

# Info-Abend des BDP Fachbereich Gesundheitspsychologie

Digitaler Stress  
verstehen und bewältigen

Prof. Dr. rer. nat. A. Kleiner

18.02.2025

# Zu meiner Person...

Seit 2021 Kolping Hochschule Köln

- Chemie (Diplom)
- Psychologie (B. Sc.)
- Prävention & Gesundheitspsychologie (M. Sc.)

Langjährige Berufserfahrung in verschiedenen Positionen im Gesundheitswesen.

# Digitaler Stress – verstehen und bewältigen

## Inhalt

1. Digitaler Stress
2. Digitale Stressoren
3. Auswirkungen
4. Maßnahmen der Gesundheitsförderung
5. Fazit
6. Literatur

# 1 Digitaler Stress

## Nutzung digitaler Technologien – Situation in Deutschland

95 % der Bevölkerung  
sind online  
(Statista, 2024a)

Anzahl der Internetnutzer ab  
14 Jahre stieg von 4,1 Mio  
(1997) auf 67 Mio (2023)  
(Statista, 2024a)

Internetnutzung: Bis ca. 70  
Jahre Anteil der Bevölkerung  
über 90 %, danach  
absinkend und stärker  
bildungsabhängig  
(BMFSFJ, 2024, S. 14)

Ca. 82 %  
Smartphone-Nutzung  
(2023)  
(Statista, 2024b)

Zugang zu einem Computer  
von ca. 50 % (2000) auf ca.  
90 % (2024) angestiegen  
(Statista Research Department,  
2024a)

Anteil Social Media-Nutzer\* ca.  
58 % (2024)  
(Statista Research Department, 2024b)

Anteil E-Mail-Nutzer\* ca. 86 %  
(2024)  
(Statista, 2025)

# 1 Digitaler Stress

## Aktuelles Thema

Die rasche Verbreitung digitaler Technologien und Medien im Berufsleben

- eröffnet Möglichkeiten (Beschleunigung von Arbeitsabläufen, neue Tätigkeitsfelder)
- bringt Risiken und Nachteile mit sich
- Veränderung der Belastungs- und Beanspruchungsprofile von Berufstätigen
- mögliche Folge: digitaler Stress (Gimpel et. al. 2019, S. 7)

# 1 Digitaler Stress

## Was ist Stress?

„Reaktion des Individuums auf interne und externe Reize, die das Gleichgewicht stören, Anpassungsleistungen verlangen und Bewältigungsfähigkeiten beanspruchen oder überschreiten“ (Contrada & Baum, 2011).

*(Contrada & Baum, 2011)*

# 1 Digitaler Stress

## Was ist Stress?

„Reaktion des Individuums auf interne und externe Reize, die das Gleichgewicht stören, Anpassungsleistungen verlangen und Bewältigungsfähigkeiten beanspruchen oder überschreiten“ (Contrada & Baum, 2011).

„...Zustand eines Menschen mit erhöhter psychischer oder physischer Aktivierung aufgrund einer fehlenden Balance zwischen einwirkender Belastung und individuellen Voraussetzungen, diesen Anforderungen gerecht zu werden, sowie die daraus unmittelbar resultierenden negativen Folgen (DIN EN ISO 10075-1:2018-01)“ (Gimpel et al., 2020, S. 8).

