



DAK- GESUNDHEITS- REPORT 2025

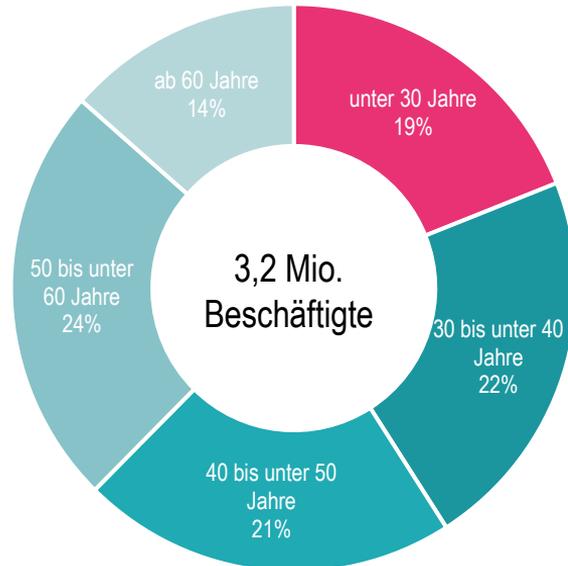
Generation Z in der
Arbeitswelt

Hessen

IGES

DAK
Gesundheit
Ein Leben lang

609.000 ERWERBSTÄTIGE SIND UNTER 30



Von den 3,2 Millionen Erwerbstätigen in Hessen sind 609.000 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 Jahre in Bezug auf ihre Arbeit?

Wie stark nehmen sie Vorurteile wahr? Gibt es Generationenkonflikte?

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

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

GESUNDHEITSREPORT 2025: DATENQUELLEN

Prozessdaten der DAK-Gesundheit

Arbeitsunfähigkeitsdaten Versicherte der DAK-Gesundheit

- Datenbasis Bund: 2,4 Mio.
- Datenbasis Hessen: 262.000

Online-Befragungen 2024/ 2015

Online-Befragungen von Beschäftigten

- 2024: Bund N = 7.068 Befragte 18-65 Jahre/ Hessen N = 1.008 Befragte
- 2015: Bund N = 5.175 Befragte 18-65 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, teilweise 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



KERNERGEBNISSE DES DAK-GESUNDHEITSREPORTS

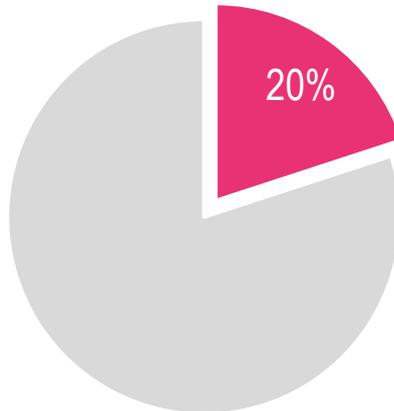
- Falsche Zuschreibungen führen in der Arbeitswelt zu Spannungen: 23 Prozent der Beschäftigten in Hessen erleben Generationenkonflikte. Bei den Beschäftigten unter 30 sind es 20 Prozent.
- Die Gen Z legt besonderen Wert auf ein gutes Verhältnis zu Kolleginnen und Kollegen, eine gute Bezahlung sowie die Vereinbarkeit des Berufs- und Privatlebens. Prioritäten der Gen Z sind ähnlich wie bei allen anderen Beschäftigten.
- Der Krankenstand ist bei der Gen Z in Hessen mit 4,9 Prozent unterdurchschnittlich. Beschäftigte unter 30 sind überdurchschnittlich häufig, dafür aber deutlich kürzer krankgeschrieben.
- Gen Z ist beim Umgang mit der eigenen Gesundheit von der Pandemie-Erfahrung geprägt. 64 Prozent geben an, seit Corona generell vorsichtiger im Umgang mit Infekten zu sein.
- Die Gen Z betreibt in großem Umfang Präsentismus: In Hessen waren 81 Prozent in den letzten zwölf Monaten trotz Krankheit bei der Arbeit.

