

Arbeiten 2025

Ergebnisse einer Befragung von
Arbeitnehmer*innen

Oktober 2025

Agenda

1. Untersuchungsansatz Seite 3
2. Management Summary Seite 5
3. **Ergebnisse**
 - Eigener Gesundheitszustand Seite 13
 - Stress und Belastungen im Beruf Seite 16
 - Umgang mit Belastungen im Beruf Seite 30
 - Umgang mit Krankheit und Ausfallzeiten im Berufsleben Seite 37
 - Jobwechsel Seite 44
 - KI am Arbeitsplatz Seite 46
 - Zukunftsangst Seite 57
4. Statistik Seite 62
5. Kontakt und Impressum Seite 66

1. Untersuchungsansatz

Untersuchungsansatz

Inhalt der Studie: Die Befragung „Arbeiten 2025“ zeigt auf, wie Arbeitnehmer*innen Stress und Arbeitsklima wahrnehmen und wie sie mit Erkrankungen und Ausfallzeiten umgehen. Darüber hinaus gibt sie einen Einblick über den Einsatz von KI im Berufsleben sowie in die beruflichen Zukunftsängste der Arbeitnehmenden.

Untersuchungsdesign: Online-Befragung von N = 1.000 Arbeitnehmer*innen in Deutschland ab 18 Jahren, repräsentativ nach Geschlecht, Alter und Bundesland sowie einer Aufstockung auf N = 400 18- bis 29-Jährige (Gesamt-Stichprobe: N = 1.230).

Befragungszeitraum: September/Oktober 2025

2. Management Summary

Management Summary

Die Arbeitswelt steht vor tiefgreifenden Veränderungen. Neue Technologien und der zunehmende Einsatz von Künstlicher Intelligenz verändern die täglichen Aufgaben und Anforderungen, während wirtschaftliche Unsicherheiten zusätzlichen Druck erzeugen. Wie erleben Beschäftigte diese Veränderungen? Welche Auswirkungen haben sie auf Stress, Gesundheit und Arbeitszufriedenheit und wie gehen sie mit diesen Belastungen um? Die Studie „Arbeiten 2025“ gibt darauf Antworten. Sie beleuchtet nicht nur die physischen und psychischen Belastungen der Beschäftigten, sondern auch die Auswirkungen von KI im Arbeitsalltag sowie die beruflichen Zukunftsängste.

Gesundheitszustand und Belastung im Arbeitsalltag

Der Gesundheitszustand der Beschäftigten in Deutschland wird insgesamt als mittelmäßig eingeschätzt. Im Durchschnitt vergeben Arbeitnehmer*innen 6,9 von 10 Punkten, wobei sich die 18- bis 29-Jährigen mit 7,2 Punkten etwas fitter fühlen (S. 14). Während sich der allgemeine Gesundheitszustand in den letzten zwei Jahren verschlechtert hat, zeigt sich bei jungen Beschäftigten eine leichte Verbesserung (S. 15).

Der Arbeitsalltag trägt maßgeblich zu Belastungen bei. Zu den größten Belastungsfaktoren zählen Überstunden und ständiger Termindruck (S. 17). Vor allem die ungleiche Verteilung der Arbeitslast wird als belastender empfunden

Management Summary

als noch vor fünf Jahren. Unter 30-Jährige empfinden zudem zunehmendem Stress durch permanente Erreichbarkeit (S. 26). Dennoch wird das Stresslevel insgesamt noch als moderat empfunden (S. 18). Junge Beschäftigte haben in den letzten zwei Jahren sogar eine Entlastung wahrgenommen (S. 19). Als extrem belastend werden vor allem körperlich schwere Tätigkeiten erlebt, während sitzende Tätigkeiten deutlich weniger stressanfällig sind (S. 20).

Als physische Folgen der Belastung stehen Rückenschmerzen an der Spitze der Beschwerden, gefolgt von anhaltender Müdigkeit und Erschöpfung sowie Kopfschmerzen, die verstärkt bei 18- bis 29-jährigen Arbeitnehmer*innen auftreten (S. 21-22).