*(Contrada & Baum, 2011; Gimpel et al., 2020)*

# 1 Digitaler Stress

## Digitaler Stress bzw. digitalbedingter Stress

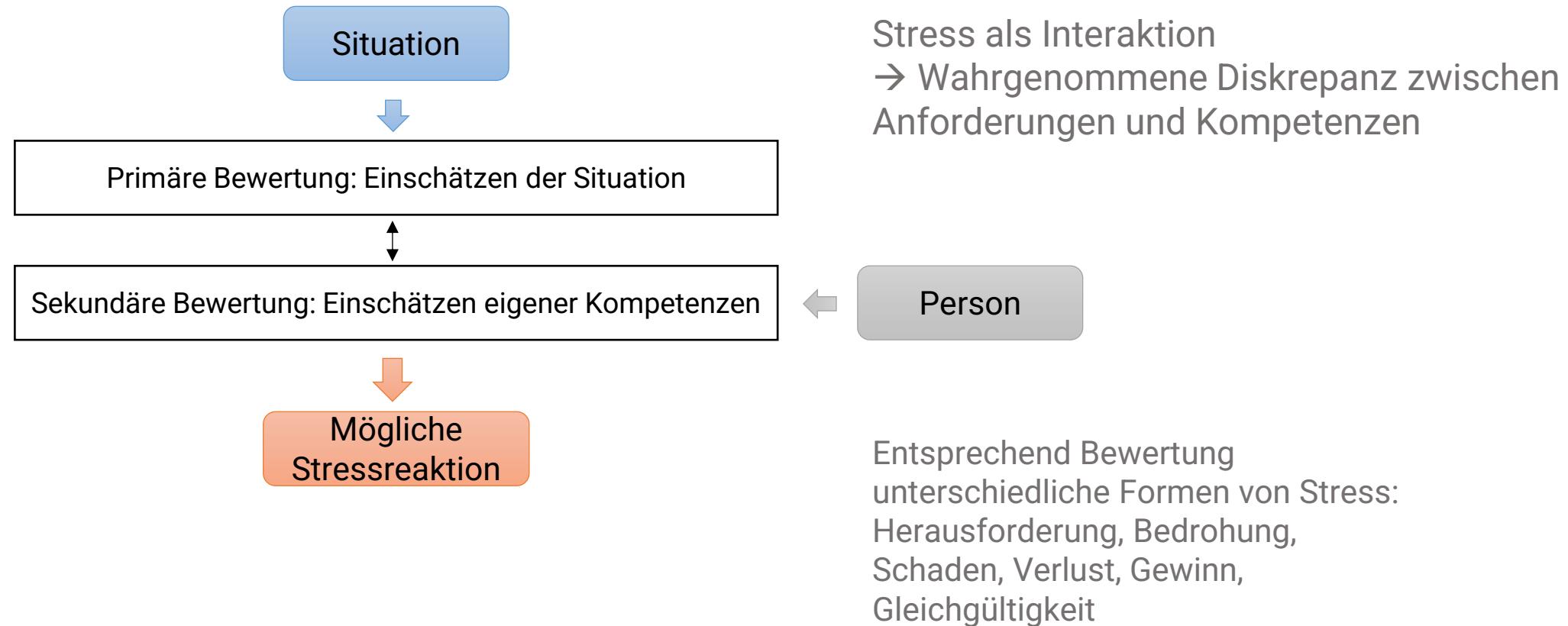
Seit den frühen 1980er-Jahre wird digitaler Stress von der Forschung als eine bestimmte Form von Stress betrachtet (Reßing et al., 2022).

- „...negative Beanspruchungsfolge durch Belastungsfaktoren im Umgang mit digitalen Technologien und Medien“ (Gimpel et al., 2020, S. 8).
- Digitaler Stress entsteht aus der Interaktion mit Informations- und Kommunikationstechnologien. (Fischer & Riedl, 2020)

(Reßing et al., 2022; Gimpel et al., 2020; Fischer & Riedl, 2020)

# 1 Digitaler Stress

## Transaktionales Stressmodell nach Lazarus/Folkman (1984,1991)



(Abb. 1: vereinfachtes Stressmodell nach Lazarus, eigene Darstellung)

## 2 Digitale Stressoren

### Stressoren

- „...alle äußeren Anforderungsbedingungen..., in deren Folge es zur Auslösung einer Stressreaktion kommt“ (Kaluza, 2015, S. 16).

(Kaluza, 2015, S. 16)

## 2 Digitale Stressoren

### Stressoren

- „...alle äußeren Anforderungsbedingungen..., in deren Folge es zur Auslösung einer Stressreaktion kommt“ (Kaluza, 2015, S. 16).

### Digitale Stressoren

- Äußere Anforderungsbedingungen, Belastungsfaktoren durch Nutzung digitaler Technologien

(Kaluza, 2015, S. 16)

## 2 Digitale Stressoren

Belastungsfaktoren der digitalen Arbeit (Gimpel et al., 2019):

- Studie zu digitalem Stress in Deutschland 2018/2019
  - 1. Fragebogenentwicklung: 15 Leitfadengestützte Interviews, 6 Fokusgruppen (je 5-8 TN)
  - 2. Quantitative Online-Befragung (N=5005)

## 2 Digitale Stressoren

### Belastungsfaktoren der digitalen Arbeit (Gimpel et al., 2019):

#### ➤ Studie zu digitalem Stress in Deutschland 2018/2019

#### Kernergebnisse:

- „Bei der Arbeit mit digitalen Medien und Technologien können mindestens 12 verschiedene Belastungsfaktoren identifiziert werden“ (Gimpel et al., 2019, S. 7).
- „Mehr als jeder achte Befragte berichtet von starken bis sehr starken Belastungsfaktoren bei der digitalen Arbeit“ (Gimpel et al., 2019, S. 7).
- „Fast jeder fünfte Befragte nimmt in mindestens einem Faktor sehr starken digitalen Stress wahr“ (Gimpel et al., 2019, S. 31).

# 2 Digitale Stressoren

## Belastungsfaktoren der digitalen Arbeit (Gimpel et al., 2019)

- Anteil der Befragten, die von sehr stark ausgeprägten **Belastungsfaktoren** digitaler Arbeit berichten (Gimpel et al, 2019, S. 32):

17% Leistungsüberwachung
14% Gläserne Person
10% Unzuverlässigkeit
9% Unterbrechung
9% Überflutung
8% Nicht-Verfügbarkeit
5% Verunsicherung
5% Unklarheit der Rolle
5% Komplexität
4% Omnipräsenz
4% Jobunsicherheit
4% Mangelndes Erfolgserlebnis



(Gimpel et al., 2019)

