

Fehlzeiten-Report 2025

Künstliche Intelligenz und Gesundheit – Möglichkeiten nutzen, Risiken bewältigen, Orientierung geben

Abstracts

1 Künstliche Intelligenz – Eine Schlüsseltechnologie

Hartmut Hirsch-Kreinsen

Thema des Beitrages ist die dynamische Entwicklung der Künstlichen Intelligenz (KI). Diese Dynamik ist ohne Frage mit den schnellen technologischen Fortschritten der KI-Technologien erklärbar. Jedoch darf nicht übersehen werden, dass die rasante KI-Entwicklung zugleich von weitreichenden Versprechungen und einer großen Faszination über ihre besondere Leistungsfähigkeit angetrieben wird. Denn versprochen wird nicht nur, dass mit KI große Produktivitätsfortschritte und hohe ökonomische Wachstumsraten erzielt werden, sondern auch, dass vielfältige und drängende gesellschaftliche und ökologische Herausforderungen bewältigt werden können. Daran knüpft der Beitrag an: Erstens wird der Zusammenhang zwischen der dynamischen Technologieentwicklung und den damit einhergehenden weitreichenden Versprechungen diskutiert. Zweitens wird gezeigt, dass trotz weitreichender Versprechungen bislang nur eine begrenzte Diffusion der KI in zentralen gesellschaftlichen Bereichen wie der Industrie und dem Gesundheitswesen beobachtbar ist. Eine Ursache hierfür sind oftmals übersehene technische, ökonomische und soziale Anwendungsprobleme sowie generelle Leistungsgrenzen dieser Technologie. Drittens wird gezeigt, dass in Hinblick auf die Folgen der KI für Arbeit und Beschäftigung derzeit bestenfalls moderate Folgen erkennbar sind und langfristige Konsequenzen kaum valide prognostiziert werden können. Abschließend wird begründet, dass entgegen aller Zukunftsvisionen einer sogenannten menschenähnlichen KI eine anwendungsorientierte Weiterentwicklung der KI eine realistische Perspektive ist.

2 Gesünder, produktiver, automatisierter? Ethische Aspekte von KI im Betrieblichen Gesundheitsmanagement

Lou Therese Brandner

Der Einsatz von KI-Technologien im Betrieblichen Gesundheitsmanagement hat das Potenzial, die Gesundheit und Sicherheit von Beschäftigten z. B. durch innovative Präventions- und Interventionsmaßnahmen zu fördern. Gleichzeitig birgt KI erhebliche Risiken für das individuelle und kollektive Wohlergehen, wie die Diskriminierung marginalisierter Gruppen, Eingriffe in die Privatheit und

informationelle Selbstbestimmung sowie den Verlust menschlicher Autonomie und Kontrolle. Dieser Beitrag beleuchtet verschiedene ethische Aspekte von KI – Fairness, Privatheit, Transparenz, menschliche Aufsicht und Letztentscheidung – im Kontext der betrieblichen Gesundheit. Anhand von Beispielen wie der KI-gestützten Diagnostik, dem Tracking von Beschäftigten oder der Analyse von Affekten wird illustriert, dass die Einbeziehung ethischer Gesichtspunkte essenziell ist für die Entwicklung und den Einsatz gesellschaftlich verträglicher KI-Technologie.

3 Datenschutz- und KI-rechtliche Aspekte beim Einsatz Künstlicher Intelligenz in Unternehmen

Rolf Schwartmann und Moritz Köhler

Seit dem 2. Februar 2025 gelten die ersten Vorgaben der europäischen KI-Verordnung. Der Rechtsakt tritt neben die geltenden allgemeinen Gesetze und enthält Vorschriften, die die Sicherheit der Entwicklung und des Betriebs von KI-Systemen gewährleisten sollen. Aufgrund der Bedeutung hochwertiger Daten für den erfolgreichen Einsatz Künstlicher Intelligenz ist neben der KI-Verordnung die bereits seit 2018 geltende Datenschutz-Grundverordnung ein zentrales Regelwerk für Unternehmen, die KI-Systeme implementieren und nutzen wollen. Zugleich ermöglicht die seit März 2025 geltende Verordnung über einen europäischen Gesundheitsdatenraum den Zugang zu bisher kaum erreichbaren Datensätzen im Gesundheitsbereich. Der vorliegende Beitrag gibt vor dem Hintergrund dieser Entwicklungen einen Überblick über die rechtlichen Vorgaben, die von Unternehmen beim Einsatz von KI-Systemen insbesondere im Gesundheitsbereich zu beachten sind.

