



© iStock.com/jmladenbelinovac

## Die gute Nachricht

Zeitarbeit findet in Deutschland laut den Erwerbstätigenbefragungen 2012, 2018 und 2024 der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) und des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) weiterhin vor allem in der Industrie statt – oft unter anspruchsvollen Bedingungen. Trotzdem zeigt sich eine positive Entwicklung: 2024 verfügten Zeitarbeitende über mehr Ressourcen wie Handlungsspielräume und soziale Unterstützung. Zudem sind sie zufriedener als 2018 und 2012.

[> Infos.](#)

# Mediensucht am Arbeitsplatz

## Inhalt

**Vertrauensarbeitszeit nimmt zu: S. 3** >  
Mehr Selbstbestimmung macht zufriedener.

**Gefahrenvorbeugung stärkt Betriebe: S. 4** >  
Vorsorge erhöht die Krisenfestigkeit – es gibt aber Luft nach oben.

---

# Digitaler Ablenkung im Job begegnen

**Mediennutzung gehört heute selbstverständlich zum Arbeitsalltag. Doch ihr übermäßiger Gebrauch kann zur Herausforderung für Unternehmen werden. Wie sich dem begegnen lässt, erläutert der Psychologe Dr. Thomas Lennefer.**

Mediensucht äußert sich vor allem durch Kontrollverlust: Betroffene haben „keine oder nur wenig Kontrolle über die Häufigkeit und die Nutzung von Medien“, erklärt Lennefer, stellvertretender Leiter der Abteilung Prävention beim AOK-Bundesverband gegenüber AOK Original. Typische Anzeichen seien etwa das ständige Checken von Nachrichten oder der „immer wiederkehrende Blick aufs Smartphone“.

Die Dimension des Problems zeigen aktuelle Zahlen: Die Mediennutzung in Deutschland liegt laut einer Analyse des Verbandes Privater Medien aus dem Jahr 2025 bei fast elf Stunden täglich. Der Postbank Digitalstudie 2025 zufolge sind die Deutschen rund drei Tage pro Woche online. Diese intensive Nutzung bleibt nicht ohne Folgen – auch im Job. Konzentration und Leistungsfähigkeit leiden, Fehler nehmen zu und das Unfallrisiko steigt, etwa bei sicherheitsrelevanten Tätigkeiten. Ein zentraler Grund: Echtes Multitasking gibt es nicht. Jeder Blick aufs Smartphone erzwingt einen Aufgabenwechsel im Gehirn – das kostet Energie und erhöht langfristig Stress und mentale Belastung.

Umso wichtiger ist eine systematische Prävention. „Für eine nachhaltige betriebliche Suchtprävention bedarf es bei der Mediensucht ebenso wie bei stoffgebundenen Süchten eines breit gefächerten Maßnahmenpakets“, heißt es in einem Bericht der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV). „Aufklärung über gesunde Mediennutzung, klare Regeln zur Erreichbarkeit oder auch technische Einstellungen, wie reduzierte Push-Benachrichtigungen“ seien zentrale Ansatzpunkte, so Lennefer.

Ergänzend seien auch feste Ansprechpersonen wie Suchtbeauftragte und eine aktive Rolle von Führungskräften wichtig, um Risiken früh zu erkennen und gezielt zu unterstützen. Darüber hinaus brauche es verbindliche strukturelle Maßnahmen. So können Betriebsvereinbarungen klare Leitplanken setzen und den Druck permanenter Erreichbarkeit verringern. Wichtig ist laut Lennefer zudem, die Regelungen regelmäßig zu überprüfen und an neue Entwicklungen anzupassen. Dem Betriebsrat komme dabei eine



wichtige Rolle zu. Er könne „Aufklärung initiieren, Schutzregelungen verhandeln und betroffene Mitarbeitende vertraulich begleiten“.

Zugleich weist die DGUV darauf hin, dass eine ausgedehnte private Mediennutzung während der Arbeitszeit arbeitsrechtlich als Pflichtverletzung gelten kann – im Wiederholungsfall sogar mit Konsequenzen bis hin zur Kündigung.

> **Infos.**

## Webtipp

Abhängigkeit erkennen, Hilfe annehmen

> **Infos.**



## Mehr Freiheit im Job

Vertrauensarbeitszeit wird in Deutschland immer verbreiteter. Laut dem Institut der deutschen Wirtschaft (IW) setzten 2023 bereits 58 Prozent der Unternehmen auf dieses Modell. Fünf Jahre zuvor waren es noch 48 Prozent. Charakteristisch ist dabei, dass Beschäftigte weitgehend selbst bestimmen können, wann sie ihren Arbeitstag beginnen und beenden. Die Arbeitszeit erfassen sie eigenständig oder sie wird teilweise gar nicht dokumentiert. Im Jahr 2023 arbeiteten rund 20 Prozent der Erwerbstätigen in Deutschland unter diesen Bedingungen.

Die Effekte sind laut IW überwiegend positiv: Im Durchschnitt sind Mitarbeitende zufriedener, können Beruf und Privatleben besser miteinander vereinbaren und arbeiten oft kreativer. Gleichzeitig führt die gewonnene Freiheit nicht zu einer höheren Erschöpfung.

### > Infos.

## Zurück ins Büro

Rund 34 Prozent der Beschäftigten mit Homeoffice-Möglichkeit wurden in den letzten Jahren zu mehr Präsenz im Büro verpflichtet. Das zeigt eine Studie des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung. Solche „Return-to-Office“-Vorgaben gehen mit Nachteilen einher: Die Jobzufriedenheit sinkt von 6,9 auf 6,5 Punkte (Skala 0-10), zugleich steigt das Belastungserleben von 40 auf 50 Prozent. Viele Beschäftigte vermuten dahinter vor allem ein Kontrollinteresse der Arbeitgeber.