# 2 Digitale Stressoren

## Belastungsfaktoren der digitalen Arbeit (Gimpel et al., 2019)

- Anteil der Befragten, die von sehr stark ausgeprägten **Belastungsfaktoren** digitaler Arbeit berichten bzw. sehr starken **digitalen Stress** wahrnehmen (Gimpel et al., 2019, S. 32):

17% Leistungsüberwachung  
14% Gläserne Person  
10% Unzuverlässigkeit  
9% Unterbrechung  
9% Überflutung  
8% Nicht-Verfügbarkeit  
5% Verunsicherung  
5% Unklarheit der Rolle  
5% Komplexität  
4% Omnipräsenz  
4% Jobunsicherheit  
4% Mangelndes Erfolgserlebnis



9% Leistungsüberwachung  
5% Gläserne Person  
6% Unzuverlässigkeit  
3% Unterbrechung  
5% Überflutung  
5% Nicht-Verfügbarkeit  
4% Verunsicherung  
4% Unklarheit der Rolle  
3% Komplexität  
3% Omnipräsenz  
3% Jobunsicherheit  
3% Mangelndes Erfolgserlebnis

(Gimpel et al., 2019)

# 2 Digitale Stressoren

## Belastungsfaktoren der digitalen Arbeit (Gimpel et al., 2019)

- Anteil der Befragten, die von sehr stark ausgeprägten **Belastungsfaktoren** digitaler Arbeit berichten bzw. sehr starken **digitalen Stress** wahrnehmen (Gimpel et al., 2019, S. 32):

17% Leistungsüberwachung  
14% Gläserne Person  
10% Unzuverlässigkeit  
9% Unterbrechung  
9% Überflutung  
8% Nicht-Verfügbarkeit  
5% Verunsicherung  
5% Unklarheit der Rolle  
5% Komplexität  
4% Omnipräsenz  
4% Jobunsicherheit  
4% Mangelndes Erfolgserlebnis



9% Leistungsüberwachung  
5% Gläserne Person  
6% Unzuverlässigkeit  
3% Unterbrechung  
5% Überflutung  
5% Nicht-Verfügbarkeit  
4% Verunsicherung  
4% Unklarheit der Rolle  
3% Komplexität  
3% Omnipräsenz  
3% Jobunsicherheit  
3% Mangelndes Erfolgserlebnis

(Gimpel et al., 2019)

## 2 Digitale Stressoren

Digitaler Stress in Deutschland: Eine Befragung von Erwerbstätigen zu Belastung und Beanspruchung durch Arbeit mit digitalen Technologien (Lanzl, Manner-Romberg, Nüske & Gimpel, 2022)

- 2018
- N=2640 (abhängig Beschäftigte)
- Online-Befragung
- m/w=46% / 53% (4 TN divers)
- Durchschnittsalter 48 J
- Wochenarbeitszeit: Soll 34,4 Stunden, Ist 36,9 Stunden

(Lanzl, Manner-Romberg, Nüske & Gimpel, 2022)

### 3. Auswirkungen

Welche Auswirkungen hat Stress auf die Gesundheit?

