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 jüngeren 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 weitreichenden 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 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 0,5 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 beiden 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