



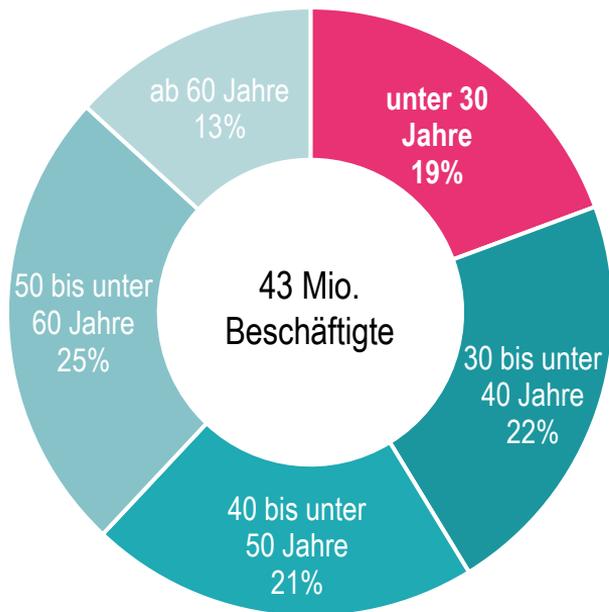
# DAK- GESUNDHEITS- REPORT 2025

Generation Z in der  
Arbeitswelt

**IGES**

**DAK**  
Gesundheit  
Ein Leben lang.

## 8,3 MILLIONEN ERWERBSTÄTIGE SIND UNTER 30



Von den 43 Millionen Erwerbstätigen in Deutschland sind 8,3 Millionen unter 30 Jahre alt. Das entspricht einem Anteil von 19 Prozent. Man spricht dabei auch von der **Generation Z** (geb. zwischen 1995 und 2010).

Unternehmen stehen zunehmend im Wettbewerb um die Gewinnung und Bindung junger Erwerbstätiger – Wünsche und Erwartungen junger Erwerbstätiger an die Arbeitswelt sind daher in Unternehmen aktuell ein wichtiges Thema.

Der DAK-Gesundheitsreport fokussiert vor diesem Hintergrund diese Beschäftigtengruppe.



## GENERATION Z IN DER ARBEITSWELT



Welche Wünsche und Erwartungen haben Beschäftigte unter 30 Jahren in Bezug auf ihre Arbeit?

Wie stark nehmen sie Vorurteile wahr? Gibt es Generationenkonflikte?

Wie zufrieden ist die Generation Z mit ihrer Arbeit?

Wie steht es mit der Gesundheit der unter 30-Jährigen?

Was hat die Generation Z für einen Umgang mit ihrer Gesundheit?

# KERNERGEBNISSE „GENERATIONENVERHÄLTNIS“

- Die Gen Z legt besonderen Wert auf **Arbeitsklima, Bezahlung und Vereinbarkeit von Beruf- und Privatleben.**
- Vorurteile darüber, wie die Gen Z und andere Generationen ticken, führen in der Arbeitswelt zu Spannungen: 28 Prozent der Beschäftigten unter 30 erleben **Generationenkonflikte.** Von diesen sind ein Viertel dadurch stark belastet.
- Beschäftigte, die im Joballtag von Generationenkonflikten verschont bleiben, haben eine **höhere Arbeitszufriedenheit.**

# KERNERGEBNISSE „KRANKENSTAND“

- Der **Krankenstand** ist bei der Gen Z mit **4,7 %** unterdurchschnittlich.
- Im Vergleich dazu liegt der **durchschnittliche Krankenstand aller Beschäftigten bei 5,4 %**.
- Beschäftigte unter 30 sind **häufiger krank**, dies aber **öfter nur kurz**.
- **Psychische Erkrankungen** spielen bei Beschäftigten unter 30 eine größere Rolle als beim Durchschnitt. Sie befinden sich in einer herausfordernden Lebensphase, eine depressive Symptomatik ist bei ihnen relativ häufig.

## STATEMENT ANDREAS STORM

” Die neue DAK-Studie ist ein Seismograf der modernen Arbeitswelt: Die Ergebnisse zeigen den Handlungsbedarf auf, damit junge Beschäftigte im Job gesund und zufrieden bleiben.

Die Gen Z ist stärker durch Generationenkonflikte belastet. Außerdem geht sie nachweislich anders mit Krankheiten um als ältere Beschäftigte. Es ist wichtig für Arbeitgeber, Verständnis für die junge Generation zu entwickeln und gezielt ein gesundes Miteinander in der Belegschaft zu fördern. Das kann dabei helfen, einen optimalen Umgang mit Gesundheit und Krankheit zu finden, sowie die Motivation zu erhalten und die Produktivität in den Unternehmen zu stärken.



## STATEMENT ANDREAS STORM

” Das Erfolgsmodell der Zukunft sind generationengemischte Teams. Wir müssen in den Unternehmen an einer **Generationenbrücke** arbeiten.



# GESUNDHEITSREPORT 2025: DATENQUELLEN

## Prozessdaten der DAK-Gesundheit

- Arbeitsunfähigkeitsdaten
- Daten zur ambulanten Behandlung
- Datenbasis: 2,4 Mio. erwerbstätige Versicherte der DAK-Gesundheit

## Online-Befragungen 2024/ 2015/ 2010

- Online-Befragungen von Beschäftigten
- N=7.068 Befragte 2024 18-65 Jahre
  - N=5.175 Befragte 2015 18-65 Jahre
  - N=3.003 Befragte 2010 18-29 Jahre

## Befragung von Expertinnen und Experten

- Halbstandardisierte Befragung von Expertinnen und Experten der wissenschaftlichen Praxis und Fachleute aus Betrieben
- N=6 Befragte

# GENERATION Z – HINTERGRUND

## Sozialisation der Beschäftigten unter 30

- Beeinflusst von digitalen Medien tlw. bereits in der frühen Kindheit
- Beeinflusst durch COVID-19-Pandemie
- Veränderte Anforderungen auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt: geprägt durch Fachkräftemangel in vielen Branchen, Gen Z ist sich dessen bewusst

