

4.1.5 Digitale Sucht



■ **Stichwörter:** Wearables, Virtual Reality, Abhängigkeit

> Warum ist das Thema wichtig?

Der Einsatz von cyber-physischen Systemen (CPS)¹ beziehungsweise von intelligenter Software² im betrieblichen Ablauf kann Führungskräfte und Beschäftigte bei der Ausübung ihrer Tätigkeiten entlasten und zu einer effektiveren, effizienteren sowie gesundheitsgerechteren Gestaltung der Arbeitsprozesse führen.

Mit der Nutzung von digitalen Produkten in 4.0-Prozessen³ können aber auch Gefahren für die psychische Gesundheit verbunden sein, wie zum Beispiel einer übersteigerten und zwanghaften Nutzung der digitalen 4.0-Technologien.⁴ Das kann auch mit Folgen für Arbeitgeber einhergehen: Suchtprobleme der Führungskräfte

und Beschäftigten können beispielsweise zu einer verminderten Leistungsfähigkeit oder zu Verhaltensänderungen und infolgedessen zu Teamkonflikten und einer Verschlechterung des Arbeitsklimas führen.⁵ Es ist daher hilfreich, die Prävention der digitalen Sucht am Arbeitsplatz zu berücksichtigen.

> Worum geht es bei dem Thema?

Begriff: Digitale Sucht

Bei der digitalen Sucht handelt es sich um eine stoffungebundene psychische Abhängigkeit, bei der bestimmte Verhaltensweisen, wie etwa das Eintauchen in virtuelle Welten oder die Benutzung von

digitalen Technologien wie Wearables, zwanghaft und exzessiv, auch wider besseres Wissen, ausgeübt werden.⁶ Durch diese Verhaltensweisen wird zunächst ein befriedigender Erlebniszustand erreicht,⁷ bei dem ähnliche Belohnungseffekte

wie bei der Einnahme von Substanzen (zum Beispiel Alkohol, Nikotin, Cannabis) entstehen.⁸ Die digitale Sucht kann die Gesundheit gefährden, zur sozialen Isolation bis hin zur Arbeitsunfähigkeit führen.

Abhängigkeiten äußern sich auf verschiedene Weise. Bei der digitalen Sucht bestimmt die Anwendung des digitalen Mediums das Denken der Anwender. Ist das digitale Medium nicht verfügbar, können allgemein typische Suchtsymptome wie Unwohlsein, Nervosität, Aggressivität und Depressionen auftreten.⁹ Auch Konzentrations- und Schlafstörungen, Stimmungsveränderungen, Zeitmanagementprobleme sowie Defizite in der Selbst- oder Impulskontrolle¹⁰ sind die Anzeichen einer psychischen Abhängigkeit.

Zwar ist trotz der zunehmenden Verbreitung von Assistenzsystemen in der Arbeitswelt 4.0 bislang unklar, ob deren Anwen-

dungen auch eine potenzielle Suchtgefahr für Führungskräfte und Beschäftigte bergen. Dies ist jedoch nicht völlig auszuschließen, da auch dem digitalen Medien-nutzungsverhalten im Privatbereich eine erhöhte Suchtgefahr zugesprochen wird. Dazu zählt etwa der ständige Blick auf das Smartphone zur Überprüfung von Nachrichteneingängen¹¹ oder die regelmäßige Überwachung der eigenen Körperdaten durch Self-Tracking.¹² Auch das kontinuierliche Eintauchen in virtuelle Welten mit ihrer intelligenten Software (inkl. KI) kann eine Suchtgefahr bergen.¹³ Insbesondere das Eintauchen in eine virtuelle Umgebung kann dazu führen, dass die Identifikation

mit einem Avatar einen höheren Stellenwert erreicht als die Wahrnehmung der eigenen Person in der realen Welt. Es ist davon auszugehen, dass die virtuelle Realität ein höheres Suchtpotenzial birgt als bisherige Medien, da es der Realitätsflucht oder Selbstdarstellung (etwa in Form einer virtuellen Figur) dient.¹⁴

Auch in der Arbeitswelt 4.0 kann das regelmäßige Eintauchen in die virtuelle Welt eine starke Faszination ausüben, die sich im stetigen Blick auf digitale Systeme zeigt, etwa zur Überprüfung der eigenen physiologischen Daten oder zur Überprüfung der aktuellen Ergebnismerte (Scores) bei Einbindung von Spielelemen-

Diese Umsetzungshilfe gibt Experten und Interessierten Anregungen, wie Arbeit 4.0 zu gestalten ist. Die Empfehlungen sollten an die jeweilige konkrete betriebliche Situation angepasst werden.

