

Pressekonferenz Fehlzeiten-Report 2025

Inhalt der Pressemappe

- **Ihre Gesprächspartner/-innen**
- **Pressemitteilung des AOK-Bundesverbandes und des Wissenschaftlichen Instituts der AOK (WIdO)**
- **Statement von Dr. Carola Reimann**
Vorstandsvorsitzende des AOK-Bundesverbandes
- **Statement von Helmut Schröder**
Geschäftsführer des Wissenschaftlichen Instituts der AOK (WIdO)
und Mitherausgeber des Fehlzeiten-Reports 2025
- **Folien zum Statement von Helmut Schröder**
- **Statement von Dr. Rahild Neuburger**
Forschungsstelle für Information, Organisation und Management
an der LMU Munich School of Management
- **Folien zum Statement von Dr. Rahild Neuburger**

**Pressekonferenz „Fehlzeiten-Report 2025“ des AOK-Bundesverbandes
und des Wissenschaftlichen Instituts der AOK (WIdO)**

Dienstag, 14. Oktober 2025, Berlin

Ihre Gesprächspartner/-innen



Dr. Carola Reimann

Vorstandsvorsitzende des AOK-Bundesverbandes



Helmut Schröder

Geschäftsführer des Wissenschaftlichen Instituts der AOK (WIdO)
und Mitherausgeber des Fehlzeiten-Reports 2025



Dr. Rahild Neuburger

Forschungsstelle für Information, Organisation und Management
an der LMU Munich School of Management.

Pressemitteilung

Fehlzeiten-Report 2025 zum Einsatz Künstlicher Intelligenz in der Arbeitswelt: Derzeit wenig Sorge, aber auch begrenztes Wissen der Beschäftigten

Report beleuchtet Auswirkungen des KI-Einsatzes auf die Gesundheit der Beschäftigten / Krankenstand auch 2025 weiter auf hohem Niveau

Berlin, 14. Oktober 2025

Nur ein kleiner Teil der Beschäftigten in Deutschland macht sich aktuell Sorgen darüber, dass Künstliche Intelligenz (KI) in den nächsten Jahren den eigenen Arbeitsplatz gefährden könnte. Das zeigt eine aktuelle Beschäftigten-Befragung für den Fehlzeiten-Report 2025 des Wissenschaftlichen Instituts der AOK (WIdO) zum Thema „Künstliche Intelligenz und Gesundheit“. Demnach geben nur etwa fünf Prozent der Befragten an, dass sie „voll und ganz besorgt“ oder „eher besorgt“ seien, dass KI-Tools in den nächsten fünf Jahren ihren derzeitigen Arbeitsplatz ersetzen könnten. Knapp ein Viertel (23 Prozent) zeigten sich dagegen „eher nicht besorgt“, zwei Drittel (66 Prozent) sind nach eigenen Angaben „ganz und gar nicht besorgt“. Bei der Betrachtung nach Branchen zeigt sich, dass die Besorgnis bei Beschäftigten im Bereich der Wissenschaft am höchsten ist.

„Unsere Befragung zeigt allerdings auch, dass der Wissensstand zum Thema Künstliche Intelligenz bei vielen Beschäftigten noch recht begrenzt ist“, sagt Helmut Schröder, Geschäftsführer des WIdO und Mitherausgeber des Fehlzeiten-Reports. So haben selbst von den Beschäftigten, in deren Firmen KI bereits eine Rolle spielt, nur knapp 40 Prozent bereits an einer Fortbildung zum Thema Künstliche Intelligenz teilgenommen. Ein Prozent der Befragten weiß gar nicht, was man unter dem Begriff „Künstliche Intelligenz“ versteht. Die meisten Befragten wissen „in etwa“, was damit gemeint ist (47 Prozent) oder meinen ganz gut erklären zu können, was Künstliche Intelligenz ist (ebenfalls 47 Prozent). Nur fünf Prozent würden sich als Expertin oder Experte zum Thema

bezeichnen. „In den jüngeren Altersgruppen ist das Wissen der Befragten laut Selbsteinschätzung deutlich ausgeprägter – so würden sich acht Prozent der Befragten von 19 bis 35 Jahren als KI-Experten bezeichnen“, berichtet Schröder.

KI gehört in vielen Betrieben und Organisationen schon zum Arbeitsalltag

Laut den Befragungsergebnissen gehört das Thema Künstliche Intelligenz in einem Teil der Betriebe bereits zum Arbeitsalltag: Mehr als ein Drittel der befragten Beschäftigten gibt an, dass KI an ihrem Arbeitsplatz bereits eingesetzt wird (42 Prozent), bei weiteren neun Prozent ist der Einsatz konkret geplant. 15 Prozent erklären, dass der KI-Einsatz schon diskutiert werde. Nur bei einem guten Fünftel der Befragten (22 Prozent) ist KI am Arbeitsumfeld noch kein Thema. Zwölf Prozent sagen, dass der Einsatz von Künstlicher Intelligenz in ihrem Arbeitsbereich nicht in Frage komme. „Die Ergebnisse zeigen außerdem, dass der KI-Einsatz bei größeren Unternehmen bereits deutlich stärker ausgeprägt ist. Große Unternehmen sind oft Vorreiter, mittelständische Betriebe experimentieren oder setzen punktuell KI ein und kleine Unternehmen befinden sich häufig noch in der Orientierungsphase“, so Schröder.

Reimann: KI hat Potenzial zur Unterstützung Betrieblicher Gesundheitsförderung

Künstliche Intelligenz sei „längst in der Arbeitswelt angekommen“ und verändere für manche Beschäftigte bereits heute ganz konkret den Arbeitsalltag, betont die Vorstandsvorsitzende des AOK-Bundesverbandes, Dr. Carola Reimann. „Künstliche Intelligenz bietet auch interessante Möglichkeiten zur Unterstützung der Betrieblichen Gesundheitsförderung“, so Reimann. Es komme darauf an, den Einsatz von KI in der Arbeitswelt so zu gestalten, dass sowohl Unternehmen als auch Mitarbeitende bestmöglich profitierten. Aus Sicht von Experten sei es besonders wichtig, dass Führungskräfte bei der KI-Einführung die Bedürfnisse der Mitarbeitenden ausreichend berücksichtigen und ihnen den Nutzen neuer Anwendungen vermitteln. „Vor allem durch Partizipation lassen sich Vertrauen schaffen und Ängste abbauen“, so Reimann. Die AOK biete bereits ein Online-Seminar zum Thema an, dass sich insbesondere an Führungskräfte richte.

Neuburger: KI kann Führungskräfte bei wertschätzender Führung unterstützen

Die Einführung und der Einsatz von Künstlicher Intelligenz könne die mentale und physische Gesundheit der Beschäftigten „erheblich beeinflussen“, betont Dr. Rahild Neuburger, operative Leiterin der Forschungsstelle für Information, Organisation und Management an der LMU Munich School of Management und Autorin des Fehlzeiten-Reports 2025. Positive Effekte seien beispielsweise Zeitersparnis, die Erleichterung des Arbeitsalltags oder der Wegfall lästiger Routinetätigkeiten. Auf der anderen Seite stünden neben der Angst vor der Ersetzung des eigenen Jobs auch Ängste vor Überforderung, Arbeitsverdichtung oder Kontrollverlust.

Die Rolle der Führungskräfte sei entscheidend für die Vermeidung solcher negativen Effekte. „Der gezielte Einsatz von KI-Tools zur eigenen Unterstützung der Führungskräfte und zur Handhabung mentaler Belastungen der Beschäftigten kann eine zentrale Stellschraube sein“, so Neuburger. KI-Anwendungen könnten beispielsweise helfen, erste Anzeichen von Überarbeitung, Arbeitsverdichtung oder Burnout zu erkennen. Denkbar sind auch der Einsatz von Chatbots zur psychosozialen Unterstützung, die KI-basierte Erstellung individueller Gesundheitspläne oder der Einsatz KI-unterstützter Schulungsprogramme zur Förderung von Resilienz, Stressbewältigung oder Achtsamkeit. „Außerdem kommt es darauf an, den Prozess zur Einführung von KI in Unternehmen stärkenorientiert zu gestalten und die Mitarbeitenden dabei einzubinden und den Kompetenzaufbau zu unterstützen“, betont Neuburger.

Krankenstand zuletzt weiter auf hohem Niveau

Der Fehlzeiten-Report 2025 zeigt, dass sich die erkrankungsbedingten Fehlzeiten auch 2024 auf einem anhaltend hohen Niveau bewegt haben. So ist jeder bei der AOK versicherte Beschäftigte im vergangenen Jahr im Schnitt 2,3-mal krankheitsbedingt ausgefallen. Mit 228 AU-Fällen je 100 Mitglieder ist bisheriger Höchstwert aus dem Jahr 2023 von 225 Fällen je 100 Mitglieder noch einmal übertroffen worden.

Auch im bisherigen Verlauf des Jahre 2025 zeichnet sich wieder ein ähnlich hoher Krankenstand bei den Beschäftigten ab. Haupt-Treiber dieser Entwicklung sind nach wie vor die Atemwegserkrankungen. Sie erreichten im Februar 2025 einen neuen Höchststand und haben sich seit April 2025 auf einem etwas niedrigeren Niveau eingependelt als in den Vergleichsmonaten des Jahres 2024. „Die Gesamt-Bilanz des Jahres 2025 wird vermutlich aber ähnlich hoch ausfallen wie im Vorjahr“, so die Prognose von WIdO-Geschäftsführer Helmut Schröder. „Das hat vor allem mit den wellenförmig verlaufenden Viruserkrankungen zu tun. Erkältungs- und Grippewellen sowie Corona-Infektionen haben bereits seit September 2025 zugenommen und werden das AU-Geschehen bis zum Ende des Jahres bestimmen.“

Ein weiterer Einflussfaktor für die hohen Krankenstände sei mit hoher Wahrscheinlichkeit auch die Einführung der elektronischen Krankmeldung, die laut aktuellen Analysen zu einer vollständigeren Erfassung der Fehlzeiten geführt hat. Zudem sei nach wie vor ein „stetiger Anstieg der psychisch bedingten AU-Fälle“ zu verzeichnen. „In den letzten zehn Jahren sind die Ausfalltage wegen psychischer Erkrankungen um 43 Prozent gestiegen“, so Schröder. Sie seien im Vergleich zu anderen Erkrankungsarten mit langen Ausfallzeiten von durchschnittlich 28,5 Tagen pro Erkrankungsfall verbunden und damit ebenfalls ein „langfristiger Treiber“ für die Gesamt-Krankenstände.

Arbeitsbezogene Belastungen: Entspannung der Lage nach Ende der Pandemie

Eine Langzeit-Auswertung des WIdO zur Wahrnehmung des eigenen Gesundheitszustandes und der arbeitsbezogenen Belastungen zeigt in vielen Bereichen eine deutliche Entspannung. „Nachdem die Befragungen der Beschäftigten in den Pandemie-Jahren deutlich höhere Werte insbesondere beiden psychischen Belastungen gezeigt hatten, liegen die Werte für Themen wie Erschöpfung, Wut oder Niedergeschlagenheit jetzt wieder auf dem Niveau wie vor der Pandemie“, berichtet WIdO-Geschäftsführer Helmut Schröder.

Bei den sogenannten „kognitiven Irritationen“ verzeichnete das Institut ebenfalls positive Trends. So ist der Anteil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, denen es nach eigenen Angaben schwerfällt, nach der Arbeit abzuschalten, im Jahr 2025 mit knapp 18 Prozent deutlich niedriger als im Jahr 2022 mit 31 Prozent. Auch der Anteil derer, die außerhalb der Arbeitszeit an Schwierigkeiten bei der Arbeit denken, ist gesunken – von 40 Prozent im Jahr 2022 auf 25 Prozent in diesem Jahr.

Pressekonferenz „Fehlzeiten-Report 2025“ des AOK-Bundesverbandes und des Wissenschaftlichen Instituts der AOK (WIdO)

Dienstag, 14. Oktober 2025, Berlin

Statement von Dr. Carola Reimann

Vorstandsvorsitzende des AOK-Bundesverbandes

Es gilt das gesprochene Wort.

Sehr geehrte Damen und Herren,

die vergleichsweise hohen Krankenstände der letzten Monate und Jahre sorgen immer wieder für Diskussionen. Ob Einführung eines Karenztages für die Beschäftigten, Absenkung der Lohnfortzahlung oder Abschaffung der telefonischen Krankschreibung – gerade in nachrichtenärmeren Zeiten kann man mit solchen Vorschlägen verlässlich für Schlagzeilen sorgen.

Dabei ist ein großer Teil der Anstiege der letzten Jahre vermutlich auf eine bessere statistische Erfassung der Arbeitszeiten durch die Einführung der elektronischen Krankschreibung zurückzuführen. Eine aktuelle Analyse des Zentralinstituts der kassenärztlichen Versorgung hat außerdem gezeigt: Die Einführung der Krankschreibung per Telefon oder Videosprechstunde kann nicht die Ursache für den starken Anstieg der AU-Fälle in den letzten Jahren sein. Näheres zur jüngsten Entwicklung der Krankenstände wird Ihnen gleich Helmut Schröder vom Wissenschaftlichen Institut der AOK (WIdO) berichten.

Um es gleich klar zu sagen: Die Einführung eines Karenztages zu Lasten der Beschäftigten oder auch die Abschaffung der telefonischen Krankschreibung sind aus unserer Sicht keine Maßnahmen, die nachhaltig etwas am hohen Krankenstand ändern werden. Vielmehr kommt es auf gesunde Arbeitsbedingungen an, insbesondere auf eine gute Unternehmenskultur und eine gute Führungskultur.

Gerade die Führungskräfte haben beim Thema Gesundheitsförderung eine zentrale Rolle. Vor diesem Hintergrund bietet die AOK zahlreiche Maßnahmen zur gesundheitsgerechten Führung an – in Form von Online-Angeboten wie dem bundesweit verfügbaren AOK-Programm „Gesund führen“ oder als Workshops und Seminare vor Ort in den Unternehmen. Ein besonderes Augenmerk der Führungskräfte sollte auf den psychischen Erkrankungen liegen, bei denen wir in den letzten Jahren einen ständig steigenden Trend und besonders lange Ausfallzeiten zu verzeichnen hatten.