### 3. Auswirkungen

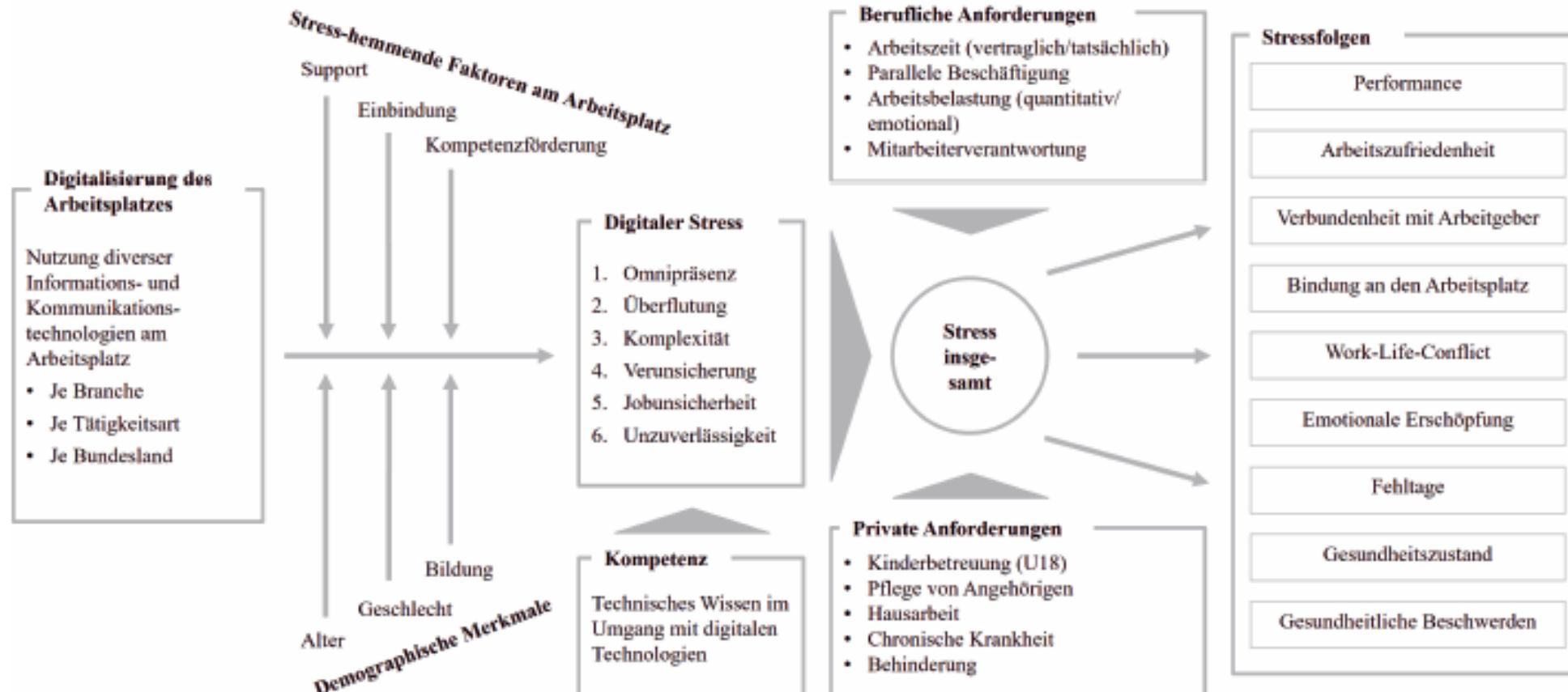


Abb. 2: Theoretisches Modell, Quelle: Lanzl, J., Manner-Romberg, T., Nüske, N. & Gimpel, H. (2022). Digitaler Stress in Deutschland: Eine Befragung von Erwerbstätigen zu Belastung und Beanspruchung durch Arbeit mit digitalen Technologien S. 275, In: Manzei-Gorsky, A., Schubert, C., von Hayek, J (Hrsg.): Digitalisierung und Gesundheit. Baden-Baden: Nomos, 2022, S. 265-302. (Gesundheitsforschung – interdisziplinäre Perspektiven; 4). DOI: <https://doi.org/10.5771/9783748922933>

### 3. Auswirkungen

#### Ebenen des Stress-Geschehens:



Abb. 3: Ebenen des Stress-Geschehens, Quelle: eigene modifizierte Darstellung in Anlehnung an Kaluza, 2015, S. 16)

### 3. Auswirkungen

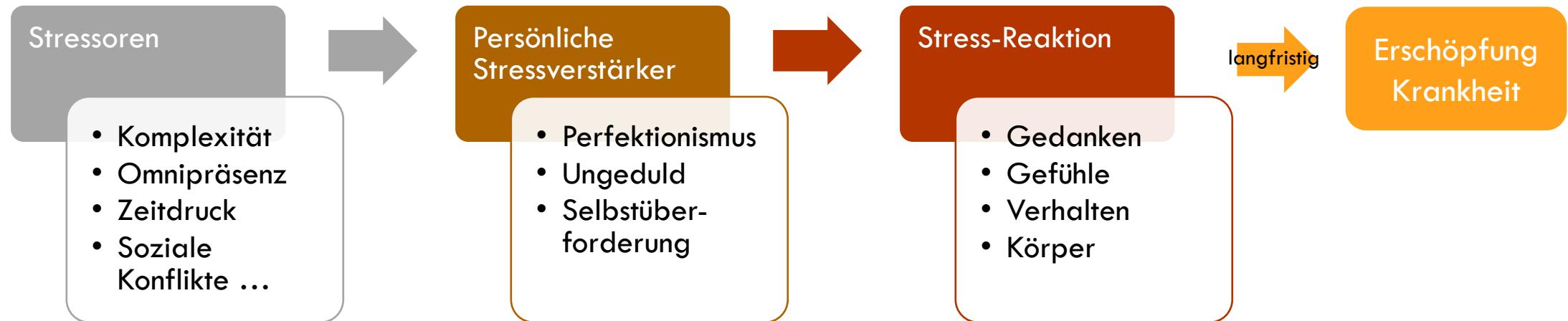
#### Welche Auswirkungen hat Stress auf die Gesundheit?

Stressreaktion		
Reaktionsebene Gedanken/Gefühle	Reaktionsebene Verhalten	Reaktionsebene Körper
<ul style="list-style-type: none"><li>• Angst</li><li>• Enttäuschung</li><li>• Ärger</li><li>• „Immer ich!“</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• hastig und verkrampt arbeiten</li><li>• Gereiztheit</li><li>• Fehlende Pausen</li><li>• „nebenbei“ essen</li><li>• Mangelnde Planung und Übersicht</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Blutdruck ↑</li><li>• Puls ↑</li><li>• Muskelspannung ↑</li><li>• Atemfrequenz ↑</li><li>• Verdauung ↓</li></ul>

➔ Generell ist zu beachten, dass sich Stress bei jeder Person anders auswirkt!

