



# DAK- GESUNDHEITS- REPORT 2025

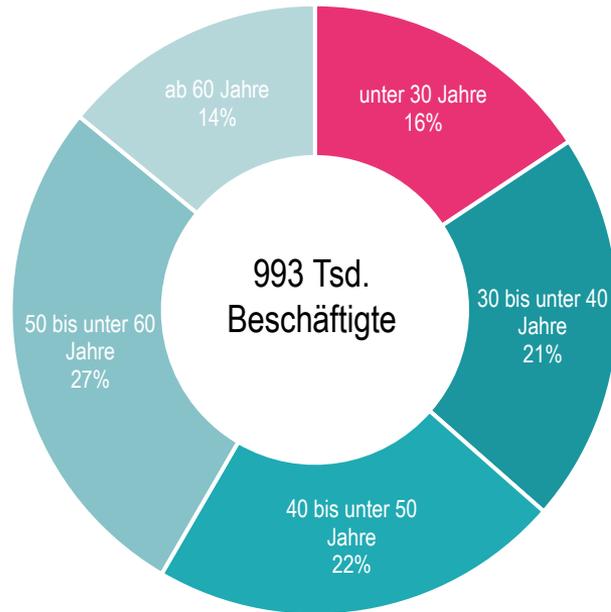
Generation Z in der  
Arbeitswelt

Sachsen-Anhalt

IGES

**DAK**  
Gesundheit  
*Ein Leben lang.*

# 156.000 ERWERBSTÄTIGE SIND UNTER 30



Von den 993.000 Erwerbstätigen in Sachsen-Anhalt sind 156.000 unter 30 Jahre alt. Das entspricht einem Anteil von 16 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 Sachsen-Anhalt: 49.000

## Online-Befragungen 2024/ 2015

### Online-Befragungen von Beschäftigten

- 2024: Bund N = 7.068 Befragte 18-65 Jahre/ Sachsen-Anhalt N = 203 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

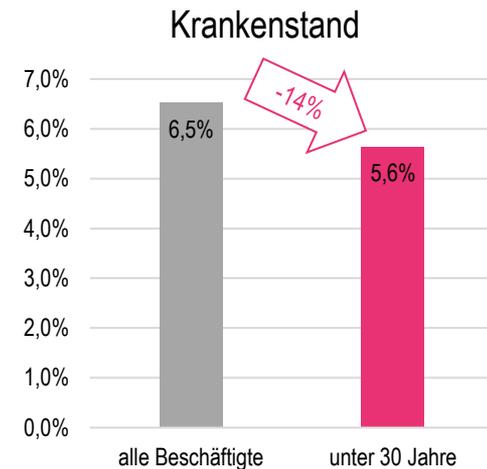
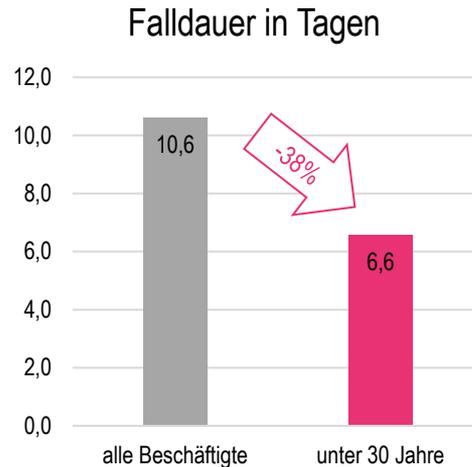
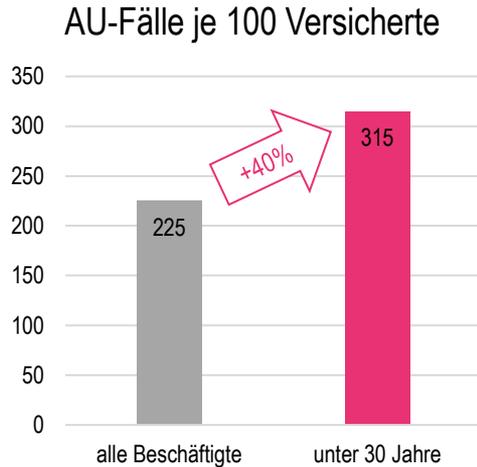
- Der Krankenstand ist bei der Gen Z mit 5,6 Prozent unterdurchschnittlich. Beschäftigte unter 30 Jahre sind überdurchschnittlich häufig, dafür aber deutlich kürzer krankgeschrieben.
- Die Gen Z legt besonderen Wert auf Arbeitsklima, Bezahlung und Vereinbarkeit von Beruflichem und Privatem. Die meisten Präferenzen werden auch von der Mehrheit aller Beschäftigter geteilt. Das Bild einer besonders anspruchsvollen Generation von Beschäftigten zeigt sich in unserer Befragung nicht.
- Das Problem: Falsche Zuschreibungen führen in der Arbeitswelt zu Spannungen: 32 Prozent der Beschäftigten in Sachsen-Anhalt erleben Generationenkonflikte.
- Gen Z ist beim Umgang mit der eigenen Gesundheit von der Pandemie-Erfahrung überdurchschnittlich stark geprägt.
- Die Gen Z betreibt in großem Umfang Präsentismus: Bundesweit waren 65 Prozent in den letzten zwölf Monaten trotz Krankheit bei der Arbeit.