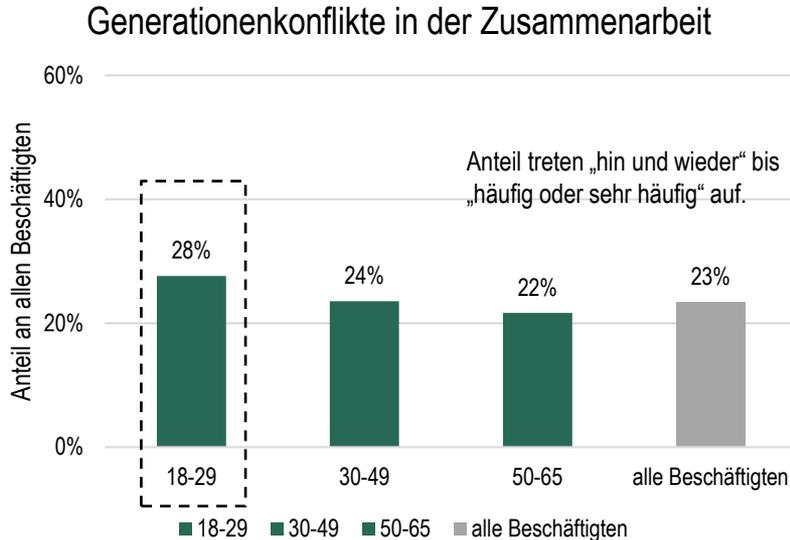


# GENERATIONEN KONFLIKTE

---

Auswirkung von Vorurteilen  
im Arbeitsalltag

# GENERATIONENKONFLIKTE ERLEBEN 28 % DER GEN Z

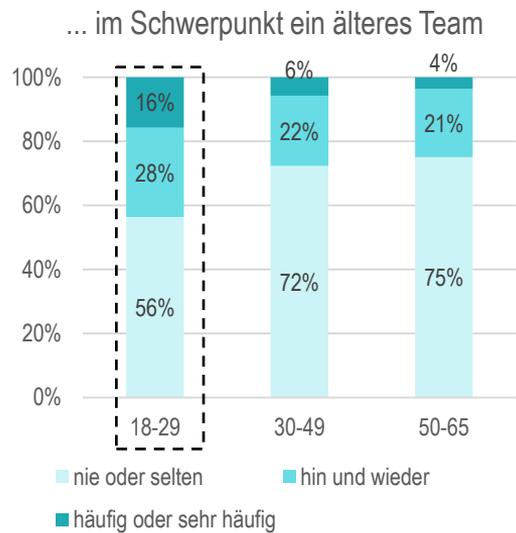
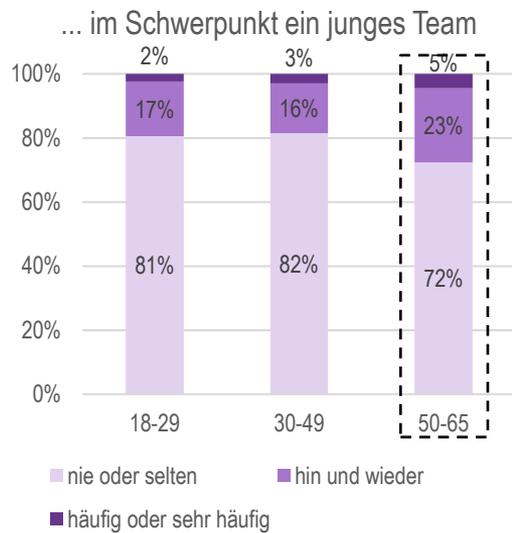


Generationenkonflikte bei der Zusammenarbeit erleben 23 Prozent der Beschäftigten zumindest hin und wieder. Die übrigen rund 77 Prozent der Beschäftigten erleben diese nur selten oder nie.

28 Prozent der Beschäftigte unter 30 Jahren erleben Generationenkonflikte und damit überdurchschnittlich oft.

# GENERATIONENKONFLIKTE EHER IN ÄLTEREN TEAMS

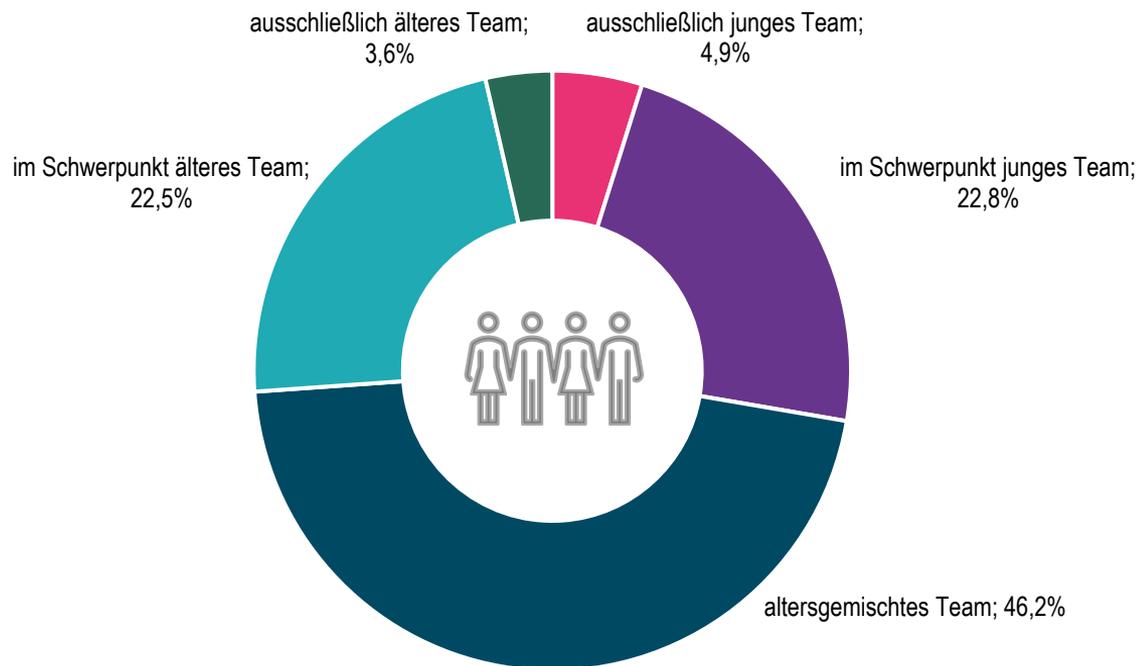
Wie häufig gibt es in Ihrer Zusammenarbeit Generationskonflikte?