GENERATIONEN KONFLIKTE

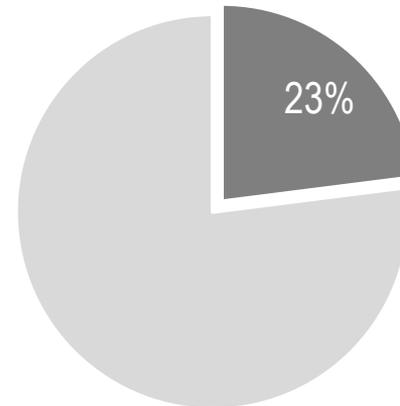
Auswirkung von Vorurteilen
im Arbeitsalltag

GENERATIONENKONFLIKTE ERLEBEN 20 % DER GEN Z

18-29 Jahre

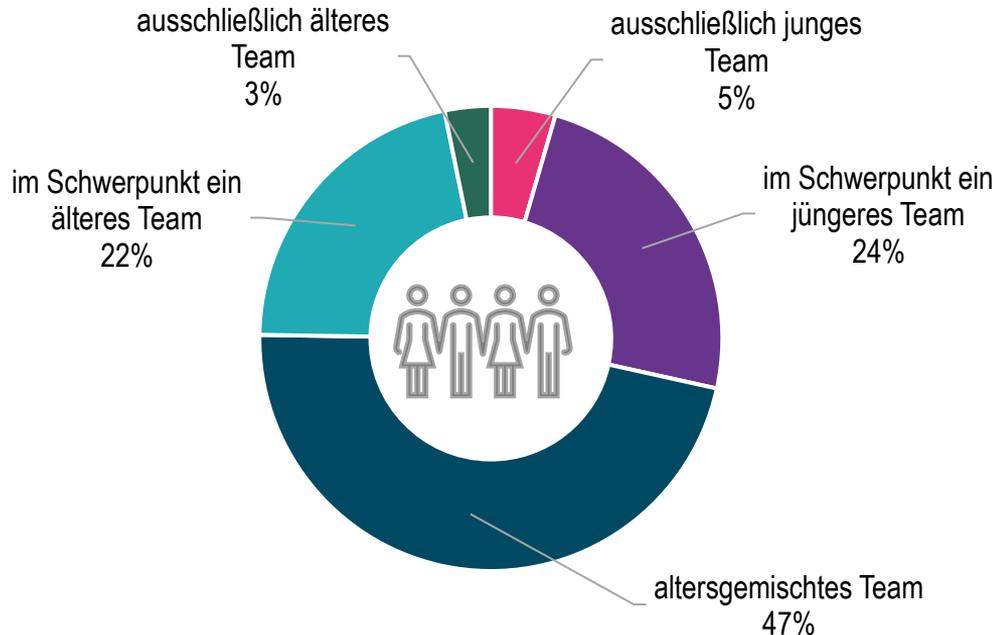


alle Beschäftigte



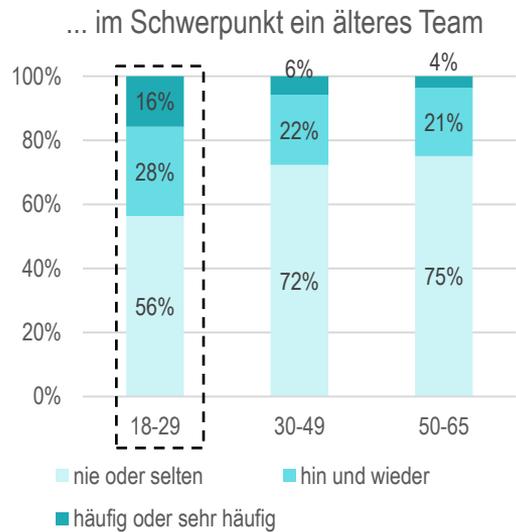
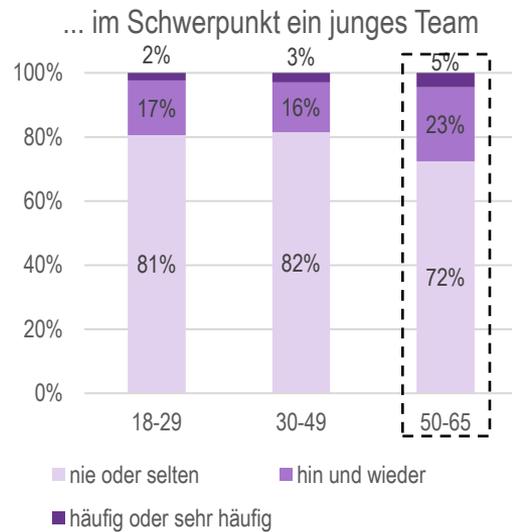
Insgesamt erleben 20 Prozent der Beschäftigten unter 30 Jahren in Hessen zumindest hin und wieder Generationenkonflikte bei der Arbeit. Unter allen Altersgruppen geben im Durchschnitt 23 Prozent der Beschäftigten an, dass sie entsprechende Konflikte erleben.