### 3. Auswirkungen

#### Ebenen des Stress-Geschehens:



(Abb. 4: Ebenen des Stress-Geschehens, Quelle: eigene modifizierte Darstellung in Anlehnung an Kaluza, 2015, S. 16)

### 3. Auswirkungen

**Gesundheitsbeschwerden mit Zunahme bei digitalem Stress** (Lanzl et al., 2022, S. 292):

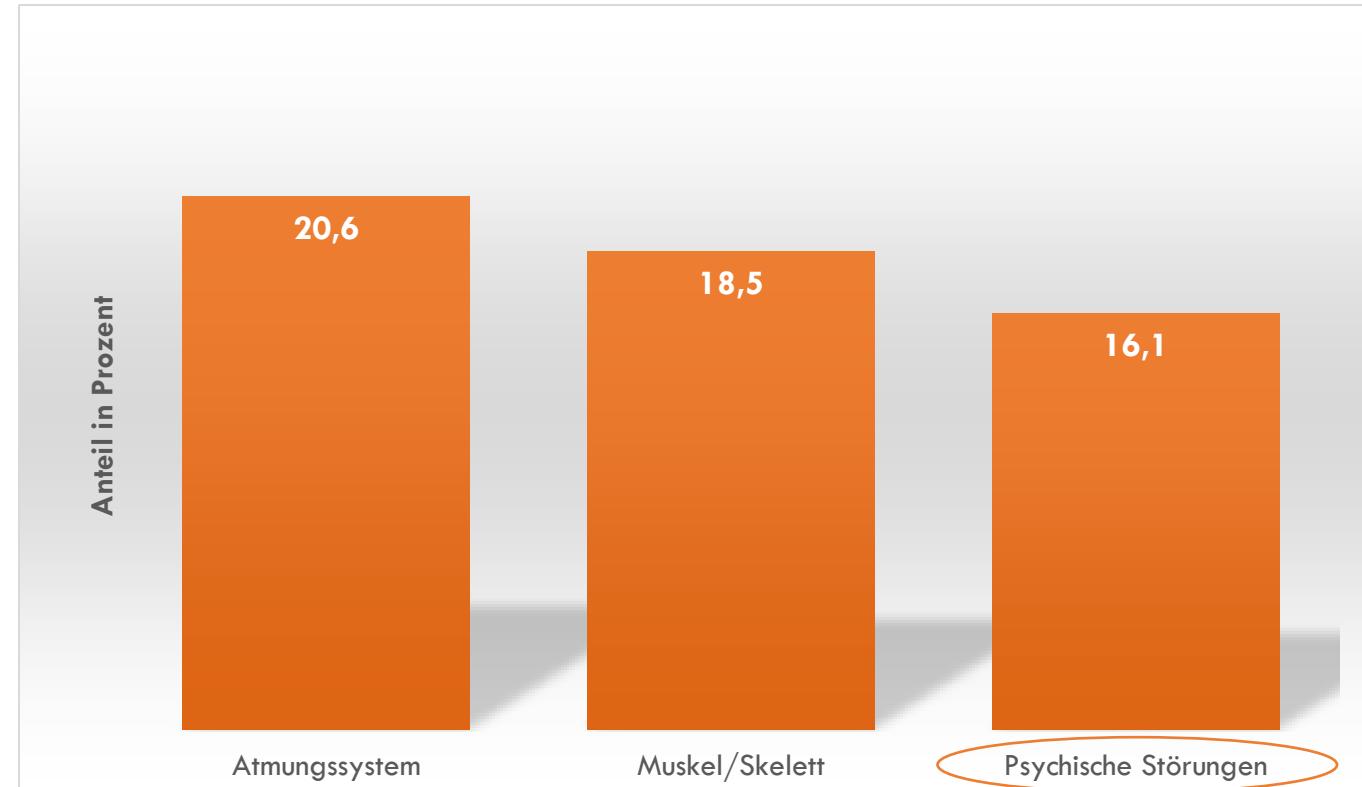
- Kopfschmerzen
- Nächtliche Schlafstörungen
- Allgemeine Müdigkeit, Mattigkeit oder Erschöpfung
- Körperliche Erschöpfung
- Emotionale Erschöpfung

(Untersuchung, N=2640)

(Lanzl, Manner-Romberg, Nüske & Gimpel, 2022)

### 3. Auswirkungen

Anteil der wichtigsten Krankheitsarten in Deutschland im Jahr 2023 (DAK)



(Abb. 5: Anteil der wichtigsten Krankheitsarten an AU-Tagen in Deutschland im Jahr 2023, eigene Darstellung in Anlehnung an Statista, 2024c)

### 3. Auswirkungen

#### Daten der DAK-Gesundheit 2013-2023



Datenbasis:  
Krankschreibungen  
von ca. 113000  
Erwerbstätigen in  
Berlin, die bei der  
DAK im Jahr 2023  
versichert sind.