4 Einsatz generativer KI in der Medizin

Martin Roesler

Dieser Beitrag analysiert die potenziellen Auswirkungen generativer KI – insbesondere Large-Language-Models (LLMs) – auf die Arbeitsbedingungen des medizinischen Personals in Deutschland. Ausgangspunkt ist eine Evidenzlage, die wachsendem Fachkräftemangel, administrativer Überlastung und demographisch bedingter Mehrarbeit eine signifikante Gefährdung der Versorgungsqualität attestiert. Vor diesem Hintergrund werden aktuelle Studien zu LLM-gestützten Schreib- und Kommunikationsassistenzsystemen ausgewertet, die eine messbare Reduktion der Dokumentationszeit und eine Verbesserung der Patientenedukation belegen. Als technologische Fallstudien dienen die Systeme Forward CarePod, H4D Consult Station und H3 Health Cube; sie repräsentieren unterschiedliche Automatisierungsgrade einer „Praxis-in-der-Box“ und illustrieren sowohl die funktionellen Potenziale als auch die Implementierungsrisiken KI-basierter Selbstbedienungskioske. Im Vergleich weist die Pflege- und Physiotherapie aufgrund ihres hohen Anteils manuell-körperorientierter Tätigkeiten aktuell eine geringere Substituierbarkeit auf, was systematische Übersichtsarbeiten zur Robotik- und KI-Adaption

bestätigen. Abschließend wird argumentiert, dass KI ihr entlastendes und qualitätssteigerndes Potenzial nur entfalten kann, wenn technische Zuverlässigkeit, institutionelle Governance, qualifikationsadäquate Weiterbildung und eine gerechte Reinvestition der Effizienzgewinne in Patientenversorgung und berufliche Entwicklung gewährleistet sind.

5 Von der Personalplanung bis zum Gesundheitsmanagement: Nutzungsmöglichkeiten von künstlicher Intelligenz im HR

Alexander Dregger

Nach aktuellen Zahlen des Digitalverbands Bitkom e.V. nutzen 20 % der deutschen Unternehmen KI. Damit liegt Deutschland zwar oberhalb des EU-Durchschnitts von 13,48 %, aber auf globaler Ebene hinkt Deutschland im Vergleich zu Ländern wie z. B. China mit einer Implementierungsquote von 50 % bei Großunternehmen hinterher. Nicht nur zwischen den Nationen gibt es Unterschiede – auch innerhalb von Unternehmen nutzt nicht jede Abteilung KI im gleichen Maße. So setzen nur 12 % der Personalabteilungen KI ein, im Gegensatz zu z. B. 34 % der Marketing & Sales-Abteilungen KI.

Ein grundsätzliches Problem, das auch bei Human Resources bzw. HR-Abteilungen besteht, ist die mangelnde Kenntnis von passenden KI-Anwendungsfällen. Deshalb fokussiert sich der Beitrag hierauf: Anhand eines Personallebenszyklus, beginnend bei der Personalplanung und -marketing und endend bei der Bindung von Personal, sollen zentrale Einsatzmöglichkeiten von KI für den HR-Bereich beschrieben werden. Dabei werden auch gesundheitsbezogene Themen berücksichtigt. Abschließend sollen Fallstricke bei der Implementierung von KI im HR aufgezeigt und mögliche Lösungen hierfür skizziert werden.

6 Künstliche Intelligenz in der betrieblichen Prävention und Gesundheitsförderung

David Matusiewicz

Künstliche Intelligenz (KI) revolutioniert die Arbeitswelt, indem sie nicht nur Produktivität steigert, sondern auch einen bedeutenden Einfluss auf die Gesundheit und das Wohlbefinden der Beschäftigten hat. Unternehmen stehen vor der Herausforderung, moderne Technologien so zu integrieren, dass sowohl betriebliche als auch gesundheitliche Vorteile entstehen. Und auch eine Übersicht (ein Ultradestillat) zu haben bei hunderttausenden von Gesundheitsapps und KI als Buzzword, das zu Marketingzwecken verwendet wird. Der Einsatz von KI zur betrieblichen Prävention und Gesundheitsförderung umfasst ein breites Spektrum. Der Vorteil ist, dass Gesundheitsmaßnahmen in Zukunft besser zu stratifizieren bzw. individualisieren sind. Der Nachteil ist, dass das Feld heute noch nicht ausgereift ist und es viel „Wildwuchs“ in einer Vielzahl von Anwendungen gibt. In diesem Beitrag werden die verschiedenen Facetten

der KI rund um Corporate Health Management untersucht und konkrete Anwendungsbeispiele dargestellt. Darüber hinaus werden ethische, rechtliche und soziale Herausforderungen erörtert, die mit der Implementierung von KI im Betrieblichen Gesundheitsmanagement einhergehen. Ziel ist es, einen Überblick über KI in der betrieblichen Prävention und Gesundheitsförderung zu erhalten.

7 KI in der betrieblichen Gesundheitsförderung und Prävention - Ausgewählte Perspektiven zum internationalen Forschungsstand

Martin Lange und Andrea Schaller

Der Einsatz von Anwendungen und Technologien Künstlicher Intelligenz (KI) in den Handlungsfeldern der Betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) und Prävention birgt ein hohes Potenzial. Dabei zeigen sich mögliche Einsatzfelder in den Bereichen des Monitorings von Risikoverhalten, der verhaltensorientierten Gesundheitsförderung (u. a. Aktivitäts- oder Ernährungsverhalten) oder KI-basierter Lerntools. Bei der Einordnung diesbezüglicher empirischer Evidenz müssen allerdings die dynamische Entwicklung von KI-Anwendungen und -Technologien, der teils langwierige Prozess der Evidenzgenerierung und die Komplexität von Interventionen in der BGF und Prävention berücksichtigt werden. Das Ziel dieses Beitrags besteht deshalb darin, aktuelle Übersichtsarbeiten zu KI-Anwendungen und -Technologien in der BGF differenziert gegenüberzustellen und zu bewerten sowie aktuelle Herausforderungen bei der Evidenzgenerierung in diesem Feld zusammenzufassen. Die Ergebnisse bestätigen das hohe Potenzial von KI-basierten Anwendungen und Technologien, zeigen aber auch die geringe Studienlage, unterschiedliche methodische Schwächen, Intransparenz und ein hohes Verzerrungsrisiko. Zudem befinden sich die Mehrzahl der untersuchten KI-basierten Anwendungen und Technologien noch im Entwicklungsstadium und wurden mit Studiendesigns von geringerer Evidenzklasse evaluiert. Zukünftige Forschungsarbeiten sollten diese Lücke durch Etablierung von Berichtsstandards und Berücksichtigung von BGF- und Präventions-spezifischen Aspekten systematisch schließen.