KNAPP DIE HÄLFTE DER TEAMS SIND ALTERSGEMISCHT



GENERATIONENKONFLIKTE EHER IN ÄLTEREN TEAMS

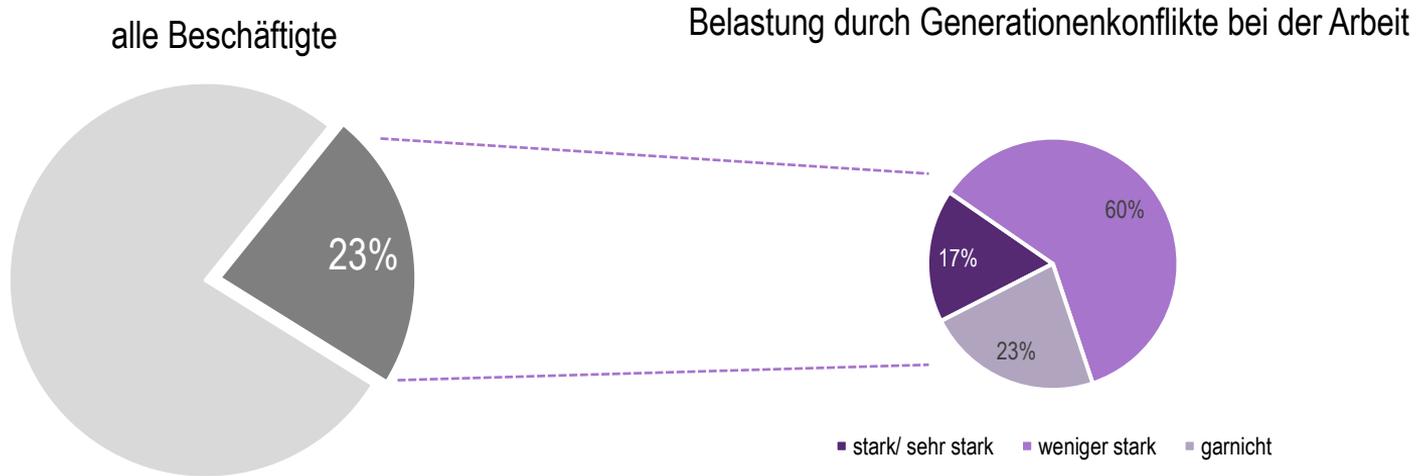
Wie häufig gibt es in Ihrer Zusammenarbeit Generationskonflikte?



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

In einem jungen Team erleben eher ältere Beschäftigte Generationen Konflikte. Hier berichten Beschäftigte ab 50 Jahren zu höheren Anteilen (28 Prozent) von Generationenkonflikten.