Zwei Drittel der Beschäftigten leiden regelmäßig unter mindestens einer dieser Beschwerden (S. 23), wobei Frauen besonders anfällig gegenüber belastungsbedingten Symptomen sind (S. 24).

Die Kombination aus Belastung und Überforderung spiegelt sich auch in dem Burnout-Risiko wider. Knapp jede*r fünfte Beschäftigte stuft das eigene Risiko als hoch ein (S. 25). Zwei Drittel der Arbeitnehmer*innen haben bereits Burnout-Fälle beobachtet oder waren selbst betroffen (S. 27-28). Aber auch Unterforderung (Boreout) tritt immer häufiger, vor allem bei jungen Beschäftigten, auf (S. 29).

Management Summary

Neben klassischen Burnout- oder Boreout-Symptomen sind auch weitere Formen arbeitsbedingter Erschöpfung und Unzufriedenheit immer häufiger zu beobachten. Vergleichsweise weit verbreitet sind die innere Kündigung und Quiet Quitting. Die Hälfte der Befragten kennt Mitarbeitende, die innerlich gekündigt haben oder nur den minimalen Arbeitseinsatz leisten (S. 31). Einige haben dies auch selbst schon getan (S. 32). Fast jede*r Dritte hat zudem selbst Erfahrungen mit Quiet Cracking gemacht, also einer dauerhaften Überlastung, die nach außen nicht sichtbar ist, weil Betroffene weiterhin engagiert wirken (S. 32). Für diese Phänomene, die in erster Linie durch hohen Stress und fehlende Wertschätzung ausgelöst werden (S. 35), zeigen besonders junge Beschäftigte Verständnis (S. 33).

Arbeitszufriedenheit und Jobwechsel

Das Verhältnis zu Vorgesetzten spielt eine zentrale Rolle für die Arbeitszufriedenheit. Mehr als jede*r Fünfte berichtet von Problemen mit der Führungsebene (S. 35). Häufig entstehen Spannungen, wenn Vorgesetzte Verhaltensweisen einfordern, die sie selbst nicht vorleben, oder wenn einzelne Mitarbeiter*innen ohne erkennbaren Grund bevorzugt werden (S. 36).

Die Unzufriedenheit im Job spiegelt sich auch in der Wechselbereitschaft wider. Mehr als die Hälfte der Beschäftigten würde aktuell gerne den Job wechseln. Bei den Jüngeren sind es sogar zwei Drittel, die mit dem Gedanken spielen. Allerdings trauen sich viele aufgrund der wirtschaftlichen Lage nicht oder finden keine passende Alternative (S. 45).

Management Summary

Umgang mit Beschwerden und Krankmeldungen

Viele Beschäftigte gehen trotz gesundheitlicher Beschwerden ihrer Arbeit nach. Rund die Hälfte erscheint auch bei Rückenschmerzen am Arbeitsplatz (S. 38). Etwa ein Drittel arbeitet selbst bei leichten Infekten (mit negativem Coronatest) oder psychischen Beschwerden weiter (S. 39). Bei ansteckenden Infekten oder Atemwegserkrankungen setzt rund jede*r Sechste die Arbeit von zuhause aus fort. Weniger als ein Drittel kuriert diese Erkrankungen vollständig aus, bevor sie wieder zurückkehren (S. 38). Zugleich geben 29% der Beschäftigten an, sich zumindest gelegentlich krankzumelden, obwohl sie arbeitsfähig wären (S. 40).

Bei einer solchen Bettkantenentscheidung, also der Abwägung, ob man sich krankmeldet, obwohl grundsätzlich eine Arbeitsfähigkeit gegeben ist, steht vor allem die Generation Z im Verdacht, dies häufiger zu tun (S. 40). Tatsächlich gibt etwa jede*r zehnte unter 30-Jährige an, sich regelmäßig trotz vorhandener Arbeitsfähigkeit krankzumelden (S. 42). Als Gründe nennen rund 30% der Beschäftigten, dass ihnen die Belastung ihres Arbeitspensums an diesem Tag zu groß wird oder ihnen die Motivation fehlt. Der Hauptgrund, insbesondere bei jüngeren Beschäftigten, ist jedoch präventiver Natur. Sie möchten verhindern, dass sich kleine Beschwerden zu ernsteren gesundheitlichen Problemen entwickeln (S. 43).

