



DAK- GESUNDHEITS- REPORT 2025

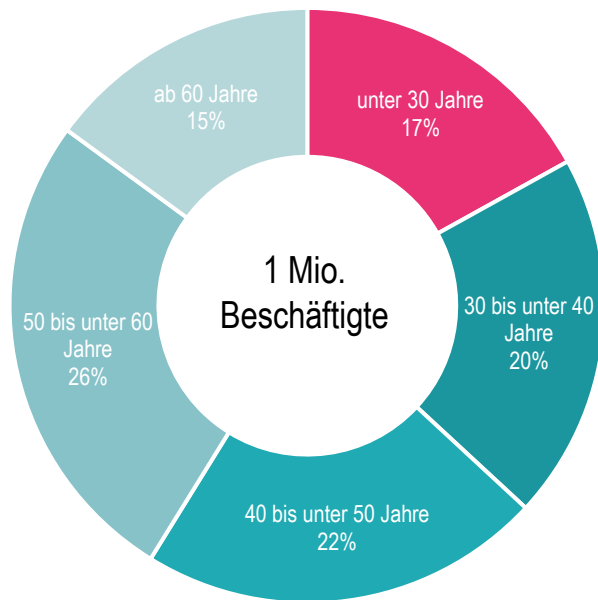
Generation Z in der
Arbeitswelt

Thüringen

IGES

DAK
Gesundheit
Ein Leben lang

170.000 ERWERBSTÄTIGE SIND UNTER 30



Von den 1 Millionen Erwerbstätigen in Thüringen sind 170.000 unter 30 Jahre alt. Das entspricht einem Anteil von 17 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 Thüringen: 50.000

Online-Befragungen 2024/ 2015

Online-Befragungen von Beschäftigten

- 2024: Bund N = 7.068 Befragte 18-65 Jahre/ Thüringen N = 202 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

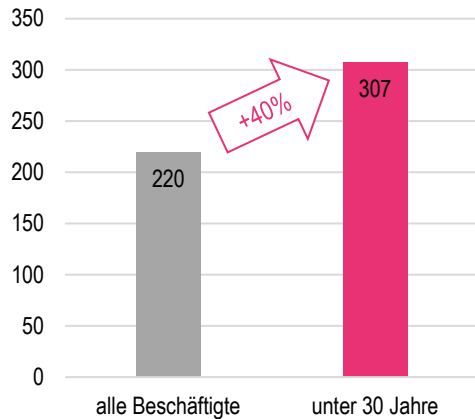
- Der Krankenstand ist bei der Gen Z mit 5,3 Prozent unterdurchschnittlich. Beschäftigte unter 30 Jahre sind überdurchschnittlich häufig, dafür aber deutlich kürzer krankgeschrieben.
- Die Gen Z legt besonderen Wert auf Arbeitsklima, Bezahlung und Vereinbarkeit von Beruflichem und Privatem. Die meisten Präferenzen werden auch von der Mehrheit aller Beschäftigten 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: 23 Prozent der Beschäftigten in Thüringen 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 12 Monaten trotz Krankheit bei der Arbeit.