Ganz neue Möglichkeiten eröffnet dabei das Thema Künstliche Intelligenz. Es steht daher auch im Mittelpunkt des diesjährigen Fehlzeiten-Reports. KI ist längst in der Arbeitswelt angekommen und verändert für manche Beschäftigte bereits heute ganz konkret den Arbeitsalltag. Der Einsatz Künstlicher Intelligenz bietet auch interessante Möglichkeiten zur Unterstützung der Betrieblichen Gesundheitsförderung. Jetzt kommt es darauf an, den Einsatz von KI in der Arbeitswelt so zu gestalten, dass sowohl Unternehmen als auch Mitarbeitende bestmöglich profitieren.

Wie das gehen kann, zeigt zum Beispiel ein aktuelles Online-Seminar der AOK. Unter dem Titel „KI und Arbeit – wie uns die digitale Transformation beeinflusst“ geht es unter anderem um die Frage, welche Rolle Führungskräfte als Treiber und Gestalter der digitalen Transformation einnehmen und was aus psychologischer Sicht bei der Implementierung von KI berücksichtigt werden sollte. Das Seminar ist für alle Interessierten im Fachportal der AOK für Arbeitgeber abrufbar.

Aus Sicht der beteiligten Expertinnen und Experten ist es besonders wichtig, dass Führungskräfte die Bedürfnisse der Mitarbeitenden ausreichend berücksichtigen und ihnen den Nutzen neuer Anwendungen vermitteln. Vor allem durch Partizipation lassen sich Vertrauen schaffen und Ängste abbauen. Frau Dr. Rahild Neuburger wird gleich näher darauf eingehen, inwiefern gerade die Führungskräfte beim Einsatz von KI am Arbeitsplatz gefordert sind und worauf sie achten sollten.

Im aktuellen Fehlzeiten-Report ist auch wieder untersucht worden, wie verbreitet Angebote zur Betrieblichen Gesundheitsförderung bereits sind. Erfreulich ist, dass eine große Mehrheit der knapp 2.500 befragten Beschäftigten in der aktuellen Erhebung des WIdO angibt, dass der eigene Arbeitgeber Angebote zur Betrieblichen Gesundheitsförderung macht. 73 Prozent der Befragten berichten von Maßnahmen zur Verbesserung des Betriebsklimas und der Gesprächskultur, 69 Prozent von Angeboten zur Verbesserung der Arbeitsumgebung und 69 Prozent von Analysen der betrieblichen Situation. Diese Werte bewegen sich ungefähr auf dem Niveau des Vorjahres, nur bei Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitssituation ist ein Rückgang von 59 auf 53 Prozent zu verzeichnen.

Allerdings nimmt nur etwa die Hälfte der Befragten diese BGF-Angebote auch in Anspruch. Der Anteil ist gegenüber dem Vorjahr sogar noch leicht gesunken – von 50 Prozent 2024 auf 48 Prozent in diesem Jahr. Die Analysen des Fehlzeiten-Reports zeigen zudem, dass BGF-Angebote umso häufiger genutzt werden, je größer die Firma oder Organisation ist.

Gerade kleine und mittlere Unternehmen sollten dieses Thema also stärker in den Blick nehmen und versuchen, ihre Beschäftigten mit entsprechenden Angeboten zu erreichen. Die AOK und andere Krankenkassen unterstützen die Firmen gern bei der Erreichung dieses Ziels. Der Aufwand lohnt sich, auch das zeigen die Analysen der letztjährigen Reporte: Die Teilnahme an BGF-Angeboten geht dabei mit einer höheren Zufriedenheit der Beschäftigten und mit einer stärkeren

Verbundenheit mit dem eigenen Unternehmen einher. Es lohnt sich also für die Unternehmen aus mehreren Perspektiven, bei diesem Thema am Ball zu bleiben. Sie sollten den ersten Schritt wagen und die Bedarfe rund um das Thema Gesundheit in ihrem Unternehmen ermitteln. Dann können BGF-Angebote passgenau auf die Bedürfnisse der Beschäftigten ausgerichtet werden.

Neben der Verbreitung und Nutzung der BGF-Angebote sind in der Beschäftigten-Befragung für den Fehlzeiten-Report noch viele weitere Themen angesprochen worden. Ergebnisse zum diesjährigen Schwerpunktthema KI wird Ihnen nun Herr Schröder vom WIdO vorstellen.

Kontakt und Information: Kai Behrens | AOK-Bundesverband | 030 346 46 2309 | presse@bv.aok.de

Pressekonferenz „Fehlzeiten-Report 2025“ des AOK-Bundesverbandes und des Wissenschaftlichen Instituts der AOK (WIdO)

Dienstag, 14. Oktober 2025, Berlin

Statement von Helmut Schröder

Geschäftsführer des Wissenschaftlichen Instituts der AOK (WIdO)
und Mitherausgeber des Fehlzeiten-Reports 2025

Es gilt das gesprochene Wort.

Sehr geehrte Damen und Herren,

Künstliche Intelligenz (KI) ist zu einem zentralen Thema unserer Zeit geworden. Sie hat mit atemberaubender Geschwindigkeit Einzug in die Arbeitswelt gehalten, in der ihre Einsatzmöglichkeiten nahezu unbegrenzt scheinen und stetig erweitert werden. Was vor wenigen Jahren noch nach Zukunftsmusik klang, ist heute in vielen Betrieben Realität – von der Produktion bis ins Büro. In der Produktion nutzt man KI etwa für vorausschauende Wartung oder Qualitätskontrolle. In der Verwaltung helfen KI-Systeme bei der Texterstellung, im Controlling oder bei der Datenanalyse. Im Personalwesen werden Bewerbungen automatisch ausgewertet, und im Marketing werden Kundenverhalten und Preise analysiert oder sogar Werbetexte automatisch generiert.

Die bisherigen Entwicklungen der industriellen Technisierung oder der Digitalisierung sind hinsichtlich ihrer Auswirkungen auf die Gesundheit von Beschäftigten gut erforscht. Dagegen steckt die Forschung hinsichtlich der Effekte der Einführung von KI in der Arbeitswelt noch in den Kinderschuhen (**Folie 2**). Im Fehlzeiten-Report 2025 mit dem Schwerpunkt KI und Gesundheit geht es um die Frage: Welchen Einfluss hat die KI auf die Arbeit der Menschen – ihre Aufgaben, ihre Verantwortung und vor allem ihre Gesundheit? Der Fehlzeiten-Report 2025 beleuchtet den aktuellen Wissensstand zu Chancen und Risiken beim Einsatz von KI in der Arbeitswelt mit dem Fokus auf die Gesundheit von Beschäftigten.

KI gehört in vielen Betrieben und Organisationen schon zum Arbeitsalltag

Laut den Ergebnissen einer repräsentativen Beschäftigtenbefragung aus dem Frühjahr 2025 gehört das Thema Künstliche Intelligenz in einem großen Teil der Betriebe bereits zum Arbeitsalltag: Mehr als 40 Prozent der befragten Beschäftigten gibt an, dass KI an ihrem Arbeitsplatz bereits eingesetzt wird, bei weiteren neun Prozent ist der Einsatz konkret geplant (**Folie 3**). 15 Prozent erklären, dass der KI-Einsatz schon diskutiert werde. Nur bei einem guten Fünftel der

Befragten (22 Prozent) ist KI am Arbeitsumfeld noch kein Thema. Zwölf Prozent sagen, dass der Einsatz von Künstlicher Intelligenz in ihrem Arbeitsbereich nicht in Frage komme.

Die Ergebnisse zeigen außerdem, dass der KI-Einsatz bei größeren Unternehmen bereits deutlich stärker ausgeprägt ist (**Folie 4**). Während bei Unternehmen mit bis zu zehn Beschäftigten nur bei etwa ein Viertel (27 Prozent) der Befragten schon KI am Arbeitsplatz eingesetzt wird, geben bei großen Firmen mit über 1.000 Mitarbeitenden über die Hälfte der Befragten (54 Prozent) an, dass die KI in ihrem Arbeitsbereich schon im Einsatz sei. Große Unternehmen sind somit oft Vorreiter, mittelständische Betriebe experimentieren oder setzen punktuell KI ein und kleine Unternehmen befinden sich häufig noch in der Orientierungsphase.

KI-Kompetenzen ausbaufähig

Unsere Befragung zeigt auch, dass der Wissensstand zum Thema Künstliche Intelligenz bei vielen Beschäftigten noch recht begrenzt ist. So haben selbst von den Beschäftigten, in deren Firmen KI bereits eine Rolle spielt, nur knapp 40 Prozent bereits an einer Fortbildung zum Thema Künstliche Intelligenz teilgenommen (**Folie 5**) und nur mehr als jeder zweite Beschäftigte (54 Prozent) berichtet über einen Leitfaden oder über Richtlinien, die den Einsatz von KI regeln (**Folie 6**). Hier gibt es im betrieblichen Kontext noch Luft nach oben. Schauen wir vor diesem Hintergrund auf den Wissensstand der Beschäftigten: Ein Prozent der Befragten weiß gar nicht, was man unter dem Begriff „Künstliche Intelligenz“ versteht (**Folie 7**). Die meisten Befragten wissen „in etwa“, was damit gemeint ist (47 Prozent) oder meinen ganz gut erklären zu können, was Künstliche Intelligenz ist (ebenfalls 47 Prozent). Nur fünf Prozent würden sich als Expertin oder Experte zum Thema bezeichnen. In den jüngeren Altersgruppen ist das Wissen der Befragten laut Selbsteinschätzung deutlich ausgeprägter – so würden sich acht Prozent der Befragten von 19 bis 35 Jahren als KI-Experten bezeichnen (**Folie 8**).

Hohe Ersetzbarkeit der Beschäftigten durch KI geht mit geringer Besorgnis einher

Kommen wir zu den Sorgen der Beschäftigten bezüglich des KI-Einsatzes. Der Begriff des Automatisierungspotenzials beschreibt, in welchem Maße sich Aufgaben und Prozesse durch den Einsatz von Technologie automatisieren lassen. Künstliche Intelligenz erweitert dieses Potenzial erheblich, da sie im Gegensatz zur klassischen Automatisierung nicht nur vordefinierte Regeln abarbeitet, sondern aus Daten lernt und sich an neue Situationen anpassen kann. Nach einer Analyse des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung IAB gibt es bei jedem dritten Beschäftigten (38 Prozent) ein hohes Substitutionspotenzial - also das Potenzial, dass der Arbeitsplatz durch Automatisierung ersetzt werden kann. Das kann auch komplexe, nicht-routinemäßige Aufgaben betreffen – und damit auch spezielle Fachkräfte.

Allerdings macht sich nur ein kleiner Teil der Beschäftigten in Deutschland aktuell Sorgen darüber, dass Künstliche Intelligenz in den nächsten Jahren den eigenen Arbeitsplatz gefährden könnte **(Folie 9)**. Nach unserer aktuellen Beschäftigten-Befragung für den Fehlzeiten-Report 2025 geben nur etwa fünf Prozent der Befragten an, dass sie „voll und ganz besorgt“ oder „eher besorgt“ seien, dass KI-Tools in den nächsten fünf Jahren ihren derzeitigen Arbeitsplatz ersetzen könnten. Knapp ein Viertel (23 Prozent) zeigten sich dagegen „eher nicht besorgt“, zwei Drittel (66 Prozent) sind nach eigenen Angaben „ganz und gar nicht besorgt“. Erwartungsgemäß ist die Besorgnis bei den älteren Beschäftigten **(Folie 10)** wie auch bei den Beschäftigten in den Bereichen der Wissenschaft, Medien und Kultur am höchsten **(Folie 11)**. Es gibt also eine große Lücke zwischen den weit-reichenden Versprechen der KI, die mit dem Wegfall vieler Arbeitsplätze verbunden sein könnten, und der geringen Besorgnis unter den Beschäftigten.

Interesse der Beschäftigten an Beteiligung sehr hoch

Die erfolgreiche Einführung von KI in Unternehmen hängt auch von der Bereitschaft in der Belegschaft ab, Prozesse und Denkweisen zu verändern. Die Bereitschaft der Beschäftigten zur Mitgestaltung dieses Transformationsprozess ist sehr groß. Dies zeigen die Ergebnisse von Beschäftigtenbefragungen der Jahre 2022 und 2024 **(Folie 12)**. So wünschen sich die Beschäftigten bei der Einführung von KI am eigenen Arbeitsplatz unter anderem deutlich mehr Mitbestimmung. Eine deutliche Mehrheit von immerhin drei Viertel der Befragten stimmt der Aussage eher oder voll zu, dass Beschäftigten beim Thema KI mehr Mitbestimmung eingeräumt werden sollte.

Atemwegserkrankungen auch in 2025 bestimmender Treiber

Damit möchte ich an dieser Stelle einen Schnitt machen und zu einem weiteren wichtigen Thema dieser Pressekonferenz kommen – zur jüngsten Entwicklung der Fehlzeiten. Der Blick auf unsere Analyse zeigt: Die erkrankungsbedingten Fehlzeiten liegen nach wie vor auf einem sehr hohen Niveau **(Folie 13)**. So ist jeder AOK-versicherte Beschäftigte 2024 im Durchschnitt 2,3 Mal krankheitsbedingt im Betrieb ausgefallen. Treiber sind nach wie vor die Atemwegserkrankungen: Im Jahr 2024 war mehr als jeder dritte AU-Fall (36 Prozent) auf diese Erkrankungen zurückzuführen **(Folie 14)**.

Ein weiterer wichtiger Einflussfaktor für die höhere Anzahl beruflicher Fehltage ist mit hoher Wahrscheinlichkeit die Einführung der elektronischen Krankmeldung. Seit dem Jahr 2022 sind die Ärzte verpflichtet die Krankmeldungen elektronisch an die Krankenkassen zu übermitteln **(Folie 15)**. Dies dürfte zu einer vollständigeren Erfassung der AU-Bescheinigungen beigetragen haben. Denn es ist zu vermuten, dass vor Einführung der eAU nicht alle Versicherten ihre Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen bei ihren Krankenkassen eingereicht haben - vor allem, wenn es um eher kürzere Erkrankungen ging.

Auch im Monatsverlauf der Jahre 2024 und 2025 wird der bestimmende Einfluss der Atemwegserkrankungen auf die wellenförmig verlaufenden Arbeitsunfähigkeitsfälle deutlich. Sie haben zwischen September 2024 und März 2025 Höchststände erreicht (**Folie 16**). Hier gibt es in der Forschung Hinweise auf erhöhte virale Zirkulation und eine erhöhte Empfänglichkeit für Infektionen im Vergleich zu anderen Jahren, was unter anderem mit der COVID-19-Pandemie in Zusammenhang gebracht beziehungsweise als deren „Nachwirkung“ betrachtet wird. Gleichzeitig gab es auch in den zurückliegenden Jahren immer wieder starke Erkältungswellen. Auch COVID-19-Fälle wurden und sind nach wie vor zu verzeichnen.

