

# **10 Kernthesen zur Digitalisierung in Deutschland**

**Wesen, Wirkung und Management  
der Digitalisierung im Arbeitsleben**



## 01 // Die Digitalisierung ist längst betriebliche Realität

Die Digitalisierung ist voll in der Erwerbsbevölkerung angekommen.  
Die Unterschiede zwischen einzelnen Berufen und Branchen sind eher gering.



## 02 // Erwerbstätige spüren Veränderungsdruck

Durch die Digitalisierung entsteht in vielen Branchen der Druck schneller zu arbeiten und sich ständig fortzubilden. Überdurchschnittlich betroffen sind Führungskräfte, jüngere Berufstätige, Männer – und natürlich IT- und naturwissenschaftliche Berufe.



### 03 // Erwerbstätige sehen die Veränderung **realistisch**, aber unterschiedlich

Was die Digitalisierung, den Technologie-Optimismus, die technologischen Fähigkeiten sowie die Angst, den Arbeitsplatz durch Technologie zu verlieren angeht, unterscheiden sich ältere und jüngere Berufstätige in ihrer Wahrnehmung kaum. Die Unterschiede zwischen 30- bzw. 60-Jährigen liegen bei unter 10 Prozent. ABER: Ältere Arbeitnehmer (über 50 Jahre) fürchten einen Arbeitsplatzverlust durch Digitalisierung nicht mehr so stark wie jüngere.

Bei den bis 39-Jährigen fürchtet jeder 4., dass sein Job „wegdigitalisiert“ wird.



#### 04 // Die Digitalisierung erhöht kaum den Krankenstand

Zwischen der Anzahl der Krankentage und dem Grad der Digitalisierung von Unternehmen besteht ein geringer Zusammenhang.



## 05 // Digitalisierung kann das Privatleben gefährden

Digitalisierung zeigt signifikante Zusammenhänge mit emotionaler Erschöpfung (Burnout) oder Konflikten zwischen Arbeit und Familie. 23% der Befragten fühlen sich durch ihre Arbeit emotional erschöpft.



## 06 // Erwerbstätige haben es selbst in der Hand

Der Grad der emotionalen Erschöpfung lässt sich reduzieren. Aber hier ist der Arbeitnehmer selbst gefragt. Wer in der Freizeit Informations- und Kommunikationstechnik (IKT) nur selten zu Arbeitszwecken nutzt, Job-Mails auch mal abschaltet, sich vom Job emotional abgrenzt und Sport treibt, ist erstens weniger erschöpft und erhöht zweitens sogar seine Arbeitsfähigkeit.



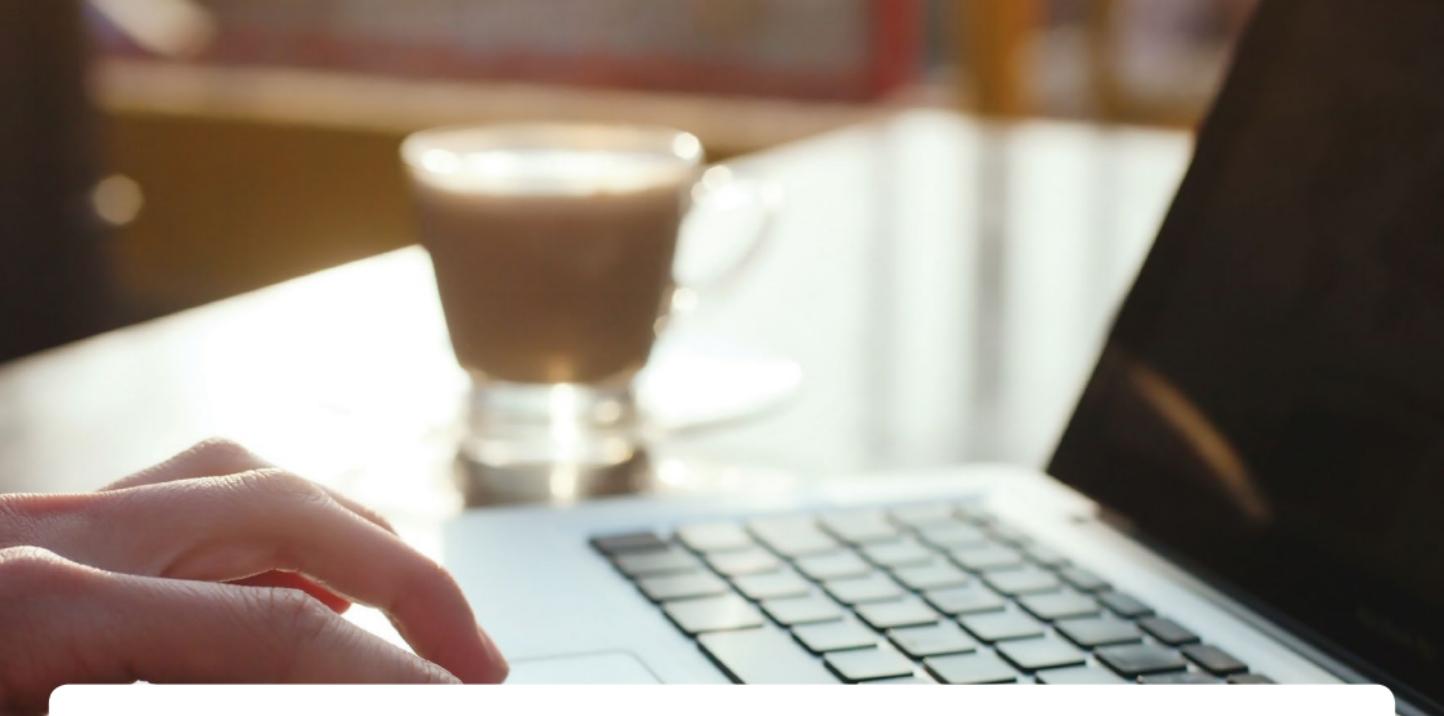
## 07 // Die Führungskräfte sind in der Verantwortung