(Abb. 6: Fehltage aufgrund psychischer Erkrankungen, eigene Darstellung in Anlehnung an DAK, 2024)

(DAK, 2024)

### 3. Auswirkungen

#### Häufigkeit und Bedeutung psychischer Störungen

##### Individuelle Folgen

###### Einschränkungen

- der gesundheitsbezogenen Lebensqualität
- der körperlichen + psychischen Funktionsfähigkeit
- der Teilhabemöglichkeiten (RKI, 2021, S. 58)

(RKI, 2021, S. 58)

### 3. Auswirkungen

#### Häufigkeit und Bedeutung psychischer Störungen

#### Gesellschaftliche Folgen

##### Hohe und steigende Gesundheitskosten

- **Direkte** Krankheitskosten: Inanspruchnahme von Leistungen des Gesundheitssystems
- **Indirekte** Kosten: Produktivitätsverlust  
Arbeitsunfähigkeit (RKI, 2021, S. 58)  
Einkommensverluste

(RKI, 2021)

## 4. Maßnahmen der Gesundheitsförderung

Welche Maßnahmen können zur Erhaltung und Förderung der Gesundheit beitragen?

## 4. Maßnahmen der Gesundheitsförderung

**Häufig eingesetzte Strategien** (Gimpel et al., 2019, S. 38):

- Positive Seiten betrachten
- Situation aktiv verbessern
- Mit Humor nehmen
- Einen Plan machen
- Akzeptanz („Lernen mit der Situation zu leben“ (Gimpel et al, 2019, S. 38)

(Gimpel et al., 2019)

# 4. Maßnahmen der Gesundheitsförderung

## Ganzheitliches Stressmanagement

Extern: Verhältnisprävention	Intern: Verhaltensprävention
	
<p>Verbesserung der:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• arbeitsorganisatorischen Faktoren</li><li>• soziale Faktoren</li><li>• technische / ergonomische Faktoren</li></ul>	<p>Verbesserung der:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Bewältigungskompetenzen der Beschäftigten (z. B. Stressbewältigungstraining mit Problemlösetechniken und Entspannungstechniken)</li></ul>

(Tab. 2: Verhältnis- und Verhaltensprävention, eigene Darstellung in Anlehnung an Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung, 2022, S. 23)

## 4. Maßnahmen der Gesundheitsförderung

### Ausgehend von Verhaltens- und Verhältnisprävention

#### Prävention auf individueller Ebene (nach Bausch, 2024)

- Kontrolle - Eigener Einflussbereich
- Kommunikationskanäle reduzieren
- Mail-Programme effektiv einsetzen
- Kalendereinstellungen – Fokuszeiten einplanen
- Kommunikative Abgrenzung – Erreichbarkeit abstimmen und festlegen
- Optische und körperliche Abgrenzung
- Digitale Arbeitsschritte visualisieren (in Gedanken durchspielen): Was mache ich wenn...
- Kognitive Neubewertung

# 4. Maßnahmen der Gesundheitsförderung

## Individuelles Verhalten

- Bewusstsein schärfen
- Mentale Pausen
- Erfolge bewusst machen (z.B. To Do-Listen)
- Bewegung gegen digitalen Stress
- Auswahl digitaler Technologien (bewusstere und reduzierte Technologie-Nutzung)

# 4. Maßnahmen der Gesundheitsförderung

Prävention auf organisationaler Ebene (nach Bausch, 2024, S. 197)

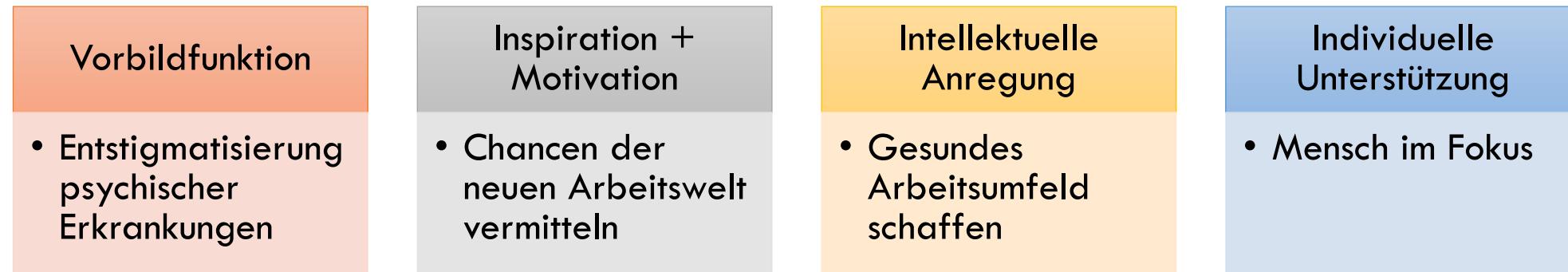


(Abb. 7: Organisationale Bewältigungsstrategien, eigene Darstellung in Anlehnung an Bausch, 2024, S. 197)

(Bausch, 2024)

# 4. Maßnahmen der Gesundheitsförderung

## Prävention durch Führung (nach Bausch, 2024)



(Abb. 8: Präventionsmöglichkeiten durch Führung, eigene Darstellung in Anlehnung an Bausch, 2024, S. 9)