# GESUNDHEIT DER GEN Z

---

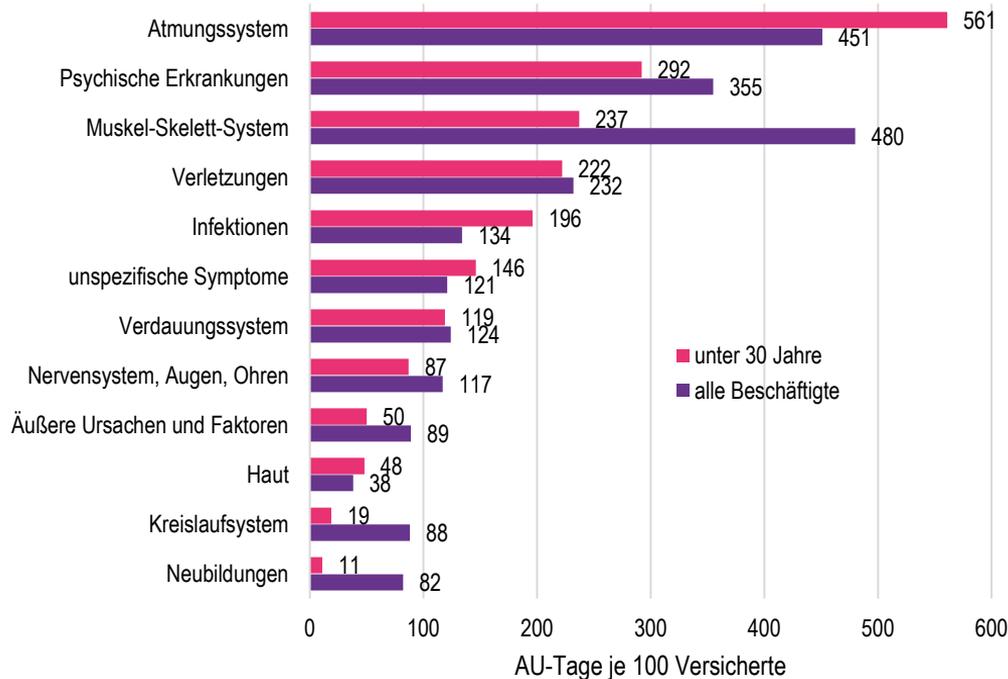
Blick auf die Fehlzeiten

# HÄUFIGE, ABER KURZE KRANKSCHREIBUNGEN



**Junge Erwerbstätige** sind überdurchschnittlich häufig, dafür aber mit 6,6 Tagen deutlich kürzer krankgeschrieben.

# MEHR ERKÄLTUNGEN UND INFEKTE



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.