Management Summary

KI-Nutzung und Zukunftsangst

Künstliche Intelligenz (KI) verändert die Arbeitswelt spürbar. Rund jede*r zweite unter 30-Jährige nutzt mittlerweile KI-Technologien am Arbeitsplatz (S. 47). Jede*r dritte Arbeitnehmer*in setzt KI-Tools mindestens mehrmals pro Woche im Job ein (S. 48). Die überwiegende Mehrheit der Arbeitgeber unterstützt diese Nutzung aktiv oder erlaubt sie zumindest (S. 49), wodurch Beschäftigte die Vorteile von KI, wie Zeitersparnis und höhere Arbeitsqualität, effektiv nutzen können (S. 50). Durch den Einsatz von KI werden durchschnittlich 5,7 Arbeitsstunden pro Woche eingespart (S. 52).

Gleichzeitig empfindet rund die Hälfte der Befragten den Umgang mit den neuen Technologien als belastend und fühlt sich mit der Nutzung in der Arbeit häufig überfordert (S. 50). Besonders Jüngere müssen durch den Einsatz von KI nun Aufgaben übernehmen, die nicht ihren Fähigkeiten oder Kompetenzen entsprechen (S. 51).

Die sich durch KI verändernde Arbeitswelt erzeugt aber auch Unsicherheit hinsichtlich der Arbeitsplatzsituation. Mehr als ein Drittel der Befragten sorgt sich um den Erhalt des eigenen Arbeitsplatzes (S. 53). Bei den Jüngeren ist diese Sorge besonders ausgeprägt (S. 54). Dabei geht die Mehrheit der besorgten Arbeitnehmer*innen davon aus, dass der eigene Arbeitsplatz innerhalb von fünf Jahren durch KI ersetzt werden könnte (S. 55).

Management Summary

Jede*r Dritte kennt bereits Fälle, in denen durch KI Arbeitsplätze weggefallen sind (S. 56).

Entsprechend verbreitet ist auch die Angst um die berufliche Zukunft. Mehr als ein Drittel der Beschäftigten äußert diese Sorgen. Bei den 18- bis 29-Jährigen liegt der Anteil sogar bei knapp der Hälfte (S. 58). Rund 30 % der Arbeitnehmer*innen in Deutschland haben Angst, ihren Arbeitsplatz durch technologischen Fortschritt oder Automatisierung zu verlieren. Als Hauptauslöser der beruflichen Zukunftsangst werden aber wirtschaftliche Krisen, Auftragsrückgang oder Firmenschließungen sowie die Sorge um die berufliche Gesundheit oder Ausfallzeiten durch arbeitsbedingte Erkrankungen oder Stress genannt (S. 60).

