



# DAK- GESUNDHEITS- REPORT 2025

---

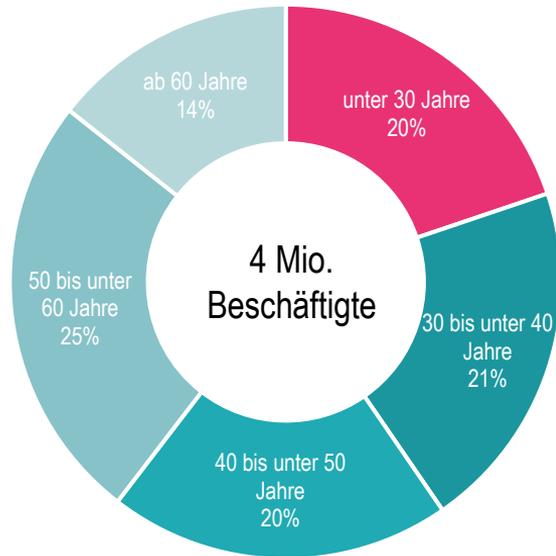
Generation Z in der  
Arbeitswelt

Niedersachsen

**IGES**

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

## 810.000 ERWERBSTÄTIGE SIND UNTER 30



Von den 4 Millionen Erwerbstätigen in Niedersachsen sind 810.000 unter 30 Jahre alt. Das entspricht einem Anteil von 20 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?

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

Wie steht es mit dem Krankenstand der unter 30-Jährigen?

# GESUNDHEITSREPORT 2025: DATENQUELLEN

## Prozessdaten der DAK-Gesundheit

### Arbeitsunfähigkeitsdaten Versicherte der DAK-Gesundheit

- Datenbasis Bund: 2,4 Mio.
- Datenbasis Niedersachsen: 225.000

## Online-Befragungen 2024/2015

### Online-Befragungen von Beschäftigten

- 2024: Bund N = 7.068 Befragte 18-65 Jahre/ Niedersachsen N = 1.009 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



## KERNERGEBNISSE DES DAK-GESUNDHEITSREPORTS

- Spannungen in der Arbeitswelt zwischen verschiedenen Altersgruppen: 24 Prozent der Beschäftigten in Niedersachsen erleben Generationenkonflikte. Bei den Beschäftigten unter 30 sind es 28 Prozent.
- Die Gen Z legt besonderen Wert auf Vereinbarkeit von Beruf- und Privatleben, Sicherheit des Arbeitsplatzes, gute Bezahlung und das Arbeitsklima. Prioritäten der Gen Z sind ähnlich wie bei allen anderen Beschäftigten.
- Der Krankenstand ist bei der Gen Z in Niedersachsen mit 4,8 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. 57 Prozent geben an, seit Corona generell vorsichtiger im Umgang mit Infekten zu sein.
- Die Gen Z betreibt in großem Umfang Präsentismus: In Niedersachsen waren 71 Prozent in den letzten zwölf Monaten trotz Krankheit bei der Arbeit.

# 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



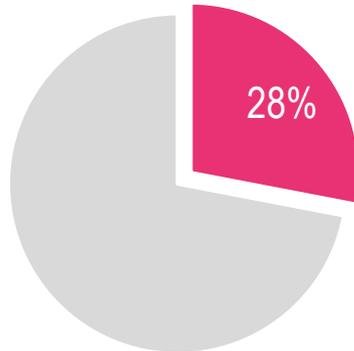
# GENERATIONEN KONFLIKTE

---

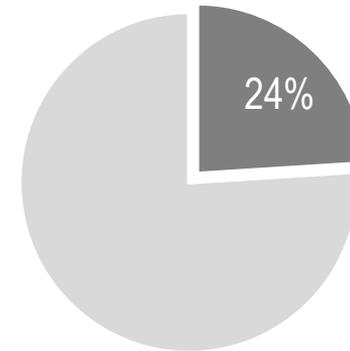
Auswirkung von Vorurteilen  
im Arbeitsalltag