Besonders betroffen sind Mütter, da sich Beruf und Betreuung schwerer vereinbaren lassen. Die Autorinnen Dr. Yvonne Lott und Dr. Eileen Peters warnen, damit würden „nicht nur Gesundheitsrisiken verschärft, sondern zusätzliche Barrieren für die Erwerbsbeteiligung von Frauen geschaffen“.

### > Infos.



## § Rechtskolumne

### Beförderung versagt

Eine Polizeikommissarin darf von Beförderungsverfahren ausgeschlossen werden, wenn der begründete Verdacht besteht, dass sie ihren Geschlechtseintrag nur von männlich auf weiblich geändert hat, um von der Frauenförderung zu profitieren. Das entschied das Verwaltungsgericht Düsseldorf. Die Kommissarin hatte selbst durch Äußerungen Zweifel an der Ernsthaftigkeit ihrer Absichten geweckt. So soll sie zwei Tage nach der Änderung ihres Geschlechtseintrags gegenüber Kollegen geäußert haben: „Nächstes Jahr bin ich wieder ein Mann, das ist doch klar.“ Auch soll sie angekündigt haben, bei ihrer Trauung im kommenden Jahr nicht als Frau heiraten zu wollen. Gegen die Beamtin wurde ein Disziplinarverfahren eingeleitet. Der Ausschluss vom Bewerbungsverfahren sei nicht zu beanstanden, da der begründete Verdacht bestehe, dass sich die Frau missbräuchlich einen Vorteil verschaffen wollte und ihre Dienstpflicht verletzt habe, urteilten die Richter.

2 L 3912/25 u.a.



# Krisenvorsorge stärkt Betriebe

**Vorbeugung im Sinne der Gefahrenabwehr senkt nicht nur Unfall- und Krankenzahlen. Sie ist auch ein kaum zu unterschätzender Trumpf für Unternehmen in Krisenzeiten.**

Prävention zur Gefahrenabwehr ist neben der Prävention zur betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) die zweite große Säule für den Gesundheitsschutz in Betrieben. Jedoch gibt es in vielen Betrieben noch Luft nach oben. Das zeigt das „Barometer Arbeitswelt 2026“ der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV), für das 2.015 Erwerbstätige, darunter 544 Führungskräfte, befragt wurden. Danach sind 90 Prozent der Befragten überzeugt, dass Prävention zur Gefahrenabwehr Unternehmen stärkt und die Krisenfestigkeit des Standorts Deutschland erhöht. Diese sei „kein Extra, sondern die Grundlage dafür, dass Betriebe auch unter Druck gut funktionieren“, sagt DGUV-Hauptgeschäftsführer Dr. Stephan Fasshauer. „Arbeitsschutz und Sicherheitskultur helfen nicht nur dabei, Unfälle und Erkrankungen zu verhindern. Sie sind auch wichtig für Resilienz und Stabilität von Wirtschaft und Gesellschaft insgesamt.“

Die Befragten sehen ihr Unternehmen für verschiedene Krisen- oder Notfallszenarien allerdings sehr unterschiedlich aufgestellt. 64 Prozent halten ihre Firma gut auf Pandemien und 60 Prozent auf Brände oder Explosionen vorbereitet. 50 Prozent nehmen dies auch für Cyberangriffe an. Deutlich skeptischer zeigen sich die Beschäftigten mit Blick auf Szenarien wie gestörte Lieferketten, Gewaltereignisse, Naturkatastrophen oder lange Stromausfälle. Hier sehen nur rund ein Drittel ihr Unternehmen gerüstet.

„Krisenfestigkeit beginnt auch am Arbeitsplatz“, so Fasshauer. Zu einer guten Sicherheitskultur gehöre auch das Wissen, was im Notfall zu tun sei. Laut der Umfrage bieten 67 Prozent der Unternehmen Ausbildung und Übungen zu Brandschutz, Erste Hilfe oder Notfalltraining an. 61 Prozent haben IT-Sicherheitsmaßnahmen und 50 Prozent Notfall- und Krisenpläne. Generell zeigt sich: Je kleiner das Unternehmen, desto seltener wurden Maßnahmen zur Krisen- oder Notfallvorsorge getroffen. Befragte aus Kleinunternehmen geben auch deutlich seltener an, dass der Betrieb eine Gefährdungsbeurteilung oder Brandschutzübungen durchführt, als Befragte, die in größeren Unternehmen arbeiten.



© iStock.com/FatCamera

Den Stellenwert der Krisenvorsorge erkennt auch die Führungsebene. Ein Drittel der Unternehmen gab laut DGUV im vergangenen Jahr mehr Geld für Arbeitsschutz aus. Als einen Hauptgrund nannten 94 Prozent der Führungskräfte, sie wollten ihren Beschäftigten ermöglichen, gesund bis zur Rente zu arbeiten. Wie sehr sich Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz auszahlen, zeigen auch die Unfallstatistiken: So sank die Zahl meldepflichtiger Arbeitsunfälle 2025 weiter – und zwar um 24.000 auf das neue Allzeittief von 730.598. Zum Vergleich: 1992 waren es noch rund 1,87 Millionen meldepflichtige Arbeitsunfälle.

## ➤ Infos

### Impressum

AOK-Bundesverband eGgR  
Rosenthaler Straße 31, 10178 Berlin  
Redaktion und Grafik: AOK Medien GmbH

Hier finden Sie unser [Impressum](#) und unsere [Datenschutzerklärung](#).

## Apps & Links

- [Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit](#)
- [Infos der Bundesarbeitsgemeinschaft für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit](#)