GENERATIONENKONFLIKTE BELASTEN BETROFFENE

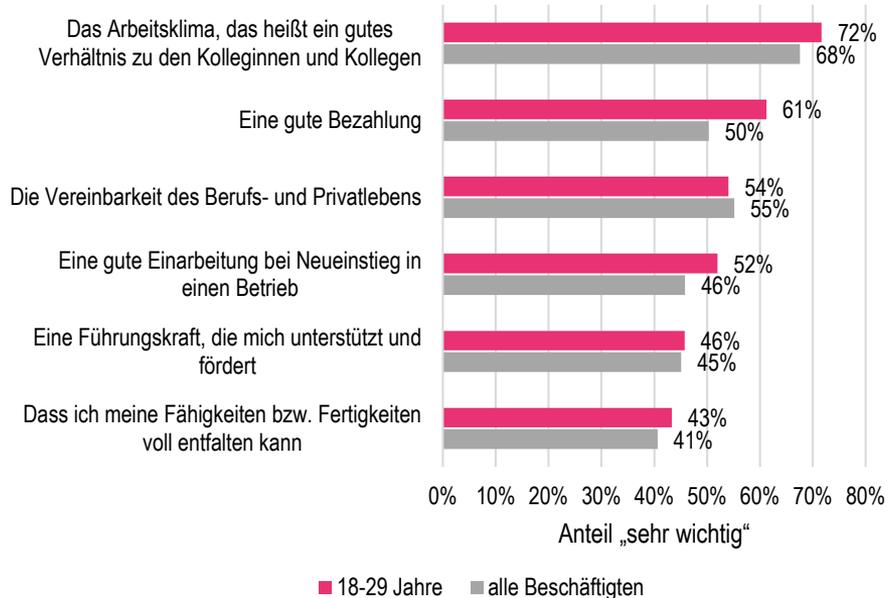


Generationenkonflikte stellen für Beschäftigte eine Belastung bei der täglichen Arbeit dar. Insgesamt 17 Prozent der Beschäftigten, die diese in der Zusammenarbeit erleben, sind dadurch bei ihrer täglichen Arbeit stark oder sehr stark belastet.

ARBEITS- PRÄFERENZEN

GEN Z versus gesamt

TOP-WÜNSCHE DER GEN Z



Sehr wichtige Aspekte bei der Arbeit allgemein:

Für die Gen Z ist ein gutes Verhältnis zu Kolleginnen und Kollegen besonders wichtig. Ebenfalls sehr wichtig ist den 18- bis 29-jährigen Beschäftigten eine gute Bezahlung sowie die Vereinbarkeit des Berufs- und Privatlebens.

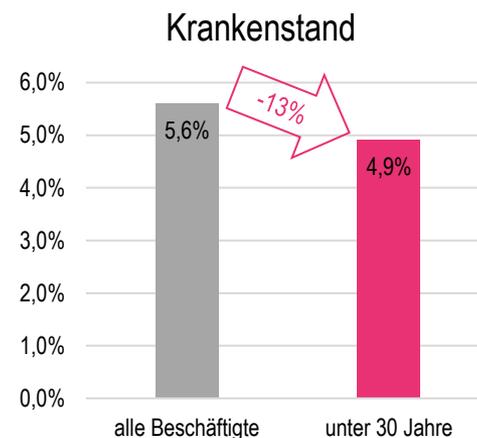
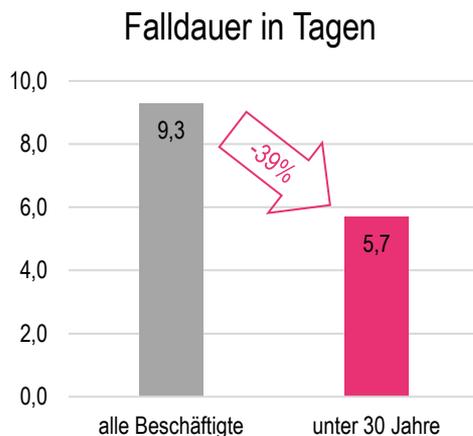
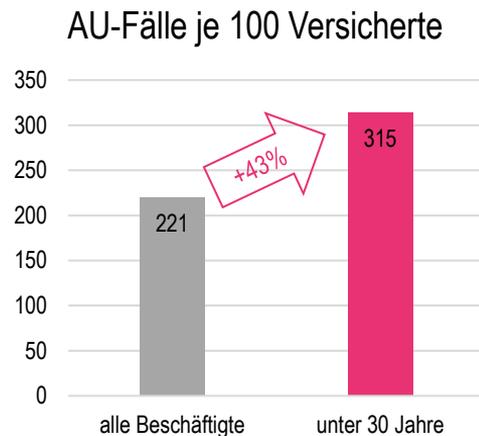
Diese Aspekte werden aber auch von allen Beschäftigten zu hohen Anteilen als sehr wichtig eingestuft.