# GENERATIONENKONFLIKTE ERLEBEN 28 % DER GEN Z

18-29 Jahre



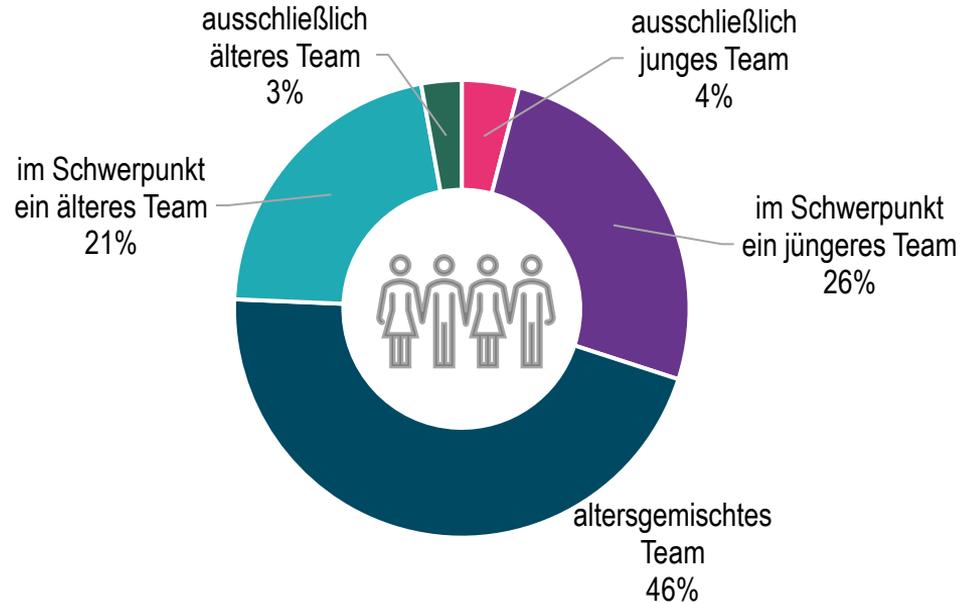
alle Beschäftigte



Insgesamt erleben 28 Prozent der Beschäftigten unter 30 Jahren in Niedersachsen zumindest hin und wieder Generationenkonflikte bei der Arbeit. Unter allen Altersgruppen geben im Durchschnitt 24 Prozent der Beschäftigten an, dass sie entsprechende Konflikte erleben.

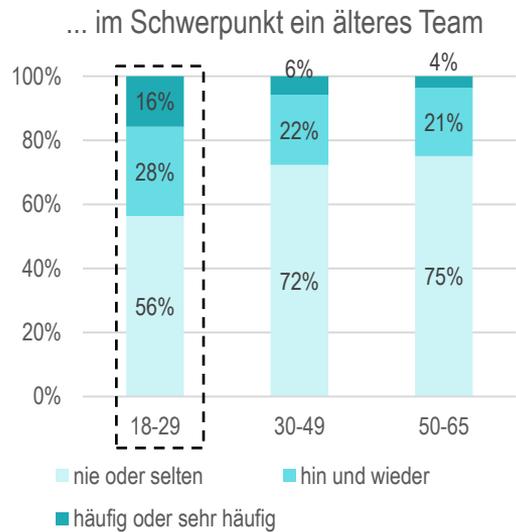
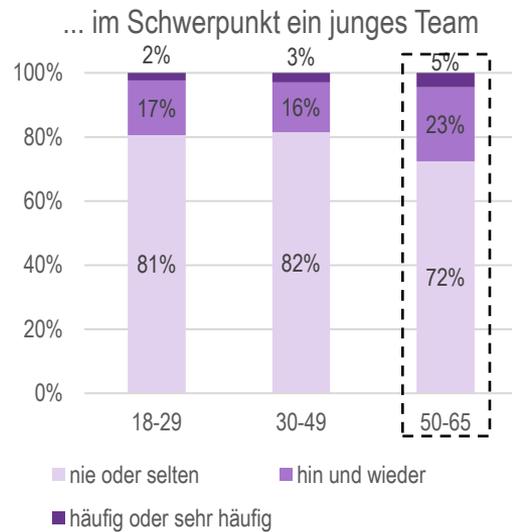