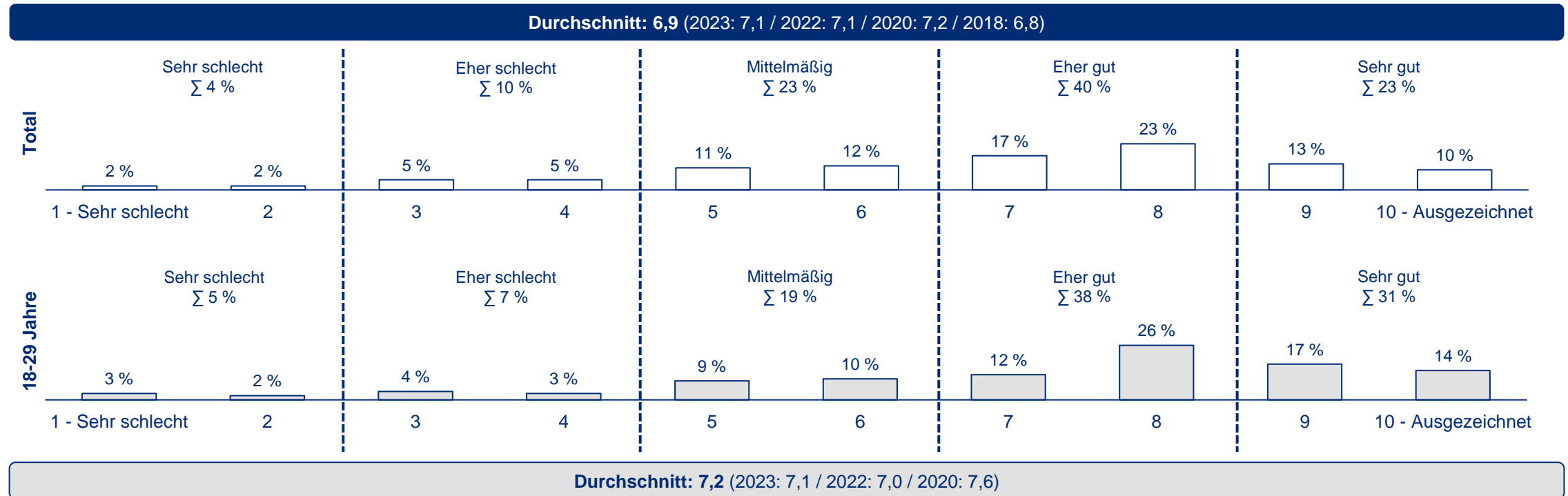
3. Ergebnisse

Ergebnisse

- **Eigener Gesundheitszustand**
- Stress und Belastungen im Beruf
- Umgang mit Belastungen im Beruf
- Umgang mit Krankheit und Ausfallzeiten im Berufsleben
- Jobwechsel
- KI am Arbeitsplatz
- Zukunftsangst

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer stufen ihren eigenen Gesundheitszustand als eher mittelmäßig ein.

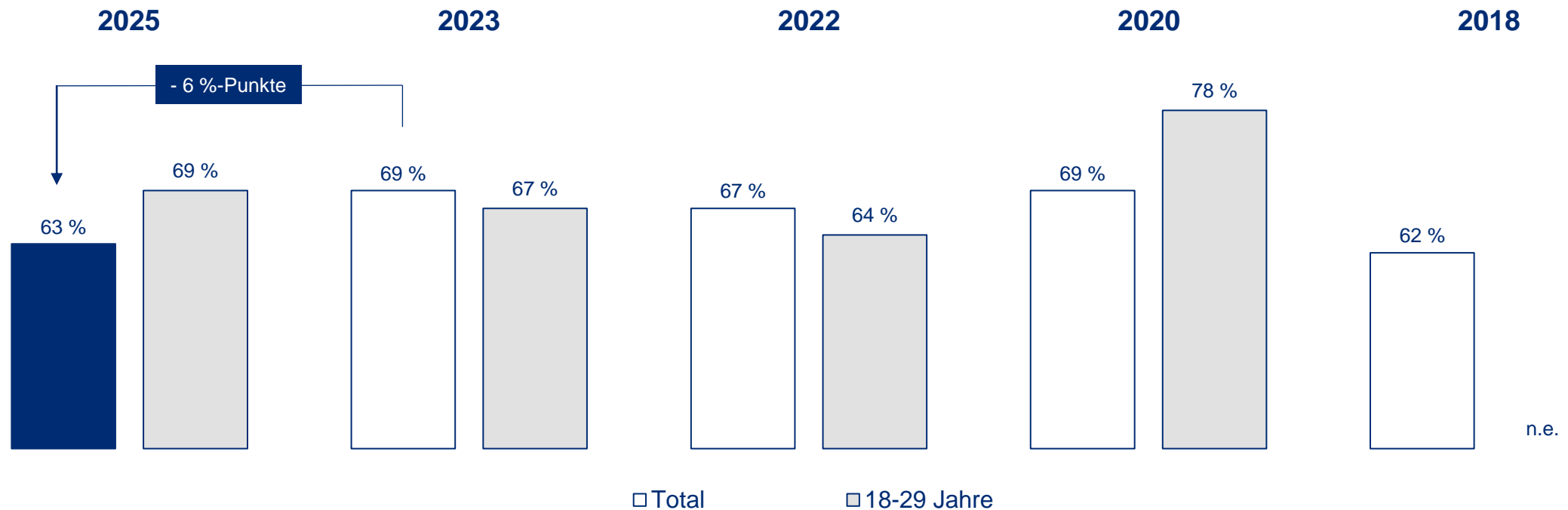
Selbsteinstufung des eigenen Gesundheitszustands