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

GESUNDHEIT DER GEN Z

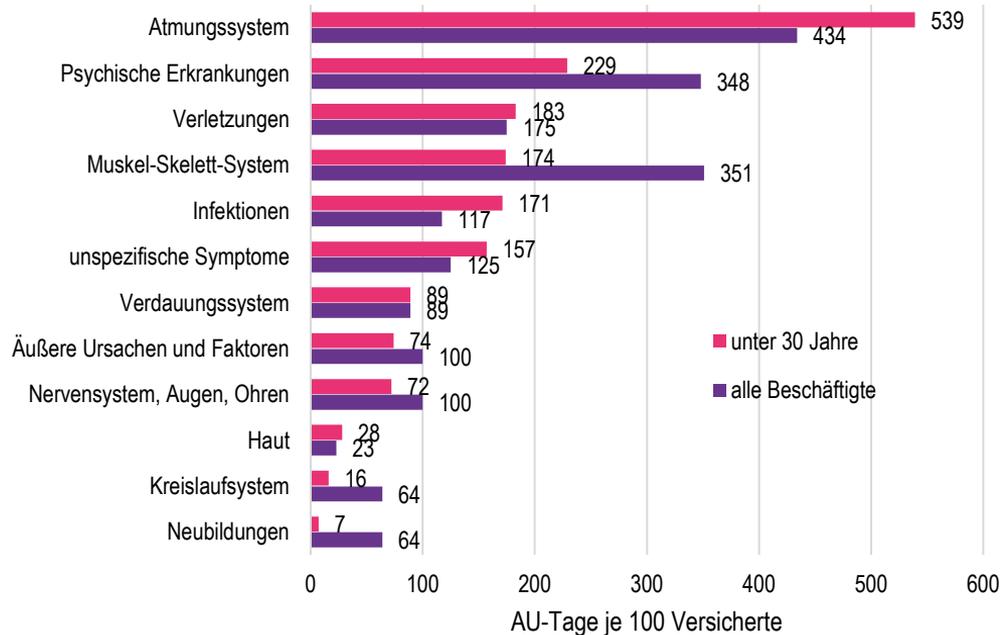
Blick auf die Fehlzeiten

HÄUFIGE, ABER KURZE KRANKSCHREIBUNGEN



Junge Erwerbstätige sind überdurchschnittlich häufig, dafür aber mit 5,7 Tagen deutlich kürzer krankgeschrieben.