8 Auswirkungen der Künstlichen Intelligenz auf Arbeit, Beschäftigung und Gesundheit

Martin Braun

Im Rahmen der fortschreitenden industriellen Rationalisierung durchdringt die digitale Transformation sämtliche Branchen und Arbeitssektoren. Als eine treibende Kraft dieser Entwicklung erweitert die Künstliche Intelligenz (KI) die Grenzen der technischen Automatisierung und trägt damit zur Substitution bzw. Unterstützung menschlicher Arbeitskraft bei. Der Fachdiskurs über die Auswirkungen des KI-Einsatzes auf Beschäftigung, Tätigkeiten und

Qualifikationen wird maßgeblich von ökonomischen Prognosen geprägt. Einschlägige Studien prognostizieren eine beachtliche Bandbreite möglicher Substitutionseffekte der menschlichen Arbeit. Schätzungen zufolge könnten zwischen 12 % und 47 % der gegenwärtigen Arbeitstätigkeiten durch KI ersetzt werden. Damit einhergehenden potenziellen Arbeitsplatzverlusten stehen neue Beschäftigungsmöglichkeiten gegenüber, die durch Marktmechanismen und KI-getriebene Geschäftsmodelle entstehen. Angesichts eines absehbaren Arbeitskräftemangels erscheint es zudem zweckmäßig, möglichst umfangreiche Arbeitsverrichtungen auf Maschinen zu übertragen. Intelligente Maschinen führen vor allem Routineaufgaben aus, während situative Tätigkeiten beim Menschen verbleiben. Diese Entwicklung begünstigt eher eine Wandlung etablierter Berufsbilder als deren Verdrängung. KI-Systeme imitieren menschliches Verhalten, ohne Bewusstsein zu entwickeln. Ausschließlich der bewusst wahrnehmende, urteilsfähige Mensch vermag unscharfe Begriffe oder irrationale Sachverhalte zu erfassen, um alltägliche Ermessensspielräume auszuloten und alternative Handlungsoptionen zu verwirklichen. Diese menschlichen Eigenschaften tragen maßgeblich dazu bei, die Adaptivität des Unternehmenssystems im volatilen Marktumfeld zu stärken. Somit bleibt der arbeitende Mensch trotz KI-Einsatz ein unentbehrlicher Akteur im sozio-technischen Arbeitssystem. Informationstechnische Rationalisierungsstrategien bedürfen folglich einer komplementären Ergänzung durch gezielte Humanisierungsmaßnahmen. Hierdurch können menschliche Fähigkeiten und Bedürfnisse zur Geltung kommen. Der Nutzen derart menschengerechter Gestaltungsansätze manifestiert sich in gesteigerter Selbstwirksamkeit, Initiative und Gesundheit der arbeitenden Menschen.

9 Künstliche Intelligenz als Gegenstand und Instrument des Arbeitsschutzes

Lars Adolph

Arbeitssysteme, die Technologien der Künstlichen Intelligenz beinhalten, verbreiten sich zunehmend und sind für immer mehr betriebliche Abläufe hoch relevant, da sie die Effizienz deutlich verbessern können. Dies geht einher mit der Veränderung von Geschäftsprozessen, Produktionsmethoden, Arbeitsplatzgestaltungen sowie Aufgaben, Tätigkeiten und Rollen der Beschäftigten, die sich neuen Kompetenzanforderungen gegenübersehen. Es folgt, dass KI-Systeme auch Betrachtungsgegenstand des Arbeitsschutzes sein müssen. Sichere, gesunde und menschengerechte Gestaltung für den betrieblichen Gebrauch sind zu gewährleisten, wobei die neuen Systeme Eigenschaften und Wirkungen mit sich bringen, die über die klassischen Schutzziele des Arbeitsschutzes hinausgehen und bspw. die Grundrechte von Beschäftigten betreffen. Hier entstehen auch Gestaltungsanforderungen auf Grund der EU-KI-Verordnung. Insgesamt gilt es, einerseits die

Verbesserungspotenziale für die Arbeitsgestaltung zu nutzen und andererseits etwaige Risiken zu minimieren. Auf einer anderen Ebene bieten sich zahlreiche Chancen, KI-Technologien als Werkzeug des Arbeitsschutzes zu nutzen.