# KNAPP DIE HÄLFTE DER TEAMS SIND ALTERSGEMISCHT



# GENERATIONENKONFLIKTE EHER IN ÄLTEREN TEAMS

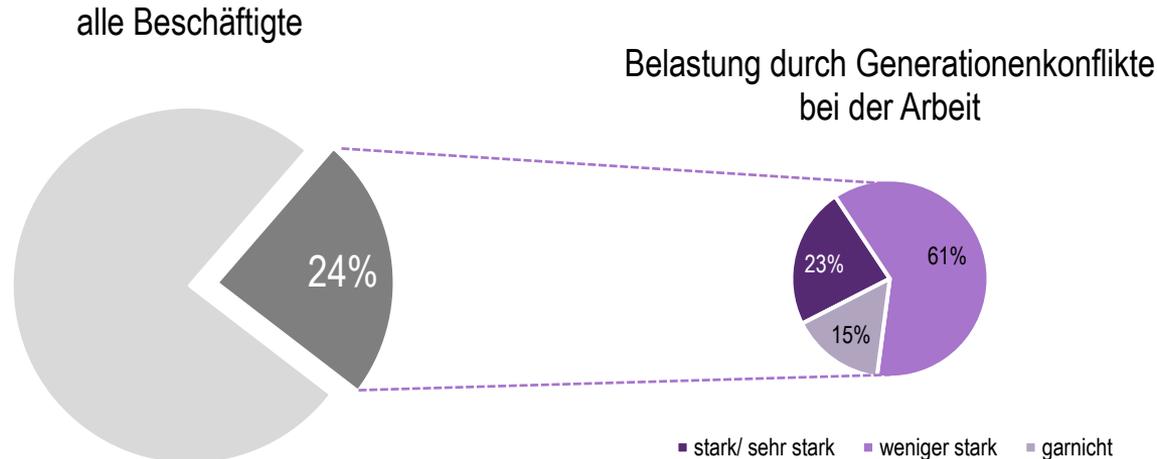
Wie häufig gibt es in Ihrer Zusammenarbeit Generationskonflikte?



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 23 Prozent der Beschäftigten, die diese in der Zusammenarbeit erleben, sind dadurch bei ihrer täglichen Arbeit stark oder sehr stark belastet.

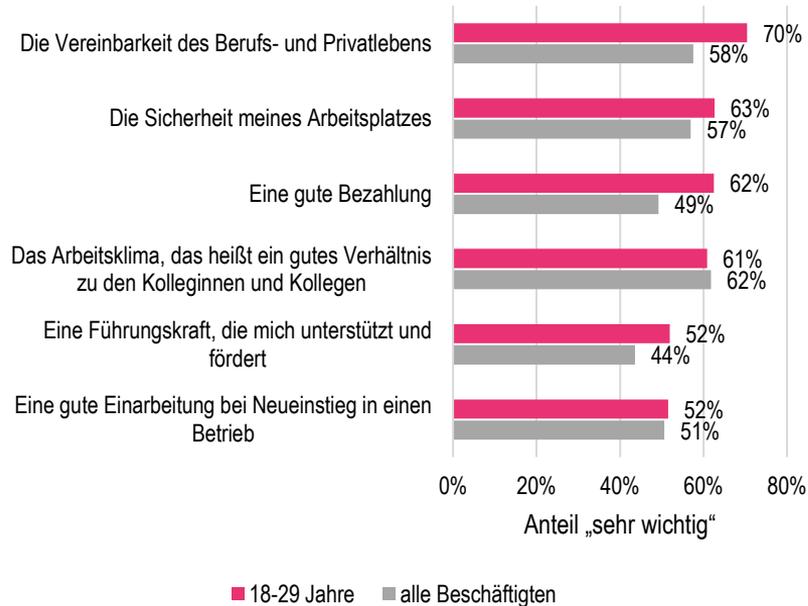
# ARBEITS- PRÄFERENZEN

---

Junge versus gesamt



# TOP-WÜNSCHE DER GEN Z



## Sehr wichtige Aspekte bei der Arbeit allgemein:

Für die Gen Z ist eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben besonders wichtig. Ebenfalls sehr wichtig ist den 18- bis 29-jährigen Beschäftigten die Sicherheit ihres Arbeitsplatzes und eine gute Bezahlung.

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.