¹ Cyber-physische Systeme (CPS) verbinden und steuern als autonome technische Systeme Arbeitsmittel, Produkte, Räume, Prozesse und Menschen beinahe in Echtzeit. Die komplette oder teilweise Steuerung übernimmt intelligente Software auf Grundlage von Modellen der künstlichen Intelligenz. Genutzt werden dazu unter anderem auch Sensoren/Aktoren, Verwaltungsschalen, Plattformen/Clouds.

² Intelligente Software steuert cyber-physische Systeme (CPS) und andere autonome technische Systeme (wie Messenger-Programme). Intelligente Software nutzt Modelle künstlicher Intelligenz zusammen mit anderen Basistechnologien wie zum Beispiel Algorithmen, semantischen Technologien, Data-Mining. Intelligente Software ist autonom und selbstlernend.

³ Unter 4.0-Prozessen werden hier alle Arbeitsprozesse verstanden, in denen cyber-physische Systeme (CPS) oder andere autonome technische Systeme (wie Plattformen, Messenger-Programme) beteiligt sind. 4.0-Prozesse sind in den Arbeitsprozessen bisher selten vollständig, aber in Ansätzen in allen Betrieben umgesetzt.

⁴ 4.0-Technologie bezeichnet hier Hardware und technologische Produkte (wie Assistenzmittel/Smartphones, Sensoren/Aktoren in smarten Arbeitsmitteln, Fahrzeugen, Produkten, Räumen usw., smarte Dienstleistungen, Apps), die von intelligenter Software (inkl. KI) ganz oder teilweise gesteuert werden.

⁵ Hessische Landesstelle für Suchtfragen e. V. 2018

⁶ Keine Macht den Drogen 2018

⁷ vgl. Hasselmann et al. 2018, S. 254; Uchtenhagen 2011, S. 12

⁸ Keine Macht den Drogen 2018

⁹ Keine Macht den Drogen 2018

¹⁰ Hasselmann et al. 2018, S. 254f.

¹¹ vgl. Markowetz 2015; Lankau 2015, S. 293

¹² Vey 2015

¹³ vgl. te Wildt 2016; Schmidt-Rosengarten 2017

¹⁴ vgl. Bayerischer Rundfunk 2017; Universität Oldenburg 2015

ten (Gamification- oder Serious Games).
 › Siehe Umsetzungshilfe 4.3.2 Gamification zur Mitarbeiterbindung und -motivati-
 on.

Ob die in der Arbeitswelt 4.0 verfügbaren Systeme selbst Abhängigkeitserkrankungen auslösen und die zuvor aufgeführten allgemeinen typischen Suchtsymptome, die dem pathologischen Gebrauch von intelligenter Software (inkl. KI) im Privatbereich zugesprochen werden, ohne Weiteres auf eine entsprechende Suchterkrankung in der Arbeitswelt übertragen werden können, ist nicht bestätigt. Schließlich unterliegt die Nutzung der 4.0-Technologien hinsichtlich der Häufigkeit, Regelmäßigkeit und Dauer im Arbeitsumfeld üblicherweise Beschränkungen, wie etwa durch vorgegebene Abläufe und Arbeitszeiten. Wenn jedoch intelligente Software (inkl. KI) zunehmend in Abläufe eingreift und/oder wenn Tätigkeiten unabhängig von Zeit und Ort entgrenzt werden, dürfte die Suchtgefahr steigen. Eine generelle Sensibilisierung für diese Gefahr ist daher zu empfehlen.

Woran erkennt man Onlinesucht?

Onlinesucht ist – wie alle anderen Süchte auch – oft schwer zu erkennen. Kennzeichen können unter anderem sein:

- Die Person verbringt auffallend viel Zeit täglich allein am Rechner, Tablet oder Smartphone.
- Die Person reagiert aggressiv und uneinsichtig, wenn sie mit ihrer übermäßigen Onlinenutzung konfrontiert wird.
- Die Person zieht sich sozial zurück, findet Ausreden, warum sie an Teamgesprächen nicht teilnimmt, und nutzt auch Pausen zur Onlinenutzung. Virtuelle Freunde und eine zweite Welt im Netz verdrängen reale Sozialkontakte.
- Die Person vernachlässigt frühere Hobbys beziehungsweise gibt sie auf.
- Die Person spricht von ihren Onlineerlebnissen, Chatplattformen oder Spielwelten, als seien diese real in ihrem Leben vorhanden, und identifiziert sich immer mehr mit diesen.
- Betritt man das Zimmer der betroffe-

nen Person, dreht sie den Bildschirm weg oder minimiert die Fenster ihres Browsers, damit man nicht sehen kann, was sie gerade schreibt oder ansieht.