GESUNDHEIT DER GEN Z

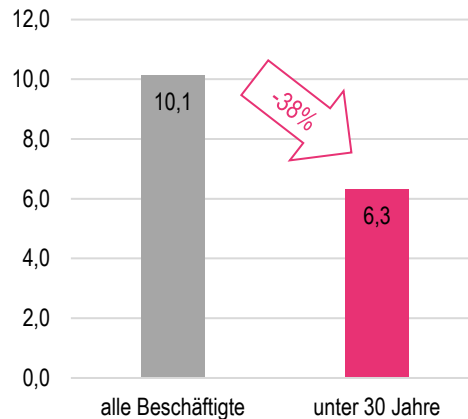
Blick auf die Fehlzeiten

HÄUFIGE, ABER KURZE KRANKSCHREIBUNGEN

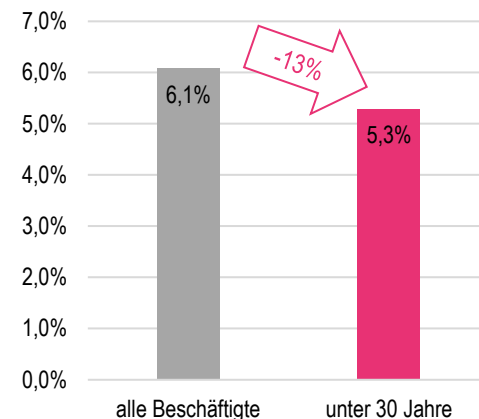
AU-Fälle je 100 Versicherte



Falldauer in Tagen

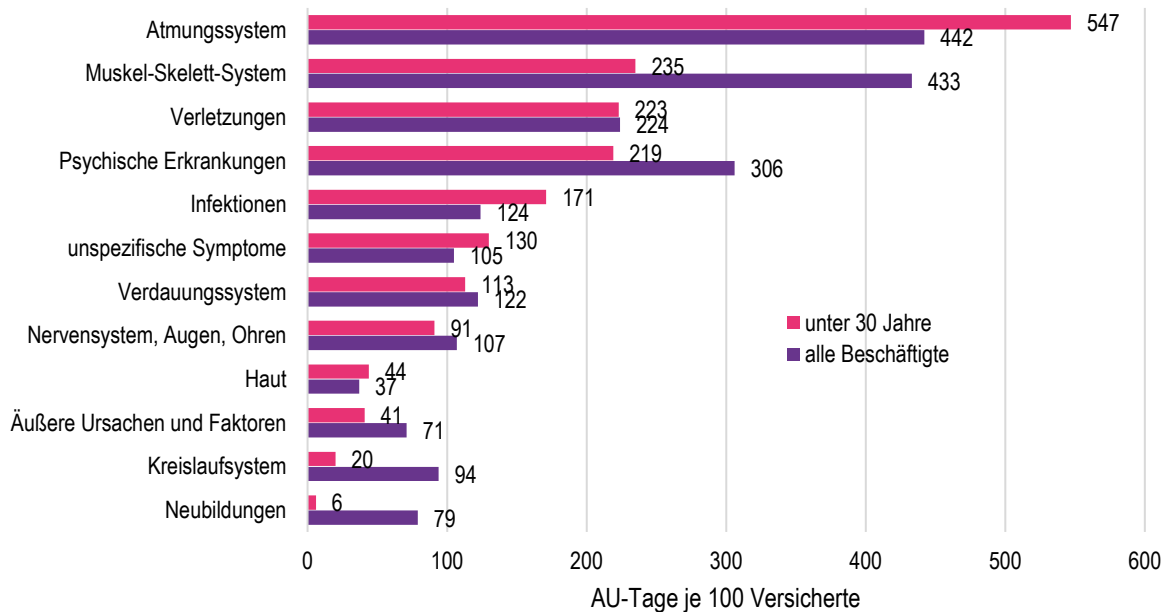


Krankenstand



Junge Erwerbstätige sind überdurchschnittlich häufig, dafür aber mit 6,3 Tagen deutlich kürzer krankgeschrieben.

MEHR ERKÄLTUNGEN UND INFEKTE



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

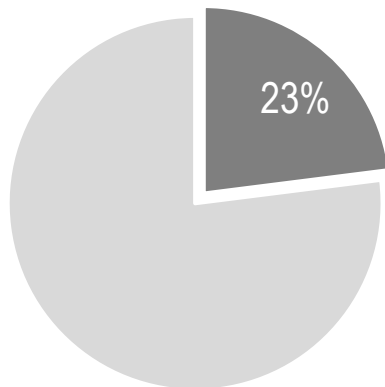
An zweiter Stelle stehen Muskel-Skelett- Erkrankungen gefolgt von Verletzungen und psychischen Erkrankungen.

GENERATIONEN KONFLIKTE

Auswirkung von Vorurteilen
im Arbeitsalltag

GENERATIONENKONFLIKTE ERLEBEN 23 %

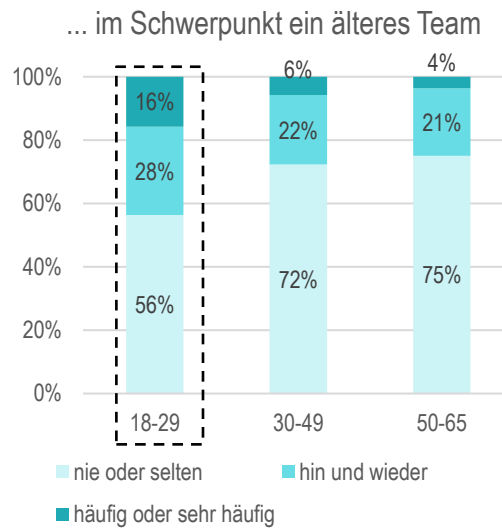
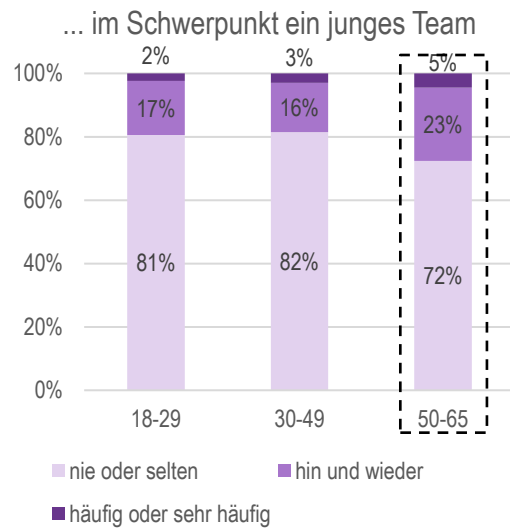
alle Beschäftigte