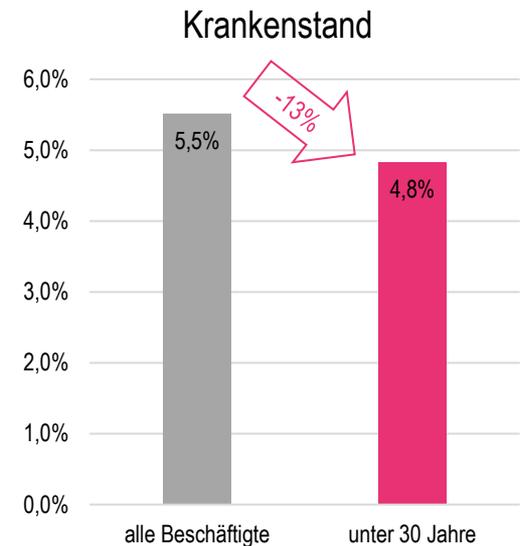
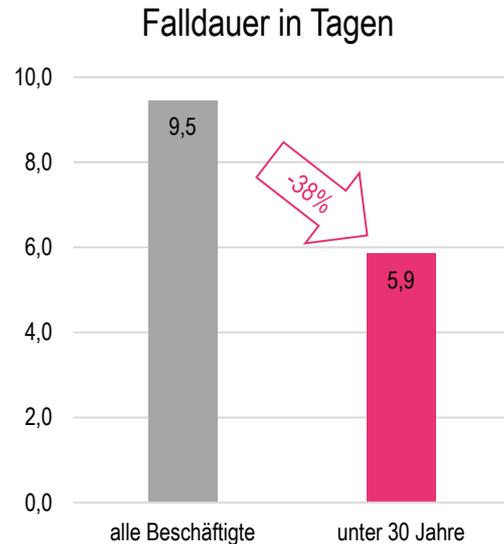
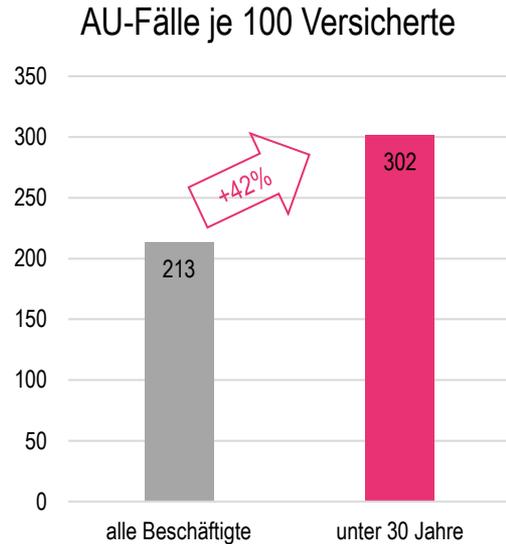
# GESUNDHEIT DER GEN Z