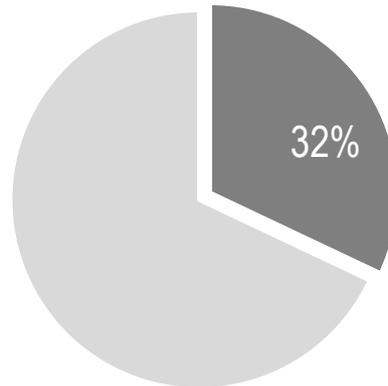
# GENERATIONEN KONFLIKTE

---

Auswirkung von Vorurteilen  
im Arbeitsalltag

## GENERATIONENKONFLIKTE ERLEBEN 32 %

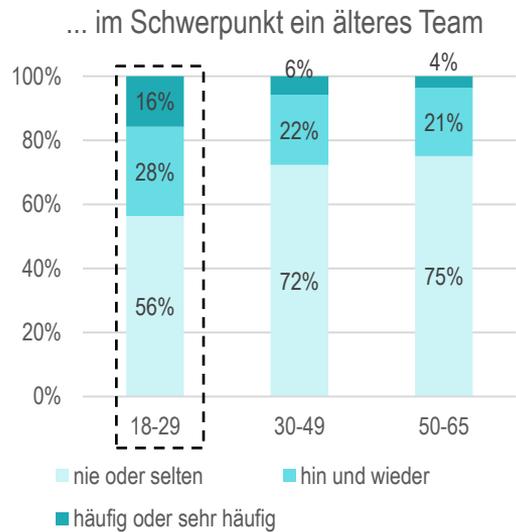
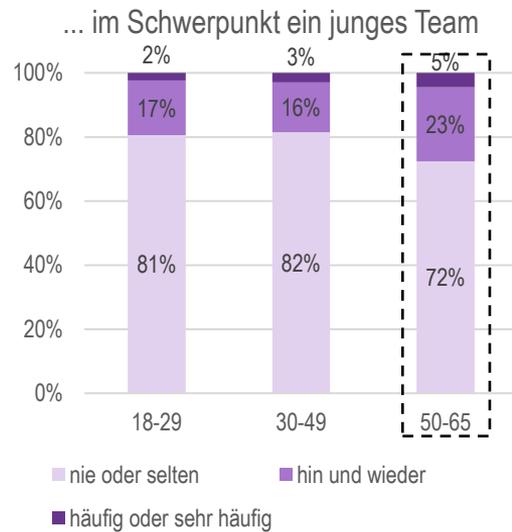
alle Beschäftigte



Insgesamt erleben 32 Prozent der Beschäftigten in Sachsen-Anhalt zumindest hin und wieder Generationenkonflikte bei der Arbeit.

# GENERATIONENKONFLIKTE EHER IN ÄLTEREN TEAMS

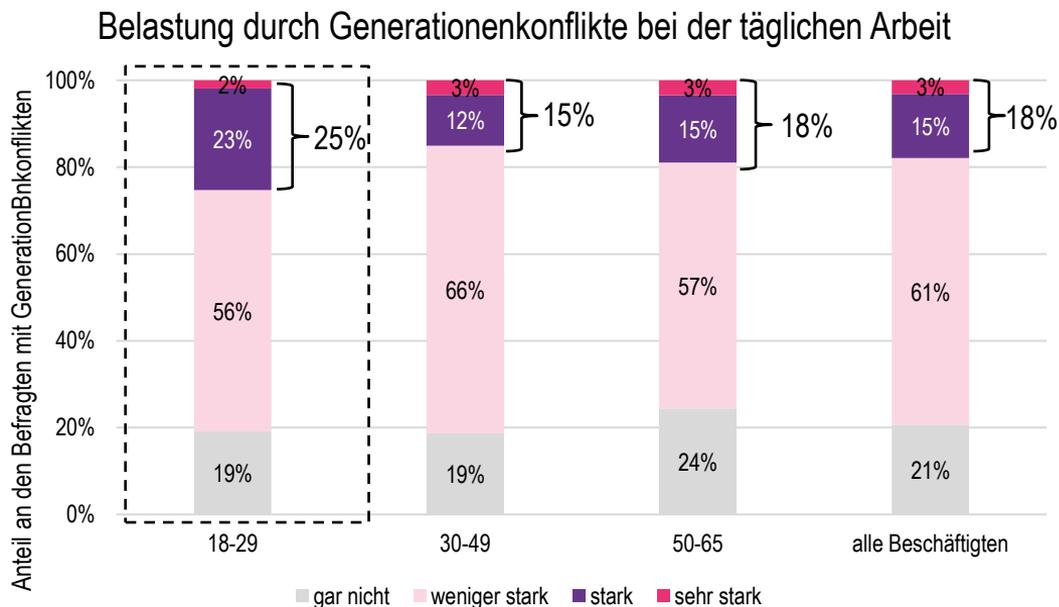
Wie häufig gibt es in Ihrer Zusammenarbeit Generationskonflikte?



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 Generationenkonflikte. Hier berichten Beschäftigte ab 50 Jahren zu höheren Anteilen (28 Prozent) von Spannungen zwischen verschiedenen Altersgruppen.