Insgesamt erleben 23 Prozent der Beschäftigten in Thüringen zumindest hin und wieder Generationenkonflikte bei der Arbeit.

GENERATIONENKONFLIKTE EHER IN ÄLTEREN TEAMS

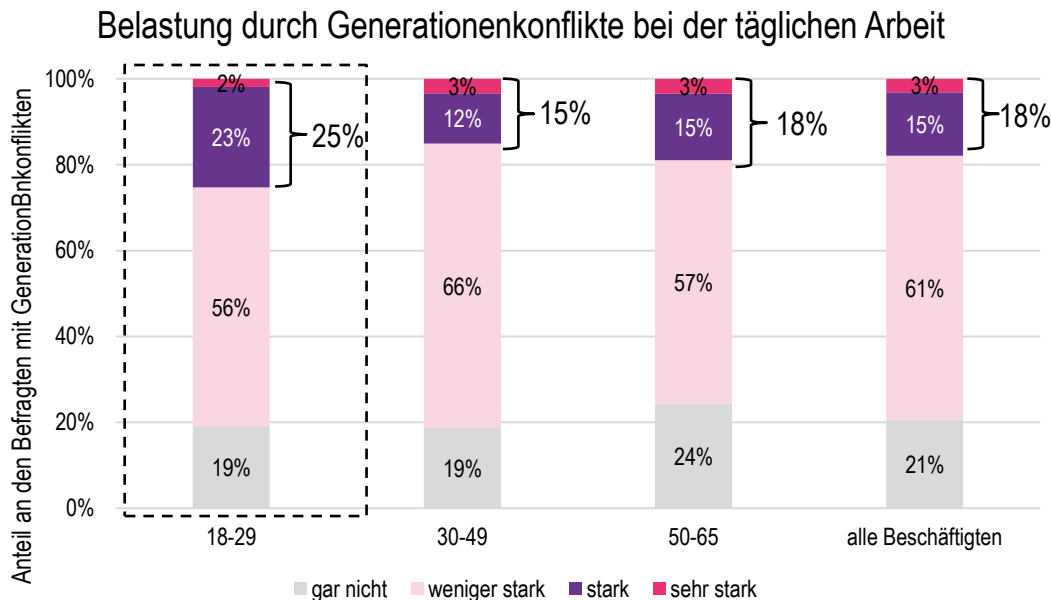
Wie häufig gibt es in Ihrer Zusammenarbeit Generationskonflikte?



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

GENERATIONENKONFLIKTE BELASTEN GEN Z STÄRKER



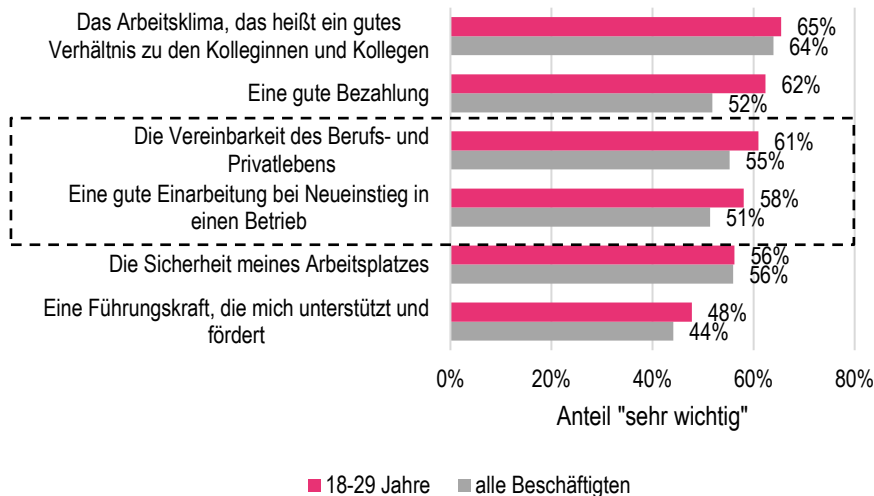
Generationenkonflikte stellen für Beschäftigte eine Belastung bei der täglichen Arbeit dar. Insgesamt 18 Prozent der Beschäftigten, die diese in der Zusammenarbeit erleben, sind dadurch stark oder sehr stark belastet. Beschäftigten unter 30 Jahren, die solche Konflikte erleben, sind sogar zu 25 Prozent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