Für den Missbrauch der neu eingeführten telefonischen Krankmeldungen als Ursache für die hohen Krankenstände sehen wir dagegen, wie eben schon von Frau Reimann ausgeführt, keine Evidenz. Dies macht auch eine Analyse des WIdO deutlich: Einerseits waren 2024 insgesamt 26,4 Millionen atemwegsbedingte AU-Fälle unter den AOK-versicherten Beschäftigten zu verzeichnen. Andererseits sind von den niedergelassenen Ärztinnen und Ärzten nur in 145.000 Fällen telefonische Krankschreibungen abgerechnet worden. Das bedeutet, dass 2024 rein rechnerisch 1,5 Prozent aller Arbeitsunfähigkeitsfälle wegen Atemwegserkrankungen telefonisch veranlasst worden sind. Dieser geringe Anteil kann den starken Anstieg der AU-Fälle nicht erklären.

Psychische Erkrankungen zwar selten, aber mit langen Ausfallzeiten verbunden

Atemwegserkrankungen kamen 2024 wie in den Vorjahren häufig vor, aber die Krankschreibungen aufgrund dieser Erkrankungen dauerten im Durchschnitt nur 5,9 Tage. Dagegen fehlten Beschäftigte mit psychischen Erkrankungen durchschnittlich 28,5 Tage pro Erkrankungsfall (**Folie 17**). Die langen Fehlzeiten aufgrund psychischer Erkrankungen sind ebenfalls ein langfristiger Treiber für die Gesamt-Krankenstände. So sind in den letzten zehn Jahren die Ausfalltage wegen psychischer Erkrankungen um 43 Prozent gestiegen (**Folie 18**).

Arbeitsbezogene Belastungen: Deutliche Entspannung der Lage nach Ende der Pandemie

Dass die Pandemie das Wohlbefinden der Erwerbstätigen belastet hat, zeigt sich im Vergleich aktueller Befragungsergebnisse aus dem Frühjahr 2025 mit repräsentativen Befragungen kurz vor Beginn der Pandemie im Februar und März 2020. Eine Langzeit-Auswertung zu den arbeitsbezogenen Belastungen zeigt in vielen Bereichen eine deutliche Entspannung. Nachdem sich in den Pandemie-Jahren ab 2021 deutlich höhere Werte insbesondere bei den psychischen Belastungen gezeigt hatten, liegen die Werte für Themen wie Erschöpfung, Wut und Niedergeschlagenheit jetzt wieder auf dem Niveau wie vor der Pandemie (**Folie 19**).

Bei den sogenannten „kognitiven Irritationen“ kann ebenfalls ein positiver Trend berichtet werden (**Folie 20**). So ist der Anteil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, denen es nach eigenen Angaben schwerfällt, nach der Arbeit abzuschalten, im Jahr 2025 mit knapp 18 Prozent deutlich niedriger als

im Jahr 2022 mit 31 Prozent. Auch der Anteil derer, die außerhalb der Arbeitszeit an Schwierigkeiten bei der Arbeit denken, ist gesunken – von 40 Prozent im Jahr 2022 auf 25 Prozent in diesem Jahr.

Beschäftigte beteiligen und gesund erhalten

Damit komme ich zu meinem Fazit: Unsere Befragungsergebnisse zeigen, dass das Thema KI in der Arbeitswelt angekommen ist. Doch welchen Chancen und Risiken dies mit sich bringt und welchen Einfluss die KI auf die Gesundheit der Beschäftigten haben wird, kann noch nicht abschließend beurteilt werden. Bereits heute berichten Beschäftigte von hohen gesundheitlichen Belastungen und insbesondere die Fehlzeiten wegen psychischer Erkrankungen steigen seit Jahren. Die rasante Transformation mit dem zunehmenden Einsatz von KI bietet große Chancen für Unternehmen – gerade auch angesichts des Fachkräftemangels. Ein Erfolgsgarant könnte darin bestehen, Beschäftigte stärker zu beteiligen: Damit können Innovationen im Unternehmen freigesetzt werden, Verunsicherungen vermieden werden und letztlich gesunde und leistungsfähige Beschäftigte dauerhaft an das Unternehmen gebunden werden. Dabei kommt den Führungskräften als Scharnier zwischen Unternehmensleitung und Beschäftigten eine zentrale Rolle zu. Worauf hierbei zu achten ist, wird Ihnen nun Rahild Neuburger berichten, die als Autorin am Fehlzeiten-Report 2025 mitgewirkt hat.

Kontakt und Information: Kai Behrens | AOK-Bundesverband | 030 346 46 2309 | presse@bv.aok.de

Künstliche Intelligenz und Gesundheit

**Pressekonferenz zum Erscheinen des Fehlzeiten-Reports 2025
am 14. Oktober 2025 in Berlin**

Helmut Schröder
WIdO-Geschäftsführer und Mitherausgeber Fehlzeiten-Report

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

KI und Gesundheit

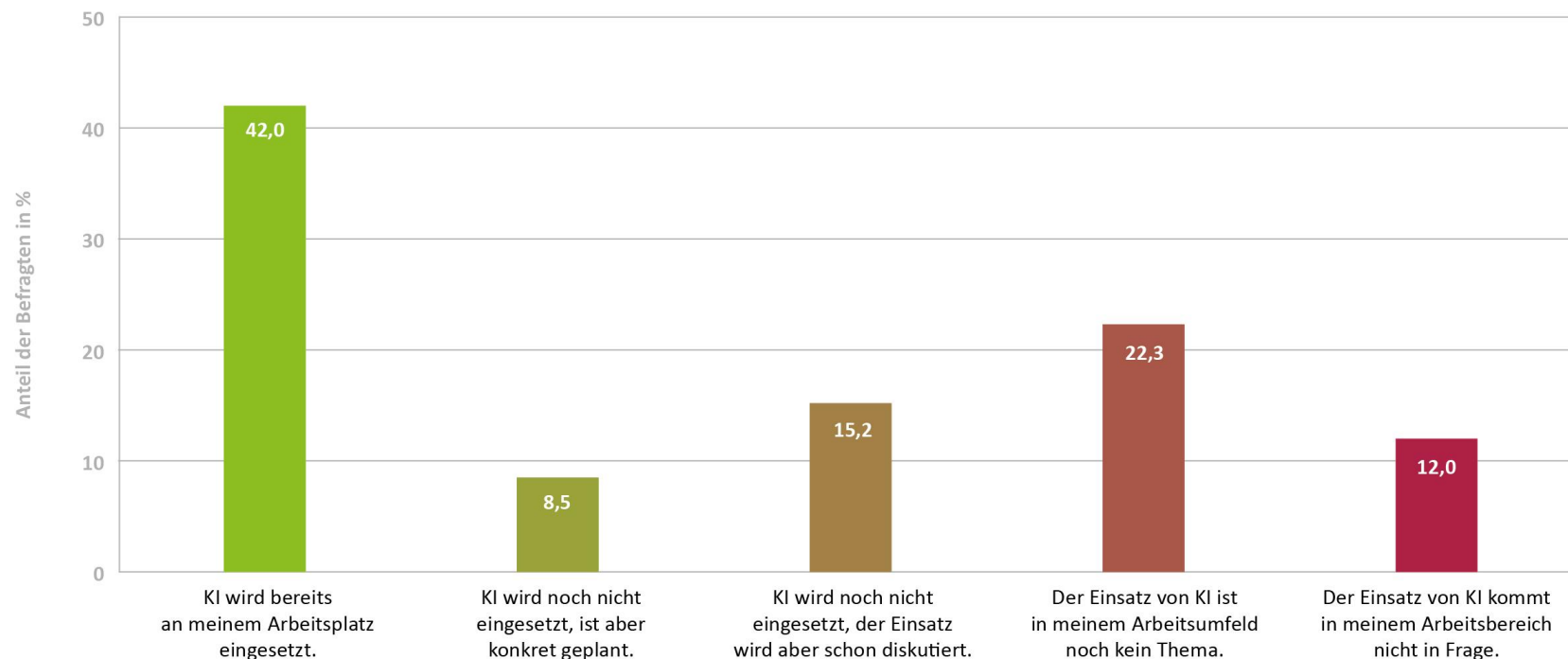


28 Beiträge

48 Expertinnen und Experten

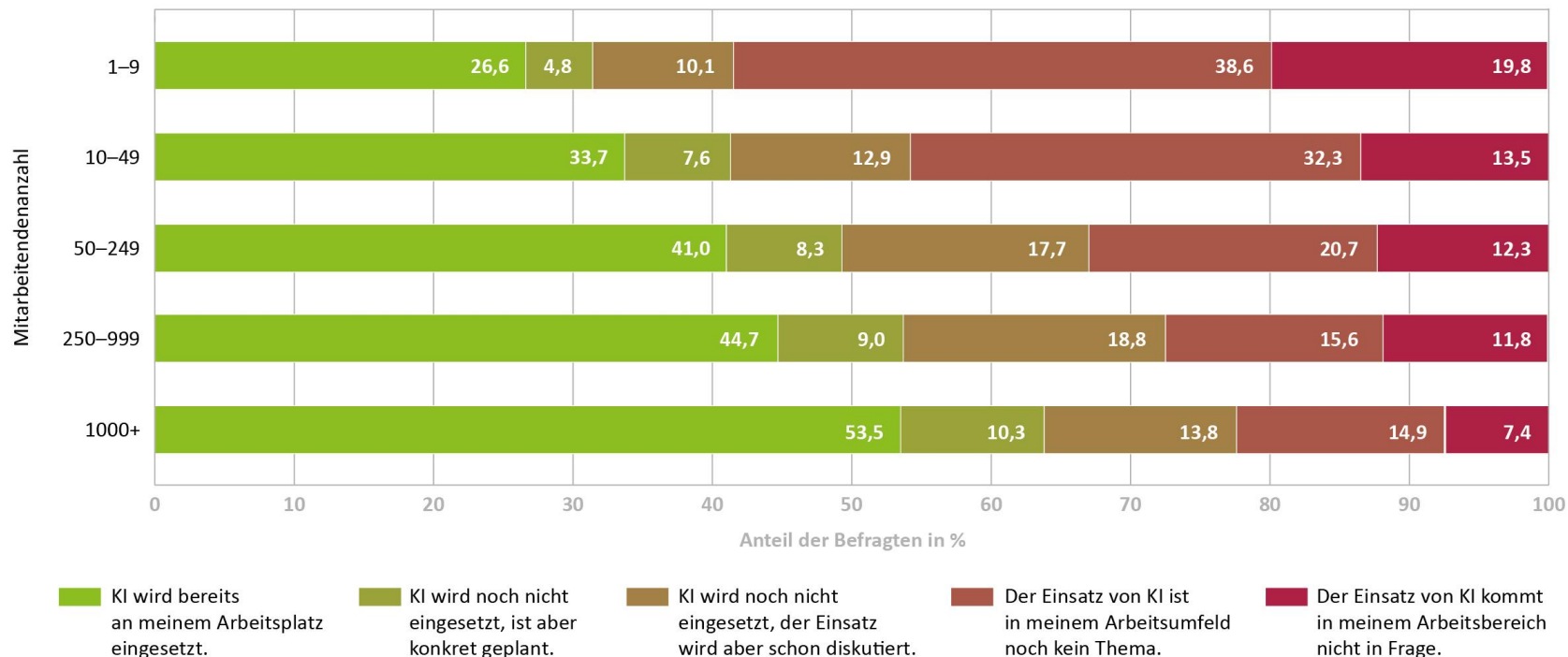
- Aktueller Wissensstand zu Chancen und Risiken beim Einsatz von KI in der Arbeitswelt mit Fokus auf Gesundheit
- Forschungsergebnisse, Methoden und Erfahrungsberichte aus der Praxis
- Daten und Analysen zu krankheitsbedingten Fehlzeiten in der deutschen Wirtschaft

KI gehört in vielen Betrieben schon zum Arbeitsalltag



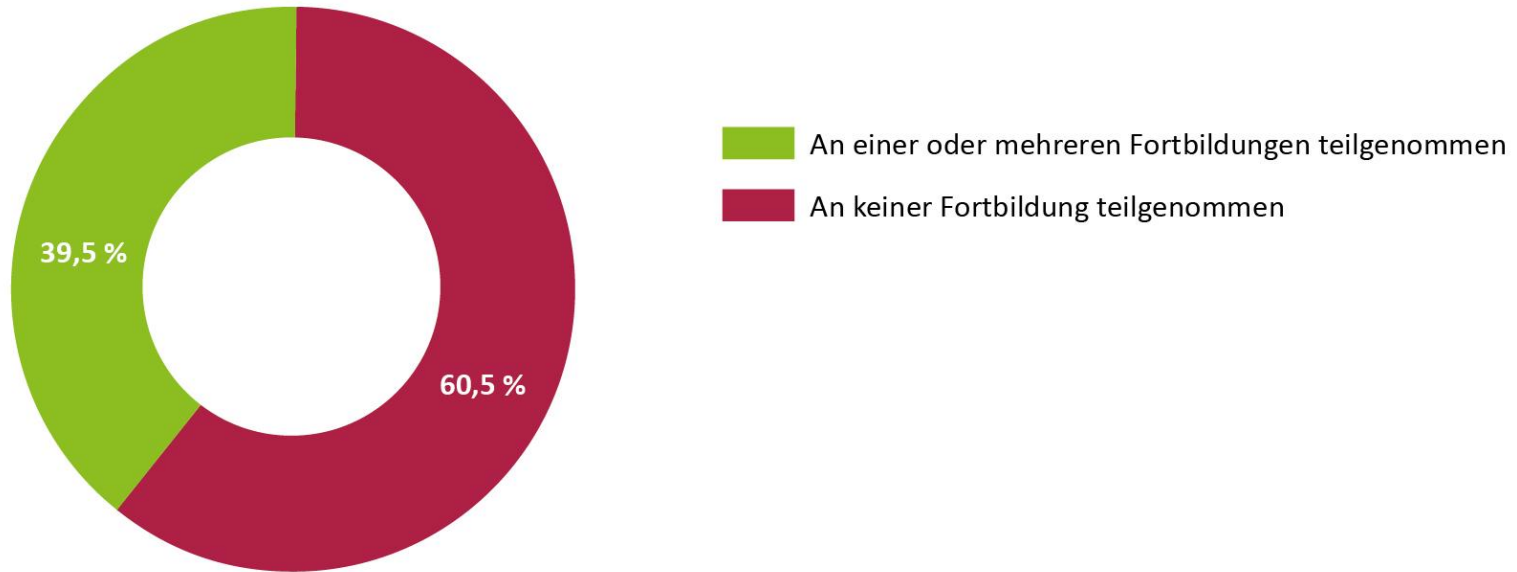
Datenbasis: Repräsentative Beschäftigtenbefragung, April 2025 (N=2.490); Quelle: Badura, Ducki, Meyer, Baumgardt, Schröder (2025): Fehlzeiten-Report 2025: KI und Gesundheit – Möglichkeiten nutzen, Risiken bewältigen, Orientierung geben; Frage: „KI sehen manche als ein Thema für die ferne Zukunft, manche Anwendungen finden sich aber auch schon heute in Unternehmen. Wie sieht es aktuell mit einem KI-Einsatz in ihrer Organisation aus?“ “