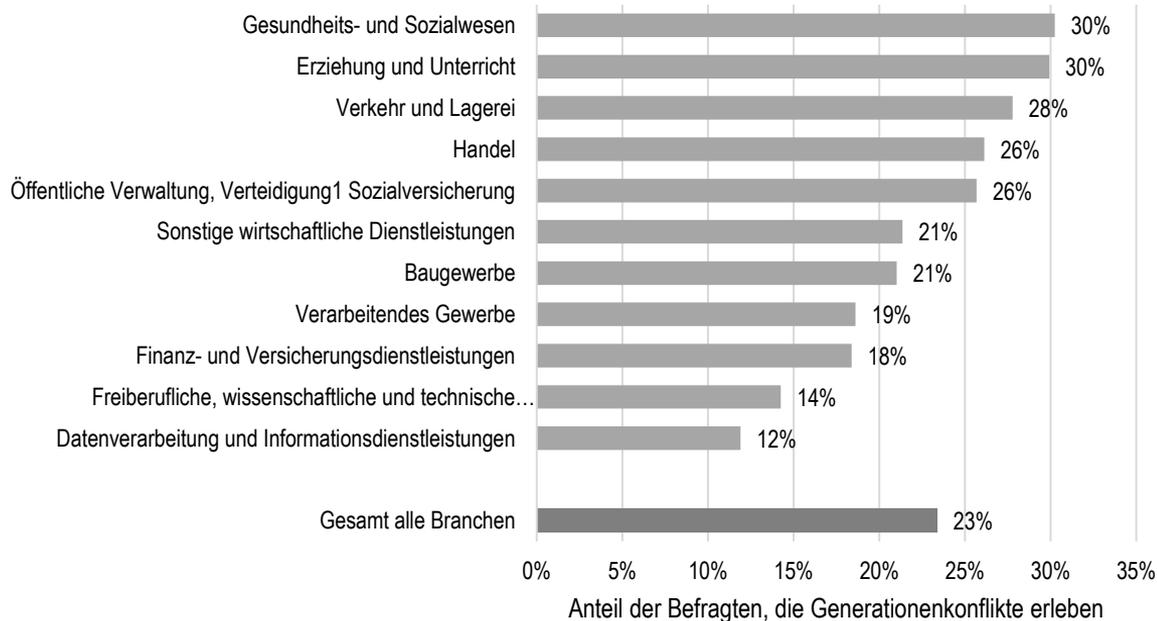
Generationskonflikte treten am häufigsten in eher älteren Teams auf. Dort sind 44 Prozent der jüngeren Beschäftigten zumindest hin und wieder davon betroffen.

In einem eher jungen Team werden ebenfalls mehr Konflikte erlebt als in altersgemischten Teams. Hier berichten Beschäftigte ab 50 Jahren zu höheren Anteilen (28 Prozent) von Generationskonflikten.

# KNAPP DIE HÄLFTE DER TEAMS SIND ALTERSGEMISCHT

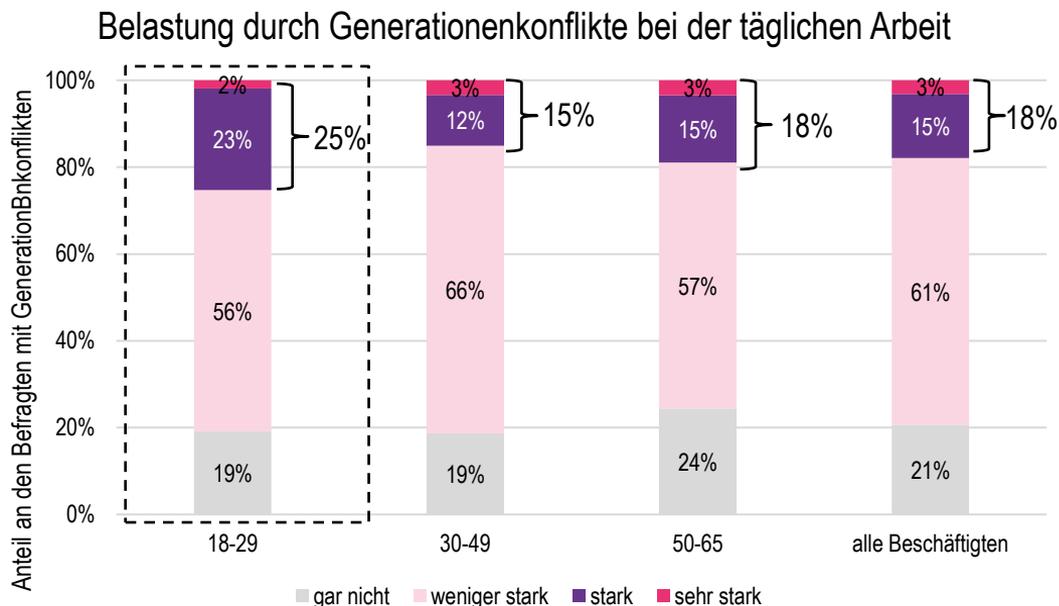


# GENERATIONENKONFLIKTE NACH BRANCHEN



In den Branchen Gesundheits- und Sozialwesen sowie Erziehung und Unterricht treten Generationenkonflikte am häufigsten auf. 30 Prozent der Beschäftigten dieser Branchen geben an, dass sie entsprechende Konflikte erleben.

# GENERATIONENKONFLIKTE BELASTEN GEN Z STÄRKER



Generationenkonflikte stellen für Beschäftigte eine Belastung bei der täglichen Arbeit dar. Insgesamt 18 Prozent der Beschäftigten, die diese in der Zusammenarbeit erleben, sind dadurch stark oder sehr stark belastet. Beschäftigten unter 30 Jahren, die solche Konflikte erleben, sind sogar zu 25 Prozent dadurch sehr stark oder stark belastet.