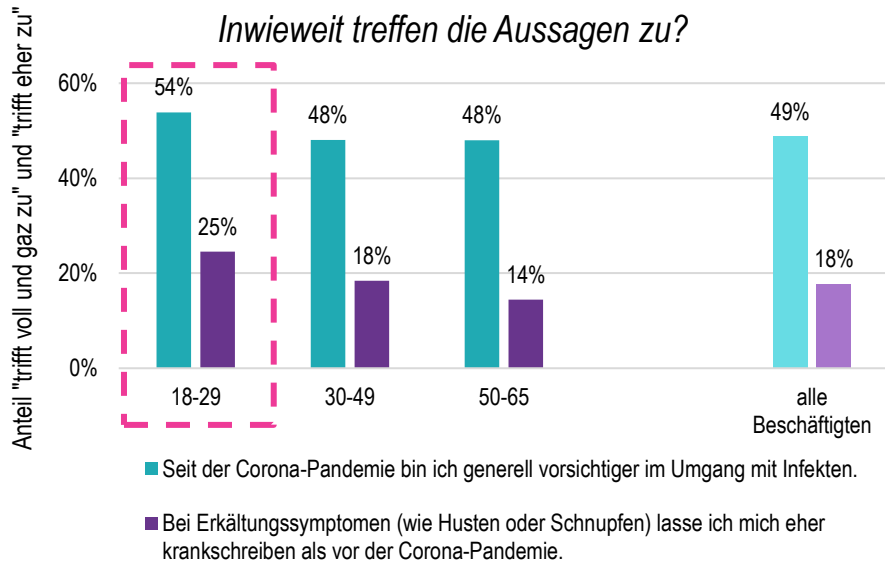
UMGANG MIT GESUNDHEIT

Nachwirkungen der
Pandemie

GEN Z IST VORSICHTIGER IM UMGANG MIT INFEKTEN

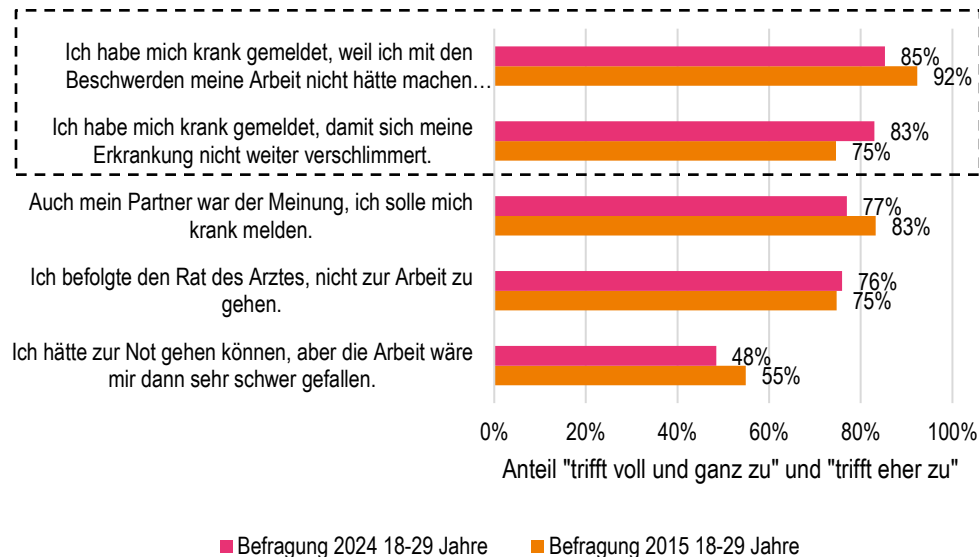
Die Corona-Zeit hat auch die Gen Z geprägt. Beschäftigte unter 30 Jahren geben häufiger* als der Durchschnitt und als ältere Beschäftigte an, seit der Pandemie generell vorsichtiger im Umgang mit Infekten zu sein (54 Prozent).

