden, die zu Hause gearbeitet werden, auf einen Anteil von 6,7 Prozent. Mehr als zwei Drittel der Beschäftigten mit Homeoffice schätzen daran übrigens, dass sie mehr Arbeit bewältigen können (67,3 Prozent), drei Viertel sagen, dass sie konzentrierter arbeiten (73,7 Prozent).

Ein wesentlicher Unterschied zwischen „Inhouse-Beschäftigten“ und solchen, die auch im Homeoffice arbeiten, ist, dass sich bei letzteren die Trennung zwischen Privat- und Berufssphäre stärker auflöst. So hat jeder Dritte der Tele-Arbeitenden (sehr) häufig in den letzten vier Wochen Arbeitszeit auf den Abend oder das Wochenende gelegt (33,9 Prozent) und mehr als jeder Zehnte hat seine Arbeit wegen Belangen des Privatlebens unterbrochen (11,6 Prozent). Beschäftigte, die ausschließlich im Betrieb arbeiten, nutzen die zeitliche Flexibilität weniger (3,1 Prozent) und werden auch viel seltener durch Belange des Privatlebens bei ihrer Arbeit unterbrochen (3,3 Prozent).

Digitalisierung ermöglicht damit ein Mehr an Flexibilität: Arbeitnehmer können sich die Arbeitszeit nach persönlichen Erfordernissen selbst einteilen und auf Tage oder Tageszeiten legen, die außerhalb der normalen Betriebszeiten liegen, um während der Betriebszeiten andere Belange wie das Familienleben oder die Pflege von Angehörigen wahrzunehmen.

Flexibel zu sein, kann aber auch atypische Beschäftigung oder atypische Arbeitszeiten bedeuten. Beispielsweise indem die vom Beschäftigten geforderte oder stillschweigend geleistete erweiterte Erreichbarkeit in der Freizeit oder im Erholungsurlaub einbezogen wird. Fast ein Fünftel der Tele-

Arbeitenden berichtet (sehr) häufig über Probleme mit der Vereinbarkeit von Arbeitszeit und Freizeit (18,8 Prozent) oder über Anrufe oder E-Mails des Arbeitgebers außerhalb ihrer Arbeitszeiten (19,5 Prozent). Die mangelnde Vereinbarkeit von Beruf und Freizeit kommt bei Beschäftigten im Betrieb deutlich seltener vor (8,8 Prozent), ebenso der Kontakt des Arbeitgebers in der Freizeit (5,6 Prozent). Schließlich ändert sich das Freizeitverhalten und das Privatleben: Bei jedem Siebten der Tele-Arbeitenden (13,9 Prozent) mussten in den letzten vier Wochen private Aktivitäten wegen beruflichen Verpflichtungen geändert werden – Beschäftigte, die nur im Betrieb tätig sind, erleben das deutlich seltener (5,9 Prozent).

Dabei zeigt unsere Umfrage klar die Risiken, die mit dieser Art zu arbeiten zusammenhängen. Dienstliche Probleme werden gedanklich weiterbearbeitet, wenn man zu Hause ist, weil dort die Arbeit jederzeit wiederaufgenommen werden könnte: Mehr als ein Drittel der Beschäftigten im Homeoffice hat Schwierigkeiten nach Feierabend von der Arbeit „abzuschalten“ (38,3 Prozent), bei den Inhouse-Beschäftigten ist das nur ein Viertel (24,9 Prozent). Während nur 13,5 Prozent der Beschäftigten, die ausschließlich im Betrieb arbeiten, sogar im Urlaub manchmal an Probleme bei der Arbeit denkt, ist dies ein Viertel der Beschäftigten, die im Homeoffice arbeiten (24,5 Prozent).

Und das hat Folgen für die Gesundheit, wie die Ergebnisse unserer aktuellen Repräsentativbefragung zeigen.

### **Höhere psychische Belastungen, weniger Fehltage**

Beschäftigte, die häufig im Homeoffice arbeiten, waren in den letzten vier Wochen häufiger in ihrem seelischen Wohlbefinden beeinträchtigt: Drei Viertel der Tele-Arbeitenden berichten über Erschöpfung (73,4 Prozent), aber nur zwei Drittel der Inhouse-Arbeitenden (66 Prozent); ebenfalls berichten zwei Drittel der Tele-Arbeitenden über Wut und Verärgerung (69,8 Prozent) gegenüber knapp 60 Prozent der Inhouse-Arbeitenden, unter Nervosität und Reizbarkeit litten 67,5 Prozent gegenüber 52,7 Prozent. Auch von Lustlosigkeit, Selbstzweifeln und Schlafstörungen berichten Tele-Arbeitende häufiger als Inhouse-Arbeitende.

Trotz dieser höheren psychischen Belastungen haben Beschäftigte im Homeoffice geringere Fehlzeiten (7,7 Tage) als Beschäftigte, die ausschließlich im Betrieb arbeiten (11,9 Tage). Das liegt allerdings nicht daran, dass sie häufiger krank zur Arbeit gehen: Bei beiden Beschäftigtengruppen berichtet jeweils ein Viertel entgegen ärztlichen Rat in den letzten 12 Monaten zur Arbeit gegangen zu sein (23 Prozent). Es ist vielmehr davon auszugehen, dass sich Beschäftigte im Homeoffice ihre Arbeitszeit so einteilen, dass sie ihre Ressourcen passgerecht einsetzen: Unter Umständen arbeiten sie deshalb im Krankheitsfalle weniger und holen die verlorene Arbeitszeit dann nach. Dies ist bei Beschäftigten mit festen Arbeits- und Anwesenheitszeiten im Betrieb natürlich nicht möglich.

## **Mitarbeiter stärken und gesund erhalten**

Unsere Ergebnisse zeichnen insgesamt das Bild von einer zunehmenden Entgrenzung von Arbeit und Privatleben, die durch die neuen Informations- und Kommunikationsmedien ermöglicht wird: Bei der aktuellen Umfrage aus dem Jahr 2019 berichten 41,2 Prozent der befragten Beschäftigten, dass sie in den letzten vier Wochen von ihrem Arbeitgeber mindestens einmal telefonisch oder über E-Mail außerhalb ihrer Arbeitszeit kontaktiert wurden. Bei unserer Befragung aus dem Jahr 2011 waren dies nur 34,1 Prozent.

Doch was kann den Arbeitgebern und den Beschäftigten vor diesem Hintergrund mit auf den Weg gegeben werden? Wie können die positiven Seiten der Flexibilisierung genutzt werden, ohne dass sie negative Konsequenzen für die Gesundheit der Beschäftigten haben? Auch wenn die Digitalisierung mit Möglichkeiten verbunden ist, die von den Beschäftigten selbst gewünscht werden, muss sich die Technik, die an 24 Stunden an 365 Tagen im Jahr zur Verfügung steht, den Ressourcen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anpassen.

Hier kann Betriebliches Gesundheitsmanagement auch von den neuen digitalen Produkten lernen: Spezielle Softwaretools ermöglichen zeit- und ortsunabhängig die Bearbeitung relevanter persönlicher Themen, die zu arbeitsbedingten gesundheitlichen Belastungen führen. Aber auch den Unternehmen und den Führungskräften kommt weiterhin eine große Verantwortung zu: Ein regelmäßiger Erfahrungsaustausch mobil arbeitender Beschäftigter gegebenenfalls mit deren Führungskräften sollte regelhaft angeboten werden.

Denn eines erscheint in Zeiten des Fachkräftemangels sicher: Ein Unternehmen, das sich strukturell auf die Bedarfe von mobilen Beschäftigten einstellt und entsprechende Angebote für seine Mitarbeiter hat, zeigt damit, dass es verstanden hat, wie die Mitarbeiterpflege in der zunehmend digitalisierten Arbeitswelt aussieht, und kümmert sich um die Leistungsfähigkeit seiner Beschäftigten. Mehr noch: Mit einem entsprechenden Angebot können Unternehmen hochqualifizierte, selbständig arbeitende, zufriedene und gesunde Beschäftigte auch dauerhaft an das Unternehmen binden.