# 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 stark oder sehr stark belastet.

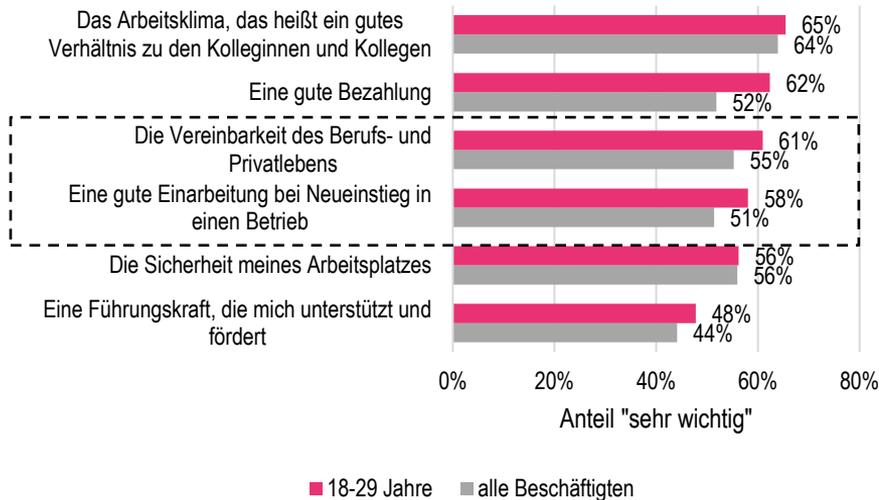
# ARBEITS- PRÄFERENZEN

---

Junge versus gesamt

# 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.

# UMGANG MIT GESUNDHEIT

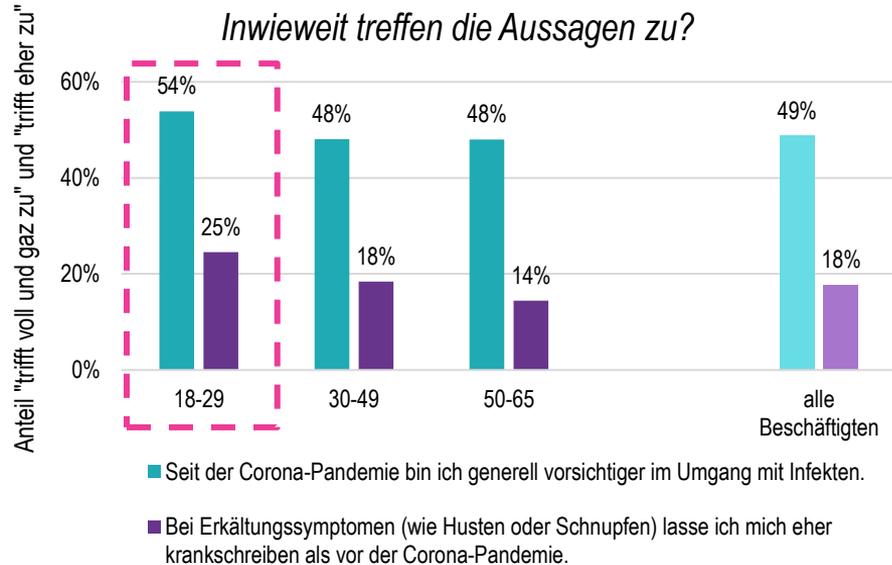
---

Nachwirkungen der  
Pandemie

# GEN Z IST VORSICHTIGER IM UMGANG MIT INFEKTEN

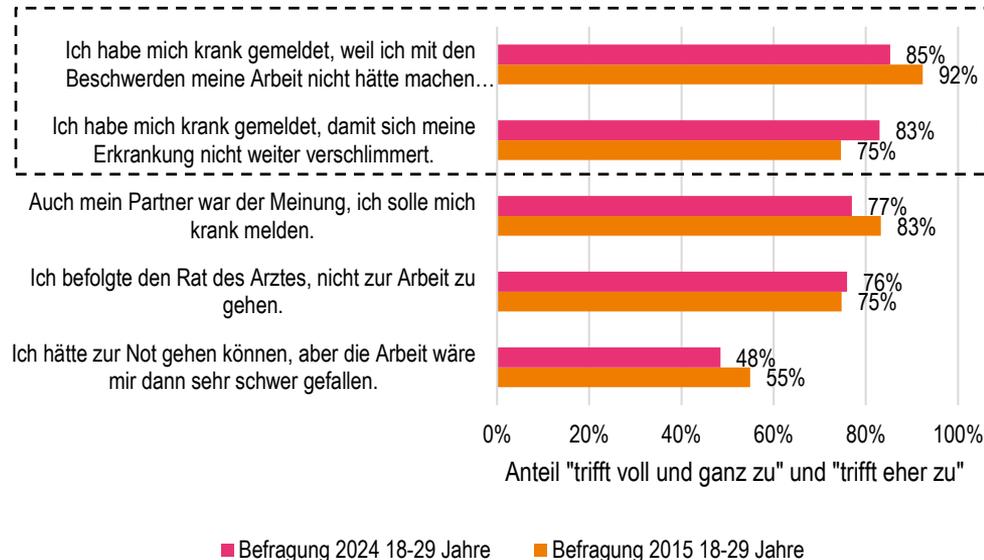
Die Corona-Zeit hat auch die Gen Z geprägt. Beschäftigte unter 30 Jahren geben häufiger\* als der Durchschnitt und als ältere Beschäftigte an, seit der Pandemie generell vorsichtiger im Umgang mit Infekten zu sein (54 Prozent).