KI-Einsatz bei größeren Unternehmen stärker ausgeprägt



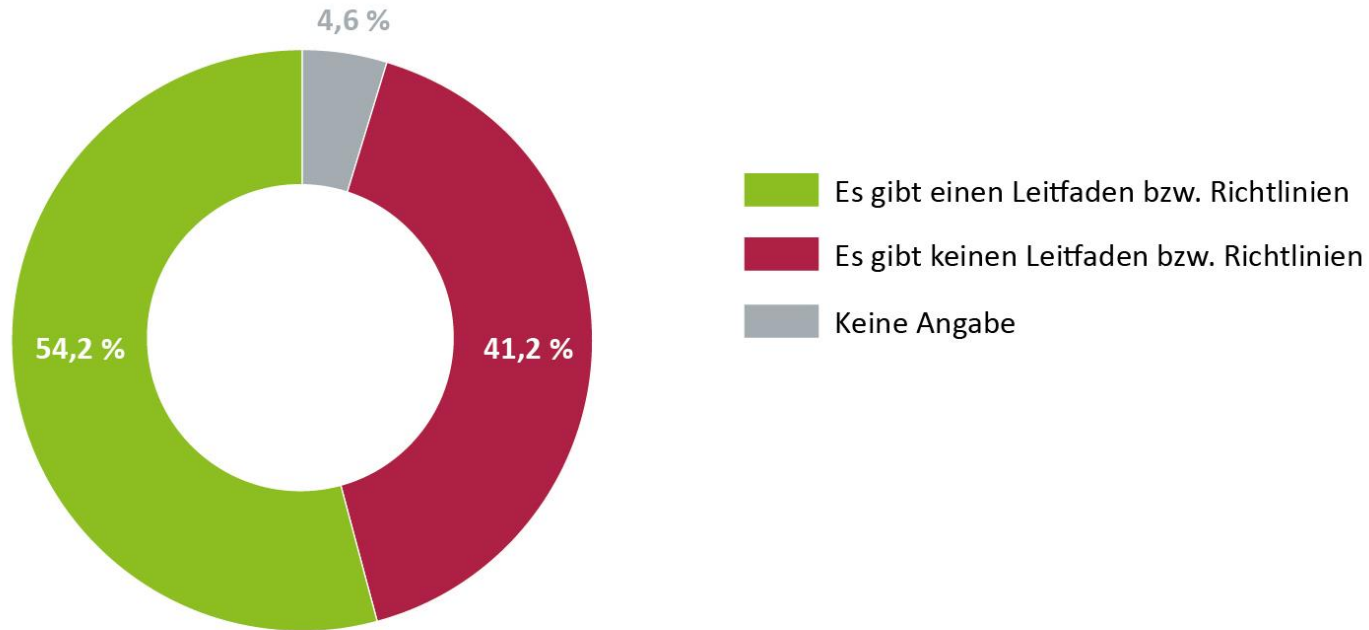
Datenbasis: Repräsentative Beschäftigtenbefragung, April 2025 (N=2.490); Quelle: Badura, Ducki, Meyer, Baumgardt, Schröder (2025): Fehlzeiten-Report 2025: KI und Gesundheit – Möglichkeiten nutzen, Risiken bewältigen, Orientierung geben; Frage: „KI sehen manche als ein Thema für die ferne Zukunft, manche Anwendungen finden sich aber auch schon heute in Unternehmen. Wie sieht es aktuell mit einem KI-Einsatz in ihrer Organisation aus?“

Luft nach oben bei Teilnahme an KI-Fortbildung – bei Einsatz von KI



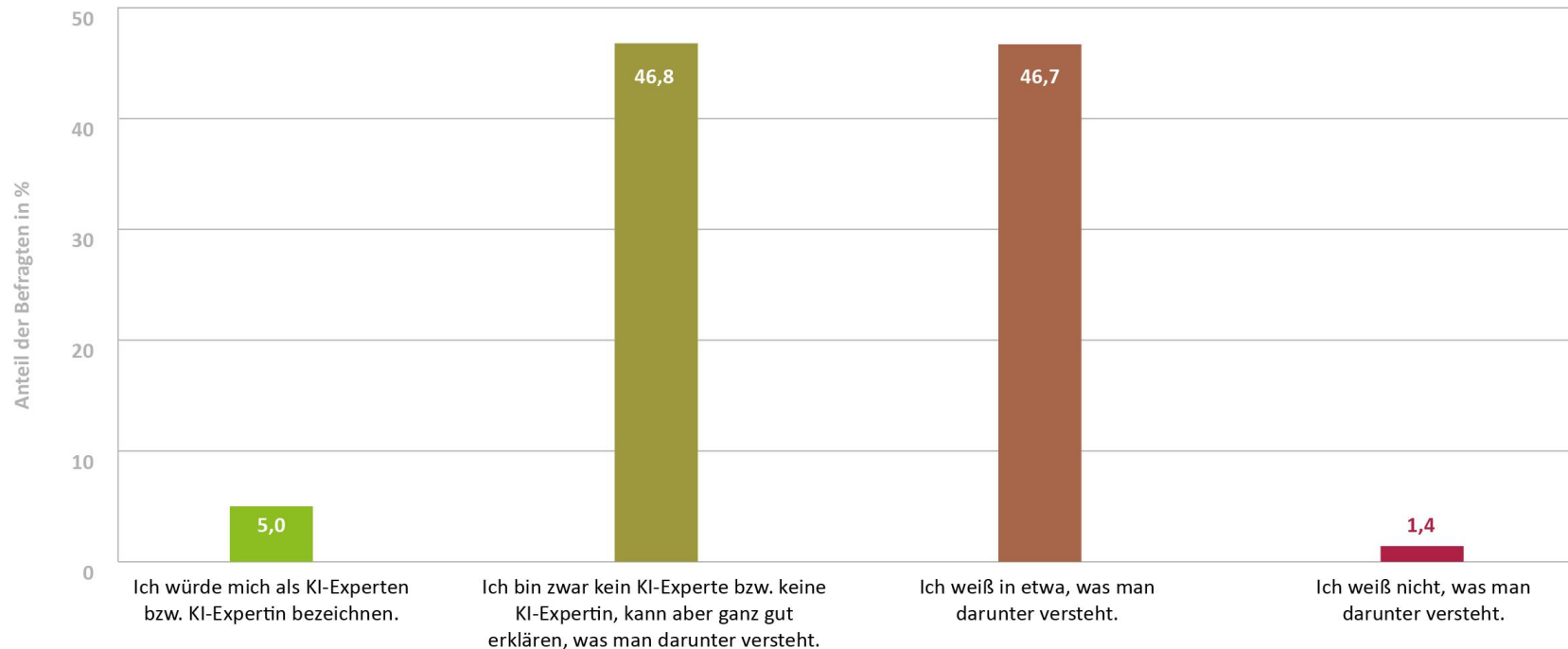
Datenbasis: Repräsentative Beschäftigtenbefragung, April 2025 (N=2.490); Quelle: Badura, Ducki, Meyer, Baumgardt, Schröder (2025): Fehlzeiten-Report 2025: KI und Gesundheit – Möglichkeiten nutzen, Risiken bewältigen, Orientierung geben; Frage: „Haben Sie in ihrer Organisation eine oder mehrere Fortbildungen zu Künstlicher Intelligenz absolviert?“

Jeder Zweite wird durch KI-Leitfaden unterstützt – bei Einsatz von KI



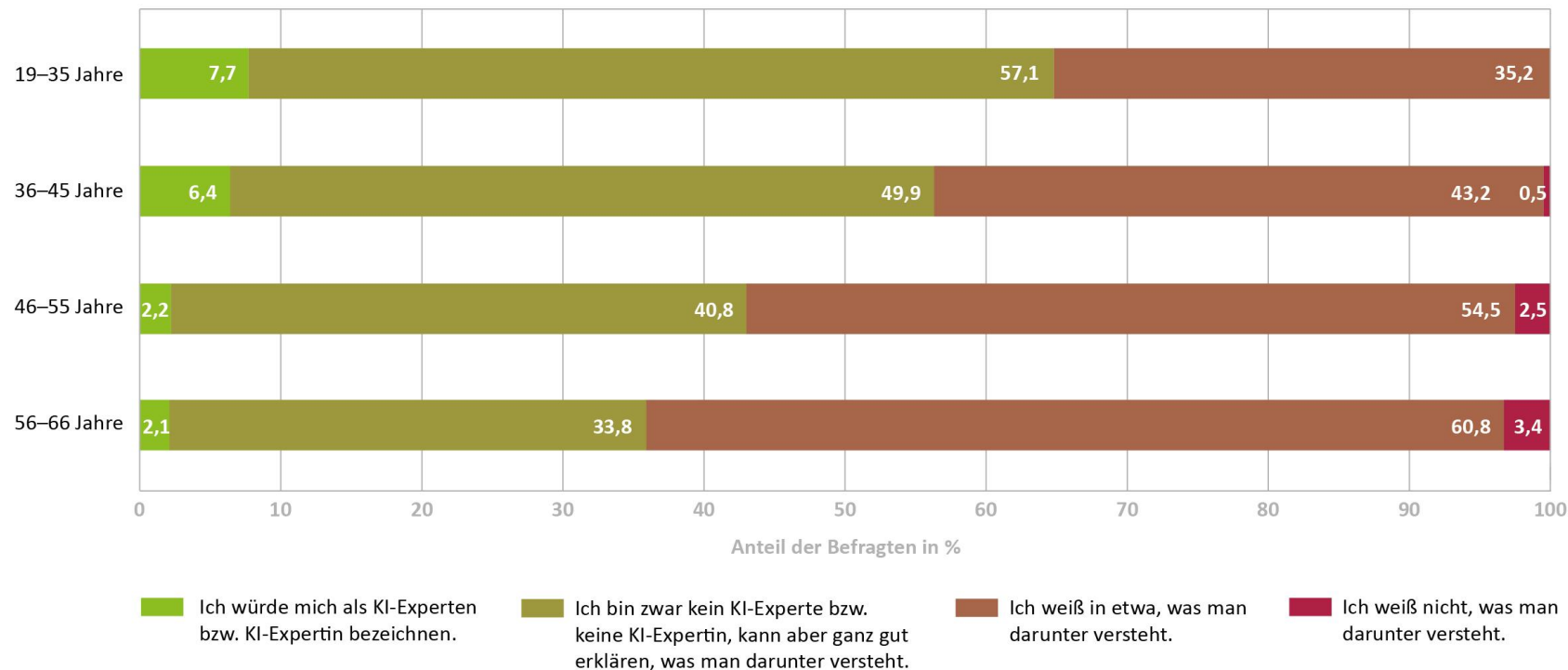
Datenbasis: Repräsentative Beschäftigtenbefragung, April 2025 (N=2.490); Quelle: Badura, Ducki, Meyer, Baumgardt, Schröder (2025): Fehlzeiten-Report 2025: KI und Gesundheit – Möglichkeiten nutzen, Risiken bewältigen, Orientierung geben; Frage: „Gibt es in Ihrer Organisation einen Leitfaden oder Richtlinien für eine verantwortungsvolle Nutzung von KI im Arbeitsalltag?“

KI-Kenntnisse: Nur 5 Prozent bezeichnen sich als Experten



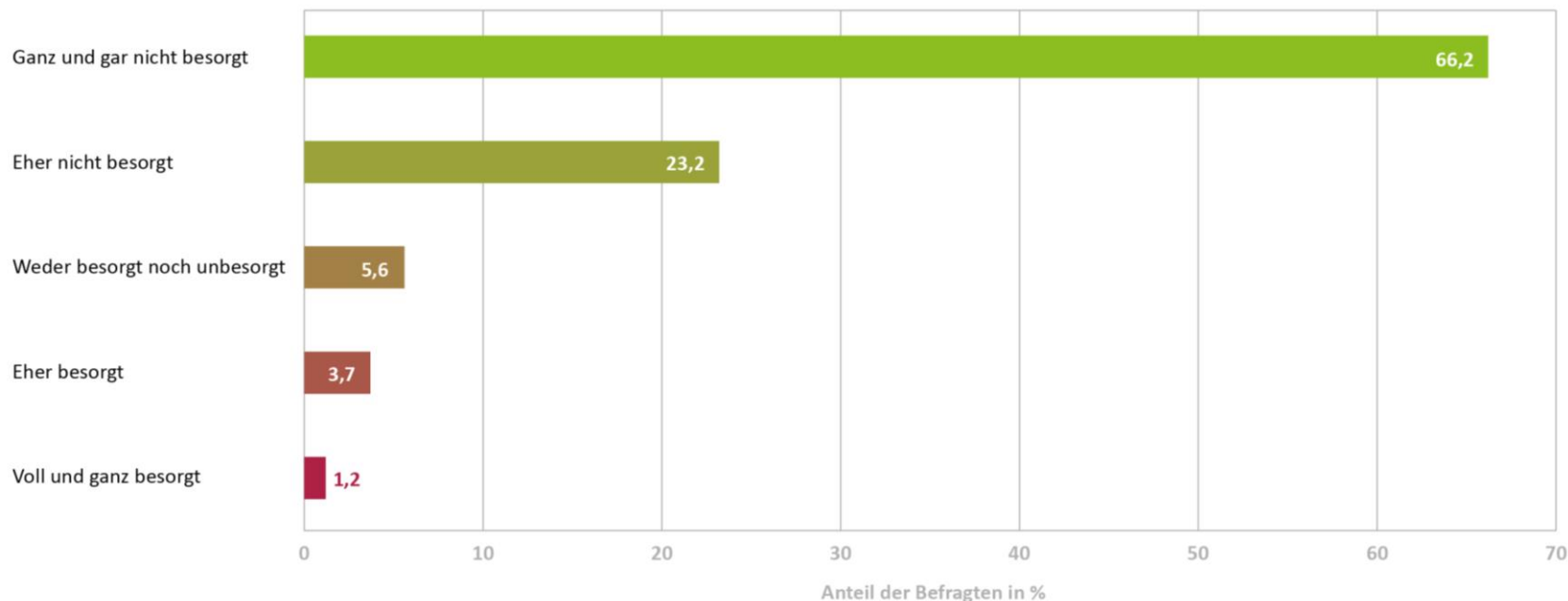
Datenbasis: Repräsentative Beschäftigtenbefragung, April 2025 (N=2.490); Quelle: Badura, Ducki, Meyer, Baumgardt, Schröder (2025): Fehlzeiten-Report 2025: KI und Gesundheit – Möglichkeiten nutzen, Risiken bewältigen, Orientierung geben; Frage: „Sagen Sie mir bitte, welche der folgenden Aussagen auf Sie zutrifft, wenn es um Künstliche Intelligenz geht?“