- Die Leistungen der Person sinken, die Arbeitsergebnisse werden schlechter und die Person sucht nach Ausreden dafür.
- Die Person hat Probleme in der Familie oder in der Partnerschaft.
- Entzugerscheinungen treten auf. Wenn die Person länger nicht online sein kann, wird sie gereizt, nervös, ängstlich oder depressiv.
- Die Person kann ihre Onlinenutzung nicht mehr kontrollieren. Versuche scheitern, das Internet seltener zu nutzen.
- Die Person versucht, ihre Onlinesucht zu verbergen, und sucht nach Notlügen und Ausflüchten für ihr Verhalten.
- Im fortgeschrittenen Stadium vernachlässigt sich die Person (Mangelernährung, Vernachlässigung der Körperhygiene).

› Welche Chancen und Gefahren gibt es?

Kenntnisse über und eine Sensibilisierung für die Suchtgefahren, die von 4.0-Technologien und von intelligenter Software inklusive ihrer künstlichen Intelligenz (KI) ausgehen, bieten die **Chance**, sich bereits vor der Anschaffung mit den Gefahren auseinanderzusetzen. Ein besonderer Blick gilt dabei den Führungs-

kräften und Beschäftigten, die zu einem problematischen Suchtverhalten neigen beziehungsweise die – sofern bekannt – ein (psychisches) Suchtverhalten (zum Beispiel Onlinespielsucht, allgemeine Internetsucht)¹⁵ aufweisen oder in der Vergangenheit aufgewiesen haben. Ist ein problematisches Suchtverhalten zu

erkennen, dann kann der Umgang mit den 4.0-Technologien am Arbeitsplatz die **Gefahr** für eine weitere Suchtentwicklung oder einen Rückfall erhöhen. Die fehlende Auseinandersetzung mit digitaler Sucht kann die Gefahr bergen, dass problematisches Verhalten nicht oder zu spät erkannt wird.

› Welche Maßnahmen sind zu empfehlen?

Auch um der möglichen Abhängigkeit von 4.0-Technologie und intelligenter Software (inkl. KI) vorzubeugen, sollte das Nutzungsverhalten bewusst und kontrolliert gestaltet werden. Diese Maßnahmen umfassen beispielsweise:

- Sensibilisierung der Führungskräfte, der Beschäftigten, des Betriebsrates beziehungsweise Personalrats über potenzielle Abhängigkeitsgefahren der Nutzung der 4.0-Technologien und Förderung der Medienkompetenz. Aufgeklärte Führungskräfte und Beschäftigte können bei sich selbst sowie bei Kollegen eher Symptome deuten und eingreifen. Außerbetriebliche Exper-

ten, wie zum Beispiel den Betriebsarzt, Facharzt, Suchtbeauftragten oder Präventionsberater der Krankenkassen hinzuziehen.

- Einbindung einer Ansprechperson für Suchtfragen: Sofern es im Betrieb keine spezifische (zur Verschwiegenheit verpflichtete) Ansprechperson gibt, sollte eine Vertrauensperson gewählt und qualifiziert werden. In Arbeitsanweisungen sollten zeitliche Restriktionen, Erreichbarkeitsregeln und Kommunikationsregeln aufgenommen und vereinbart werden, beispielsweise wie lange darf wer das digitale Produkt nutzen?

- Überlegen, ob technische Lösungen wie inhaltliche Filter oder Zeitbegrenzungen bei der Nutzung hilfreich sein können.

- Die digitale Suchtprävention sollte als ein Baustein zum betrieblichen Gesundheitsmanagement aufgenommen werden.

- Da Onlinesucht wie auch die „traditionelle“ Alkoholsucht oder Medikamentenabhängigkeit im Betrieb schwer zu lösen sind, sollte der Betrieb sich helfen lassen und Experten hinzuziehen (zum Beispiel Suchtberatungsstellen, Fachverband für Medienabhängigkeit, Caritas).

¹⁵ Hasselmann et al. 2018, S. 254ff.