---

Blick auf die Fehlzeiten



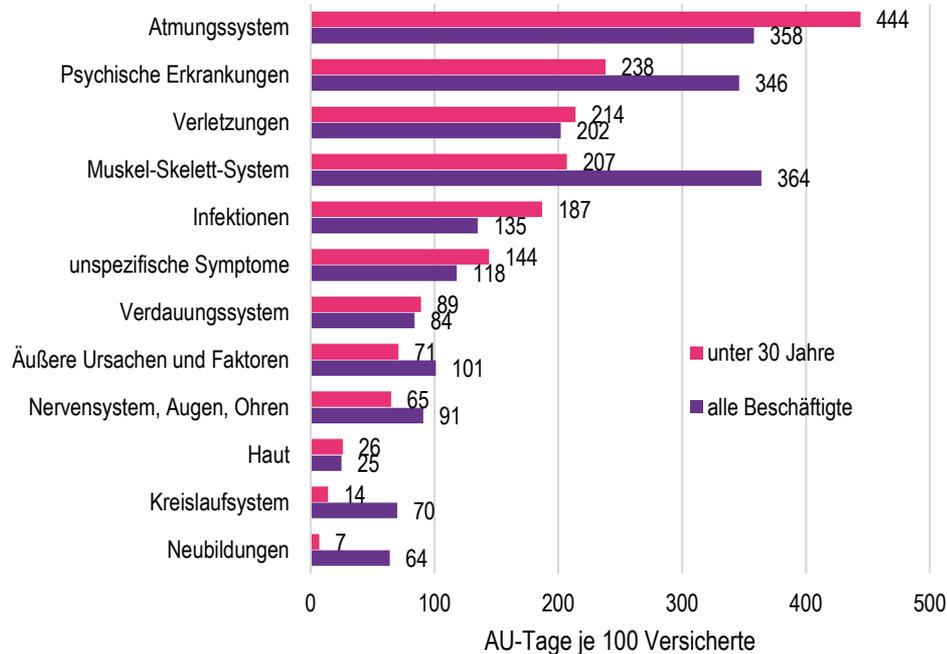
# HÄUFIGE, ABER KURZE KRANKSCHREIBUNGEN



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



# MEHR ERKÄLTUNGEN, VERLETZUNGEN 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.

# UMGANG MIT GESUNDHEIT

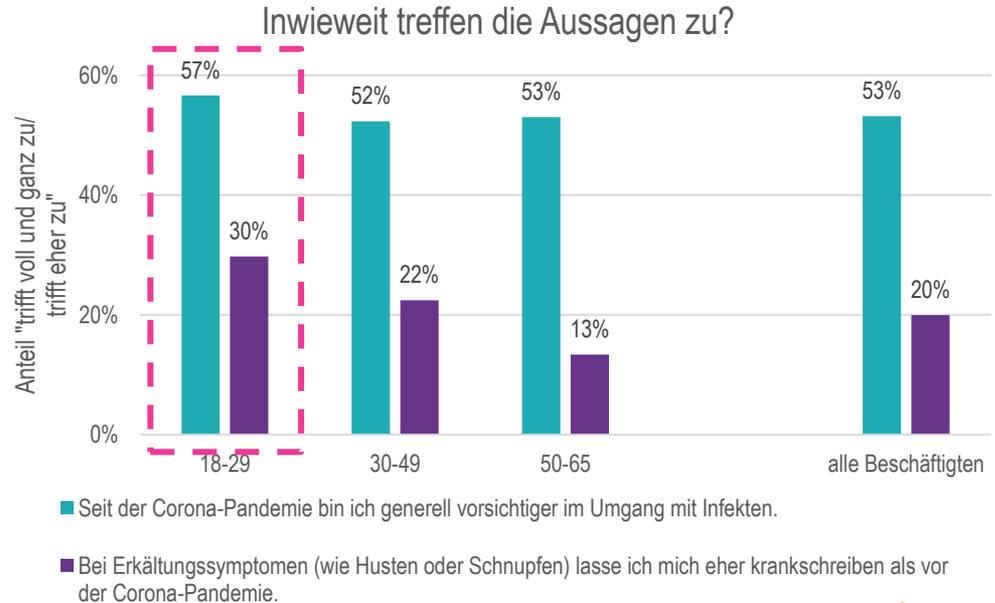
---

Nachwirkungen der  
Pandemie

# GEN Z IST VORSICHTIGER IM UMGANG MIT INFEKTEN

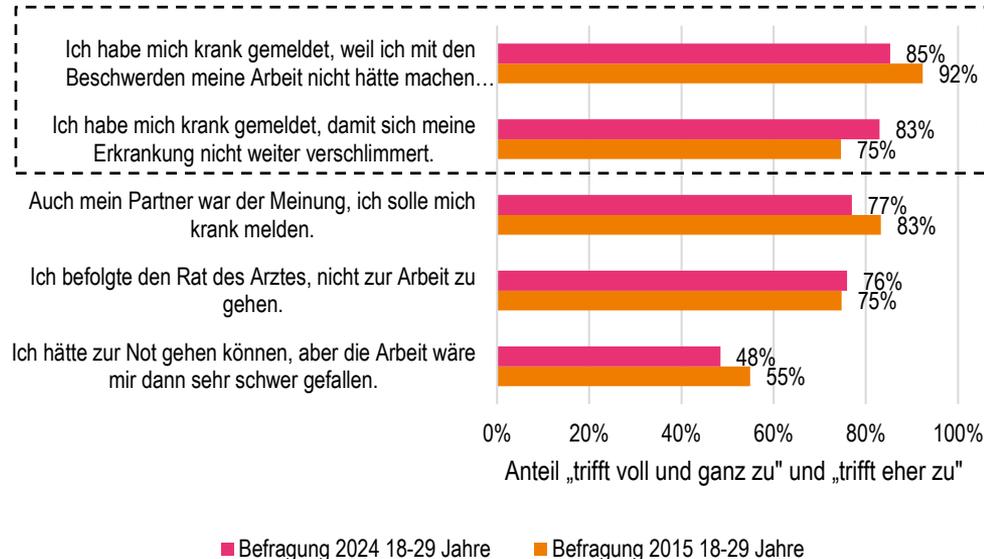
Die Corona-Zeit hat auch die Gen Z geprägt. Beschäftigte unter 30 Jahren geben häufiger als der Durchschnitt und als ältere Beschäftigte an, seit der Pandemie generell vorsichtiger im Umgang mit Infekten zu sein (57 Prozent).