KI-Expertise bei jüngeren Beschäftigten größer



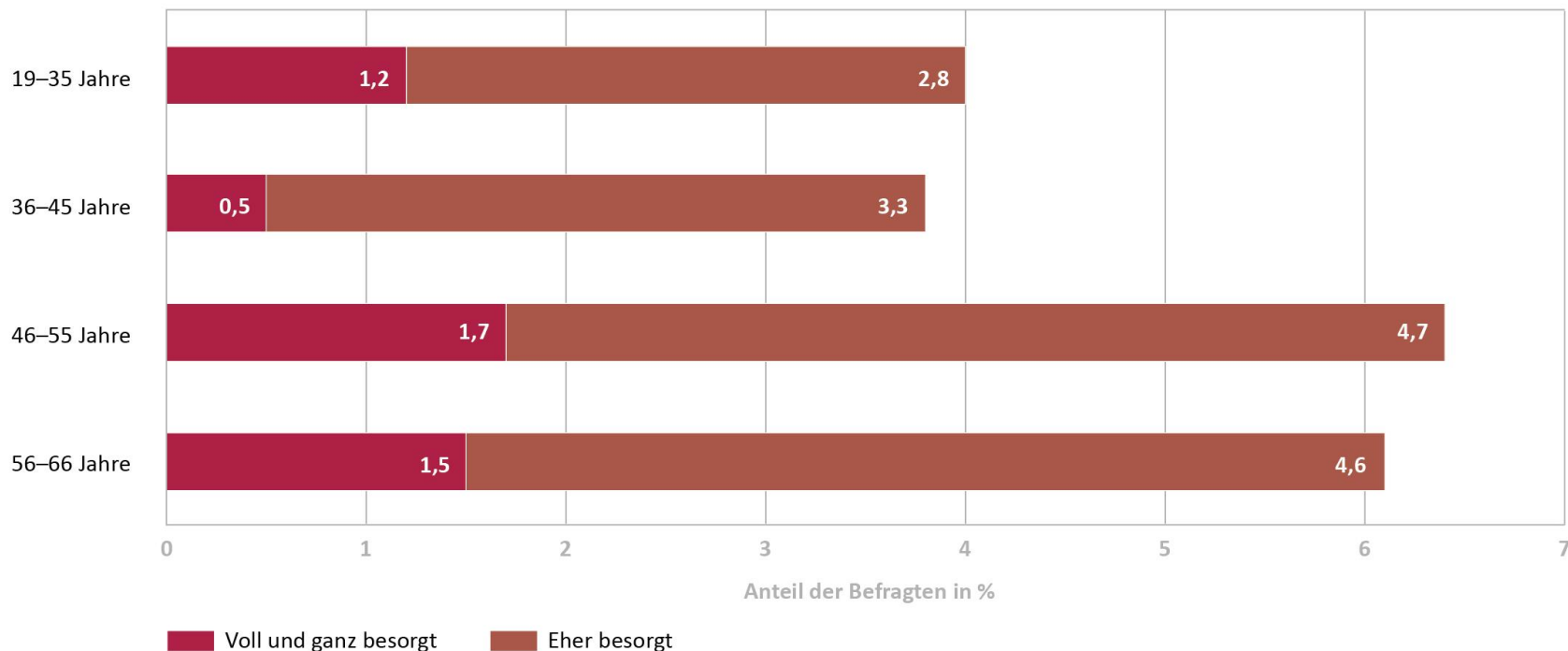
Datenbasis: Repräsentative Beschäftigtenbefragung, April 2025 (N=2.490); Quelle: Badura, Ducki, Meyer, Baumgardt, Schröder (2025): Fehlzeiten-Report 2025: KI und Gesundheit – Möglichkeiten nutzen, Risiken bewältigen, Orientierung geben; Frage: „Sagen Sie mir bitte, welche der folgenden Aussagen auf Sie zutrifft, wenn es um Künstliche Intelligenz geht?“

Verlust des Arbeitsplatzes durch KI: Aktuell wenig Besorgnis



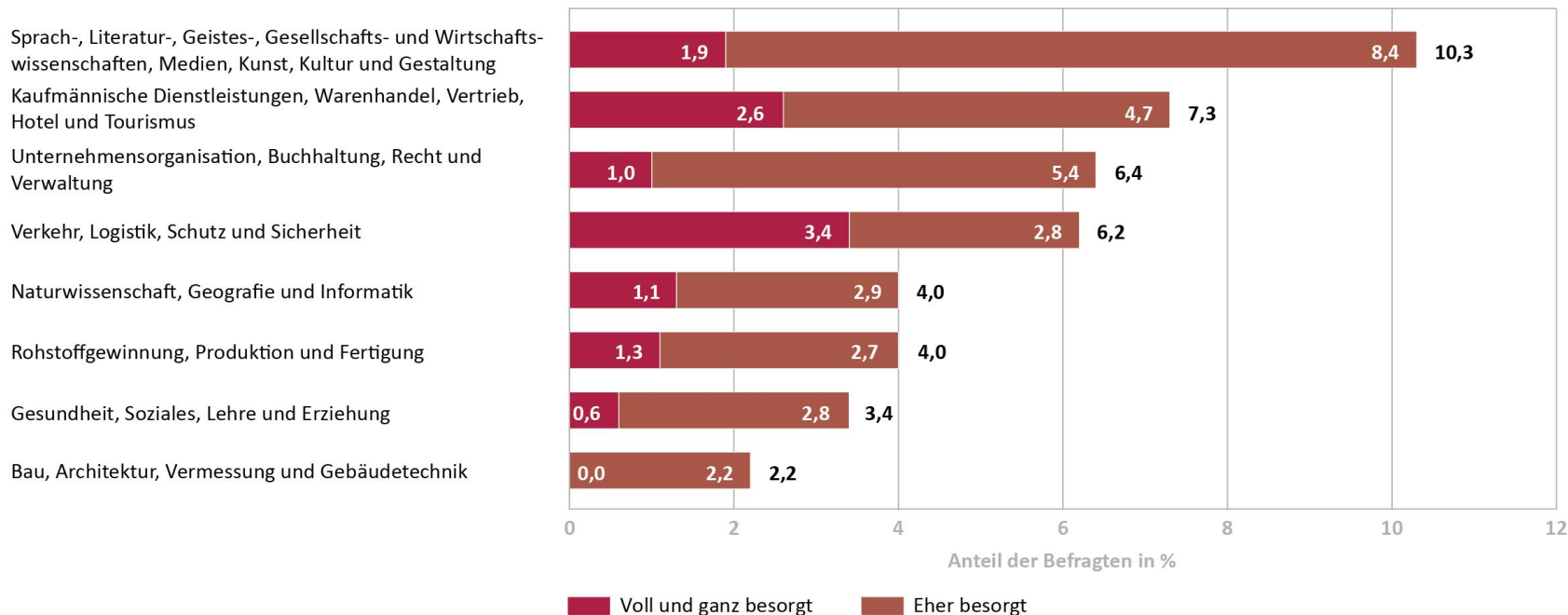
Datenbasis: Repräsentative Beschäftigtenbefragung, April 2025 (N=2.490); Quelle: Badura, Ducki, Meyer, Baumgardt, Schröder (2025): Fehlzeiten-Report 2025: KI und Gesundheit – Möglichkeiten nutzen, Risiken bewältigen, Orientierung geben; Frage: „Wie besorgt sind Sie darüber, dass KI-Tools in den nächsten 5 Jahren Ihren derzeitigen Arbeitsplatz ersetzen könnten?“

Arbeitsplatzbesorgnis wegen KI bei älteren Beschäftigten größer



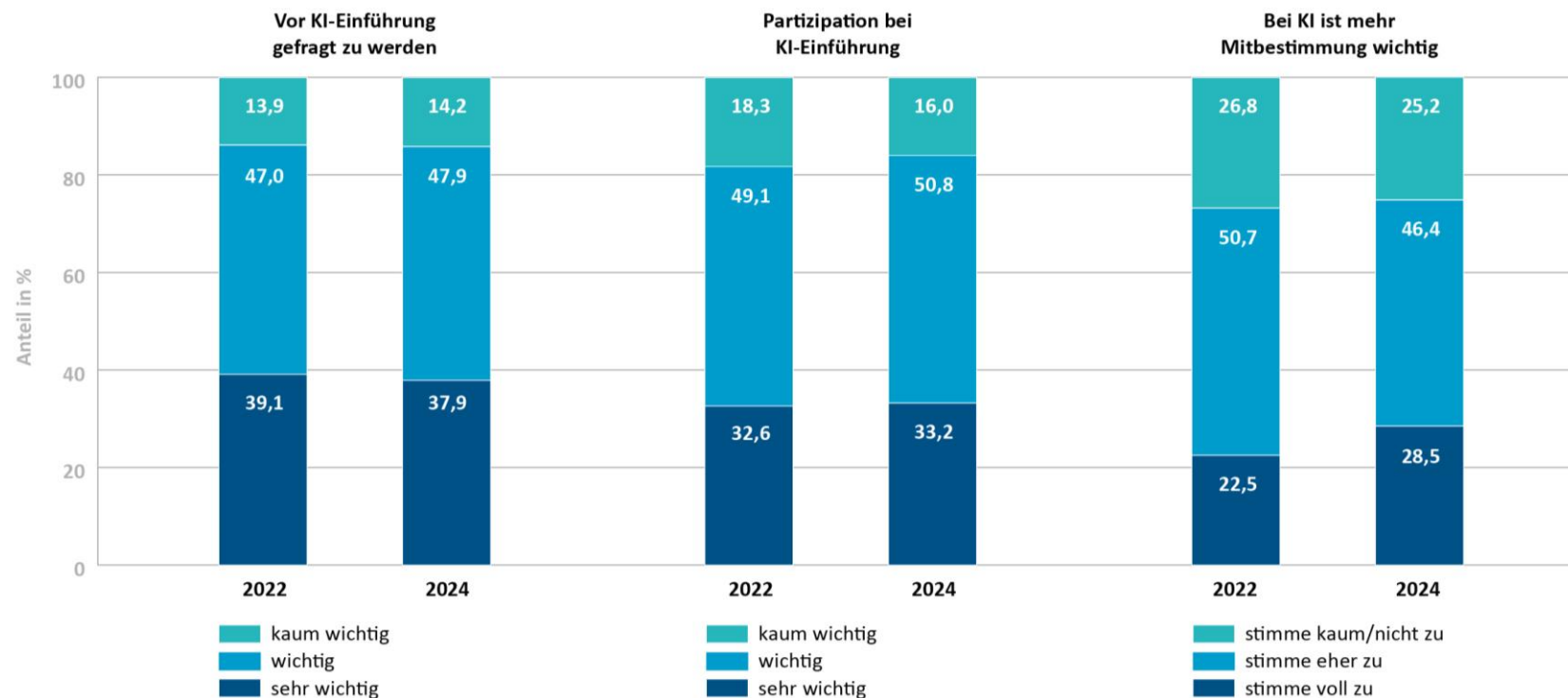
Datenbasis: Repräsentative Beschäftigtenbefragung, April 2025 (N=2.490); Quelle: Badura, Ducki, Meyer, Baumgardt, Schröder (2025): Fehlzeiten-Report 2025: KI und Gesundheit – Möglichkeiten nutzen, Risiken bewältigen, Orientierung geben; Frage: „Wie besorgt sind Sie darüber, dass KI-Tools in den nächsten 5 Jahren Ihren derzeitigen Arbeitsplatz ersetzen könnten?“