(Bausch, 2024)

# 4. Maßnahmen der Gesundheitsförderung

## Ausgehend von den digitalen Stressoren

### Mobiles Arbeiten, Homeoffice

#### Unzuverlässigkeit

- Festlegung klarer Ansprechpartner bei Problemen oder Störungen (z. B. Bereitstellung einer Telefonliste)

#### Komplexität & Unsicherheit

- Bereitstellung von Schulungen für neue Hardware- und Software-Programme
- Unterstützung bei der Nutzung

#### Gläserne Person

- Digitalen Hintergrund + Headset nutzen, um Umgebung(sgeräusche) auszublenden

(Reßing et al., 2022)

# 4. Maßnahmen der Gesundheitsförderung

## Mobiles Arbeiten, Homeoffice

### Unklarheit der Rolle & mangelndes Erfolgserlebnis

- Begleitung techn. Veränderungen (Change Management)
- Tagesziele definieren, Aufgaben- und Zeitplanung

### Unterbrechung

- Freiräume für „Stillarbeit“
- Kommunikationsregeln
- Kalendereinträge (Erreichbarkeitszeiträume)

### Omnipräsenz

- Freizeit-Ritual, um Pausen oder Feierabend einzuläuten
- Erreichbarkeitszeiten im Team festlegen

(Reßing et al., 2022)

# 4. Maßnahmen der Gesundheitsförderung

## Mobiles Arbeiten, Homeoffice

### Leistungsüberwachung

- Vertrauenskultur etablieren
- Ergebnisorientierung statt Zeitorientierung
- Regelmäßige Team-Meetings (wer arbeitet woran?)
- Transparenz (Kalenderfreigaben)

### Fehlende soziale Verbundenheit

- Regelmäßige Update-Mails von Vorgesetzten zum aktuellen Status der Organisation (und Mitarbeitenden)
- Gelegenheit für privaten Austausch schaffen

(Reßing et al., 2022)

## 4. Maßnahmen der Gesundheitsförderung

### **Beispiel** – Zusammenspiel Berufs- und Privatleben (Boundary Management)

Strategien:

Physisch:	Trennung Arbeitsort – Heim
Zeitlich:	Planung von Arbeitsbeginn/-ende, Pausen, Erholung
Verhalten:	Grenzen Beruf- Freizeit aushandeln
Kommunikativ:	Mitteilung von Erwartungen/Vorlieben bzgl. Boundary Management, Vereinbarungen mit Team, Familie
Kognitiv-emotional:	Achtsamkeit, Entspannung, Abschalten von der Arbeit

Konkret: Zeiten für Weiterleitung von Emails, Gestaltung von HR-Richtlinien

(Müller & Kempen, 2023, S. 15)

## 5. Fazit

- Digitale Technologien gehören inzwischen zum Arbeitsalltag.
- Daraus ergeben sich Chancen und Risiken.
- Studien ermittelten 6-12 wesentliche Belastungsfaktoren (digitale Stressoren).
- Diese können je nach Rahmenbedingungen und individuellen Voraussetzungen zu digitalem Stress führen.
- Folgen von digitalem Stress sind gesundheitliche Beschwerden (u. a. Kopfschmerzen, Schlafstörungen und Erschöpfung) sowie negative Auswirkungen auf Arbeitszufriedenheit und Leistungsfähigkeit.
- Maßnahmen sollten sowohl das Verhalten als auch die Verhältnisse berücksichtigen

# 6. Literatur

- Bausch, D. (2024). Digitaler Stress. Schattenseiten der neuen Arbeitswelt. Entstehung, Herausforderung und Bewältigung. Freiburg, München, Stuttgart: Haufe.
- BMFSFJ – Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) (2024). Ältere Menschen und Digitalisierung. Erkenntnisse und Empfehlungen des Achten Altersberichts. Berlin: Referat Öffentlichkeitsarbeit.
- Contrada, R. J. & Baum, A. (Hrsg.) (2011). The handbook of stress science: Biology, psychology and health. New York: Springer.
- DAK – Deutsche Angestellten Krankenkasse (2024). Psychreport 2024. Entwicklung der psychischen Erkrankungen im Job 2013 – 2023. Berlin: DAK Gesundheit.
- Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV). (2022). Stress, Mobbing & Co. DGUV Information 206-013. Zugriff am: 19.04.2024. Verfügbar unter: <https://publikationen.dguv.de/regelwerk/dguv-informationen/1333/stress-mobbing-co.?c=15>
- Fischer, T., Riedl, R. (2020) Messung von digitalem Stress im organisationalen Umfeld: Erfahrungen aus einer Fallstudie. *HMD* 57, 218–229. Zugriff am 17.06.2024. Verfügbar unter: <https://doi.org/10.1365/s40702-020-00596-w>
- Gimpel, H., Berger, M., Regal C., Urbach N., Kreilos, M., Becker J., Derra N. D., (2020). Belastungsfaktoren der digitalen Arbeit. Eine beispielhafte Darstellung der Faktoren, die digitalen Stress hervorrufen. Augsburg: Projektgruppe Wirtschaftsinformatik des Fraunhofer FIT. Zugriff am: 01.07.2024. Verfügbar unter: <https://doi.org/10.24406/fit-n-581326>
- Gimpel, H., Lanzl, J., Regal, C., Urbach, N., Wischniewski, S., Tegtmeier, P., Kreilos, M., Kühlmann, T., Becker, J., Eimecke, J. & Derra, N. D. (2019). Gesund digital arbeiten?! Eine Studie zu digitalem Stress in Deutschland. Augsburg: Projektgruppe Wirtschaftsinformatik des Fraunhofer FIT. <https://doi.org/10.24406/fit-n-562039>