10 Personalmix und Künstliche Intelligenz: Erfolgsfaktoren, Herausforderungen und Szenarioanalyse

Sascha Stowasser

Die moderne Arbeitswelt verändert sich rasant – und mit ihr die Art, wie Teams zusammenarbeiten. **Vielfalt** in den Belegschaften nimmt zu, genauso wie der Einfluss von Künstlicher Intelligenz in Unternehmen. Immer öfter arbeiten Menschen mit KI zusammen. Das passiert in Produktionshallen, Krankenhäusern oder Büros. Diese Entwicklung bietet Organisationen große Chancen, aber auch neue Herausforderungen. Während diese Entwicklung enorme Chancen bietet, stellt sie Unternehmen auch vor neue Herausforderungen. Eine vielfaltsbewusste Organisation, die das Potenzial heterogener Teams und KI sinnvoll nutzt, kann nicht nur kreativer und wettbewerbsfähiger werden, sondern auch für ein gesünderes und produktiveres Arbeitsumfeld sorgen. Doch damit Mensch und Maschine erfolgreich zusammenarbeiten, braucht es mehr als nur Technologie – es erfordert eine durchdachte Strategie, klare Verantwortlichkeiten und ein Bewusstsein für die Dynamik gemischter Teams. In diesem Beitrag schauen wir uns an, welche Vorteile eine vielfaltsbewusste Organisation bietet, wie Organisationen KI zur Förderung von Diversität in Teams integrieren können und wo Stolpersteine lauern. Außerdem werden erfolgreiche Praxisbeispiele vorgestellt und konkrete Handlungsempfehlungen für Unternehmen gegeben.

11 Möglichkeiten und Bewertung von digitaler BGM mit KI

Carolin Wienrich und Susanne Völter-Mahlknecht

Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) steht komplexen Anforderungen gegenüber. Der Wandel der Gesellschaft, der Technik und der Wirtschaft verlangt flexible, personalisierte und zugleich effiziente Lösungen. Die fortschreitende Digitalisierung eröffnet hier neue Perspektiven: Künstliche Intelligenz (KI) ermöglicht die automatisierte Verarbeitung großer Datenmengen, erkennt Risiken frühzeitig und erstellt passgenaue Coaching-Angebote. Der vorliegende Beitrag beleuchtet die Potenziale von KI im BGM und diskutiert zugleich Grenzen und Herausforderungen wie Datenschutz, ethische Fragen und mangelnde Akzeptanz. Es wird dargestellt, wie Unternehmen KI-gestützte BGM-Maßnahmen unter Berücksichtigung rechtlicher Anforderungen, Transparenz und Partizipation einführen können. Ferner zeigt der Beitrag auf, wie KI sich perspektivisch zu einem „persönlichen Gesundheitsmanager“ für Beschäftigte entwickeln kann und welche Rolle hybride Arbeitsformen dabei spielen können. Da Flexibilität und Mobilität weiter an Bedeutung gewinnen,

kann KI das BGM nachhaltig transformieren. Gleichzeitig bleibt entscheidend, dass KI-basierte Systeme menschliche Kompetenzen nicht ersetzen, sondern sie gezielt unterstützen – ganz im Sinne einer ganzheitlichen und menschengerechten Gesundheitsförderung.

12 Betriebliche Gesundheitsrisiken erkennen, bevor sie entstehen? Wie KI die Gefährdungsbeurteilung unterstützen kann

Thomas Lennefer, Ulrike Rösler und Moritz Schneider

Gesundheitliche Risiken am Arbeitsplatz frühzeitig zu erkennen und präventive Maßnahmen zu ergreifen, ist entscheidend für den Erfolg eines Unternehmens. Denn diese Risikofaktoren können zu Arbeitsunfällen, gesundheitlichen Beeinträchtigungen der Beschäftigten und langfristigen Fehlzeiten führen, die wiederum hohe wirtschaftliche Kosten verursachen. Instrumente zur Identifikation und Prävention gesundheitlicher Risiken in Unternehmen, wie beispielsweise die Gefährdungsbeurteilung, werden jedoch noch immer unzureichend genutzt.

Künstliche Intelligenz (KI) bietet neue Möglichkeiten, um diesem Missstand zu verändern. Vor diesem Hintergrund stellt der Beitrag anhand praxisnaher Beispiele dar, wie KI bei der Gefährdungsbeurteilung eingesetzt werden kann. Dabei stehen die Bereiche *Sturzprävention* und *Prävention von physischer und psychischer Gewalt am Arbeitsplatz* im Fokus. Die Beispiele zeigen, dass KI – wenn adäquat eingesetzt – die Gefährdungsbeurteilung optimieren und Unternehmen bei der Gestaltung sicherer und gesundheitsförderlicher Arbeitsbedingungen unterstützen kann.

13 Mensch-KI-Symbiose: Wie der Einsatz von künstlicher Intelligenz im Unternehmen gelingen kann

Julia Bosbach und Thomas Lennefer

Die Integration von Large Language Models (LLMs) in Organisationen markiert einen bedeutenden Wendepunkt in der digitalen Transformation, der fundamentale Fragen zur Gestaltung von Veränderungsprozessen aufwirft. Während bisherige Forschung primär technische und wirtschaftliche Aspekte der KI-Implementation fokussierte, fehlt es an systematischen Untersuchungen zur Rolle individueller Bedürfnisse und gesundheitlicher Auswirkungen. Die vorliegende Studie adressiert diese Forschungslücke durch eine mehrdimensionale Analyse der LLM-Implementation.