Arbeitsplatzbesorgnis wegen KI in der Wissenschaft am höchsten



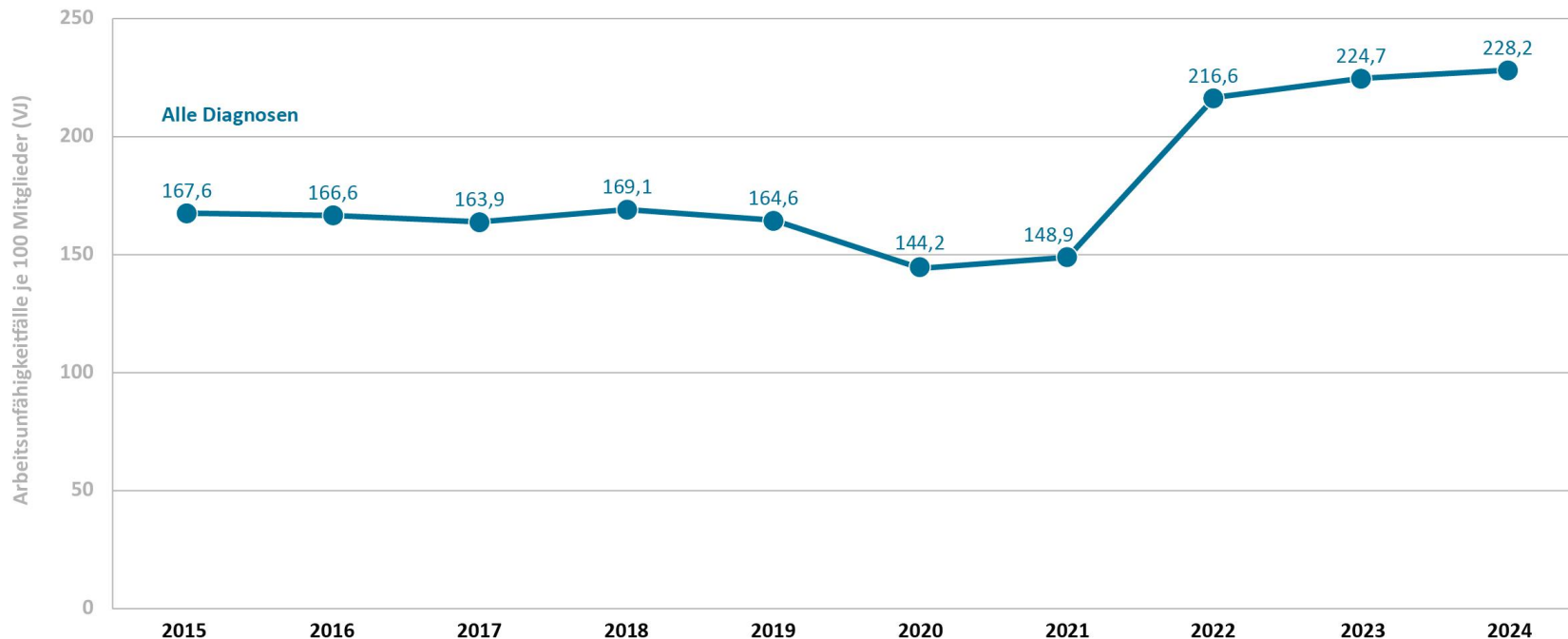
Datenbasis: Repräsentative Beschäftigtenbefragung, April 2025 (N=2.490); Quelle: Badura, Ducki, Meyer, Baumgardt, Schröder (2025): Fehlzeiten-Report 2025: KI und Gesundheit – Möglichkeiten nutzen, Risiken bewältigen, Orientierung geben; Frage: „Wie besorgt sind Sie darüber, dass KI-Tools in den nächsten 5 Jahren Ihren derzeitigen Arbeitsplatz ersetzen könnten?“

Beschäftigte wollen bei KI-Einführung mitwirken



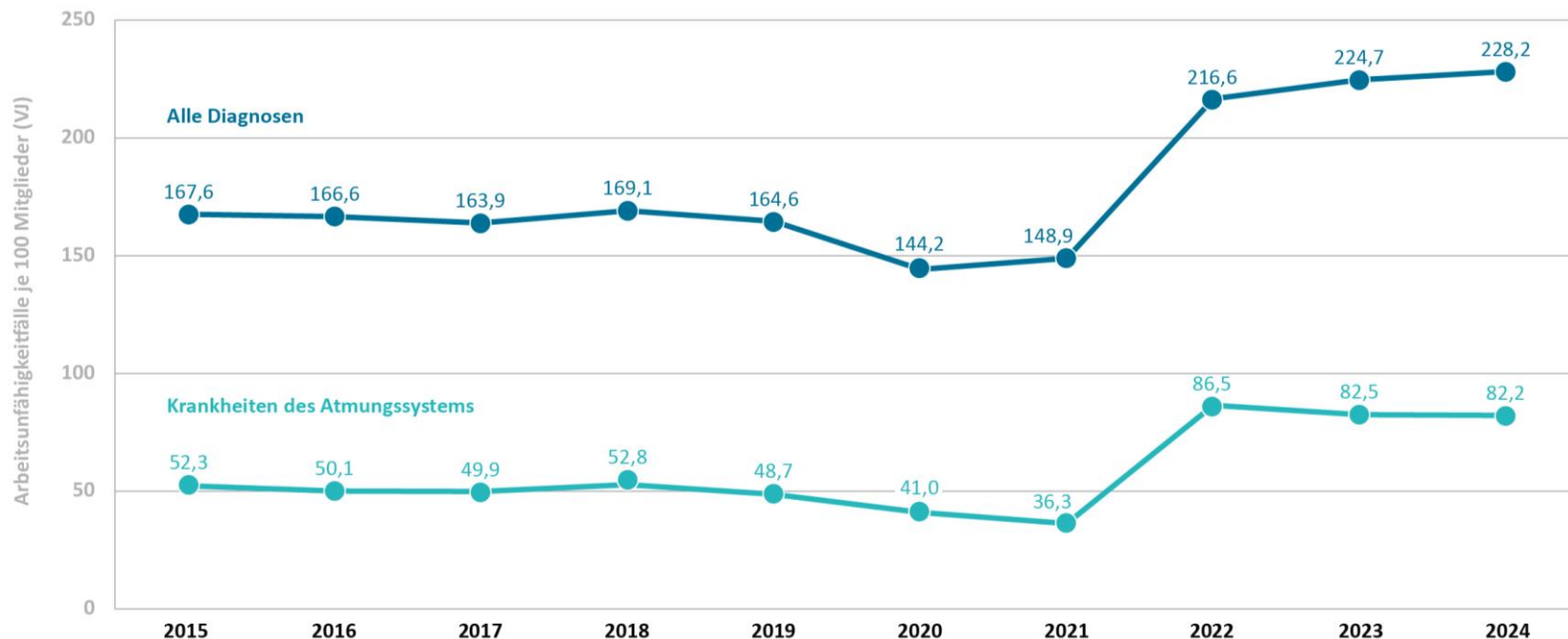
Quelle: Pfeiffer (2025): Einführung von KI: Anforderungen an den Transformationsprozess und an KI am Arbeitsplatz aus Sicht der Beschäftigten, in: Badura, Ducki, Meyer, Baumgardt, Schröder (2025): Fehlzeiten-Report 2025: KI und Gesundheit – Möglichkeiten nutzen, Risiken bewältigen, Orientierung geben

Krankheitsbedingte Fehlzeiten weiterhin hoch



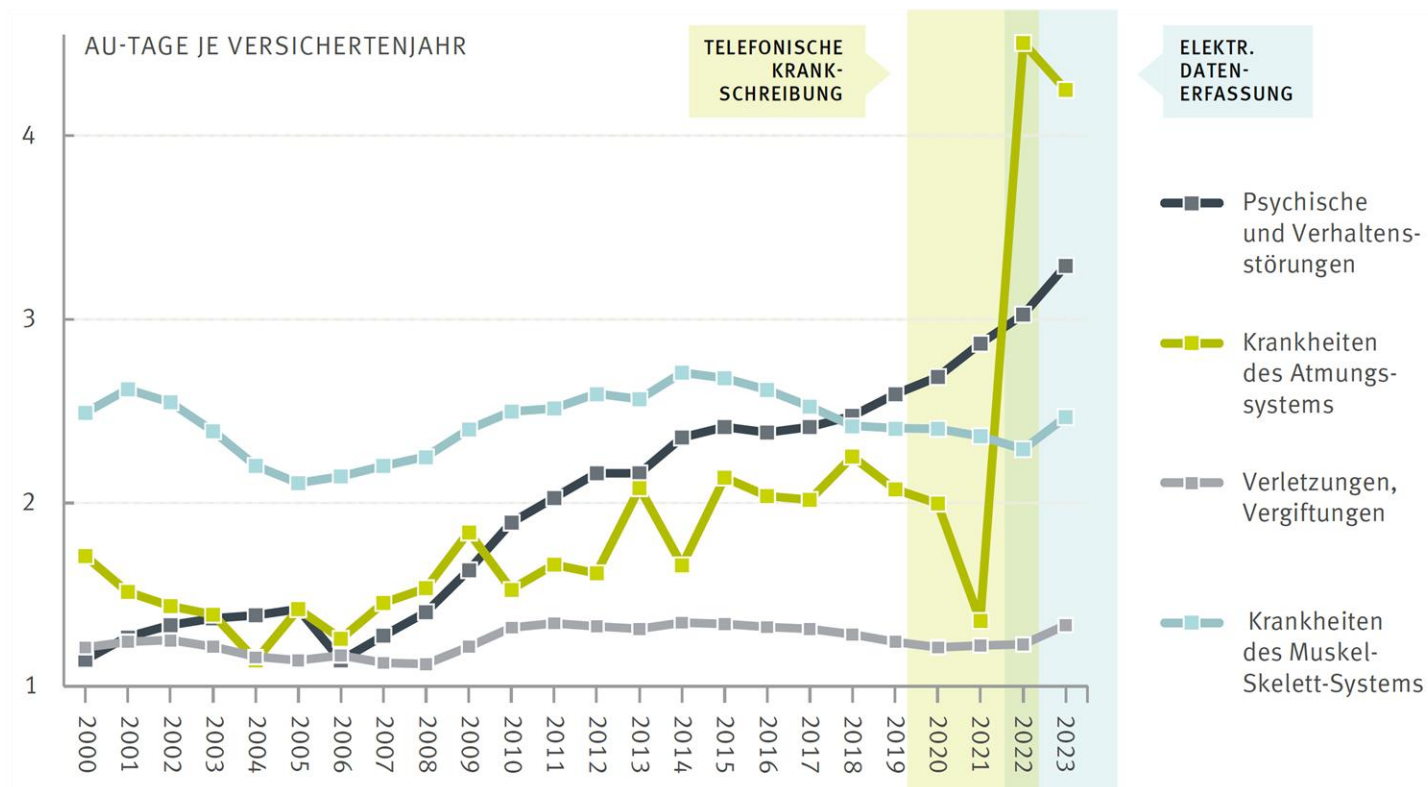
Datenbasis: Krankheitsbedingte Fehlzeiten AOK-versicherter Beschäftigten 2015 bis 2024; Quelle: Badura, Ducki, Meyer, Baumgardt, Schröder (2025): Fehlzeiten-Report 2025: KI und Gesundheit – Möglichkeiten nutzen, Risiken bewältigen, Orientierung geben

Atemwegserkrankungen maßgeblicher kurzfristiger Treiber



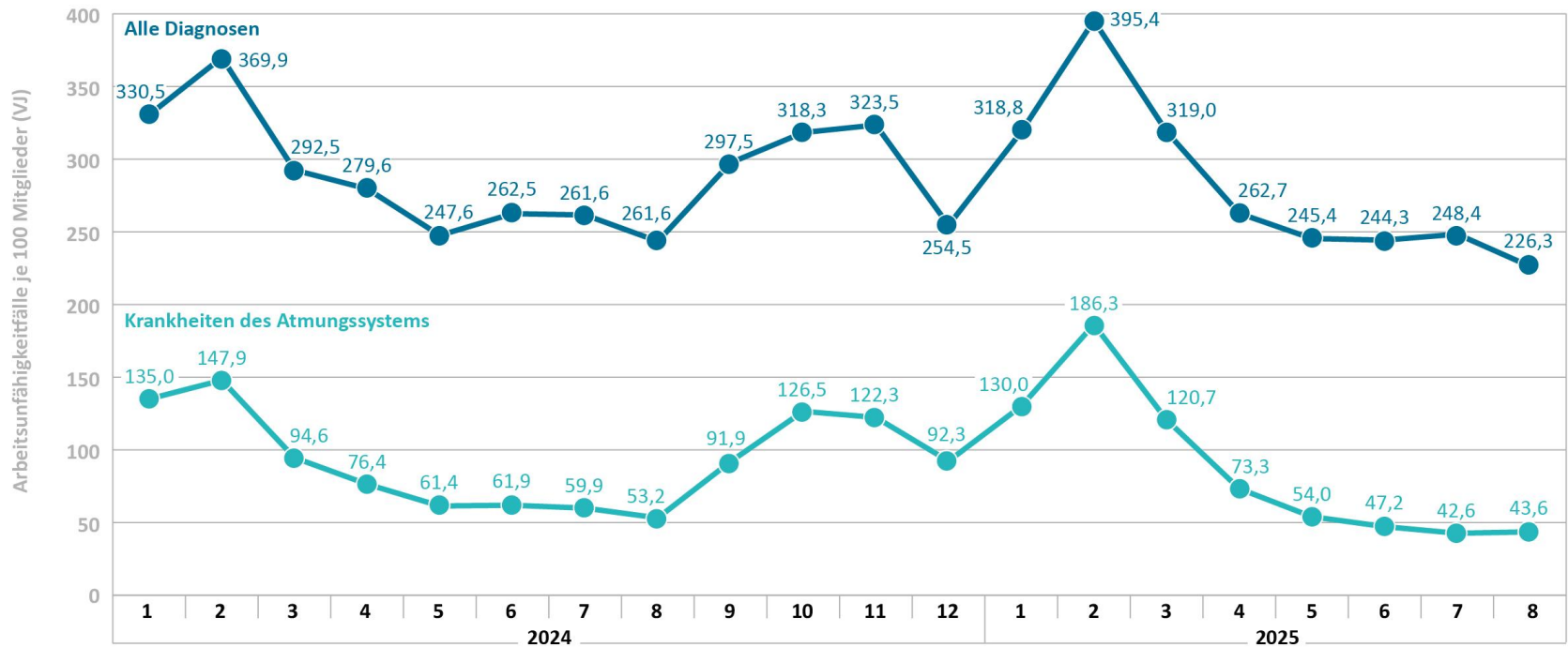
Datenbasis: Krankheitsbedingte Fehlzeiten AOK-versicherter Beschäftigten 2015 bis 2024; Quelle: Badura, Ducki, Meyer, Baumgardt, Schröder (2025): Fehlzeiten-Report 2025: KI und Gesundheit – Möglichkeiten nutzen, Risiken bewältigen, Orientierung geben