Frage 1: Wie würden Sie ganz allgemein Ihren derzeitigen Gesundheitszustand von 1 „Sehr schlecht“ bis 10 „Ausgezeichnet“ einstufen? Mit den Werten dazwischen können Sie Ihre Beurteilung abstufen.
Basis: Alle Befragten, Gesamt: N = 1.230 / 18- bis 29-Jährige: N = 400 (Skala 1 - 10)

In den letzten zwei Jahren hat sich der wahrgenommene Gesundheitszustand der Beschäftigten verschlechtert.

Selbsteinstufung des eigenen Gesundheitszustands: Sehr gut + Eher gut (2018 – 2025)



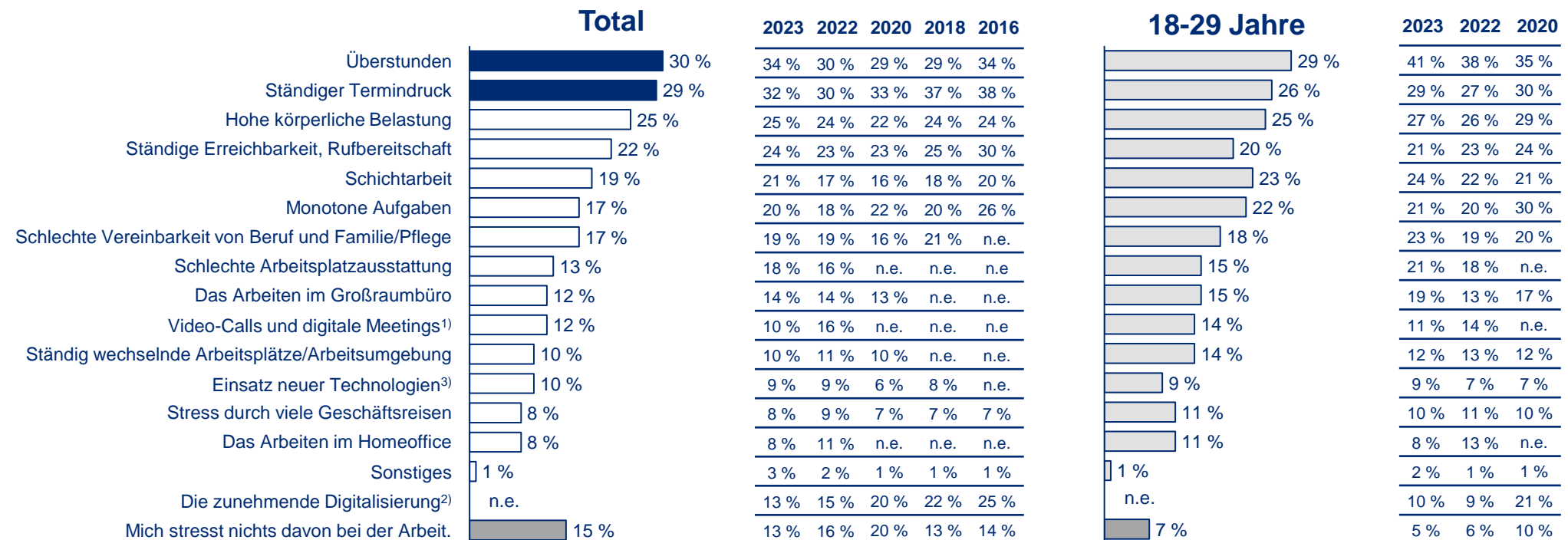
Frage 1: Wie würden Sie ganz allgemein Ihren derzeitigen Gesundheitszustand von 1 „Sehr schlecht“ bis 10 „Ausgezeichnet“ einstufen? Mit den Werten dazwischen können Sie Ihre Beurteilung abstufen.
Basis: Alle Befragten, Gesamt: N = 1.230 / 18- bis 29-Jährige: N = 400 (Skala 1 – 10; dargestellt: Sehr gut + Eher gut – Skala 7 - 10)