In einem der insgesamt 30 Fachbeiträge im Fehlzeiten-Report 2019 konnten wir auch ein Forscherteam gewinnen, das eine digitale Plattform für junge Unternehmen entwickelt hat. Was sich genau dahinter verbirgt, wird Ihnen meine Mitherausgeberin Frau Professorin Antje Ducki von der Beuth Hochschule für Technik in Berlin vorstellen.

## **KONTAKT UND INFORMATION**

Christine Göpner-Reinecke | AOK-Bundesverband | 030 346 46 2298 | [presse@bv.aok.de](mailto:presse@bv.aok.de)

# Digitalisierung – gesundes Arbeiten ermöglichen

Repräsentative Beschäftigtenbefragung 2019

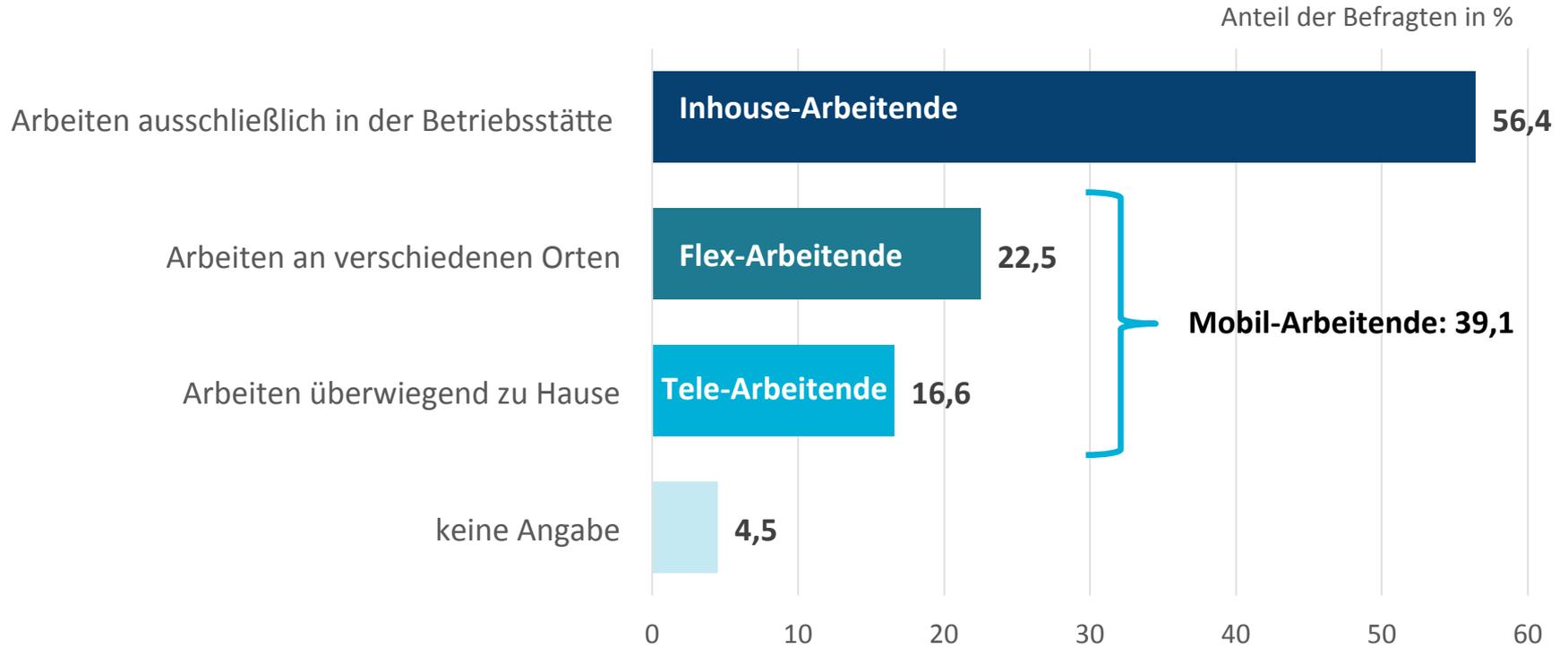
---

**Pressekonferenz zum Erscheinen des Fehlzeiten-Reports 2019  
am 17. September 2019 in Berlin**

Helmut Schröder, Wissenschaftliches Institut der AOK (WIdO)

Die Folien sind ausschließlich in Verbindung mit dem mündlichen Vortrag zu verwenden. Es gilt das gesprochene Wort!

# Beschäftigtengruppen nach Arbeitsorten



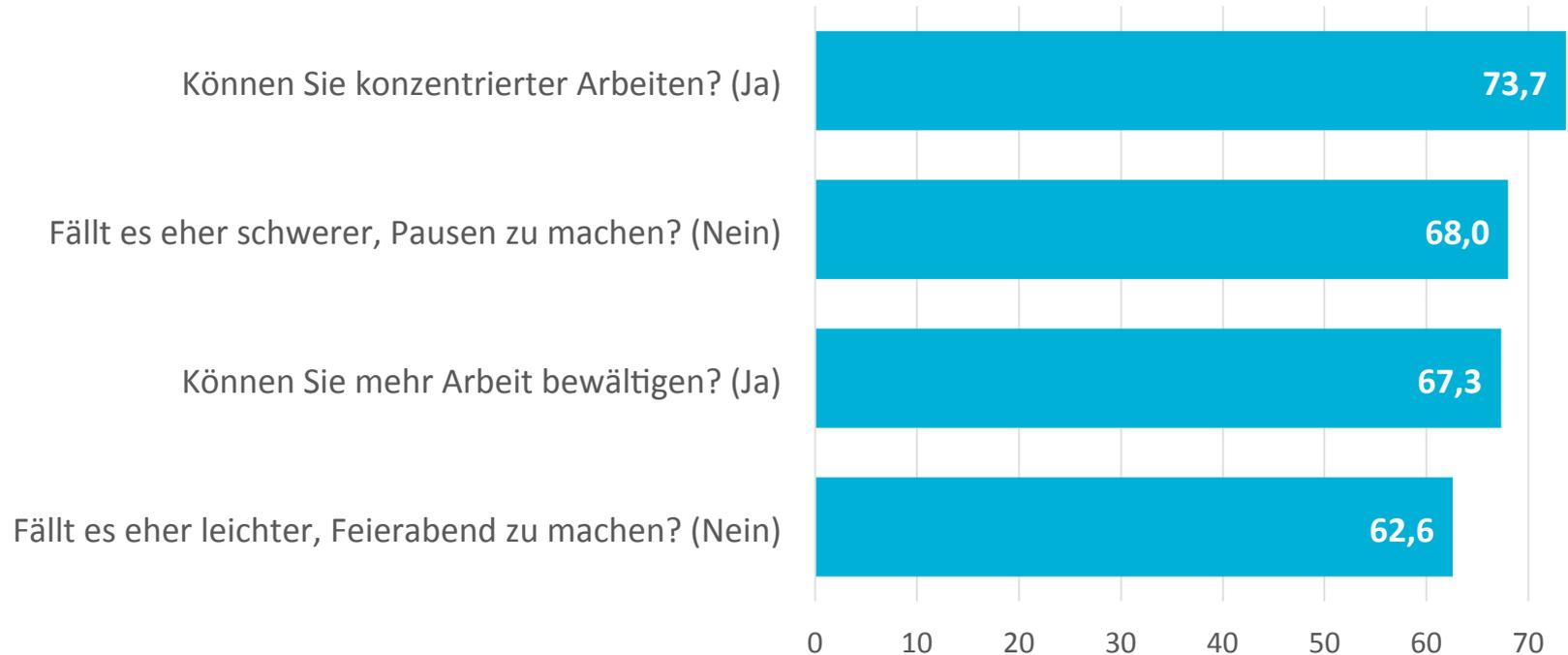
Quelle: Badura, Ducki, Schröder, Klose, Meyer (Hrsg.). Fehlzeiten-Report 2019. Digitalisierung – gesundes Arbeiten ermöglichen