Relative Veränderungen der Fehlzeiten-Diagnosehauptgruppen



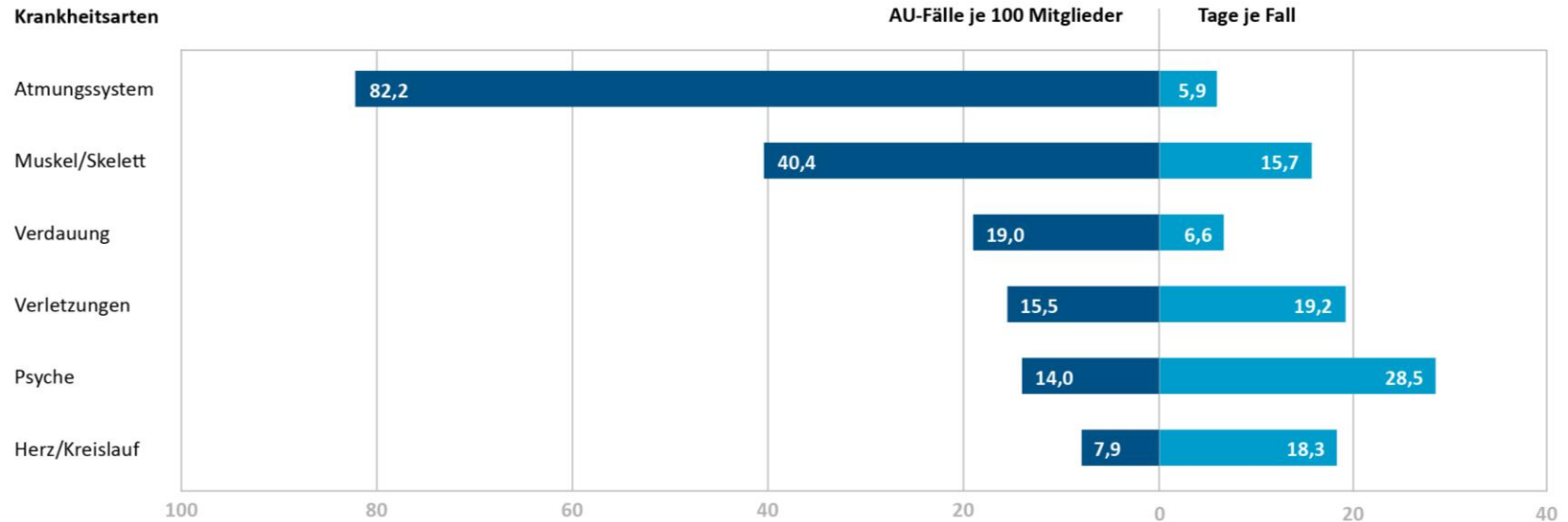
Quelle: Ziebarth N., Pichler S. (2025): Einordnung des deutlichen Anstiegs der krankheitsbedingten Fehlzeiten seit 2022. ZEW policy brief 18 2025

Atemwegserkrankungen auch 2025 Treiber



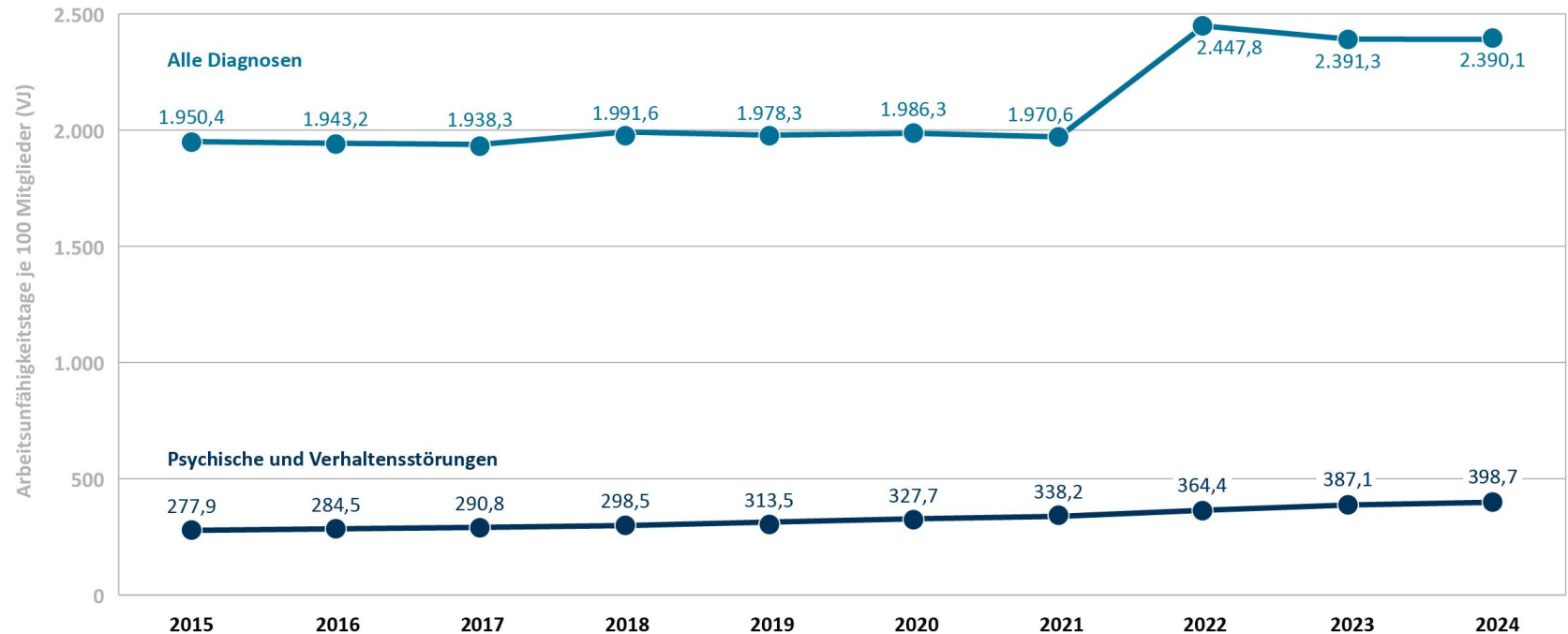
Datenbasis: Krankheitsbedingte Fehlzeiten AOK-versicherter Beschäftigten Januar 2024 bis August 2025; Quelle: Wissenschaftliches Institut der AOK (WIdO)

Erkältungen häufig und kurz – Psychische Erkrankungen langwierig



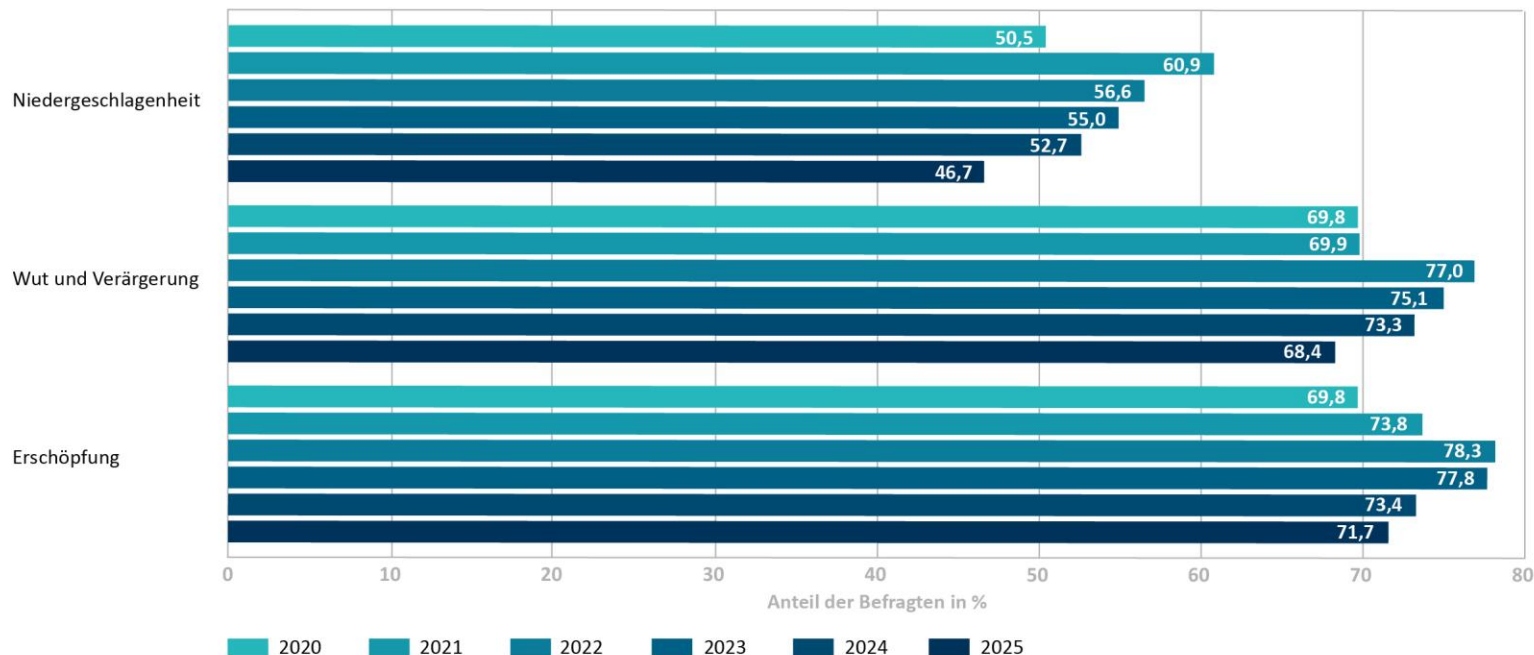
Datenbasis: Krankheitsbedingte Fehlzeiten AOK-versicherter Beschäftigten 2024; Quelle: Badura, Ducki, Meyer, Baumgardt, Schröder (2025): Fehlzeiten-Report 2025: KI und Gesundheit – Möglichkeiten nutzen, Risiken bewältigen, Orientierung geben

Psychische Erkrankungen langfristiger Treiber bei den Fehlzeiten



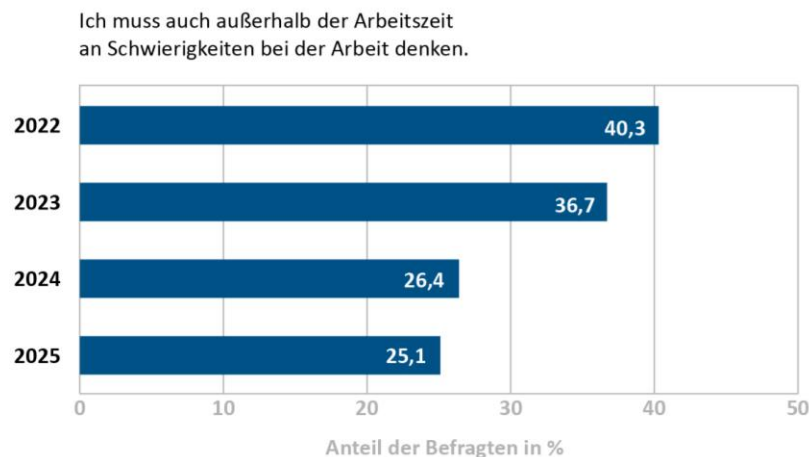
Datenbasis: Krankheitsbedingte Fehlzeiten AOK-versicherter Beschäftigten 2015 bis 2024; Quelle: Badura, Ducki, Meyer, Baumgardt, Schröder (2025): Fehlzeiten-Report 2025: KI und Gesundheit – Möglichkeiten nutzen, Risiken bewältigen, Orientierung geben

Gesundheitlichen Beschwerden gehen weiterhin zurück



Datenbasis: Repräsentative Beschäftigtenbefragung, April 2025 (N=2.490); Quelle: Badura, Ducki, Meyer, Baumgardt, Schröder (2025): Fehlzeiten-Report 2025: KI und Gesundheit – Möglichkeiten nutzen, Risiken bewältigen, Orientierung geben; Frage: „Wie stark haben Sie unter den Beschwerden, die durch die Arbeit entstanden sind, in den letzten 4 Wochen gelitten?“

Beschäftigte weniger stark von kognitiven Irritationen betroffen



Datenbasis: Repräsentative Beschäftigtenbefragung, April 2025 (N=2.490); Quelle: Badura, Ducki, Meyer, Baumgardt, Schröder (2025): Fehlzeiten-Report 2025: KI und Gesundheit – Möglichkeiten nutzen, Risiken bewältigen, Orientierung geben

Fazit zur Fehlzeiten-Entwicklung

- **Artifizielle Erhöhung der Fehlzeiten**
 - Verpflichtende Übermittlung aller elektronischen AU-Bescheinigungen seit 2022 an die Krankenkassen ermöglicht vollständigeres Bild
- **Tatsächlich höherer Krankenstand auf Grund von Atemwegserkrankungen**
 - Erkältungswellen auch in anderen Jahren
 - Erhöhte virale Zirkulation und Covid-19-Infektionen
 - Erhöhte Infektionsraten nach Ende der pandemiebedingten Schutzmaßnahmen
- **Keine Evidenz für Missbrauch telefonischer Krankmeldungen**
 - Nur 1,5 Prozent der relevanten AU-Fälle durch Telefonat ausgelöst
- **Psychische Erkrankungen nehmen weiterhin zu**

Vielen Dank für die Aufmerksamkeit

Helmut Schröder

helmut.schroeder@wido.bv.aok.de

Wissenschaftliches Institut der AOK (WIdO)

Pressekonferenz „Fehlzeiten-Report 2025“ des AOK-Bundesverbandes und des Wissenschaftlichen Instituts der AOK (WIdO)

Dienstag, 14. Oktober 2025, Berlin

Statement von Dr. Rahild Neuburger

LMU München

Es gilt das gesprochene Wort.

Sehr geehrte Damen und Herren,

KI ist nicht nur ein Werkzeug, das zur Unterstützung der Arbeitsprozesse eingesetzt wird. KI ist ein neues Element im System der Arbeit, das lernfähig ist, in natürlicher Sprache kommunizieren kann, Entscheidungen treffen und Inhalte generieren kann und kognitive Aufgaben oder Prozesse übernimmt (**Folie 2**). Die Grenzen zwischen Nutzung der KI als Werkzeug, wie wir es von anderen Werkzeugen wie den PC oder Produktionsmaschinen kennen, und Interaktion mit einem Tool sind fließend. In Folge lässt sich KI als Assistenz-, Kommunikations- und Delegationstool anwenden. Dabei geht es zukünftig nicht nur um Fragen der Aufgabenteilung zwischen Mensch und KI, sondern mehr und mehr um die Frage, wie die Verantwortung zwischen Mensch und KI verteilt wird. Gleichzeitig entsteht die Chance für die Gestaltung einer neuen Form der Co-Intelligenz.

Der umfassende Einsatz der KI in Unternehmen erhöht Produktivität und Performance (**Folie 3**). KI-Tools unterstützen kognitive und manuelle Arbeitsprozesse und verbessern die individuelle Selbstorganisation sowie die inner- und zwischenbetriebliche Zusammenarbeit. In Folge entstehen immense Effizienz- und Produktivitätseffekte für Mitarbeitende, Führungskräfte und Teams. Zudem eröffnen KI-Anwendungen Potenziale für die Weiterentwicklung oder Entstehung von Geschäftsmodellen und helfen, die Wettbewerbsstärke von Unternehmen zu erhöhen.