Sie geben daneben zu 30 Prozent an, sich bei Erkältungssymptomen eher krankschreiben zu lassen. Bei den Beschäftigten ab 50 sind es mit 13 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).

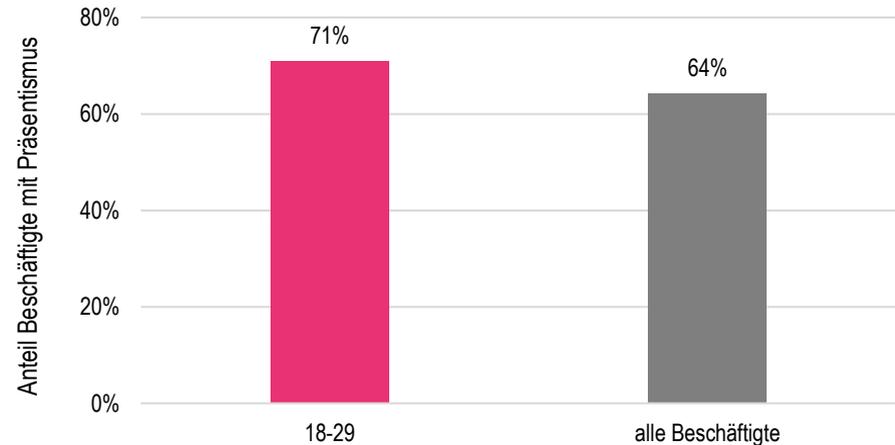


# PRÄSENTISMUS VERBREITETER ALS IM DURCHSCHNITT

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

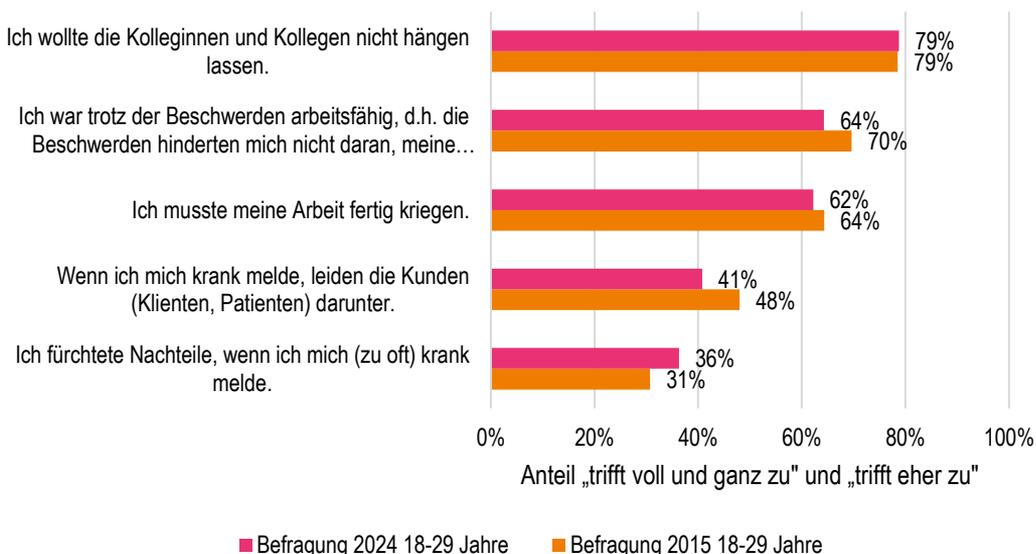
71 Prozent der unter 30-Jährigen geben an, krank gearbeitet zu haben (gesamt: 64 %).

*„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