# 6. Literatur

Kaluza, G. (2015). Stressbewältigung. Trainingsmanual zur psychologischen Gesundheitsförderung (3. Aufl.). Berlin, Heidelberg: Springer.

Lanzl, J., Manner-Romberg, T., Nüske, N. & Gimpel, H. (2022). Digitaler Stress in Deutschland: Eine Befragung von Erwerbstägigen zu Belastung und Beanspruchung durch Arbeit mit digitalen Technologien S. 275, In: Manzei-Gorsky, A., Schubert, C., von Hayek, J (Hrsg.): Digitalisierung und Gesundheit. Baden-Baden: Nomos, 2022, S. 265-302. (Gesundheitsforschung – interdisziplinäre Perspektiven; 4). DOI: <https://doi.org/10.5771/9783748922933>

Lazarus, R. S. & Folkman, S. (1984). Stress, appraisal, and coping. New York: Springer.

Lazarus, R. S. (1991). *Emotion and adaption*. Oxford University Press.

Müller, N. & Kempen, R. (2023). Boundary Management. reportpsychologie 48 (7+8), S. 12-15.

Reßing, C. , Zeuge, A., Arenz, R., Baumgart, T., Schneider, D. & Niehaves, B. (2022). „Take it Easy – Eine qualitative Untersuchung digitaler Stressoren und Stressbewältigungsmaßnahmen im Homeoffice“Take it Easy—A Qualitative Study of Digital Stressors and Stress Coping Measures in Home Office. HMD Praxis der Wirtschaftsinformatik. 59. 10.1365/s40702-022-00881-w. RKI – Robert Koch-Institut (Hrsg.) (2021). PSYCHISCHE GESUNDHEIT IN DEUTSCHLAND. Erkennen – Bewerten – Handeln. Schwerpunktbericht Teil 1 – Erwachsene. Gesundheitsberichterstattung des Bundes. Gemeinsam getragen von RKI und Destatis. RKI, Berlin. DOI: 10.25646/8831

RKI – Robert Koch-Institut (Hrsg.) (2021). PSYCHISCHE GESUNDHEIT IN DEUTSCHLAND. Erkennen – Bewerten – Handeln. Schwerpunktbericht Teil 1 – Erwachsene. Gesundheitsberichterstattung des Bundes. Gemeinsam getragen von RKI und Destatis. RKI, Berlin. DOI: 10.25646/8831

# 6. Literatur

Statista (2024a). Digitalisierung – wo steht Deutschland? Zugriff am 16.02.2025. Verfügbar unter <https://de.statista.com/themen/9036/digitalisierung-in-deutschland/#topicOverview>

Statista (2024b). Anteil Smartphone-Nutzer\* Deutschland in den Jahren 2012 bis 2023 und Prognose bis 2030. Zugriff am 16.02.2025. Verfügbar unter: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/585883/umfrage/anteil-der-smartphone-nutzer-in-deutschland/>

Statista (2024c). Anteile der wichtigsten Krankheitsarten an den Arbeitsunfähigkeitstagen bis 2023. Zugriff am 07.09.2024. Verfügbar unter <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/77239/umfrage/krankheit-hauptursachen-fuer-arbeitsunfaehigkeit/>

Statista (2025). Anteil der Bevölkerung in Deutschland, die das Internet für das Versenden und Empfangen von E-Mails nutzen in den Jahren 2002 bis 2024. Zugriff am 16.02.2025. Verfügbar unter <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/204272/umfrage/nutzung-des-internets-fuer-versenden-empfangen-von-e-mails-in-deutschland/>

Statista Research Department (2024a). Statistiken zum Thema Computer. Zugriff am 16.02.2025. Verfügbar unter <https://de.statista.com/themen/159/computer/#topicOverview>

Statista Research Department (2024b). Anteil der Nutzer von Social Networks in Deutschland bis 2024. Zugriff am 16.02.2025. Verfügbar unter <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/533203/umfrage/anteil-der-nutzer-von-social-networks-in-deutschland/#:~:text=Der%20Anteil%20der%20Personen%20in,noch%20bei%20rund%2049%20Prozent.>

# Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!



**Kolping Hochschule**

Gesundheit und Soziales

**Prof. Dr. Andrea Kleiner**

*Gesundheitspsychologie*

Mail [andrea.kleiner@kolping-hochschule.de](mailto:andrea.kleiner@kolping-hochschule.de)