Quellen und weitere Informationsmöglichkeiten:

- Barth, V. (2016). *Sucht und Komorbidität*. (2. Aufl.). Landsberg am Lecht: ecomed Medizin.
- Bayerischer Rundfunk (2017). *Virtuelle Welten – Gefahren für die Psyche?* <http://www.ardmediathek.de/tv/Faszination-Wissen/Virtuelle-Welten-Gefahr-f%C3%BCr-die-Psyche/BR-Fernsehen/Video?bcastId=14912700&documentId=47797512>. Zugegriffen: 20.01.2018.
- Fachverband Sucht e.V. (2018). *Stoffgebundene Suchtformen*. <http://www.sucht.de/stoffgebundene-suchtformen.html>. Zugegriffen: 25.01.2018.
- Hasselmann, O., Meyn, C., Schröder, J., & Sareika, C. (2018). Gesundheit in der Arbeitswelt 4.0. In O. Cernavin, W. Schröder & S. Stowasser (Hrsg.), *Prävention 4.0* (S. 231–268). Wiesbaden: Springer Verlag.
- Hessische Landesstelle für Suchtfragen e.V. (2018). *Sucht in der Arbeitswelt*. <https://www.hls-online.org/arbeitsbereiche/suchthilfe/themenfelder/sucht-in-der-arbeitswelt/>. Zugegriffen: 10.01.2018.
- KEINE MACHT DEN DROGEN (2018). *Stoffgebundene und stoffungebundene Süchte*. <http://www.kmdd.de/infopool-stoffgebundene-und-stoffungebundene-suechte.htm>. Zugegriffen: 24.08.2018.
- Lankau, R. (2015). Fragen Sie Alexa. Die Entmündigung des Individuums durch die Vermessung der Welt. In K.-H. Dammer, T. Vogel, & H. Wehr (Hrsg.), *Zur Aktualität der Kritischen Theorie für die Pädagogik* (S. 277–297). Wiesbaden: Springer VS.
- Markowetz, A. (2015). *Digitaler Burnout: warum unsere permanente Smartphone-Nutzung gefährlich ist*. München: Droemer Verlag.
- Schmidt-Rosengarten, W. (2017). *Warum kümmert sich die HLS um das Thema virtuelle Realität?* <https://www.hls-online.org/aktuelle-meldungen/hls-cloud-conference-2017-virtual-reality-statements-von-herrn-schmidt-rosengarten-zum-thema-virtuelle-realitaet/>. Zugegriffen: 29.01.2018.
- te Wildt, B. (2016). ZDF Morgenmagazin vom 17.09.2016. <https://t3n.de/news/vr-dilemma-virtualreality-746741/>. Zugegriffen: 29.01.2018.
- Uchtenhagen, A. A. (2011). *Stoffgebundene versus stoffungebundene Süchte*. SuchtMagazin. 37 (3), S. 12–14.
- Universität Oldenburg (2015). *Virtuelle Realität und Virtualisierung*. http://www.informatik.uni-oldenburg.de/~iug15/vr/technologien_probleme.html. Zugegriffen: 24.08.2018.
- Vey, B. (2015). *Wenn die Selbstoptimierung zur Sucht wird*. <https://www.welt.de/gesundheits/article143441172/Wenn-die-Selbstoptimierung-zur-Sucht-wird.html>. Zugegriffen: 20.02.2018.

Zu diesem Thema könnten Sie auch folgende weitere Umsetzungshilfen interessieren:

- 1.4.2 Kompetenzen im Führungsprozess 4.0
- 1.4.3 Kompetenzen der Beschäftigten in 4.0-Prozessen
- 3.2.1 Technische Assistenzsysteme – allgemein
- 3.2.2 Smartphone, -watch, -glasses
- 3.2.6 Augmented Reality – Virtual Reality (künstliche Welten)
- 4.2.2 Gamification zur Mitarbeiterbindung und -motivation



**OFFENSIVE
MITTELSTAND**
GUT FÜR DEUTSCHLAND

Herausgeber: „Offensive Mittelstand – Gut für Deutschland“ – Stiftung „Mittelstand – Gesellschaft – Verantwortung“ Kurfürsten-Anlage 62, 69115 Heidelberg, E-Mail: info@offensive-mittelstand.de; Heidelberg 2019

© Stiftung „Mittelstand – Gesellschaft – Verantwortung“, 2019 Heidelberg. Gemeinsam erstellt von Verbundprojekt Prävention 4.0 durch BC GmbH Forschung, Institut für Betriebliche Gesundheitsförderung BGF GmbH, Forum Soziale Technikgestaltung, Institut für angewandte Arbeitswissenschaft e.V. – ifaa, Institut für Mittelstandsforschung Bonn – IfM Bonn, itb – Institut für Technik der Betriebsführung im Deutschen Handwerksinstitut e.V., Sozialforschungsstelle Dortmund – sfs Technische Universität Dortmund, VDSI – Verband für Sicherheit, Gesundheit und Umweltschutz bei der Arbeit e.V. – gefördert vom BMBF – Projektträger Karlsruhe