N=2.001 Befragte

# Tele-Arbeitende: Konzentration und Arbeitszeitbegrenzung

„Beim Arbeiten außerhalb ihres betrieblichen Arbeitsplatzes im Unternehmen...?“

Anteil in %



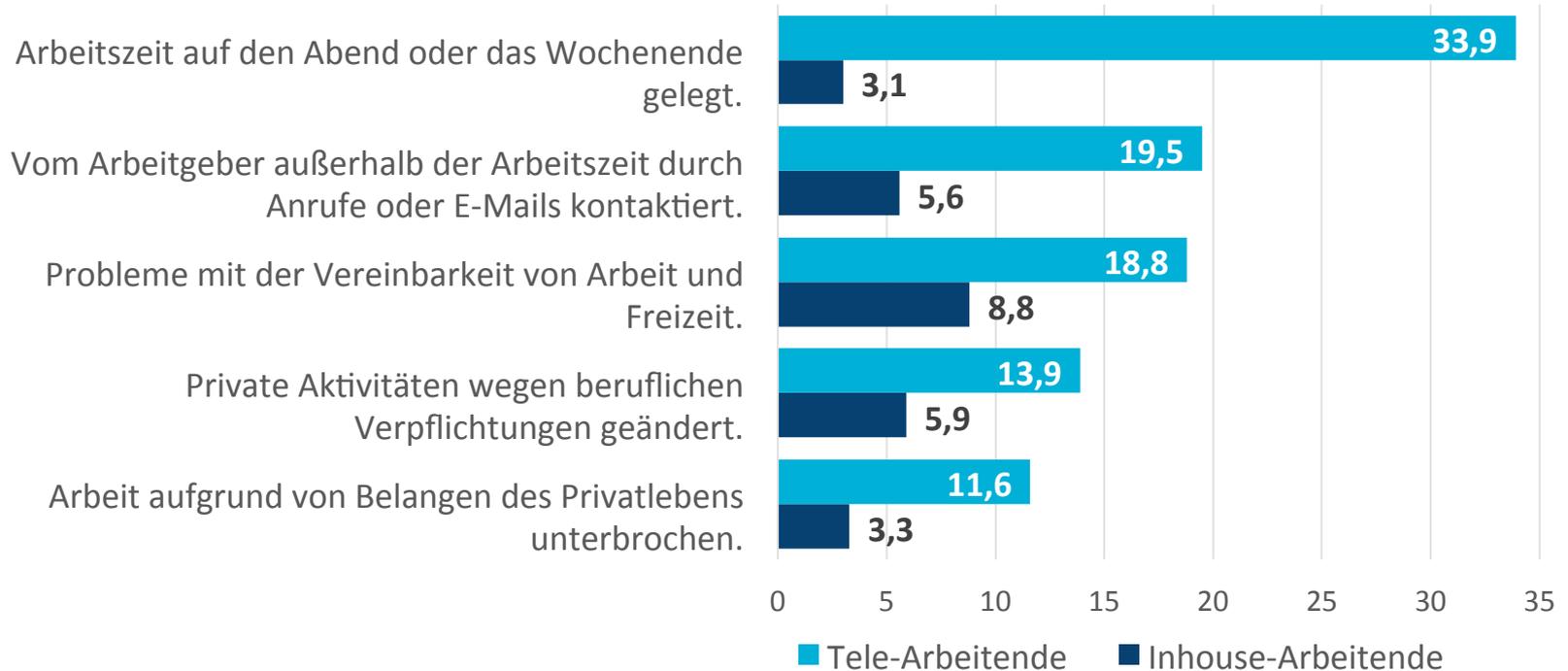
Quelle: Badura, Ducki, Schröder, Klose, Meyer (Hrsg.). Fehlzeiten-Report 2019. Digitalisierung – gesundes Arbeiten ermöglichen

N=332 Befragte

# Flexibilitätsanforderungen: Vergleich Inhouse-Arbeitende zu Tele-Arbeitenden

„(Sehr) häufig in den letzten vier Wochen...“

Angaben in %



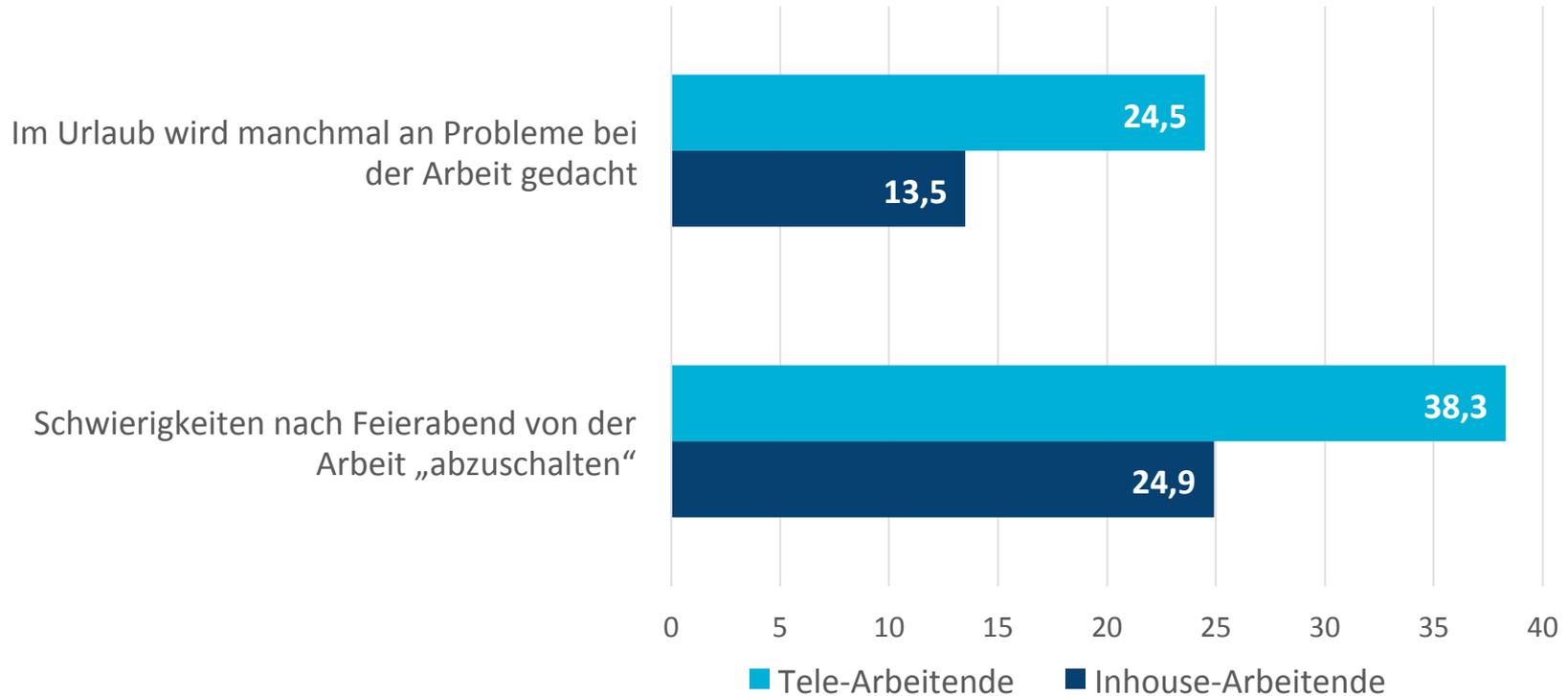
Quelle: Badura, Ducki, Schröder, Klose, Meyer (Hrsg.). Fehlzeiten-Report 2019. Digitalisierung – gesundes Arbeiten ermöglichen