Mittels leitfadengestützter Experteninterviews mit sechs Personen – drei Beratenden im Bereich KI-Implementierung und drei Anwendenden aus dem Einzelhandel – wurden Erfolgsfaktoren für eine menschenzentrierte KI-Integration identifiziert. Die Ergebnisse zeigen, dass eine erfolgreiche Integration sowohl eine durchdachte Implementierungsstrategie auf

Managementebene als auch die Berücksichtigung individueller Mitarbeitendenbedürfnisse erfordert. Als zentrale Erfolgsfaktoren wurden Personalisierung, Niedrigschwelligkeit und Offenheit herausgearbeitet.

Beispielhaft wird das *Boot-Camp-Konzept* als praktischer Ansatz vorgestellt, der eine experimentierfreudige Unternehmenskultur fördert und gleichzeitig individuelle Anwendungsfälle ermöglicht. Die Studie verdeutlicht den dualen Charakter der KI-Integration: Während kurzfristig zusätzliche Belastungen für die Beschäftigten entstehen können, bietet die langfristige Nutzung erhebliches Potenzial zur Arbeitsentlastung. Die Erkenntnisse unterstreichen die Notwendigkeit eines ganzheitlichen Ansatzes, der technologische Innovation mit den Bedürfnissen der Mitarbeitenden in Einklang bringt, um einen negative Gesundheitseffekt zu vermeiden und die positive Auswirkung auf die Gesundheit durch Arbeitsentlastung zu fördern.

14 en[AI]ble – Ein Weiterbildungsangebot zur mitarbeitergerechten Implementierung und Gestaltung von KI in KMU

Sebastian Terstegen und Martina Frost

Zu Beginn des Projekts en[AI]ble im September 2020 war künstliche Intelligenz (KI) für kleine und mittlere Unternehmen (KMU) noch weitgehend unentdecktes Terrain und es war für KMU schwierig, KI erfolgreich einzusetzen. Die damals schnell entstandenen Beratungs- und Weiterbildungsangebote konzentrierten sich hauptsächlich auf die technischen Aspekte der KI und vernachlässigten oft organisatorische und personalwirtschaftliche Themen. Deshalb entwickelten und erprobten wir im Rahmen des Projekts en[AI]ble ein Weiterbildungskonzept, mit dem KMU die Potenziale von KI-Anwendungen für ihre Arbeitsprozesse nutzen und dabei gleichzeitig die KI-Anwendungen mitarbeiterorientiert und präventiv gestalten können.

15 Künstliche Intelligenz: Neue Potenziale für „gute Arbeit“ im Büro?

Tobias Kämpf und Thomas Lühr

Der Aufsatz untersucht die Auswirkungen der digitalen Transformation und des Einsatzes von Künstlicher Intelligenz (KI) auf die Arbeitswelt. Im Fokus stehen dabei insbesondere Wissensarbeit und die Tätigkeiten in Verwaltung und Büro. In der Vergangenheit waren diese Bereiche nicht selten gekennzeichnet durch hohe psychische Beanspruchungen. Untersucht wird deshalb, ob mit KI neue Potenziale zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und zur Humanisierung von Arbeit entstehen. Durch qualitative Fallstudien und Interviews wird gezeigt, dass KI nicht nur Arbeitsplätze bedroht, sondern auch neue Möglichkeiten für „gute Arbeit“ schaffen kann. Als entscheidender Erfolgsfaktor dabei erweist sich das Empowerment und die Beteiligung der betroffenen Beschäftigten.

16 Einführung von KI: Anforderungen an den Transformationsprozess und an KI am Arbeitsplatz aus Sicht der Beschäftigten

Sabine Pfeiffer

Der Beitrag stellt die Perspektive von Beschäftigten auf Künstliche Intelligenz (KI) am eigenen Arbeitsplatz und den damit verbundenen Transformationsprozess vor. Basis sind zwei quantitative Erhebungen, von denen eine im Jahr 2022, also vor der Einführung von ChatGPT, und eine im Jahr 2024 durchgeführt wurde. Es werden zentrale Ergebnisse aus beiden Erhebungsjahren präsentiert: zur Verbreitung von (generativer) KI am Arbeitsplatz, zum selbst eingeschätzten Wissen über KI und zu den grundsätzlichen Einstellungen von Beschäftigten gegenüber KI. Es zeigt sich, dass Beschäftigte sich die neuen Technologien schneller und in größeren Anteilen aneignen als meist unterstellt. Die Daten zeigen zudem, wie sich Beschäftigte KI am Arbeitsplatz konkret wünschen und ob KI eher Kollegin oder Chefin sein soll. Schließlich zeigen vergleichende Ergebnisse aus beiden Erhebungsjahren, welche Anforderungen Beschäftigte an die Prozesse der Partizipation und an die Mitbestimmung im KI-Transformationsprozess stellen. Insgesamt zeigt sich: Mit deutlich steigenden Nutzungszahlen und mehr Wissen um KI werden die Gestaltungsvorstellungen der Beschäftigten konkreter. KI wird weitgehend eine unterstützende, zuarbeitende Rolle zugewiesen – sie soll mehr Assistentin denn Vorgesetzte sein. Die Ansprüche an die Partizipation bei der Einführung sind stabil hoch, ebenso der Wunsch nach mehr Mitbestimmung bei der Einführung von KI.