# ARBEITS- ZUFRIEDENHEIT

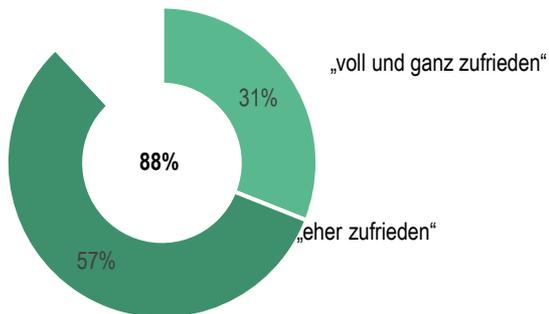
---

Junge versus gesamt /  
Gen Z versus Gen Y

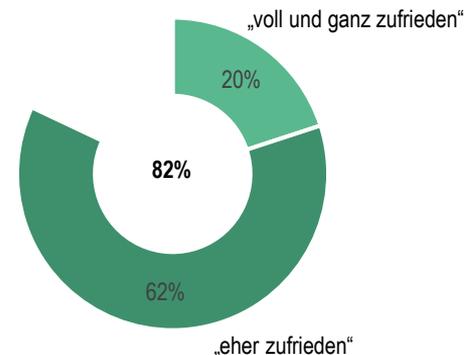
# OHNE GENERATIONENKONFLIKTE HÖHERE ZUFRIEDENHEIT

**Zufriedenheit  
mit der Arbeit insgesamt:**

Beschäftigte ohne  
Generationenkonflikte im Team



Beschäftigte mit  
Generationenkonflikten im Team



# ZUFRIEDENHEIT IM JOB BEI DER MEHRHEIT VORHANDEN

**Zufriedenheit  
mit der Arbeit insgesamt:**

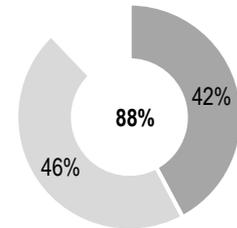
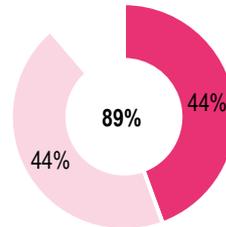
unter 30-jährige Beschäftigte



alle Beschäftigte

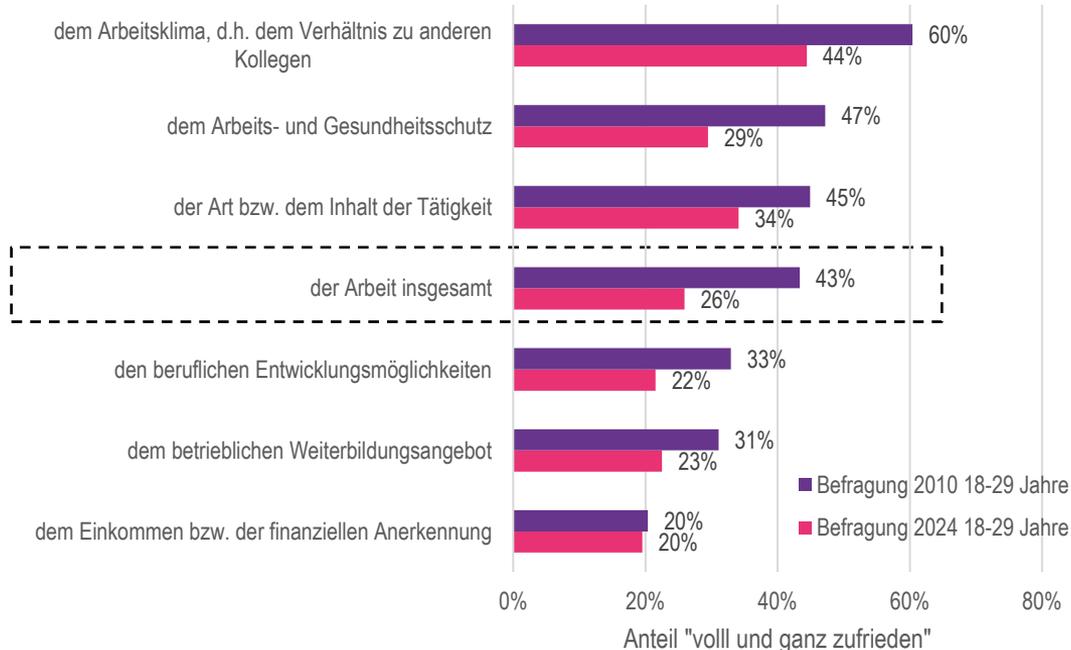


**Zufriedenheit  
mit dem Arbeitsklima,  
d. h. dem Verhältnis zu anderen Kolleginnen und  
Kollegen:**



Insgesamt ist ein hoher Anteil der Beschäftigten mit der eigenen Tätigkeit zufrieden.

# GEN Z: GERINGERER ANTEIL DER VOLLAUF ZUFRIEDENEN



Mit der Arbeit insgesamt „voll und ganz zufrieden“ sind in der GEN Z nur gut ein Viertel. Bei der GEN Y waren es 2010 noch 43 Prozent.

Im Vergleich zur GEN Y ist die GEN Z bei sieben von acht Arbeitsaspekten weniger zufrieden. Der Anteil derjenigen, die angeben „voll und ganz zufrieden“ zu sein, sinkt bei einigen Aspekten deutlich.

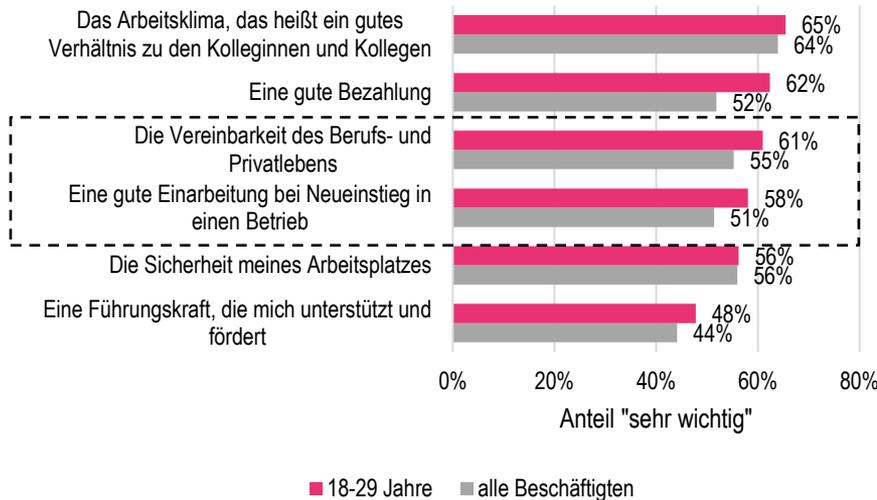
# PRÄFERENZEN IM JOB

---

Wünsche und Erwartungen  
junger Beschäftigter

# TOP-WUNSCH: EIN GUTES ARBEITSKLIMA

Top 6 der sehr wichtigen Aspekte bei der Arbeit der Beschäftigten unter 30 Jahre



## Sehr wichtige Aspekte bei der Arbeit allgemein:

Ein gutes Verhältnis zu den Kolleginnen und Kollegen ist allen Beschäftigten „sehr wichtig“. Die Bezahlung spielt für alle Beschäftigten ebenfalls eine große Rolle. Unter 30-Jährige bewerten sie jedoch zu einem größeren Anteil als „sehr wichtig“. Die Vereinbarkeit von Beruflichem und Privatem ist für über 60 Prozent der Beschäftigten unter 30 Jahren „sehr wichtig“.