N=2.001 Befragte

# Kognitive Irritation: Vergleich Inhouse-Arbeitende zu Tele-Arbeitenden

„Trifft überwiegend/eher zu“

Anteil in %



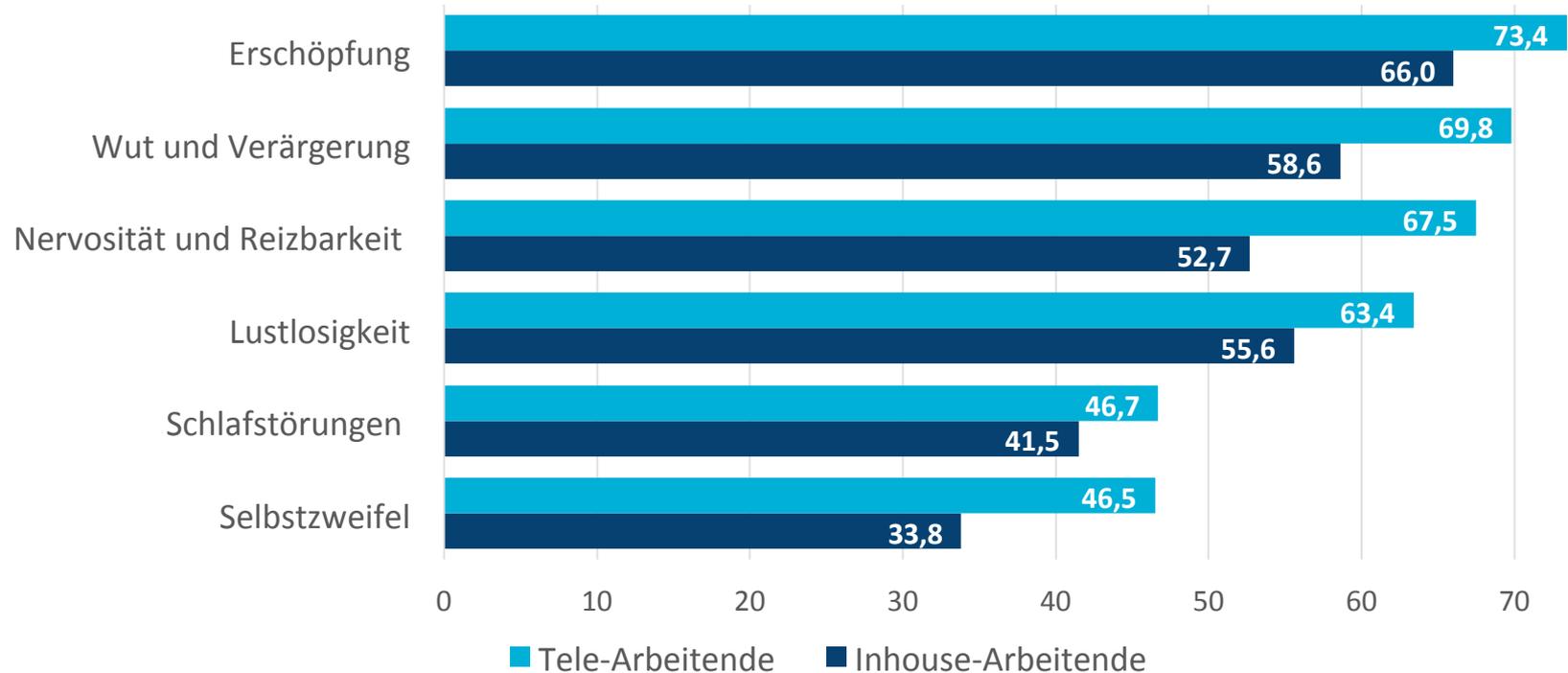
Quelle: Badura, Ducki, Schröder, Klose, Meyer (Hrsg.). Fehlzeiten-Report 2019. Digitalisierung – gesundes Arbeiten ermöglichen

N=2.001 Befragte

# Beeinträchtigungen und gesundheitliche Beschwerden: Vergleich Inhouse-Arbeitende zu Tele-Arbeitenden

„Unter diesen Beeinträchtigungen gelitten...“

Anteil in %



Quelle: Badura, Ducki, Schröder, Klose, Meyer (Hrsg.). Fehlzeiten-Report 2019. Digitalisierung – gesundes Arbeiten ermöglichen

N=2.001 Befragte

# Digitalisierung – gesundes Arbeiten ermöglichen



Insgesamt 30 Kapitel:

- **Gesellschaftliche Ebene:** Auswirkungen der Digitalisierung auf die Gesellschaft
- **Betriebliche Ebene:** Herausforderungen durch Digitalisierung für Betriebe
- **Individuelle Ebene:** Auswirkungen der Digitalisierung auf den Menschen
- **Digitale Neuentwicklungen** für betriebliche Anwendungen
- **Praxisbeispiele**
- **Daten und Analysen (Fehlzeiten)**



# Vielen Dank

---



Pressekonferenz zum Fehlzeiten-Report 2019  
Wissenschaftliches Institut der AOK (WIdO) und AOK-Bundesverband  
17. September 2019, Berlin

## **Statement von Prof. Dr. Antje Ducki**

**Professorin für Arbeits- und Organisationspsychologie an der Beuth Hochschule für Technik Berlin und Mitherausgeberin des Fehlzeiten-Reports**

Es gilt das gesprochene Wort!

## **Unternehmen und Beschäftigte brauchen digitale Kompetenzen**

Die Bedeutung der Digitalisierung für die Arbeitswelt und die individuelle Gesundheit wird durch die aktuelle WIdO-Studie sehr deutlich. Grundsätzlich ist ein hoher Digitalisierungsdruck erkennbar, der auf alle Wirtschaftsbereiche und Branchen trifft. 80 Prozent der Unternehmen geben an, mittlerweile eine Digitalstrategie zu haben, aber nur 25 Prozent investieren tatsächlich auch in digitale Geschäftsmodelle. Die häufigsten Gründe sind aus Sicht des Managements fehlende Zeit und fehlendes Geld (Bitkom 2018).

Geschwindigkeit und Intensität der Digitalisierung unterscheiden sich nach Branchen. Während der Digitalisierungsgrad bei Telekommunikationsunternehmen 2017 bei 78 Prozent lag und im Bereich Finanzen/Versicherungen bei 59 Prozent, betrug er im Gesundheitswesen ‚erst‘ 38 Prozent (BMW 2018). Seit dieser Erhebung dürften sich gerade im Gesundheitswesen die Zahlen nochmal deutlich nach oben geschraubt haben.

Unterschiede bestehen auch zwischen Groß- und Kleinunternehmen: Kleinere Unternehmen investieren seltener ins digitale Geschäft und schätzen den eigenen Nachholbedarf in punkto Digitalisierung höher ein als größere Unternehmen. So sagen 60 Prozent der Unternehmen mit 20 bis 99 Mitarbeitern, dass sie digitale Nachzügler seien, unter jenen mit 100 bis 499 Mitarbeitern sind es 53 Prozent und in der Größenordnung von 500 bis 1.999 Mitarbeitern noch 48 Prozent (Bitkom 2018).

## **Arbeit ändert sich grundlegend**

Die Auswirkungen der Digitalisierung auf den betrieblichen Alltag sind umfassend: Das Was, das Wann, das Wie von Arbeit, das Wo und das mit Wem ändert sich. So werden die Aufgaben zwischen Mensch und Maschine neu verteilt, Aufgabenprofile ändern sich, aus Chirurgen werden Telechirurgen, aus Ingenieuren Robotik-Ingenieure und Pflegekräfte üben heute ähnliche Überwachungstätigkeiten wie Leitwartenführer in Kraftwerken aus. Neue Berufe wie Data Scientist, Web Designer oder Architekt für Virtual Reality entstehen und alte Berufe wie Postzusteller, einfache Bank- oder Versicherungsangestellte werden überflüssig.