Ergebnisse

- Eigener Gesundheitszustand
- **Stress und Belastungen im Beruf**
- Umgang mit Belastungen im Beruf
- Umgang mit Krankheit und Ausfallzeiten im Berufsleben
- Jobwechsel
- KI am Arbeitsplatz
- Zukunftsangst

Am häufigsten belasten Überstunden und ständiger Termindruck die Beschäftigten.

Belastungsfaktoren im Arbeitsalltag



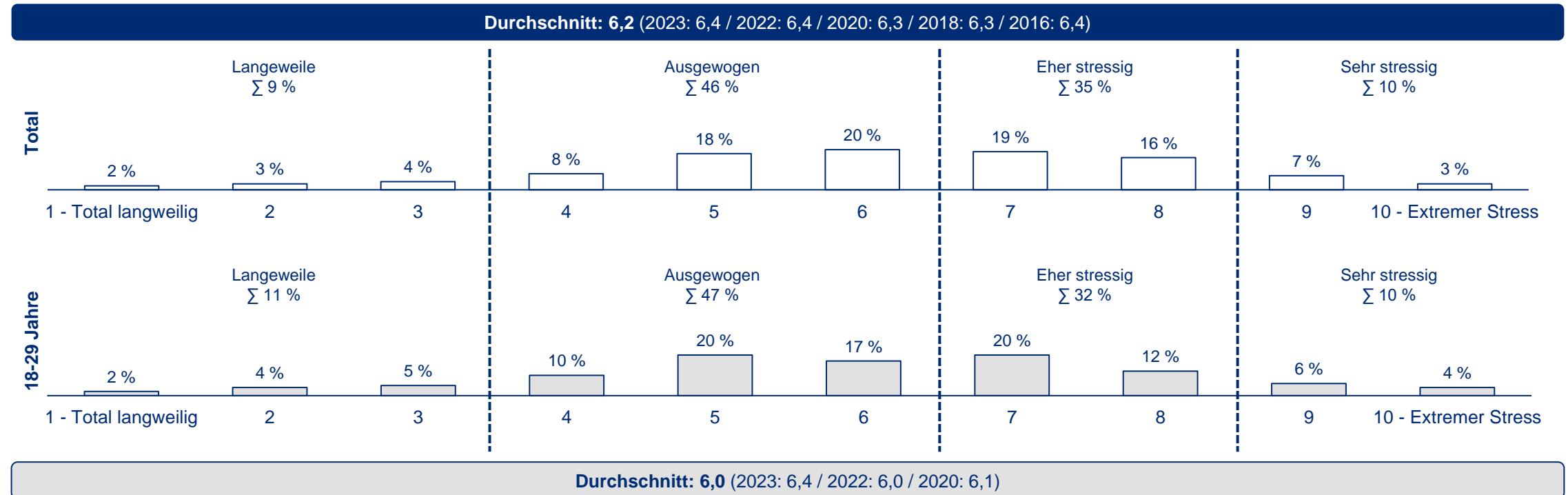
Frage 2: Kommen wir zu Ihrem Arbeitsalltag. Aufgaben und Projekte werden immer komplexer und anspruchsvoller. Manche Aspekte oder Anforderungen können im Arbeitsalltag Belastung auslösen. Welche der unten genannten Aspekte sind für Sie Belastungsfaktoren in Ihrem Arbeitsalltag?