17 Künstliche Intelligenz und digitale Selbstvermessung - Technik als Trostersatz in erschöpfenden Zeiten

Stefan Selke

Die fortschreitende Integration Künstlicher Intelligenz (KI) in digitale Selbstvermessungstechnologien (sog. Self-Tracking) zieht eine Überprüfung bisheriger Annahmen über Potenziale und Pathologien im Anwendungsfeld Gesundheitsmonitoring nach sich. Weil bei KI-basierter Selbstvermessung die Komplexität ethischer Fragen und gesellschaftlicher Implikationen steigt, muss gefragt werden, welche der bisherigen Diagnosen noch Bestand haben und wie sich die Sichtweise auf KI-basierte Selbstvermessung weiter verändern wird. Nachdem Kernaussagen zu Chancen und Risiken digitaler Selbstvermessung zusammengefasst wurden, wird unter Rückgriff auf das soziologische Konzept der Rolle zunächst das veränderte Mensch-Technik-Verhältnis diskutiert. Danach werden langfristige Veränderungen des gesellschaftlichen Referenzrahmens in den Blick genommen. Abschließend erfolgt eine Einordnung des technologischen Wandels in den kulturellen Kontext zeitgenössischer Zukunftsnarrative.

18 Arbeitsqualität im Kontext KI-gestützter Arbeitsorganisation

Swantje Robelski, Sophie-Charlotte Meyer und Matthias Hartwig

Der Beitrag ordnet die derzeitige Verbreitung von Künstlicher Intelligenz (KI) als Tool zur Arbeitsorganisation ein. Er erörtert zudem deren Einsatzmöglichkeiten sowie Chancen und Risiken für die Beschäftigten. Auf Basis der Beschäftigtenbefragung „Digitalisierung und Wandel der Beschäftigung“ (DiWaBe 2.0) aus dem Jahr 2024 wird untersucht, welche Beschäftigtengruppen von KI-gestützter Arbeitsorganisation betroffen waren und in welchem Zusammenhang diese Verwendung von KI mit der Arbeitsqualität stand. Die Ergebnisse zeigen, dass aus Sicht der Beschäftigten der Einsatz künstlicher Intelligenz zur Steuerung und Optimierung von Arbeitsprozessen bislang wenig verbreitet war, aber in Verbindung mit verschiedenen Aspekten der Arbeitsqualität stand, beispielsweise verringerter Autonomie und einer höheren sozialen Unterstützung. Darüber hinaus lassen sich Zusammenhänge mit gesundheitlichen Beschwerden erkennen. Die diskutierten Zusammenhänge mit Arbeitsqualität und Wohlbefinden verdeutlichen, dass der Einsatz KI-gestützter Arbeitsorganisation mit komplexen Folgen für die Beschäftigten verbunden sein kann und einen anspruchsvollen Gestaltungsauftrag für Betriebe enthält.

19 Chancen von KI im Arbeitsschutz aus Sicht der deutschen Unternehmen

Susanne Wagenmann und Elisa Clauß

Künstliche Intelligenz (KI) bietet deutschen Unternehmen vielfältige Chancen, um den Wirtschaftsstandort zu „boosten“. Ihr gezielter Einsatz bietet nicht nur die Möglichkeit, Arbeitsprozesse effizienter zu gestalten, sondern auch den Arbeitsschutz zu stärken und Gefährdungen von Beschäftigten frühzeitig zu erkennen. Tatsächlich nutzen bereits zahlreiche Beschäftigte KI für ihre tägliche Arbeit. Gleichzeitig zeigt sich, dass viele Unternehmen der tatsächlichen Nutzung durch Beschäftigte hinterherhinken – oft fehlen eine offizielle Einführung, klare Regeln oder ein strukturiertes Datenmanagement im Unternehmen. Der Beitrag beleuchtet aus Sicht der Arbeitgeber, wie KI im Arbeitsschutz sinnvoll eingesetzt werden kann, welche Potenziale sie für Prävention und Produktivität birgt und welche Risiken – etwa durch Intransparenz, Kontrollverlust oder technologische Abhängigkeit – berücksichtigt werden müssen. Die neue EU-KI-Verordnung schafft erstmals einen verbindlichen Rahmen. Allerdings stellt dieser Unternehmen und sogar das deutsche Arbeitsschutzsystem vor neue Herausforderungen im betrieblichen Arbeitsschutz. Für Unternehmen bedeutet das: KI kann ein echter Fortschrittmotor sein – wenn sie verantwortungsvoll, zielgerichtet und praxisnah eingesetzt wird. Für die Politik bedeutet dies: Die Einführung und

Umsetzung von KI braucht nicht nur Beinfreiheit und Möglichkeiten, sondern auch Rechtsicherheit für die Unternehmen ohne Überregulierung