Sicher ist eines: Ein massiver Bedarf an Weiterbildung, Neu- und Nachqualifizierung rollt auf alle Branchen zu. Dabei stehen der Aufbau und die fortlaufende Aktualisierung der digitalen Kompetenz ganz oben auf der Agenda. Denn digitale Kompetenz gilt längst nicht nur als Grundvoraussetzung für Beschäftigungsfähigkeit, sondern als generelle Voraussetzung für soziale Teilhabe. Zukünftig dürfte sich das noch verstärken. Ob alle mitgenommen werden können, ist noch nicht entschieden. Es droht auch hier eine soziale Spaltung, Geringqualifizierte und Ungelernte sind mit großer Wahrscheinlichkeit die Verlierer dieser Veränderungsprozesse.

Ob sich durch diese Veränderungen gesundheitsförderliche oder -schädigende Effekte ergeben, ist wesentlich von der konkreten Gestaltung der Arbeit abhängig. Der diesjährige Fehlzeiten-Report macht deutlich, dass psychische Belastungen wie Arbeitsverdichtung und -intensivierung, Zeitdruck oder Multitasking kontinuierlich zunehmen. Hinzu kommen Entgrenzungsprobleme und Phänomene der interessierten Selbstgefährdung, Technostress, verursacht durch intensive mobile Nutzung von Kommunikationsmedien, Informationsüberflutung und ständige Unterbrechungen. So ermittelte eine Studie aus dem Jahr 2015, dass alle 18 Minuten durch den Blick auf das Handy eine Unterbrechung der Tätigkeit erfolgt, mit der die Person gerade beschäftigt ist (Markowitz 2015). Die Beiträge im Fehlzeiten-Report zeigen anschaulich, dass vor allem maßvolle Arbeitsmengen, individuelle Einflussmöglichkeiten bei der Ausgestaltung der konkreten Arbeitsbedingungen und ein gesundheitsbewusster Umgang mit digitalen Tools grundlegende Voraussetzungen für eine gesundheitsförderliche Gestaltung der digitalen Arbeitswelt sind.

Dabei gelten zwei Prämissen:

1. Arbeitsstrukturen, die durch die Digitalisierung im Wandel sind, sollten von Anfang an so gestaltet werden, dass sie die Gesundheit der Beschäftigten fördern und nicht schädigen.
2. Beschäftigte müssen befähigt und ermächtigt werden, sich verantwortungsbewusst und gesundheitsgerecht in den digitalen Welten zu bewegen.

## **Digitale Lösung für die Betriebliche Gesundheitsförderung**

Praktische Unterstützung leistet hier die Plattform „Digi-Exist“, die von der Beuth Hochschule für Technik in Berlin, der Leuphana Universität Lüneburg und der Technischen Hochschule Lübeck gemeinsam mit der AOK Nordost und anderen Praxispartnern im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung entwickelt wurde.

Digi-Exist ist eine digitale Plattform für Gesundheitsförderung und Prävention für Existenzgründungen, die die Gestaltung gesunder Unternehmensstrukturen und -prozesse mit gesundheitsförderlicher Mitarbeiterentwicklung verbindet. Sie richtet sich an junge Unternehmen, um schon in der frühen Phase der Unternehmensentwicklung praktische Hilfestellungen für eine gesundheitsgerechte Unternehmensentwicklung zu geben und für das Thema Gesundheitsförderung zu sensibilisieren.

Die Plattform bietet u.a. wissenschaftlich fundierte Kurz-Checks, Gefährdungsanalysen sowie Trainingsangebote zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und -strukturen und Trainings zur Verbesserung des eigenen Gesundheitsverhaltens. Gründerinnen und Gründer sowie Mitarbeitende mit Vorgesetztenfunktion lernen dabei, wie gesunde Führung funktioniert.

Die Plattform kann unterschiedlich genutzt werden:

- Einzelne Personen können mit Kurzchecks ihre Gesundheit selbst beurteilen und machen – sofern Bedarf besteht – entsprechende Trainings zu einzelnen Themen, wie Stress, Schlaf oder Alkoholkonsum.
- Teams können ihre Arbeitssituation gemeinsam einschätzen und mit Hilfe der Arbeitstrainings gezielt Veränderungen herbeiführen, wo Bedarf besteht, beispielsweise bei der Arbeitsorganisation, der Arbeitszeit oder auch bei der Unternehmenskultur.
- Oder ein Unternehmen entscheidet sich für einen systematischen Prozess des Betrieblichen Gesundheitsmanagements, inklusive externer Prozessbegleitung und Online-Coaching sowie einer Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen, die das Arbeitsschutzgesetz ohnehin vorschreibt.

Vorteile von digitalen Tools wie Digi-Exist liegen darin, dass alle Programmbausteine inhaltlich, zeitlich und örtlich flexibel nutzbar sind, dass Interventionen durch vorgeschaltete Online-Selbstchecks und Analysen auf den ganz individuellen Bedarf abgestimmt werden können und dass Menschen und die Organisation gemeinsam in den Blick genommen werden. Außerdem können Onlinetrainings und Assessments mit Veranstaltungen im Unternehmen gekoppelt werden (Präsenz- oder Blended-Learning Formate). Nicht zuletzt sind die Programmbausteine wissenschaftlich erprobt und werden auch in Zukunft auf ihre Wirksamkeit überprüft.

Grundsätzlich können Unternehmen ihre Beschäftigten unterstützen, indem sie gesunde Arbeit zum Thema machen und ihre Mitarbeitenden zum Thema Digitalisierung weiterqualifizieren. Fragen, die gemeinsam beantwortet werden müssen, richten sich auf die Ausgestaltung des Arbeitsalltags: Wie sehen im jeweiligen Unternehmen gesunde Arbeitsstrukturen und ein gesunder Umgang mit digitalen Tools aus? Worauf muss geachtet werden, damit zum Beispiel agile Arbeitsformen gesund gestaltet sind?

Wer langfristig leistungsstarke und gesunde Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben will, muss bereit sein, Arbeitsbedingungen und Strukturen so zu ändern, dass gesundes Arbeiten möglich wird.