→ Es gibt diese Zuschreibungen, dass jüngere Beschäftigte besonders anspruchsvoll sind. Tatsächlich sind die Prioritäten der Gen Z ähnlich wie bei allen anderen Beschäftigten.

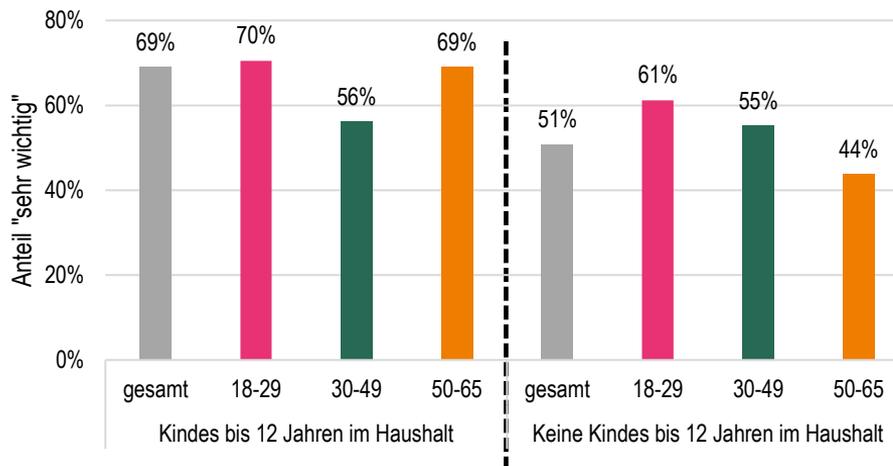
# LEBENSPHASE BEEINFLUSST DIE PRÄFERENZ

Die Wertschätzung einer guten Work-Life-Balance hat weniger mit einer Generationen-zugehörigkeit zu tun als mit kleinen Kindern im Haushalt:

Beschäftigten aller Altersgruppen mit Kindern bis 12 Jahren ist die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben wichtiger als Beschäftigten ohne Kinder. Ihnen ist dieser Aspekt zu 69 Prozent „sehr wichtig“, Beschäftigten ohne Kinder bis 12 Jahren im Haushalt nur zu 51 Prozent.

→ Neben dem Alter spielen Lebensphasen eine wichtige Rolle bei den Präferenzen der Beschäftigten bezüglich der Arbeit.

"Wie wichtig ist Ihnen die Vereinbarkeit des Berufs- und Privatlebens"



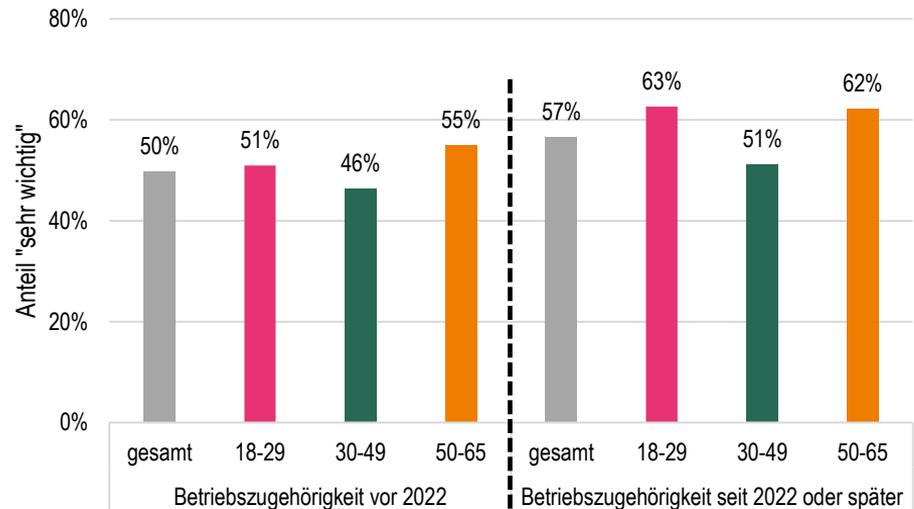
# DAUER DER BETRIEBSZUGEHÖRIGKEIT BEEINFLUSST DIE PRÄFERENZ

Die Wertschätzung einer guten Einarbeitung hat weniger mit der Generationenzugehörigkeit zu tun als mit der Situation im Beruf.

Für Beschäftigte mit kurzer Betriebszugehörigkeit (seit 2022 oder später) ist es wichtiger (57 Prozent) als für Beschäftigte mit längerer Betriebszugehörigkeit (50 Prozent), dass eine gute Einarbeitung bei Neueinstieg existiert. In diesem Punkt gibt es kaum Unterschiede zwischen den Beschäftigten unter 30 und über 50 Jahren.

→ Sich ändernde Erwerbsverläufe haben Einfluss auf die Präferenzen der Beschäftigten.

*"Wie wichtig ist Ihnen eine gute Einarbeitung bei Neueinstieg in einen Betrieb?"*