Basis: Alle Befragten, Gesamt: N = 1.230 / 18- bis 29-Jährige: N = 400 (Mehrfachnennungen)

¹⁾ (Technik, Sichtbarkeit, stabiles Internet) / ²⁾ und damit verbundene Aufgaben, z.B. andere/neue Aufgabenbereiche / ³⁾ z.B. verstärkter Einsatz von Robotern und die damit verbundene Angst um den eigenen Arbeitsplatz

Alles in allem wird der Stresslevel am Arbeitsplatz als relativ ausgewogen empfunden.

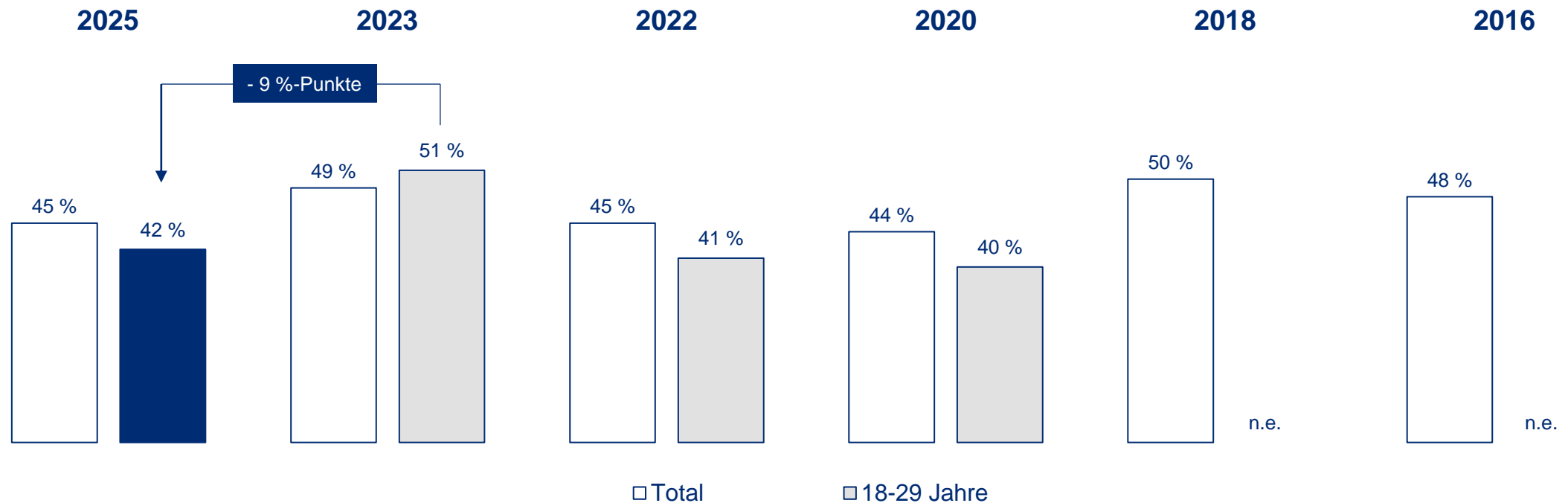
Selbsteinstufung des Stresslevels am Arbeitsplatz



Frage 3: Wie würden Sie Ihren Stresslevel auf der Arbeit derzeit einordnen, von 1 "Total langweilig" bis 10 "Extremer Stress". Mit den Werten dazwischen können Sie Ihre Beurteilung abstufen.
 Basis: Alle Befragten, Gesamt: N = 1.230 / 18- bis 29-Jährige: N = 400 (Skala 1-10)

Vor allem bei jungen Arbeitnehmenden hat der Stress im Arbeitsalltag in den letzten zwei Jahren nachgelassen.

Selbsteinstufung des Stresslevels am Arbeitsplatz: Sehr stressig + Eher stressig (2018 – 2025)



Frage 3: Wie würden Sie Ihren Stresslevel auf der Arbeit derzeit einordnen, von 1 "Total langweilig" bis 10 "Extremer Stress". Mit den Werten dazwischen können Sie Ihre Beurteilung abstimmen.
Basis: Alle Befragten, Gesamt: N = 1.230 / 18- bis 29-Jährige: N = 400 (Skala 1 – 10; dargestellt: Sehr stressig + Eher stressig – Skala 7 - 10)

Jede*r fünfte schwer körperlich Arbeitende empfindet die derzeitige Arbeit als extrem stressig.