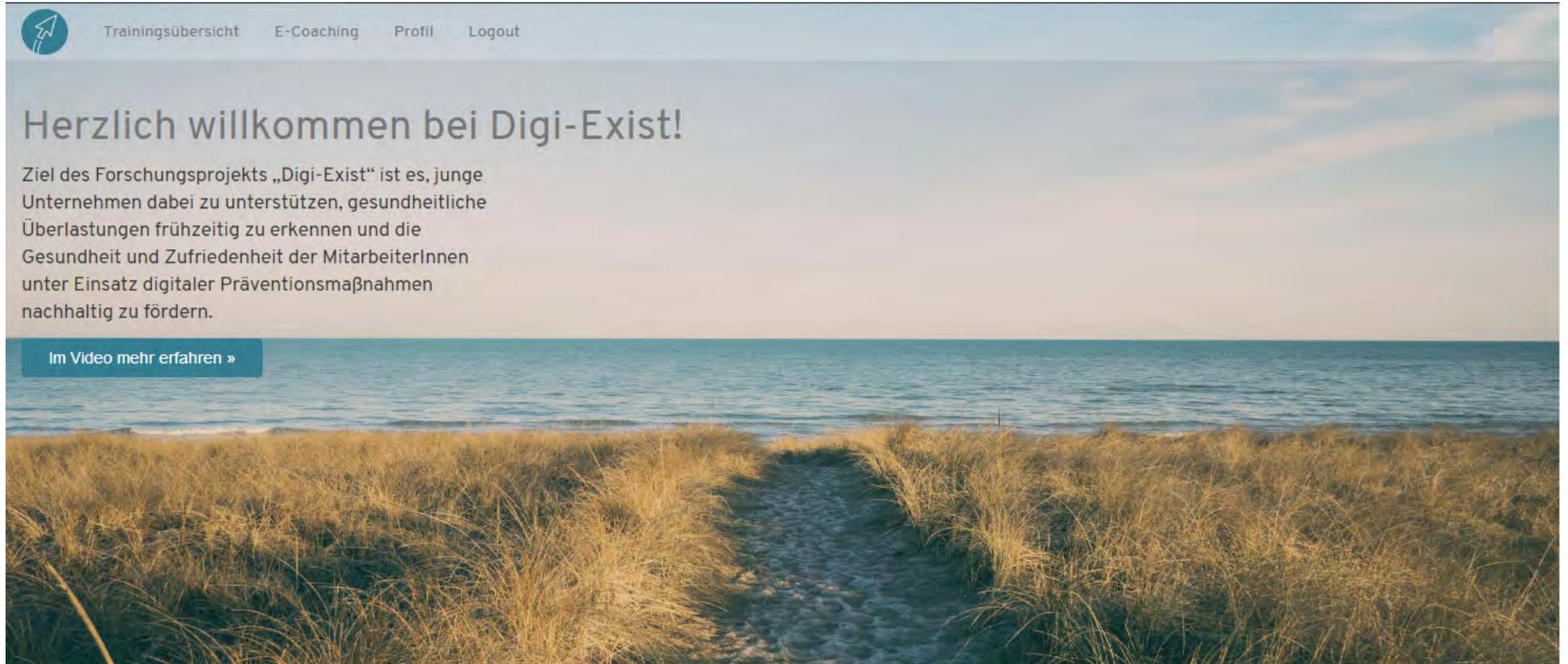
### **Beschäftigte können selbst aktiv werden**

Doch Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen können auch selbst einiges tun, um die Digitalisierung für sich positiv zu nutzen. So ist im alltäglichen Umgang mit digitalen Tools Selbstdisziplin gefragt, sprich die Geräte müssen auch mal ausgeschaltet werden. Auch hier hilft es, mit anderen darüber zu sprechen, was gut ist, was der Gesundheit schadet, welche Umgangsweisen mit digitalen Tools hilfreich sind und welche schädlich.

Zusammengefasst: In der Arbeitswelt und in der Betrieblichen Gesundheitsförderung sind digitale Tools heute schon nicht mehr wegzudenken. Sie können extrem hilfreich sein, Wissen vermitteln, Feedback geben, Verhaltensvorschläge geben. Und werden doch nie ausreichen. Es wird auch weiterhin der persönliche Austausch und das Gespräch notwendig sein, um Menschen an Unternehmen zu binden und sie motiviert und leistungsstark zu halten.

#### **KONTAKT UND INFORMATION**

Christine Göpner-Reinecke | AOK-Bundesverband | 030 346 46 2298 | [presse@bv.aok.de](mailto:presse@bv.aok.de)



## IHR START ZU MEHR GESUNDHEIT UND GUTER ARBEIT

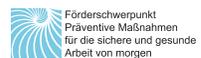
Starten Sie mit den Digi-Exist-Checks, die Sie zu den für Sie passenden Trainings führen.

[Unternehmenscheck »](#)

[Arbeitsplatz-Check »](#)

[Gesundheits-Check »](#)

GEFÖRDERT VOM



BETREUET VOM





# Der Gesundheits-Check informiert, orientiert und empfiehlt.

Digi-Exist

## Gesundheits-Check



**An wen richtet sich der Gesundheits-Check?**  
Im Gesundheits-Check können GründerInnen und Mitarbeitende ermitteln, in welchen Bereichen ihre gesundheitlichen Beschwerden liegen. Zusätzlich erfahren sie, welche Trainings für sie geeignet sind, um die identifizierten Beschwerden zu reduzieren.

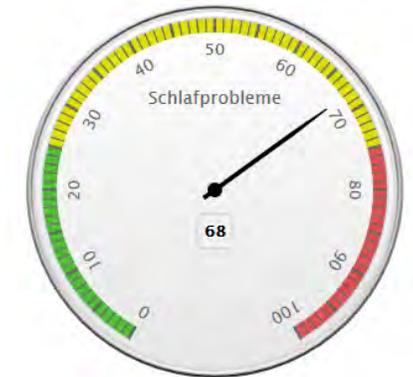
**Was erwartet mich?**  
Im Gesundheitscheck bekommen Sie individuell zurückgemeldet,

- in welchen Gesundheitsbereichen Sie gut aufgestellt sind und in welchen Bereichen Handlungsbedarf besteht,
- welche Trainings für Sie geeignet sind,
- welche Trainings Sie beginnen sollten, um Ihre gesundheitlichen Beschwerden zu reduzieren und Ihre Gesundheit zu stärken.

[Check starten »](#)

## Schlafprobleme

Ihr Ergebnis deutet darauf hin, dass Sie öfter Schwierigkeiten haben, erholsam zu schlafen. Mit dem Training „Schlaf“ lernen Sie wirksame Techniken zur Förderung eines erholsamen Schlafs. Darüber hinaus lernen Techniken kennen, mit denen Sie etwaige schlafräubende Gedanken in den Griff kriegen können.



## Trainingsempfehlung:

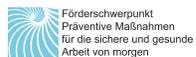
 [Schlaf](#) 

Trainingsempfehlung

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium  
für Bildung  
und Forschung



Förderschwerpunkt  
Präventive Maßnahmen  
für die sichere und gesunde  
Arbeit von morgen

BETREUET VOM



PTKA  
Projektträger Karlsruhe  
Karlsruher Institut für Technologie

17.09.19

www.digi-exist.de



## Folgende Trainings werden bedarfsgerecht angeboten:

### Stress

Das Training richtet sich an GründerInnen und MitarbeiterInnen entwickelt, die sich durch ihre Arbeit belastet fühlen und deren Leistungsfähigkeit und Lebensfreude durch Stress gemindert werden.

### Alkohol

Das Training wendet sich an Personen, die gesundheitlich riskante Mengen Alkohol trinken und ihren Konsum reduzieren möchten.

### Erschöpfung

Das Training richtet sich an GründerInnen und MitarbeiterInnen entwickelt, die sich öfter niedergeschlagen oder depressiv verstimmt fühlen und die positive Erlebnisse im Alltag vermissen.

### Schlaf

Das Training wendet sich an Personen, die regelmäßig Probleme haben, erholsamen Schlaf zu finden und denen das Abschalten von beruflichen Problemen häufig nicht gelingt.

### Dankbarkeit

Das Training richtet sich an GründerInnen und MitarbeiterInnen, die verstärkt dazu neigen, sich Sorgen über die Zukunft zu machen oder über Vergangenes und Unerfreuliches zu grübeln.

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium  
für Bildung  
und Forschung



Förderschwerpunkt  
Präventive Maßnahmen  
für die sichere und gesunde  
Arbeit von morgen

BETREUT VOM



PTKA  
Projektträger Karlsruhe  
Karlsruher Institut für Technologie

# Online-Trainings im Bereich „Meine Arbeit“



Digi-Exist

Folgende Trainings werden bedarfsgerecht angeboten:

## Gesunde Arbeit

Das Training liefert einen Überblick über die Gestaltungsansätze für gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen und beschreibt die Unterstützungsangebote der Trainings.

## Führung

Das Training zielt darauf, die Führungskompetenz weiterzuentwickeln und MitarbeiterInnen zu mehr Eigenverantwortung zu motivieren.

## Arbeitsschutz

Das Training ermöglicht, gezielt Handlungsbedarfe im Bereich Arbeitsschutz zu identifizieren und mit geeigneten Maßnahmen zu befriedigen.

## Gefährdungsbeurteilung

Das Training unterstützt die Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung.