MEHR ERKÄLTUNGEN, VERLETZUNGEN UND INFEKTE



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

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

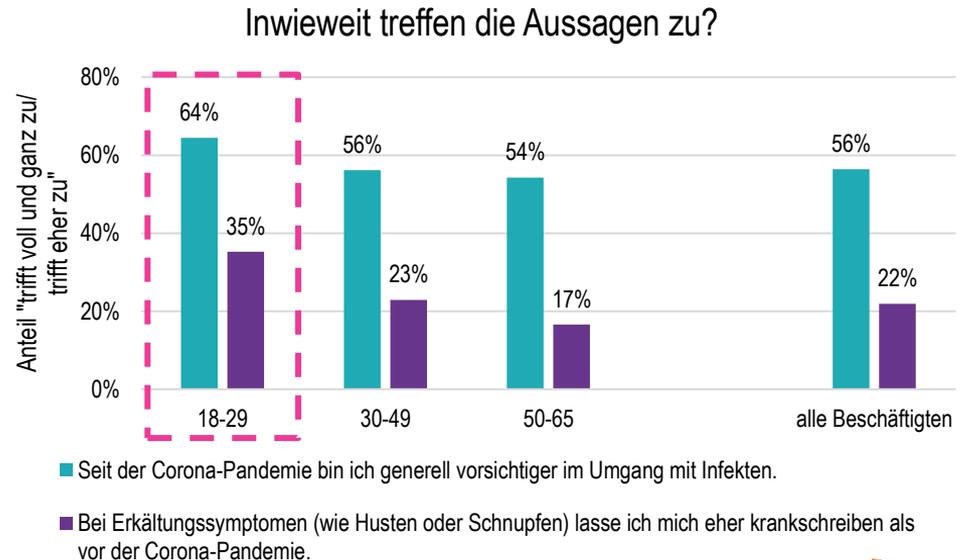
UMGANG MIT GESUNDHEIT

Nachwirkungen der
Pandemie

GEN Z IST VORSICHTIGER IM UMGANG MIT INFEKTEN

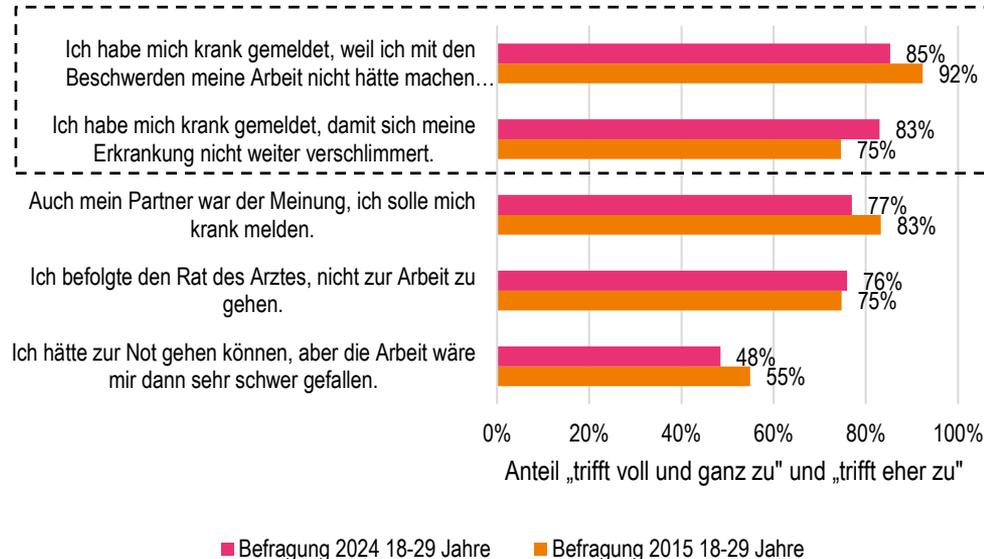
Die Corona-Zeit hat auch die Gen Z geprägt. Beschäftigte unter 30 Jahren geben häufiger als der Durchschnitt und als ältere Beschäftigte an, seit der Pandemie generell vorsichtiger im Umgang mit Infekten zu sein (64 Prozent).

Sie geben daneben zu gut einem Drittel an, sich bei Erkältungssymptomen eher krankschreiben zu lassen (35 Prozent). Bei den Beschäftigten ab 50 sind es mit 17 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 krank meldet, 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 acht Prozentpunkte auf 83 Prozent.