20 KI für Gute Arbeit nutzbar machen

Oliver Suchy

Der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) setzt sich schon seit Jahren dafür ein, die Potenziale von Künstlicher Intelligenz (KI) für Gute Arbeit nutzbar zu machen. Hintergrund dafür ist zum einen die Tatsache, dass Erwerbsarbeit nach wie vor ein großer Stressfaktor sein kann und damit auch die anhaltende Produktivitätsschwäche verbunden ist. Gleichzeitig wird uns die demographische Entwicklung vor große Herausforderungen stellen, weil die Fachkräftelücke deutlich größer wird und sich die Frage nach einer sinnvollen Automatisierung deshalb neu stellt. KI kann dafür ein wirkmächtiges Instrument sein, um Produktionsprozesse und Dienstleistungen – nicht zuletzt im öffentlichen Bereich – auf hohem Niveau zu gewährleisten. Gute Arbeit entsteht jedoch nicht automatisch. Dem Ziel der Aufwertung menschlicher Arbeit stehen marktgetriebene Risiken wie Rationalisierung, Überwachung, Entfremdung oder auch Simplifizierung gegenüber. Es braucht deshalb eine spezifische Aushandlungsprozesse für KI in der Arbeitswelt. Innovative Unternehmen und Verwaltungen sowie die angewandte Forschung haben hierfür Vorgehensmodelle mit Vorbildcharakter entwickelt. Dadurch können Akzeptanz und Vertrauen von Beschäftigten und Arbeitgebern gestärkt, Regelungsaufwand reduziert und die Umsetzungsprozesse beschleunigt werden. Ein wesentliches Instrument dafür ist die Stärkung der Sozialpartnerschaft. Ziel ist es, auf dieser Grundlage eine „KI-Ampel für die Arbeitswelt“ zu entwickeln, um ein neues Mindset für eine nachhaltige Nutzung von KI im Arbeitsleben zu etablieren.

21 Künstliche Intelligenz als strategische Führungsaufgabe

Rahild Neuburger

KI (Künstliche Intelligenz) stellt ein neues Element in der Arbeitswelt dar, das als lernendes System Prozesse und Aufgaben verändert. KI-Anwendungen können repetitive Aufgaben übernehmen, in einem gewissen Rahmen datenbasiert Entscheidungen treffen und als Dialogpartner fungieren. In Folge lassen sich in Unternehmen immer mehr KI-Anwendungen als Assistenz- und Kommunikationstool nutzen. Typische Einsatzfelder sind kognitive und manuelle Arbeitsprozesse sowie individuelles Selbstmanagement und persönliche Weiterentwicklung. Als strategische Führungsaufgabe lassen sich KI-Systeme zum einen zur Unterstützung der täglichen Führungsarbeit nutzen. Zum anderen geht es um die Implementierung geeigneter KI-Anwendungen im Unternehmen. Voraussetzung hierfür ist, Einsatzfelder mit Mehrwert zu

definieren, Kompetenzen aufzubauen und den Implementierungsprozess organisatorisch, technisch und rechtlich zu gestalten. Ziel ist dabei, die Stärken von Mensch und KI im Sinne einer Co-Intelligenz sinnvoll zu integrieren, die Implikationen von mentaler und physischer Gesundheit von Anfang an zu berücksichtigen und KI als Hebel für qualitativ hochwertigere Arbeit zu sehen.

22 Zukunftsperspektiven von KI im BGF

Markus Dahm und Christian Jauch

KI-gestützte Anwendungen versprechen objektivere Entscheidungen, Effizienzgewinne und Entlastung von Routinetätigkeiten. Gleichzeitig entstehen höhere Kompetenzanforderungen, engmaschige Leistungsüberwachung sowie Sorgen vor Jobverlust. Viele Beschäftigte berichten von wachsendem Leistungsdruck, engmaschiger Überwachung und einer schleichenden Entgrenzung zwischen Berufs- und Privatleben.

Die Auswirkungen betreffen sowohl das körperliche Wohlbefinden – verlängerte Bildschirmzeiten und Bewegungsmangel – als auch die psychische Gesundheit. Komplexe Technologien, Kontrollverlust und Unsicherheit aktivieren neuronale Stressnetzwerke wie die Amygdala und die Hypothalamus-Hypophysen-Nebennieren-Achse. Langfristig mindern dies Motivation, Konzentration und kognitive Leistungsfähigkeit. Zugleich eröffnen KI-Lösungen neue Wege der Prävention, etwa durch digitale Assistenzsysteme oder individualisierte Gesundheitsanalysen.

Der Beitrag zeigt praxisnah, wie Unternehmen mit einem integrativen Ansatz ein gesundheitsförderndes Arbeitsumfeld gestalten können. Entscheidend ist, KI nicht nur als Werkzeug, sondern als Bestandteil eines menschenzentrierten Gesamtsystems zu verstehen, das die Stärken von Mensch und Maschine verbindet und Mitarbeitenden ermöglicht, resilient, gesund und engagiert zu arbeiten.

23 Wie geht es den Beschäftigten in Deutschland – Ergebnisse aus Befragungen zwischen 2000 und 2025

Johanna Baumgardt und Hannes Klawisch

Die Förderung und Aufrechterhaltung der Gesundheit von Beschäftigten ist neben ethisch-moralischen Gesichtspunkten in Zeiten multipler gesellschaftlicher Krisen und Umbrüche, die gegenwärtig mit Fachkräftemangel, zahlreichen vakanten Stellen sowie hohen beruflichen Fehlzeiten einher gehen, wichtiger für das Bestehen, den Erfolg und die Weiterentwicklung von Organisationen denn je. Mit Blick auf die stetig steigenden Fallzahlen und Erkrankungsdauern auf Grund psychischer Erkrankungen müssen Arbeitgeber hier v.a. auch das psychosoziale

Wohlergehen von Beschäftigten in den Blick nehmen. Vor diesem Hintergrund werden im vorliegenden Beitrag Ergebnisse einer repräsentativen, seit 2020 jährlich durchgeführten Trendstudie zu beruflichen Fehlzeiten, Präsentismus, dem Gesundheitszustand, beruflich bedingten gesundheitlichen Beeinträchtigungen, kognitiven Irritationen sowie der Verfügbarkeit und Inanspruchnahme von Angeboten der betrieblichen Gesundheitsförderung dargelegt. Abschließend werden konkrete Ableitungen zum Erhalt und zur Stärkung der Gesundheit von Beschäftigten für die berufliche Praxis dargelegt.