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



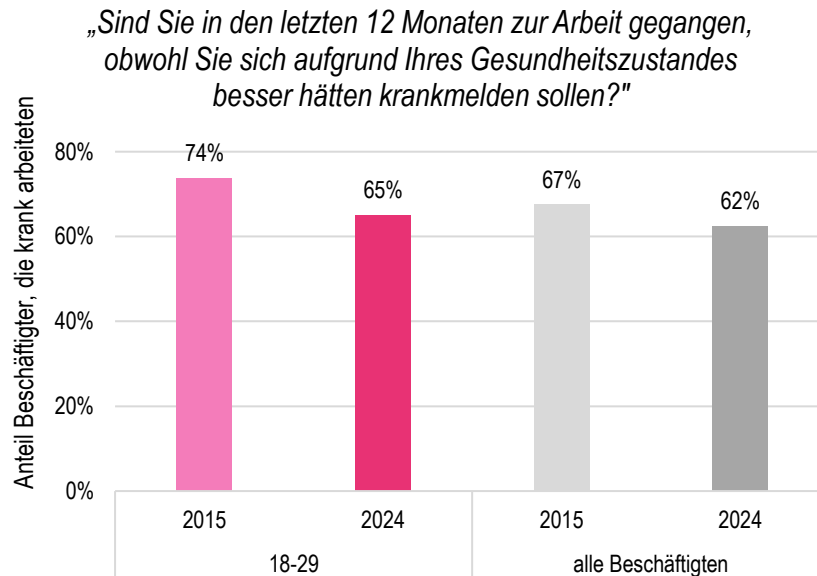
Die Gen Z hat verinnerlicht, dass man sich krankmeldet, damit sich eine Erkrankung nicht weiter verschlimmert. Im Vergleich zur Generation Y im Jahr 2015 gewinnt diese Aussage bei der Gen Z an Bedeutung und steigt von 75 Prozent um 8 Prozentpunkte auf 83 Prozent.

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

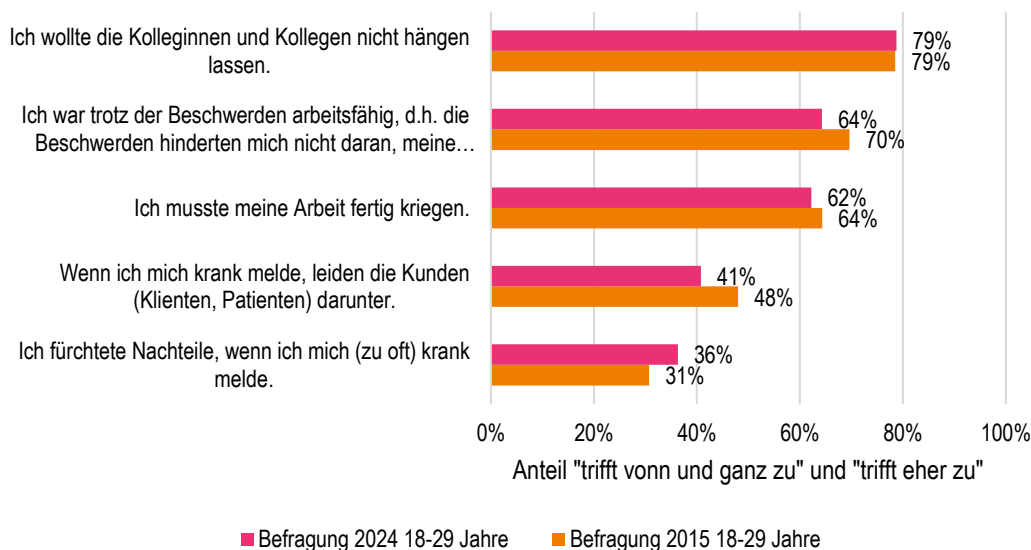
Die unter 30-Jährigen betreiben etwas mehr Präsentismus als die Gesamtheit der befragten Beschäftigten. 65 Prozent geben an, krank gearbeitet zu haben (gesamt: 62 %).

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



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 generationen-
übergreifender
Zusammenarbeit

Prozessberatung:

Generationenmanagement

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

→ Basis schaffen für die Entwicklung von Vertrauenskultur und Gesundheit

DANKE
SCHÖN