## Arbeitsorganisation

Das Training zielt auf die gesundheitsförderliche Gestaltung von Arbeitsaufgaben, Prozessen und Projekten.

## Work-Life-Balance

Das Training informiert über die Möglichkeiten einer gesundheitsförderlichen Arbeitszeitgestaltung.

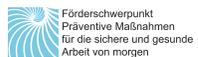
## Unternehmenskultur

Das Training zielt auf den Aufbau bzw. die Weiterentwicklung einer gesundheitsorientierten Unternehmenskultur.

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium  
für Bildung  
und Forschung



Förderschwerpunkt  
Präventive Maßnahmen  
für die sichere und gesunde  
Arbeit von morgen

BETREUT VOM



PTKA  
Projektträger Karlsruhe  
Karlsruher Institut für Technologie

17.09.19

[www.digi-exist.de](http://www.digi-exist.de)



## Digi-Exist ...

- nimmt Menschen und das Unternehmen in den Blick.
- besteht aus digitalen Programmbausteinen, die zeitlich und örtlich flexibel nutzbar sind.
- stellt Online-Selbstchecks zur Verfügung, die persönliche und unternehmensspezifische Bedarfe erfassen und darauf basierende Gesundheitsmaßnahmen vorschlagen.
- bietet Online-Trainings für ein breites Themenspektrum.
- kann mit Veranstaltungen im Unternehmen (Präsenz- oder Blended-Learning Formate) kombiniert werden.
- ist wissenschaftlich entwickelt und evaluiert.

Foto: G-Stock Studio/ Shutterstock.com  
Rawpixel.com/ Shutterstock.com

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium  
für Bildung  
und Forschung



Förderzentrum  
für digitale Transformation  
Präventive Maßnahmen  
für die sichere und gesunde  
Arbeit von morgen

BETREUET VOM



PTKA  
Projektträger Karlsruhe  
Karlsruher Institut für Technologie



BEUTH HOCHSCHULE  
FÜR TECHNIK  
BERLIN  
University of Applied Sciences

Beuth Hochschule für Technik Berlin  
**Prof. Dr. Antje Ducki**  
Luxemburger Straße 10, 13353 Berlin  
ducki@beuth-hochschule.de



**LEUPHANA**  
UNIVERSITÄT LÜNEBURG

Leuphana Universität Lüneburg  
**Prof. Dr. Dirk Lehr**  
Universitätsallee 1, 21335 Lüneburg  
lehr@leuphana.de



**TECHNISCHE  
HOCHSCHULE  
LÜBECK**

Technische Hochschule Lübeck  
**Prof. Dr. Monique Janneck**  
Mönkhofer Weg 239, 23562 Lübeck  
janneck@th-luebeck.de

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium  
für Bildung  
und Forschung



Förderschwerpunkt  
Präventive Maßnahmen  
für die sichere und gesunde  
Arbeit von morgen

BETREUET VOM



PTKA  
Projektträger Karlsruhe  
Karlsruher Institut für Technologie



Pressekonferenz zum Fehlzeiten-Report 2019  
Wissenschaftliches Institut der AOK (WIdO) und AOK-Bundesverband  
17. September 2019, Berlin

## **Statement von Jens Martin Hoyer** Stellvertretender Vorstandsvorsitzender des AOK-Bundesverbandes

Es gilt das gesprochene Wort!

# **Digitale Kompetenz stärken: Mit Angeboten des Betrieblichen Gesundheitsmanagements und umfangreicher Qualifizierung**

Wir haben heute viel darüber erfahren, wie sich die Arbeitswelt durch die Digitalisierung verändern wird. Vieles ist noch im Werden, doch ich bin überzeugt davon, dass die Digitalisierung riesige Chancen für unsere Gesellschaft im Allgemeinen als auch speziell für das Gesundheitswesen bietet. Was wir alle dafür brauchen, sind die entsprechenden Fähigkeiten im Umgang mit den digitalen Techniken und den Möglichkeiten, aber auch Herausforderungen, die sich uns durch die Digitalisierung bieten. Dies wird nicht nur den beruflichen Erfolg beeinflussen, sondern auch – Frau Professor Ducki hat es gesagt – für die soziale Teilhabe entscheidend sein.

Als Arbeitgeber beschäftigt sich die AOK-Gemeinschaft derzeit sehr intensiv mit der Digitalisierung und dem Weg, unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dafür fit zu machen. Doch dazu später mehr.

Zuerst möchte ich näher ausführen, wie wir als AOK - Die Gesundheitskasse auf die Ergebnisse reagieren, die das WIdO heute vorgestellt hat. Sie zeigen, dass grundsätzlich positive neue Arbeitsmodelle wie das Arbeiten im Homeoffice auch mit Herausforderungen verbunden sind. Als Krankenkasse möchten wir die Menschen darin unterstützen, ihren jeweiligen Beruf möglichst gesund auszuüben – egal, wo und wie sie arbeiten. Deshalb bieten wir Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) an

und sind damit schon jetzt sehr erfolgreich. So nahm 2017 jedes zweite Unternehmen (50,2 Prozent), das BGM nutzt, ein Angebot der AOK wahr.

## **Betriebliches Gesundheitsmanagement wird digital**

Doch auch unser Betriebliches Gesundheitsmanagement muss sich im Zuge der Digitalisierung verändern und sowohl digitale Techniken aufgreifen als auch den veränderten Arbeitsbedingungen Rechnung tragen.

Aus diesem Grund hat die AOK 2018 das Onlineprogramm „Gesund führen“ (aok-gesundfuehren.de) gestartet. Es kann jederzeit und überall eigenständig genutzt werden und wird so auch flexiblen Arbeitsbedingungen gerecht. Dadurch ist es einer größeren Gruppe von Nutzern zugänglich als Präsenzangebote. Das Programm richtet sich an Führungskräfte, weil diese im Unternehmen einen starken Einfluss auf die Art der Zusammenarbeit und das Miteinander, das Engagement im Job, das Wohlbefinden der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und damit auch auf deren Gesundheit haben. „Gesund führen“ wendet sich speziell an Inhaber und Geschäftsführer von Kleinst- und Kleinunternehmen, die nach wie vor seltener BGM nutzen können. Mit sechs Modulen lernen die Teilnehmenden, ihr Führungsverhalten zu reflektieren und zu verbessern und sich auch um die eigene Gesundheit zu kümmern.

Ein weiteres digitales Angebot ist speziell auf den Bereich Pflege ausgerichtet. Die Branche bietet ein hohes Digitalisierungspotential. Ein Schwerpunkt ist die digitale Erfassung und Abwicklung administrativer Prozesse mit dem Ziel, Pflegekräfte zu entlasten. Natürlich ist und bleibt die Pflege eine Arbeit von Mensch zu Mensch und ein psychisch wie physisch belastender Beruf. Diese hohen Anforderungen spiegelt übrigens auch der hohe Krankenstand wider, der 2018 bei 7,6 Prozent lag. Im bundesweiten Durchschnitt lag der Wert nur bei 5,5 Prozent. Schicht- und Wochenendarbeit, eng gestrickte Dienstpläne, mangelnde Anerkennung – gerade in der Pflege sind digitale Angebote des Betrieblichen Gesundheitsmanagements, die räumlich und zeitlich unabhängig zur Verfügung stehen, sinnvoll und zweckmäßig.

Deswegen wird die digitale Plattform „DigiExist“, über die Antje Ducki Ihnen heute bereits berichtet hat, in einer Forschungskoooperation von Beuth-Hochschule Berlin, Leuphana Universität Lüneburg, Universität Lübeck und Helmut-Schmidt-Universität Hamburg auf die Pflege übertragen. Die AOK ist an dieser Forschung beteiligt, deren Ziel es ist, ein wirksames und evaluiertes Angebot für Pflegeeinrichtungen zu schaffen. Das Produkt soll „Care4Care“ heißen und ist als Pilotprojekt in den AOKs Nordost, Niedersachsen und Rheinland/Hamburg geplant.