Eine gute Beziehung zur Führungskraft gibt Mitarbeitern mehr Sicherheit im Umgang mit der Digitalisierung. Ein Indiz dafür zeigt die Studie: Ist das Verhältnis zum Chef gut, verringert sich die Neigung, krank zur Arbeit zu gehen, der sogenannte Präsentismus.



## 08 // Flexible Arbeitszeiten und Home Office reduzieren Konflikte

Flexibilisierung von Arbeit (flexible Arbeitszeiten und Arbeitsorte) ist positiv zu bewerten, da sie mit verringerten Arbeits- und Familienkonflikte und reduzierter emotionaler Erschöpfung einhergeht.



## 09 // Flexibilisierung von Arbeit hat ihre Grenzen

Die Digitalisierung hat die Arbeit in vielen Branchen flexibler gemacht – zum Beispiel bei Versicherungen, Banken, Marketing und Beratungsfirmen. Hier liegt sie bei mehr als 70 %. In anderen Branchen stößt sie naturgemäß an ihre Grenzen zum Beispiel im Gesundheitsbereich. Hier liegt sie bei weniger als 25 %. Eine Krankenschwester kann eben nicht von zu Hause arbeiten.



## 10 // Firmen können mehr tun

Ein wichtiges Instrument im Management der Digitalisierung ist die betriebliche Gesundheitsförderung. Hier zeigt die Studie, was zum Beispiel Kurse zur Stressprävention, psychischen Gesundheit usw. angeht, große Unterschiede. Wer zur Unternehmensführung gehört ist besonders im Fokus.

## **Studie // Auswirkungen der Digitalisierung der Arbeit auf die Gesundheit von Beschäftigten**

### **Methodik und Untersuchungsmodell:**

Online-Panel mit 8019 Teilnehmenden vom 22.07.2016 bis 15.08.2016

Repräsentative Stichprobe – befragt wurden Auszubildende, Freiberufler, Beamte, Arbeiter und leitende Angestellte aus verschiedenen Altersgruppen.

Die Ergebnisse sind repräsentativ für die 33,3 Millionen Berufstätigen in Deutschland, die während ihrer Arbeitszeit mit Computern arbeiten oder Mobiltelefone nutzen.

### **Projektziel:**

Analyse der Einflüsse von Digitalisierung (Arbeit 4.0) auf die Gesundheit von Beschäftigten.

### **Studienleiter:**

Prof. Dr. Stephan Böhm  
Center for disability and integration  
Universität St. Gallen

### **Download der Studie unter:**

[www.barmer-gek.de/studie-digitalisierung](http://www.barmer-gek.de/studie-digitalisierung)

### **Projektpartner:**

**BARMER GEK**



Center for Disability and Integration  
 Universität St.Gallen