Oft beschränkt sich die Diskussion der Implikationen der KI auf die Produktivitäts- und Performanceeffekte. Dabei gerät mitunter in den Hintergrund, dass KI – als neuartiges Element im Arbeitssystem – die mentale und physische Gesundheit erheblich beeinflussen kann (**Folie 4**). Positive Effekte dabei sind beispielsweise gewonnene Zeitersparnisse, die Erleichterung des Arbeitsalltags, der Wegfall lästiger Routinetätigkeiten oder die Reduktion körperlich belastender Tätigkeiten, wenn Roboter für mühsame Tätigkeiten eingesetzt werden. Entstehen können aber auch Ängste, zum Beispiel vor der Substitution des eigenen Jobs durch KI oder durch Kollegen, die mit KI besser umgehen können oder Ängste vor Überforderung. Auch wahrgenommene erhöhte Anforderungen,

eine spürbare Arbeitsverdichtung, Kontrollverlust oder empfundene Entfremdung und Isolation erhöhen das Risiko mentaler Belastungen. Je leistungsfähiger zudem die KI wird, desto mehr wird das Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten in Frage gestellt. All dies hat letztlich negative Auswirkungen – in erster Linie natürlich für das Individuum selbst; aber auch für das Unternehmen, wenn die erzielbaren Effekte dadurch in Frage gestellt sind und für die Gesellschaft durch die entstehenden Kosten bei Krankmeldungen oder Burnout-Risiken.

Zur Vermeidung und Handhabung negativer Effekte ist die Rolle der Führung entscheidend (**Folie 5**). Dabei haben Führungskräfte insbesondere zwei Stellschrauben:

- Gezielter Einsatz von KI-Tools zur eigenen Unterstützung und zur Handhabung mentaler Belastungen sowie die Ermutigung der Mitarbeitenden zur Nutzung der KI.
- Ganzheitliche Gestaltung eines stärkenorientierten Einführungsprozesses der KI in Unternehmen unter Einbindung der Mitarbeitenden.

KI-Tools entlasten Führungskräfte und helfen, mentale Belastungen zu erkennen und mit ihnen umzugehen (**Folie 6**). Durch die Delegation administrativer Koordinations- und kognitiver Routineaufgaben an die KI gewinnen sie Zeit für strategisch wichtige Aufgaben auch und gerade im Bereich der Führung von Mitarbeitenden. Gleichzeitig helfen KI-Anwendungen, erste Anzeichen von Überarbeitung, Arbeitsverdichtung oder Burnout zu erkennen, unterstützen persönliche Gespräche bei der Suche nach Lösungen oder fungieren als erste Ansprechpartner bei psychischen Problemen. Denkbar sind auch der Einsatz von Chatbots zur psychosozialen Unterstützung, die KI-basierte Erstellung individueller Gesundheits- und Wellnesspläne oder auch KI-unterstützte Schulungsprogramme zur Förderung von Resilienz, Stressbewältigung oder Achtsamkeit. Führungskräfte können die KI selbst nutzen, die Mitarbeitenden zur Nutzung der KI zur Erleichterung der Arbeitsbelastung ermutigen und die Potenziale der KI für das Erkennen und den Umgang mit mentalen Problemen nutzen. Die entsprechenden Regularien sind dabei zu beachten.

Eine ganzheitliche, stärkenorientierte Einführung der KI in Unternehmen bezieht Mitarbeitende von Anfang an mit ein (**Folie 7**). Sie umfasst neben den übergreifenden Fragen wie KI-Strategie sowie der Definition geeigneter Use-Cases insbesondere Transparenz über die Stärken und Schwächen der KI sowie die Einsatzmöglichkeiten, die Einbindung der Mitarbeitenden als Wissensträger insbesondere bezüglich der Use-Cases, die Gestaltung der Prozesse bezüglich Arbeits- und Verantwortungsteilung sowie Befähigung und Kompetenzaufbau. Die Gestaltung der Prozesse und Arbeitsteilung sollte dabei unter Berücksichtigung der jeweiligen Stärken erfolgen. Bei der Beherrschung der Datenkomplexität liegt zweifelsohne die Stärke bei der KI, während die Erfassung und Beherrschung des jeweiligen Kontextes als wesentliche Stärke des Menschen gilt.

Ziel ist, bei Einführung und Weiterentwicklung die Implikationen der KI auf die mentale und physische Gesundheit einzubeziehen (**Folie 8**). KI ist ein neues System der Arbeit, das die Arbeitsteilung zwischen Mensch und Maschine grundlegend ändert. Dabei – und auch das ist ein wesentlicher Unterschied zu anderen Technologien – entwickelt sich die KI kontinuierlich weiter. In Folge ist die Gestaltung der Arbeits- und Verantwortungsteilung in Unternehmen ein kontinuierlicher Prozess, der ständig Anpassungen erforderlich macht. Umso wichtiger ist es, dabei nicht nur die Produktivitäts- und Performance-Effekte zu betrachten, sondern immer auch die Implikationen auf die mentale und physische Gesundheit.

Kontakt und Information: Kai Behrens | AOK-Bundesverband | 030 346 46 2309 | presse@bv.aok.de



Pressekonferenz zum Fehlzeiten-Report 2025

AOK-Bundesverband, Berlin

Dr. Rahild Neuburger
14. Oktober 2025



KI ist ein neues Element in der Arbeitswelt.

- KI als ein **neues Element** in der Arbeit
 - ist **lernfähig**
 - kann in **natürlicher Sprache kommunizieren** und **Dialoge** führen
 - trifft Entscheidungen **und generiert Inhalte**
 - **übernimmt kognitive Aufgaben**



Grenzen zwischen **Nutzung und Interaktion** sind fließend



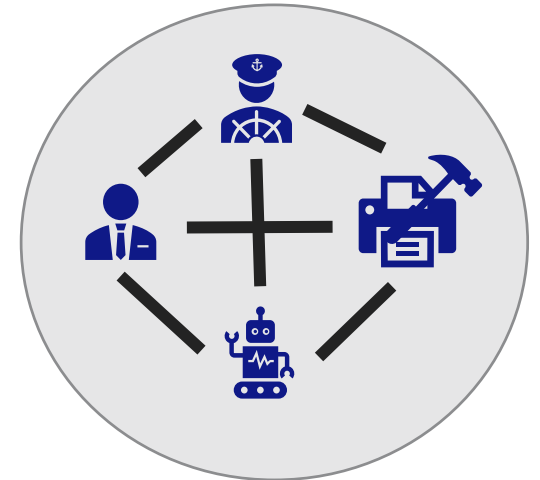
KI als **Assistenz-, Kommunikations- und Delegationstool**



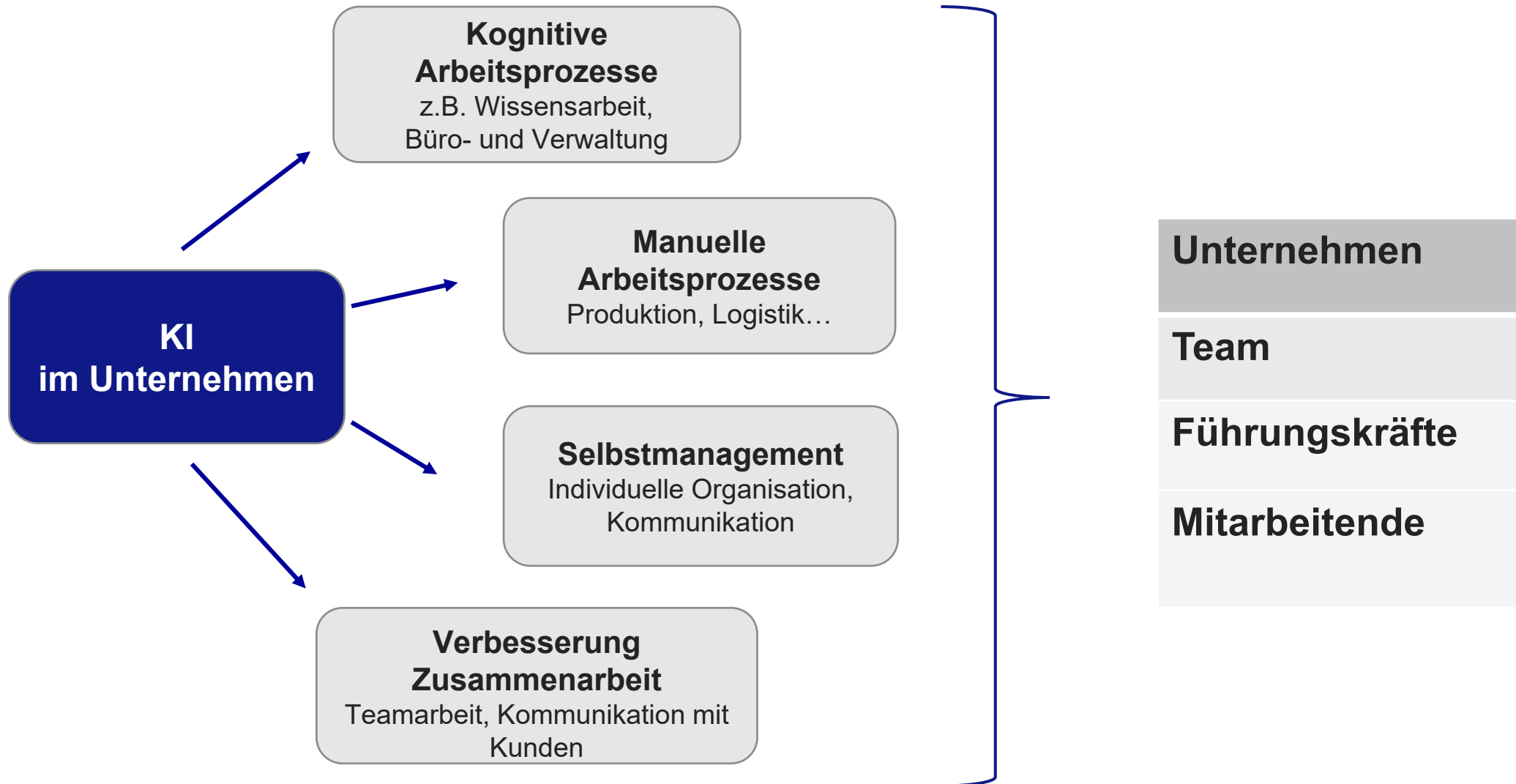
Implikationen für Teilung von Aufgaben UND Verantwortung



Chance für die Gestaltung einer neuen Form der **Co-Intelligenz**



Der umfassende Einsatz der KI in Unternehmen erhöht Produktivität und Performance.



Gleichzeitig beeinflusst KI die mentale und physische Gesundheit der Mitarbeitenden.



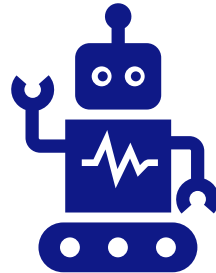
Zeitersparnisse

Erleichterung des
Arbeitsalltags

Wegfall lästiger
Routinetätigkeiten

Reduktion körperlich
belastender Tätigkeiten

.....



Ängste

Erhöhte Anforderungen und
Arbeitsverdichtung

Kontrollverlust

Entfremdung und Isolation

Reduktion des Selbstvertrauen

.....



Negative Folgen für

- Individuum
- Unternehmen/Team
- Gesellschaft



Zur Vermeidung und Handhabung negativer Effekte ist die Rolle der Führung entscheidend.

- (1) Gezielter Einsatz **von KI-Tools** zur eigenen Unterstützung und zur Handhabung mentaler Belastungen sowie die Ermutigung der **Mitarbeitenden** zur Nutzung der KI.
- (2) Ganzheitliche Gestaltung des **Einführungsprozesses** der KI in Unternehmen unter Einbindung der Mitarbeitenden.

KI-Tools entlasten Führungskräfte und helfen, mentale Belastungen zu erkennen und mit ihnen umzugehen.

KI-Tools

Unterstützung typischer
Führungsaufgaben

Delegation administrativer und
kognitiver Routineaufgaben



Nutzung zur Verbesserung der
Selbstführung

Ermutigung der Mitarbeitenden zur
Nutzung

Erkennen von Überarbeitung
Arbeitsverdichtung und Burnout

Unterstützung persönlicher Gespräche

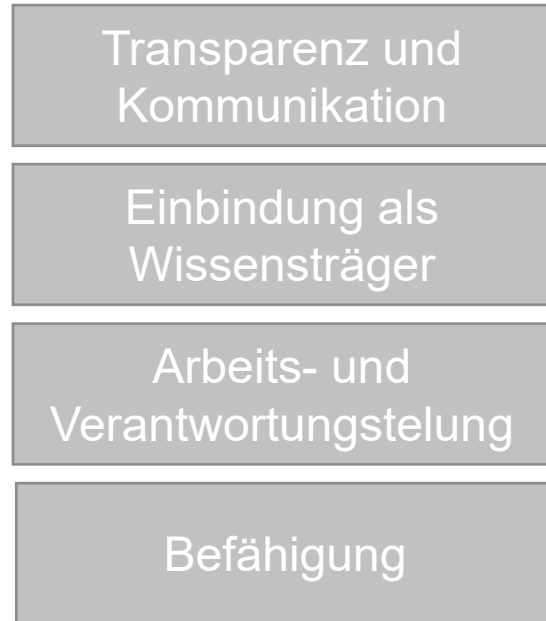
Erste Ansprechpartner bei psychischen
Problemen

KI-basierte Erstellung individueller
Gesundheits- und Wellnesspläne



Gezielter Einsatz zur Prävention
und zum Umgang unter
Berücksichtigung entsprechender
Regularien

Eine ganzheitliche, stärkenorientierte Einführung der KI in Unternehmen bezieht Mitarbeitende von Anfang an mit ein.



Planbarkeit und Strukturiertheit der Aufgabe

hoch

gering

KI z.B. kognitive Routineaufgaben	Mensch – KI z.B. Zusammenfassung / Strukturierung von Inhalten / Übersetzen in „leichte Sprache“
Mensch – KI z.B. Erstellung von Konzepten, Vorlagen, Vorschlägen	Mensch z.B. Konfliktlösung, Soziale Problemlösung

Daten

Kontext

Komplexität

Ziel ist dabei, bei Einführung und Weiterentwicklung die Implikationen der KI auf die mentale und physische Gesundheit einzubeziehen.