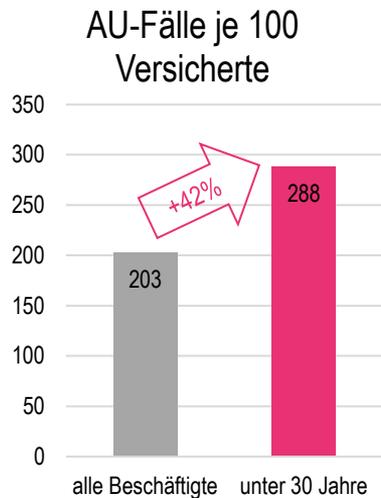


# GESUNDHEIT DER GEN Z

---

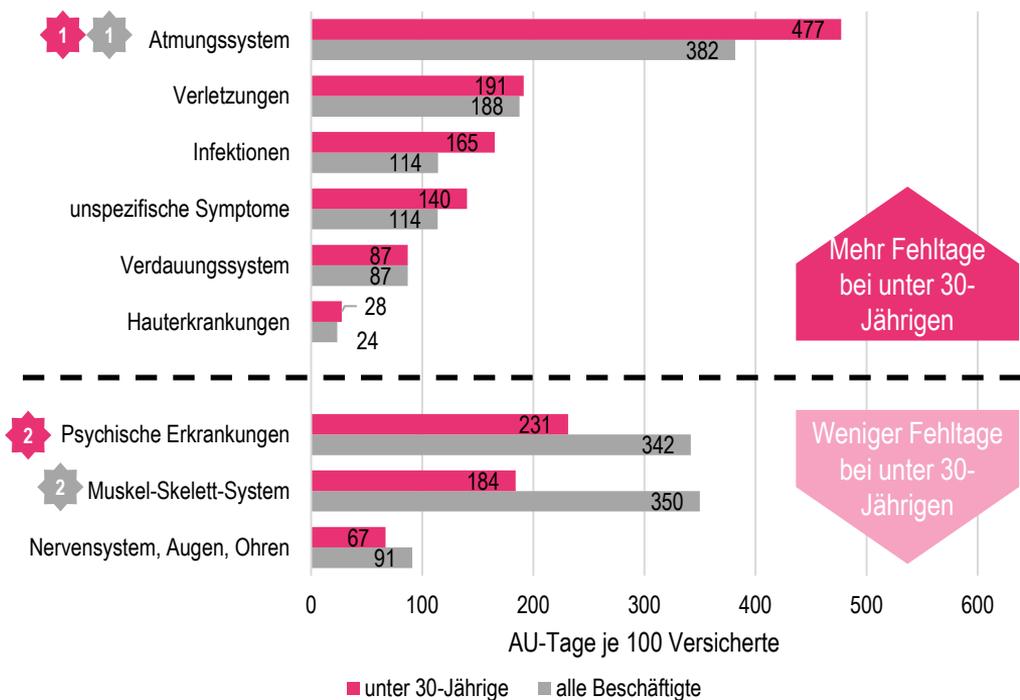
Blick auf die Fehlzeiten und  
die Selbstauskünfte

# HÄUFIGE, ABER KURZE KRANKSCHREIBUNGEN



**Junge Erwerbstätige** sind überdurchschnittlich häufig, dafür aber mit 5,9 Tagen deutlich kürzer krankgeschrieben.

# MEHR ERKÄLTUNGEN, VERLETZUNGEN UND INFEKTE



Mehr Fehltag  
bei unter 30-  
Jährigen

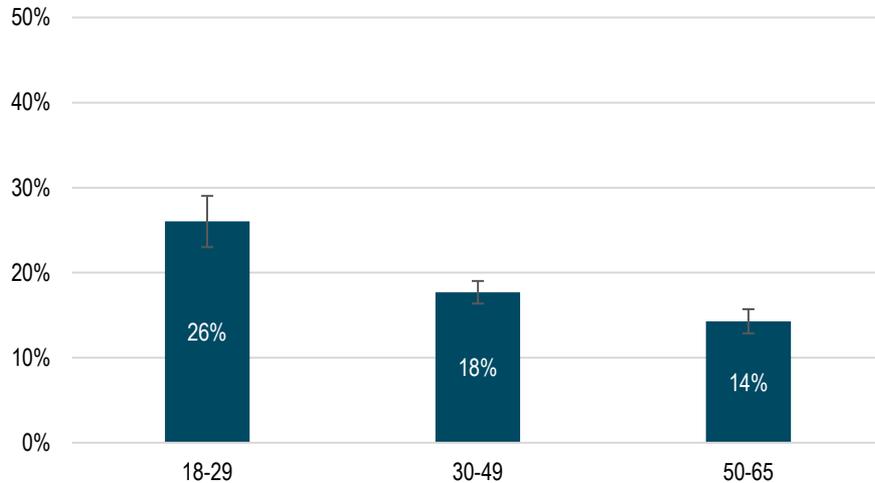
Weniger Fehltag  
bei unter 30-  
Jährigen

Auch bei den unter 30-jährigen Beschäftigten liegen Atemwegs-erkrankungen an der Spitze der Fehlzeiten. Junge Beschäftigte haben hier jedoch überdurchschnittliche viele Fehltag.

An zweiter Stelle stehen psychische Erkrankungen, die bei jungen Beschäftigten zwar zu unterdurchschnittlich vielen Fehltagen führen, aber insgesamt eine höhere Bedeutung im Krankenstand der Jüngeren haben.

## 26 PROZENT MIT DEPRESSIVER SYMPTOMATIK

Anteil Beschäftigter mit depressiver Symptomatik



Bei mehr als einem Viertel der jungen Beschäftigten unter 30 Jahren (26 Prozent) zeigt sich in den beiden Wochen vor der Befragung eine depressive Symptomatik. Bei den 18- bis 24-Jährigen sind es sogar 37 Prozent.

Hinweis: Laut RKI wiesen 2023 19 Prozent der jüngeren Erwachsenen (18-29 Jahre) anhand des PHQ-8 eine depressive Symptomatik auf.

Hierbei könnten saisonale Einflüsse v.a. bei Jüngeren eine Rolle spielen (Lukmanji et al 2020).