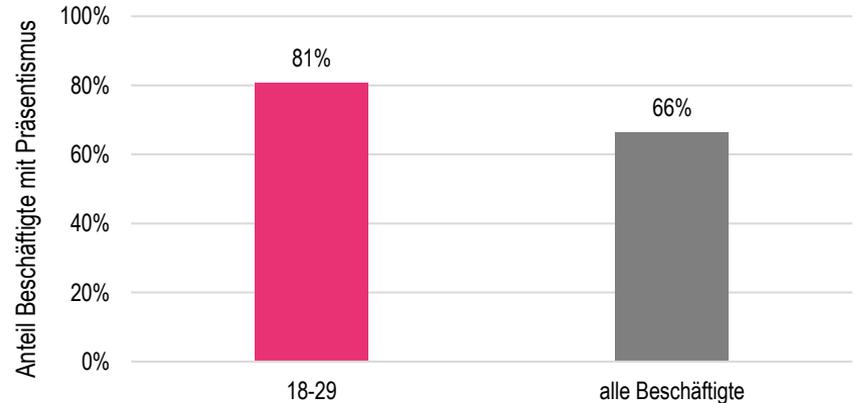
Weniger relevant als bei der vorigen Generation ist als Begründung für eine Krankmeldung, dass die Arbeit mit der Erkrankung nicht hätte gemacht werden können (minus sieben Prozentpunkte).

PRÄSENTISMUS VERBREITETER ALS IM DURCHSCHNITT

Die unter 30-Jährigen betreiben mehr Präsentismus als die Gesamtheit der befragten Beschäftigten.

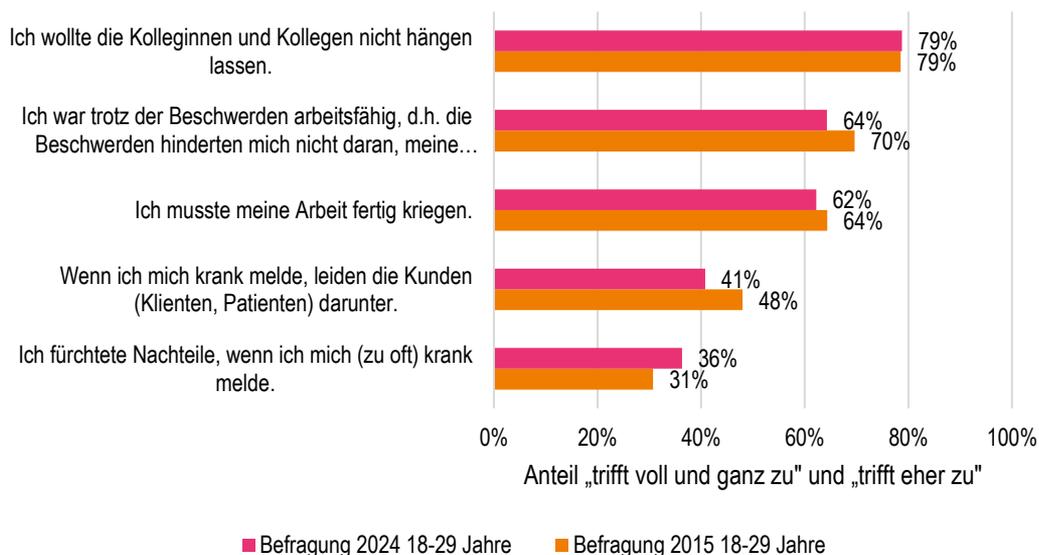
81 Prozent der unter 30-Jährigen geben an, krank gearbeitet zu haben (gesamt: 66 %).

„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.

BETRIEBLICHES GESUNDHEITS- MANAGEMENT

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 Ausbildenden

Förderung generationenübergreifender Zusammenarbeit

Workshop:

Förderung generationenübergreifender Zusammenarbeit

Prozessberatung:

Generationenmanagement

- Angebote zur **Resilienz-förderung**
- Information &
- Sensibilisierung für **Führungskräfte**

→ Basis schaffen für die Entwicklung von Vertrauenskultur und Gesundheit