

Vorwort

Der sprunghaft gestiegene Krankenstand seit 2022 schlägt regelmäßig hohe Wellen in den Medien: Im Zuge einer erhitzten Debatte wird krankgeschriebenen Beschäftigten eine mangelnde Motivation unterstellt bis hin zur sogenannten Blaumacherei, die der Wirtschaft schade. Gleichzeitig sind durch das 2022 eingeführte Verfahren der elektronischen AU-Meldung (eAU) sowie die Möglichkeit zur telefonischen Krankschreibung bei mildereren Erkrankungen neue Prozesse eingeleitet worden, deren Einflüsse auf das AU-Geschehen und seine Statistik bisher nicht untersucht sind. Schließlich ist unklar, inwieweit besondere Infektwellen nach der COVID-19-Pandemie den Krankenstand beeinflusst haben. Mit dem vorliegenden Report füllen wir die vorhandenen Leerstellen. Wir möchten die Debatte um den sogenannten Rekordkrankenstand versachlichen und die Grundlagen der Statistik zum Krankenstand aktualisieren. Ein entsprechender Exkurs erweitert daher den diesjährigen Gesundheitsreport.

Regelmäßig gerät bei Diskussionen um Themen wie Krankenstand oder Personalmangel auch die sogenannte Gen Z (Geburtsjahrgänge 1995 bis 2010) in den Fokus. Für die betriebliche Praxis wird es in Anbetracht des demografischen Wandels immer wichtiger, junge Menschen zu gewinnen und zu halten. Die Debatte, in öffentlichen Medien von Arbeitgeberseite wie von Fachleuten geführt, zeigt zwei Seiten: Den jungen Menschen wird einerseits attestiert, dass auf ihren Schultern die Last eines Generationenvertrages im Hinblick auf die Absicherung von Renten, von alternden Belegschaften und dünner werdenden Personaldecken liege. Andererseits wird ihnen immer wieder mangelnde Arbeitsmoral und ein hoher Anspruch bei der Balance zwischen Arbeit und Freizeit unterstellt, sowie zu wenig Belastbarkeit und Durchhaltevermögen vorgeworfen. Die Diskussion um die Bedürfnisse verschiedener Altersgruppen in der Arbeitswelt gerät daher oftmals zur Konfrontation, von Generationenkonflikten ist schnell die Rede. Der diesjährige Gesundheitsreport legt daher den Fokus auf die sogenannte Gen Z – soweit diese bereits im Arbeitsleben angekommen ist. Vertiefend werden Einblicke in die Bewertung der eigenen Gesundheit, das Krankmeldeverhalten, die Erwartungen an die Arbeitswelt sowie die wahrgenommenen Generationenkonflikte gegeben.

Die Erkenntnisse des Reports stützen sich auf einen Methodenmix und unterschiedliche Datenquellen. Neben den Arbeitsunfähigkeitsdaten und den ambulanten Daten der DAK-Gesundheit wird eine repräsentative Erwerbstätigenbefragung ausgewertet und mit früheren Befragungsergebnissen verglichen. Eine halbstandardisierte Befragung von Expertinnen und Experten aus verschiedenen Bereichen der Wissenschaft und der betrieblichen Praxis komplettiert die Untersuchung.

Obwohl junge Beschäftigte ihre Gesundheit zum größten Anteil als mindestens gut einschätzen, ist bereits ein Fünftel bis ein Viertel von chronischen körperlichen Erkrankungen betroffen. Unter einer chronischen psychischen Erkrankung leiden 18 Prozent der unter 25-Jährigen und 17 Prozent der unter 30-Jährigen. Eine depressive Symptomatik ist bei den Beschäftigten bis einschließlich 29 Jahre verbreiteter als bei den Älteren.

In Folge der COVID-19-Pandemie sind viele jüngere Beschäftigte besonders sensibilisiert im Umgang mit Infekten: Gut ein Viertel lässt sich heute mit Erkältungssymptomen eher krankschreiben als noch vor der Pandemie. Atemwegserkrankungen sind mit Abstand die häufigste Ursache von Krankmeldungen bei den Beschäftigten bis 29 Jahren. Zu der erhöhten Sensibilität passt, dass Präsentismus bei den Jungen im Vergleich zu 2015 zurückgegangen ist, obwohl noch immer 65 Prozent der Befragten bis 29 Jahre Präsentismus betreiben.

Die Zufriedenheit mit der Arbeit hat in den vergangenen 14 Jahren bei den Beschäftigten bis 29 Jahren abgenommen. Junge Beschäftigte sind stärker als ältere im Hinblick auf ihre persönliche Zukunft belastet.

Generationenkonflikte kommen vermehrt in Teams vor, deren Mitglieder überwiegend älter sind. Zuschreibungen und Klischees belasten am stärksten die Beschäftigten bis 29 Jahren, die sich dadurch falsch beurteilt fühlen. Doch auch für ältere Beschäftigte zeigt sich, dass so manches Vorurteil nicht zutrifft. So sind beispielsweise viele jenseits des 50. Lebensjahres ebenso offen für Weiterbildung und moderne Arbeitsmethoden wie ihre jungen Kolleginnen und Kollegen.

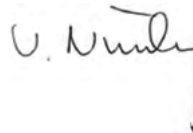
Wir möchten mit dem vorliegenden Report für ein gesundheitsförderliches betriebliches Handeln sensibilisieren, das mit Vorurteilen über junge – wie auch ältere – Mitarbeitende aufräumt. Entscheidend ist es, in der betrieblichen Praxis miteinander ins Gespräch zu kommen und so gemeinsam förderliche Arbeitsbedingungen zu entwickeln.

Als Krankenkasse und Institution unseres öffentlichen Gesundheitswesens möchten wir durch faktenbasierte Informationen zu einem gesunden Miteinander beitragen und eine wichtige Grundlage schaffen für Innovation und Nachhaltigkeit in der Arbeitswelt.

Wir wünschen Ihnen eine anregende Lektüre.



Andreas Storm
Vorstandsvorsitzender der DAK-Gesundheit



Prof. Dr. Volker Nürnberg
BWL-Professor für
Gesundheitsmanagement

Hamburg, Juli 2025