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.

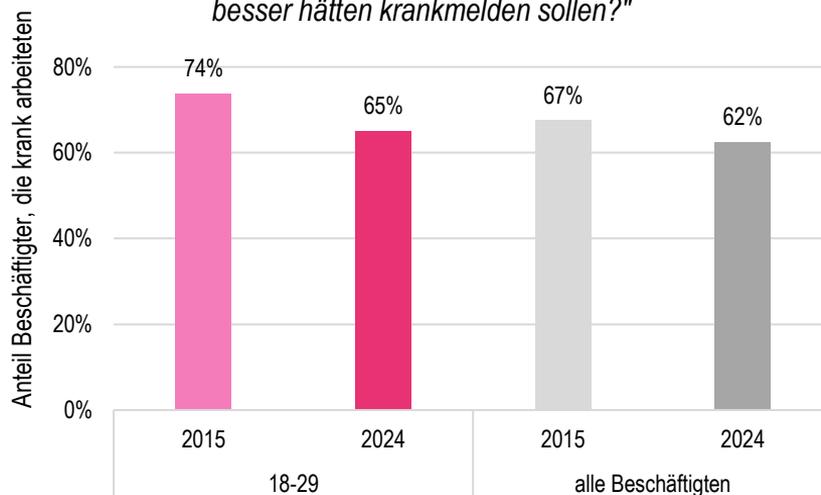
Weniger relevant als bei der vorigen Generation ist als Begründung für eine Krankmeldung, dass die Arbeit mit der Erkrankung nicht hätte gemacht werden können (minus 7 Prozentpunkte).

# 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%).

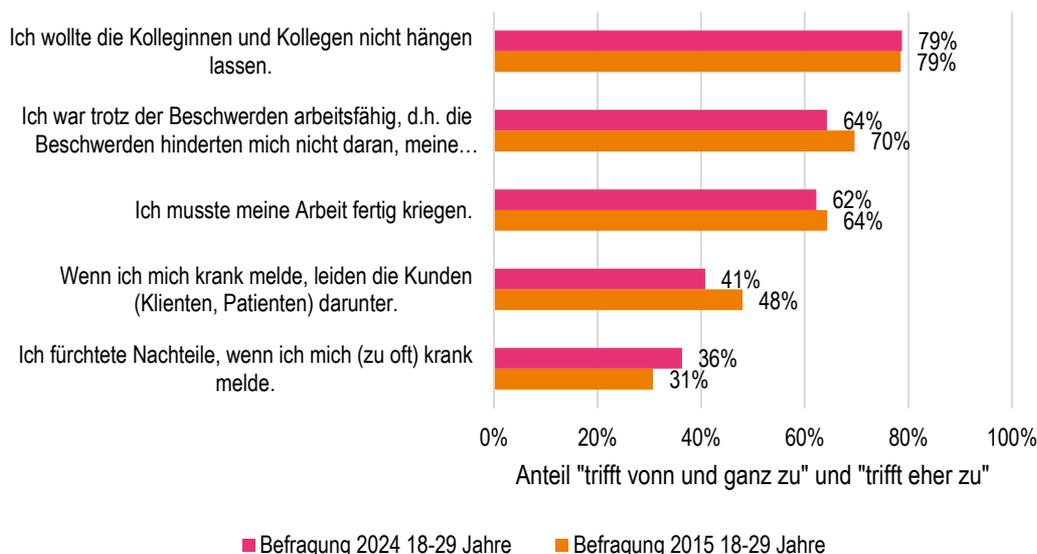
Gegenüber der Befragung 2015 ist der Wert bei den jungen Beschäftigten um neun Prozentpunkte zurückgegangen. Bei der Gesamtheit um fünf Prozentpunkte.

*"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.

# 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

**DANKE  
SCHÖN**