24 Krankheitsbedingte Fehlzeiten in der deutschen Wirtschaft im Jahr 2024

Antje Schenkel, Markus Meyer, Antonia Düring und Johanna Baumgardt

Der Beitrag liefert umfassende und differenzierte Daten zu den krankheitsbedingten Fehlzeiten in der deutschen Wirtschaft im Jahr 2024. Datenbasis sind die Arbeitsunfähigkeitsmeldungen der ca. 15 Mio. erwerbstätigen AOK-Mitglieder in Deutschland. Ein einführendes Kapitel gibt zunächst einen Überblick über die allgemeine Krankenstandsentwicklung und wichtige Determinanten des Arbeitsunfähigkeitsgeschehens. Im Einzelnen werden u. a. die Verteilung der Arbeitsunfähigkeit, die Bedeutung von Kurz- und Langzeiterkrankungen und Arbeitsunfällen, regionale Unterschiede in den einzelnen Bundesländern sowie die Abhängigkeit des Krankenstandes von Faktoren wie Bildungsstand, Branchen und Berufszugehörigkeit und demographischen Faktoren dargestellt. In zwölf separaten Kapiteln wird dann detailliert die Krankenstandsentwicklung in den unterschiedlichen Wirtschaftszweigen beleuchtet.

26 Entwicklung der Krankengeldfälle und -ausgaben bei AOK-Mitgliedern im Jahr 2024

Miriam Räker und Reinhard Schwanke

Krankengeld ist eine wichtige Entgeltersatzleistung bei einer längeren Erkrankung von krankengeldberechtigten Mitgliedern. Die Ausgaben für Krankengeld nehmen seit einigen Jahren absolut und seit 2006 auch anteilig an den Gesamtleistungsausgaben der gesetzlichen Krankenversicherung zu. Daneben haben sich Verschiebungen zwischen den Diagnosegruppen und zwischen den Altersgruppen der Krankengeldbeziehenden sowie Veränderungen der Falldauern ergeben. Solche Erkenntnisse sind unter anderem wichtig, um die Gesundheitsversorgung gezielt zu steuern und passende Unterstützungsangebote für Langzeiterkrankte zu entwickeln. Der vorliegende Beitrag untersucht auf Basis der Krankenkassendaten aller AOK-Mitglieder von 2020 bis 2024, wie sich die genannten Entwicklungen in diesem Zeitraum im Detail darstellen. Dabei werden insbesondere die Fallzahlen, Falldauern und die Ausgabenentwicklung sowie der Einfluss des Alters auf

diese Parameter betrachtet. Es zeigt sich, dass sich einige Trends des Vorjahres leicht umkehren, und an die Trends der Jahre vor 2022 bzw. vor 2021 anknüpfen etwa hinsichtlich der durchschnittlichen Krankengeldfalldauern. Die Gesamtkrankengeldausgaben sind ebenfalls weiter angestiegen.

27 Krankheitsbedingte Fehlzeiten in der Bundesverwaltung und Bilanz von 15 Jahren betrieblichen Gesundheitsmanagements in der unmittelbaren Bundesverwaltung

Annette Schlipphak und Björn Wegner

Die krankheitsbedingten Fehlzeiten der unmittelbaren Bundesverwaltung werden auf der Grundlage eines Kabinettsbeschlusses seit 1997 erhoben und veröffentlicht. Der Beitrag umfasst den Erhebungszeitraum 2023 und basiert auf dem im Januar 2025 veröffentlichten Gesundheitsförderungsbericht 2023. Das Schwerpunkt-thema bilanziert die Entwicklung des betrieblichen Gesundheitsmanagements der un-mittelbaren Bundesverwaltung über die letzten 15 Jahre und die Anforderungen an die Zukunft. Darüber hinaus werden die krankheitsbedingten Abwesenheitszeiten in der Bundesverwaltung dargestellt und analysiert.

28 Karenztage und Absenkung der Lohnersatzrate: Eine ökonomische Einordnung

Nicolas R. Ziebarth

Dieses Kapitel ordnet die aktuelle Diskussion um die Einführung eines Karenztages sowie eine Absenkung der Lohnersatzrate aus ökonomischer Sicht ein. Nach einer Einführung in die Debatte wird dabei zunächst erläutert, was Karenztage und Lohnersatzraten im Kontext der deutschen Lohnfortzahlung im Krankheitsfall bedeuten. Im Anschluss daran werden die möglichen Folgen der Einführung eines Karenztages und der Kürzung der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall aus ökonomischer Sicht diskutiert. Zum Abschluss werden Handlungsempfehlungen an Politik und Unternehmen formuliert.