# UMGANG MIT GESUNDHEIT

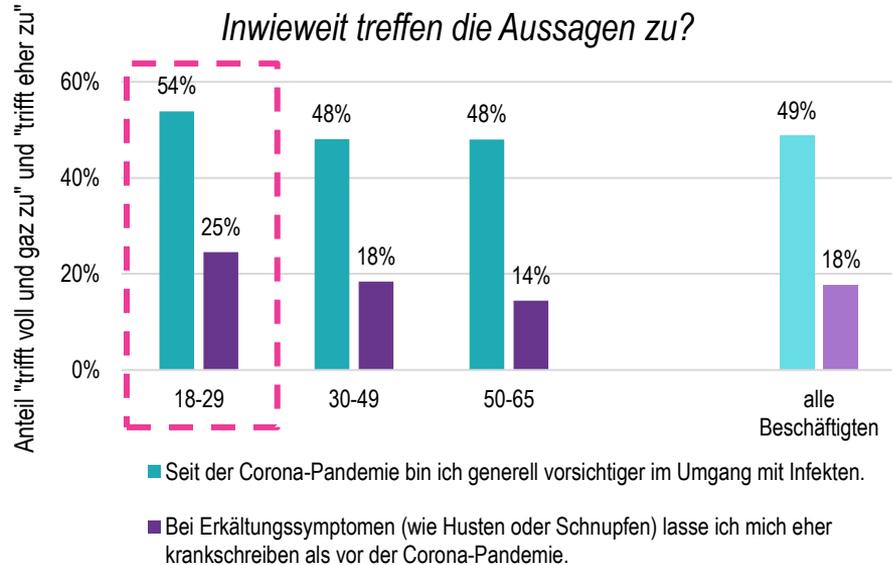
---

Nachwirkungen der  
Pandemie

# GEN Z IST VORSICHTIGER IM UMGANG MIT INFEKTEN

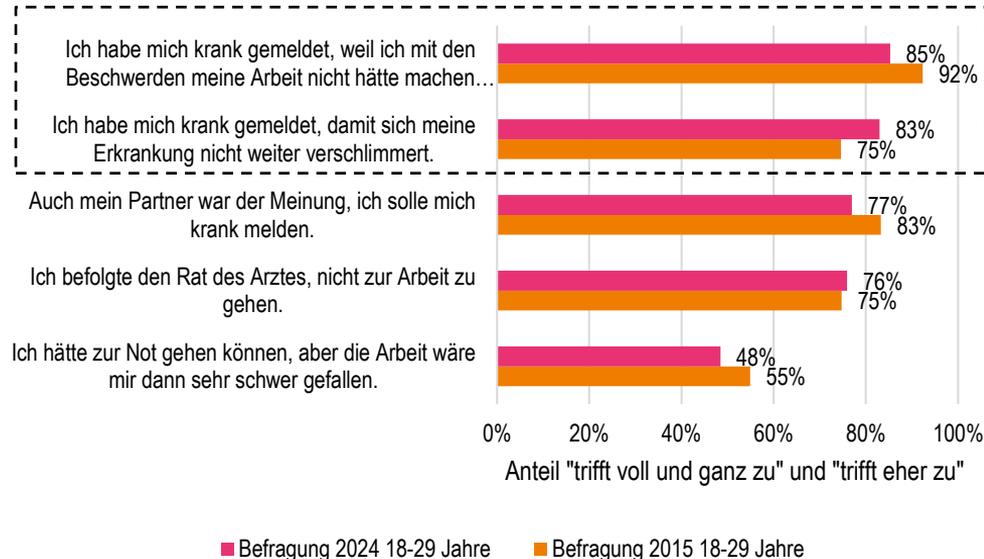
Die Corona-Zeit hat auch die Gen Z geprägt. Beschäftigte unter 30 Jahren geben häufiger\* als der Durchschnitt und als ältere Beschäftigte an, seit der Pandemie generell vorsichtiger im Umgang mit Infekten zu sein (54 Prozent).

Sie geben daneben zu einem Viertel an, sich bei Erkältungssymptomen eher krankschreiben zu lassen. Bei den Beschäftigten ab 50 sind es mit 14 Prozent deutlich weniger.



# GEN Z: KRANKMELDEN, UM SCHLIMMERES ZU VERHINDERN

## Gründe für Krankmeldungen der 18- bis 29-jährigen Beschäftigten



Die Gen Z hat verinnerlicht, dass man sich krankmeldet, damit sich eine Erkrankung nicht weiter verschlimmert. Im Vergleich zur Generation Y im Jahr 2015 gewinnt diese Aussage bei der Gen Z an Bedeutung und steigt von 75 Prozent um 8 Prozentpunkte auf 83 Prozent.

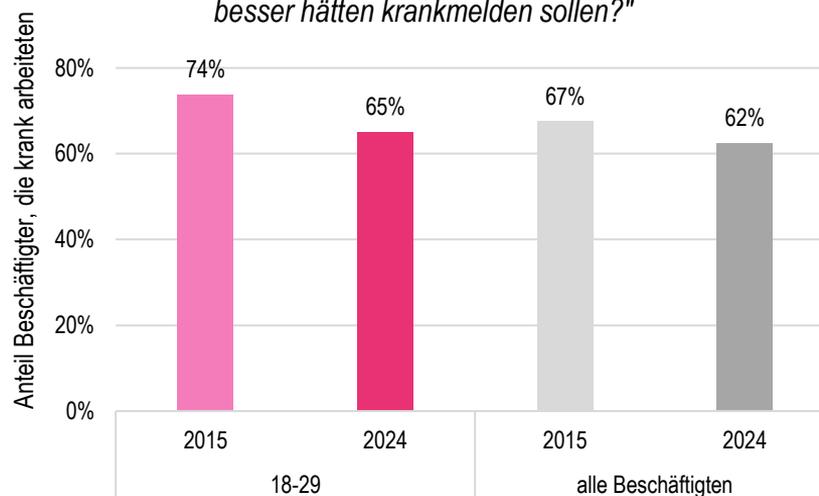
Weniger relevant als bei der vorigen Generation ist als Begründung für eine Krankmeldung, dass die Arbeit mit der Erkrankung nicht hätte gemacht werden können (minus 7 Prozentpunkte).

# PRÄSENTISMUS VERBREITETER ALS IM DURCHSCHNITT

Die unter 30-Jährigen betreiben etwas mehr Präsentismus als die Gesamtheit der befragten Beschäftigten. 65 Prozent geben an, krank gearbeitet zu haben (gesamt: 62%).

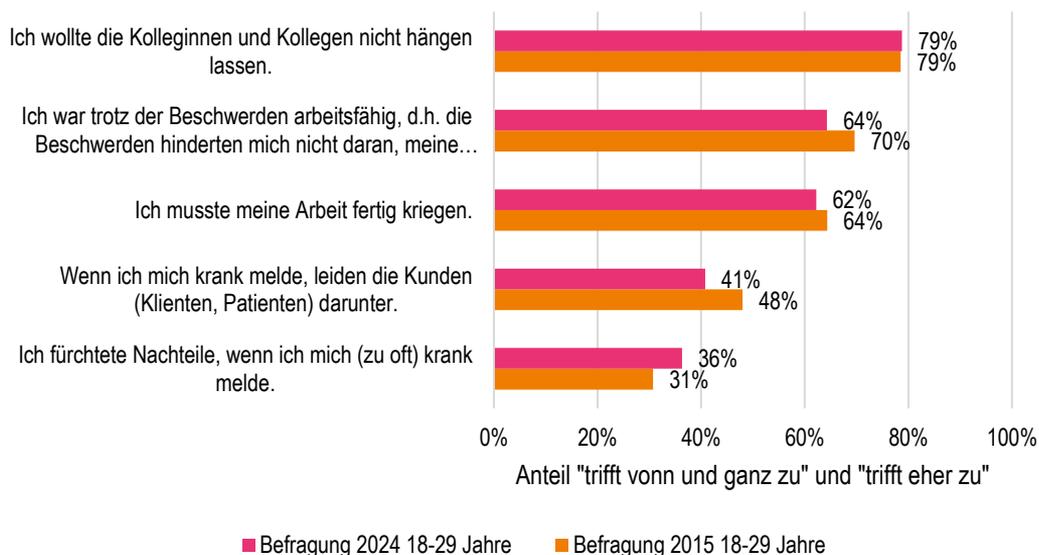
Gegenüber der Befragung 2015 ist der Wert bei den jungen Beschäftigten um neun Prozentpunkte zurückgegangen. Bei der Gesamtheit um fünf Prozentpunkte.