Die gute Nachricht ist also, dass Arbeitgebern viele gute Ansätze zur Verfügung stehen, um die Gesundheit ihrer Mitarbeitenden zu stärken. Dazu gehört – egal, wie digital wir arbeiten werden – immer auch der zwischenmenschliche Kontakt, der zu jedem erfolgreichen Betrieblichen Gesundheitsmanagement gehört. Arbeitgeber, die mehr über unsere BGM-Angebote erfahren möchten, können sich direkt an ihre AOK vor Ort wenden oder sie besuchen **[aok-business.de](http://aok-business.de)**.

## **Digitalisierung braucht Qualifizierung**

Neben der Frage, wie die Gesundheit von Beschäftigten unterstützt werden kann, stellt sich Arbeitgebern eine weitere Frage: Wie schaffen wir es, unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eben jene digitalen Kompetenzen zu vermitteln, die sie brauchen, um mit den Entwicklungen im Job mitzuhalten? Dass digitale Kompetenzen wichtig sind, haben die Statements von Helmut Schröder und Antje Ducki deutlich gemacht.

Diese Frage treibt auch die AOK um und wird dadurch verschärft, dass die Digitalisierung in Deutschland auf die demografische Entwicklung und den damit einhergehenden Fachkräftemangel trifft. Letztlich sind wir – wie viele andere Arbeitgeber in anderen Branchen auch – zur Digitalisierung gezwungen. Digitalisierung ist also sowohl Anlass als auch Instrument, die zukünftige Arbeitswelt zu gestalten.

Die AOK-Gemeinschaft ist überzeugt, dass wir auf den Wandel in der Arbeitswelt vor allem mit einer dauerhaften, kontinuierlichen Weiterqualifizierung unserer Beschäftigten antworten müssen. Der Ansatz des lebenslangen Lernens wird wichtiger denn je.

Zum digitalen Wandel gehört für uns als AOK darüber hinaus, dass wir in flexible Arbeitsortmodelle investieren und so dem Wunsch unserer Beschäftigten nachkommen, ihre Arbeitsbedingungen individueller gestalten zu können.

Die heute veröffentlichten Ergebnisse des Wissenschaftlichen Instituts der AOK sind für uns auf diesem Weg sehr wichtig, weil sie auch die Risiken flexiblen Arbeitens in einer digitalisierten Welt klar benennen und aufzeigen, dass ein Bündel von Maßnahmen erforderlich ist, die digitale Arbeitswelt zu gestalten. Die Stärkung der digitalen Kompetenz durch lebenslanges Lernen sowie auf die künftigen Anforderungen ausgerichtete betriebliches Gesundheitsmanagement sind zwei wichtige Ansätze.

### **KONTAKT UND INFORMATION**

Christine Göpner-Reinecke | AOK-Bundesverband | 030 346 46 2298 | [presse@bv.aok.de](mailto:presse@bv.aok.de)

# Wie flexibel Beschäftigte sein müssen

„In den letzten vier Wochen habe ich sehr häufig ...“

■ im Betrieb ■ im Homeoffice

Arbeitszeit auf den Abend oder das Wochenende gelegt.



Vom Arbeitgeber außerhalb der Arbeitszeit durch Anrufe oder E-Mails kontaktiert.



Probleme mit der Vereinbarkeit von Arbeit und Freizeit.



Private Aktivitäten wegen beruflichen Verpflichtungen geändert.

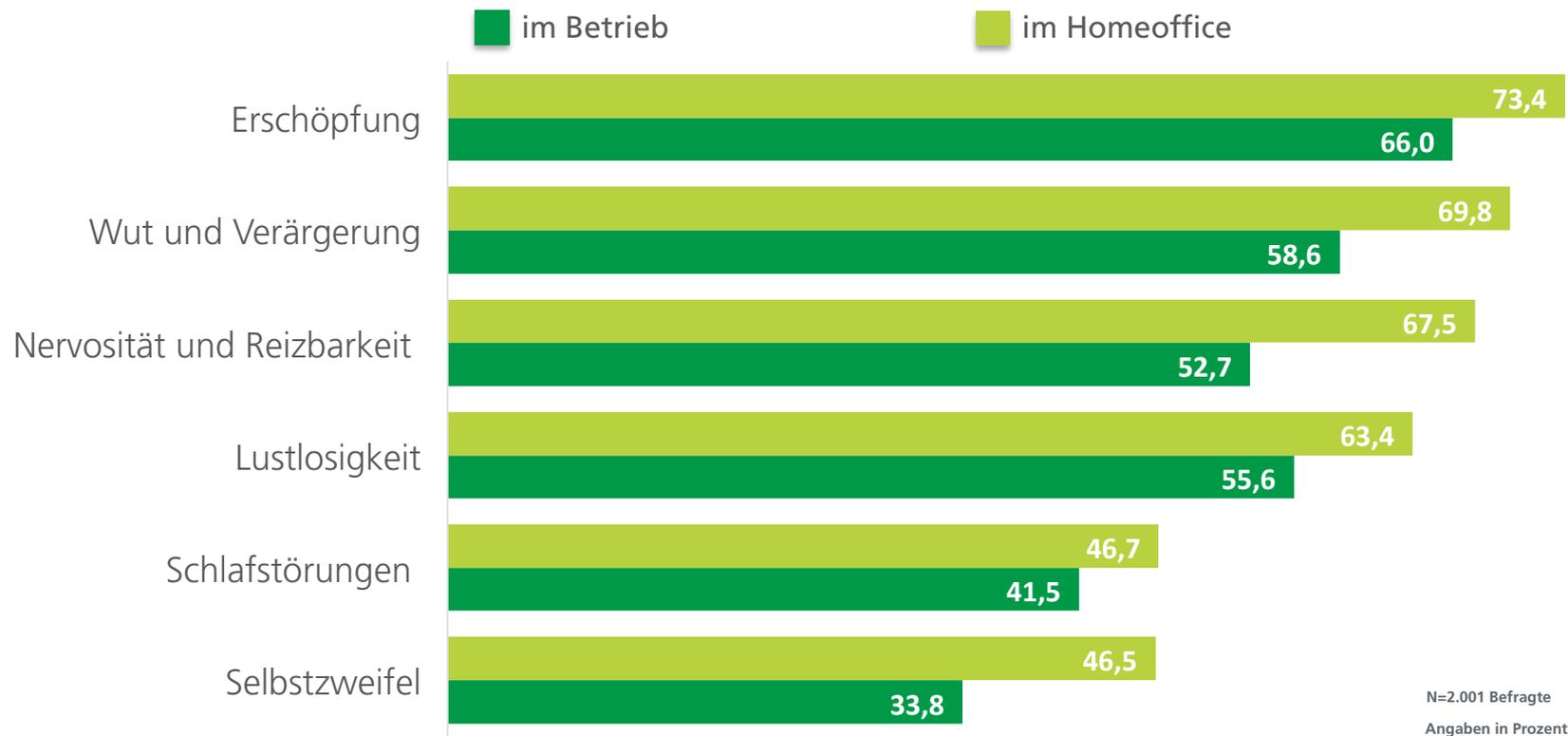


Arbeit aufgrund von Belangen des Privatlebens unterbrochen.



N=2.001 Befragte  
Angaben in Prozent

# Worunter Beschäftigte am meisten leiden





Pressekonferenz zum Fehlzeiten-Report 2019  
Wissenschaftliches Institut der AOK (WIdO) und AOK-Bundesverband  
17. September 2019, Berlin

## Fotoauswahl zur Berichterstattung

Druckfähige jpg-Dateien zum kostenlosen Download im  
AOK-Bilderservice unter:

[www.aok-bv.de](http://www.aok-bv.de) > [Presse](#) > [AOK-Bilderservice](#) > [Prävention/Vorsorge](#)