*"Sind Sie in den letzten 12 Monaten zur Arbeit gegangen, obwohl Sie sich aufgrund Ihres Gesundheitszustandes besser hätten krankmelden sollen?"*



# PRÄSENTISMUS: RÜCKSICHT & ANGST VOR NACHTEILEN

## Gründe für Präsentismus der 18- bis 29-jährigen Beschäftigten



Bei der Gen Z ist Rücksicht auf die anderen im Arbeitsteam – genau wie bei der Gen Y – der häufigste Grund für Präsentismus. Die unter 30-Jährigen wollen ihre Kolleginnen und Kollegen nicht „hängen lassen“.

Aber: In der Befragung 2024 geben 36 Prozent der jungen Beschäftigten an, dass sie krank gearbeitet haben, weil sie Nachteile bei zu häufiger Krankmeldung befürchten. Das sind mehr als in der Befragung 2015.

# BEWERTUNG DER ERGEBNISSE

# STATEMENT PROF. DR. VOLKER NÜRNBERG

”

Verbreitete Klischees über die sogenannte Gen Z sind nicht zu halten und besonders in Anbetracht des demografischen Wandels hilft das Heraufbeschwören von Generationenkonflikten nicht weiter.

Es muss darum gehen, junge Menschen beim Eintritt in die Arbeitswelt gut zu unterstützen, damit sie auch langfristig ihre Potenziale entfalten können.

Im betrieblichen Gesundheitsmanagement helfen wir dabei, mit Vorurteilen aufzuräumen und in einen konstruktiven Dialog darüber zu kommen, wie vor Ort ein gesundes und produktives Miteinander der Beschäftigten aller Altersgruppen entstehen kann.



*Prof. Dr. Volker Nürnberg, lehrt BGM an verschiedenen Hochschulen und ist im BGM-Beirat der DAK-Gesundheit*

## STATEMENT NATALIE KIRCHNER

” Wenn ich mich krankmelde, weil meine mentale Gesundheit es gerade nicht zulässt, zu arbeiten – dann heißt das nicht, dass ich faul bin. Und genau so geht es vielen anderen in meiner Generation.

Gerade in Zeiten, in denen so viel auf uns einprasselt, ist es kein Zeichen von Schwäche, sich um die eigene Gesundheit zu kümmern – es ist notwendig!

Die entscheidende Frage lautet: Wie können Unternehmen Arbeitsplätze schaffen, die den Bedürfnissen der Gen Z entsprechen, und wie kann die Politik dafür sorgen, dass junge Menschen in der Breite wirklich unterstützt werden?

Die Generation Z bringt frischen Wind und neue Perspektiven in die Arbeitswelt. Sie legt großen Wert auf Sinnhaftigkeit, Flexibilität und eine ausgeglichene Work-Life-Balance.



*Natalie Kirchner ist Psychologiestudentin und Junior Content & Social Media Specialist bei krisenchat, Berlin*

# STATEMENT ANDREAS STORM

” Der demografische Wandel stellt unsere Gesellschaft, unsere Sozialsysteme und unsere Wirtschaft vor große Herausforderungen. Mit Blick auf die Zukunft dürfen wir nicht aus den Augen verlieren, dass vor allem der jungen Generation momentan viel zugemutet wird.

Der Generationenvertrag schien viele Jahre selbstverständlich zu sein, heute müssen wir ihn neu verhandeln und die Weichen stellen für eine echte Generationengerechtigkeit. Nur wenn wir die Erfahrungen und Interessen aller zusammenführen, statt sie gegeneinander auszuspielen, sichern wir unseren gesellschaftlichen Zusammenhalt und unsere wirtschaftliche Zukunft.

Es ist eine gesellschaftspolitische Aufgabe, eine Lobby für die junge Generation aufzubauen. Ihre Interessen müssen verantwortungsvoll in den politischen Diskurs eingebracht werden: **Wir brauchen eine Generationenbrücke.**



# BETRIEBLICHES GESUNDHEITSMANAGEMENT



## Nachhaltige Unternehmens- entwicklung

- Generationenübergreifende Zusammenarbeit bedarfsgerecht stärken
  - synergetische Nutzung von Stärken und Kompetenzen verschiedener Beschäftigtengruppen
  - belastungsarme Arbeitsorganisation entwickeln
  - Bedürfnisse insbesondere von Auszubildenden und in verschiedenen Lebensphasen besser berücksichtigen
- Nachhaltige Veränderung erfordert Vertrauen auf beiden Seiten, bei den Arbeitgebenden und den Beschäftigten
- Erfolge sichtbar machen und Motivation sichern: Begleitung der Veränderungsprozesse durch passende Kommunikation, verschiedene Analyse- und Dialogformen

# BGM: KONKRETE ANGEBOTE DER DAK-GESUNDHEIT

## Transformationsprozesse bewältigen

### Azubi-Förderung

#### Prozessberatung:

Azubi-Start im Rahmen einer gesunden Willkommenskultur

#### Workshop

für Azubis als Zukunftsgestalter stärken

#### Azubi-Module:

Unterschiedliche Themen und Schwerpunkte zur Azubi-Gesundheit

#### Weitere Aspekte, z.B.:

- Stärkung individueller Gesundheitskompetenzen bei den Azubis
- Stärkung der Kommunikation und des Austauschs von Azubis und Auszubildenden

### Förderung generationenübergreifender Zusammenarbeit

#### Workshop:

Förderung generationenübergreifender Zusammenarbeit

#### Prozessberatung:

Generationenmanagement

- Angebote zur **Resilienz-förderung**
- Information &
- Sensibilisierung für **Führungs-kräfte**

→ Basis schaffen für die Entwicklung von Vertrauenskultur und Gesundheit

**DANKE**  
**SCHÖN**