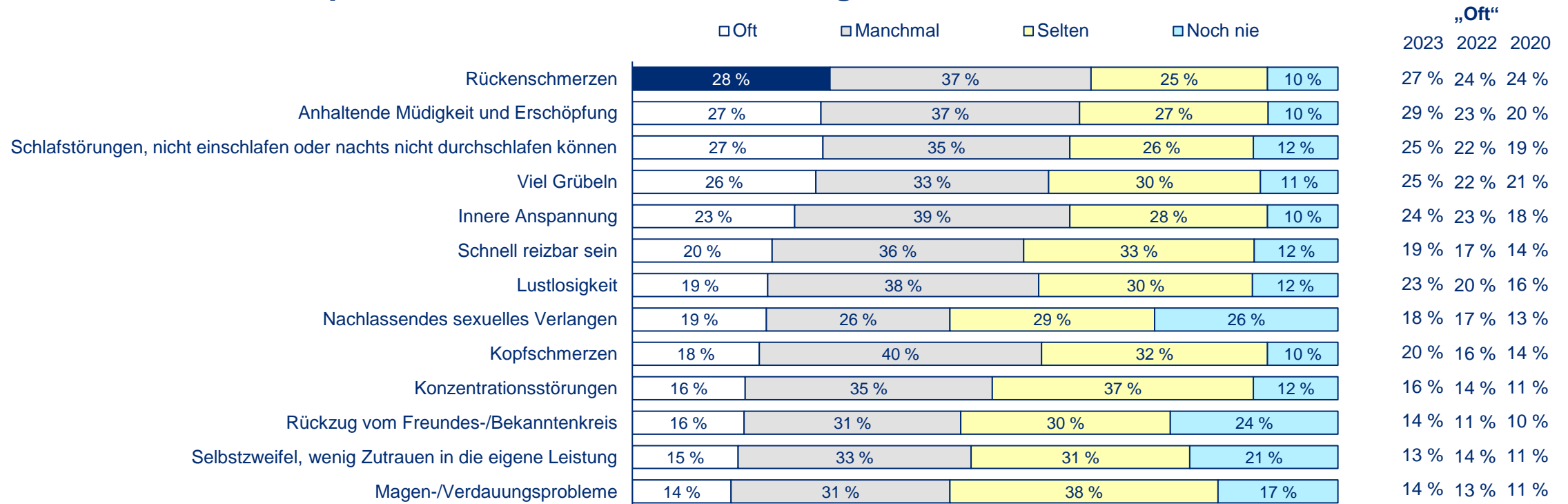
Selbsteinstufung des Stresslevels am Arbeitsplatz

	Total	Art der Tätigkeit			
		Schwer körperlich	Leicht körperlich	Teils körperlich / teils sitzend	Hauptsächlich sitzend
Basis	1.230	235	346	259	390
Langweilig (1-3)	9 %	8 %	11 %	6 %	10 %
Ausgewogen (4-6)	45 %	40 %	47 %	45 %	47 %
Eher stressig (7-8)	35 %	32 %	35 %	38 %	34 %
Extrem stressig (9-10)	11 %	20 %	7 %	11 %	9 %
Durchschnitt	6,2	6,5	6,0	6,4	6,0

Frage 3: Wie würden Sie Ihren Stresslevel auf der Arbeit derzeit einordnen, von 1 "Total langweilig" bis 10 "Extremer Stress". Mit den Werten dazwischen können Sie Ihre Beurteilung abstimmen.
 Basis: Alle Befragten, Gesamt: N = 1.230 (Skala 1 – 10; kategorisiert)

Rückenschmerzen sind nach wie vor die häufigsten Beschwerden durch private oder berufliche Belastungen.

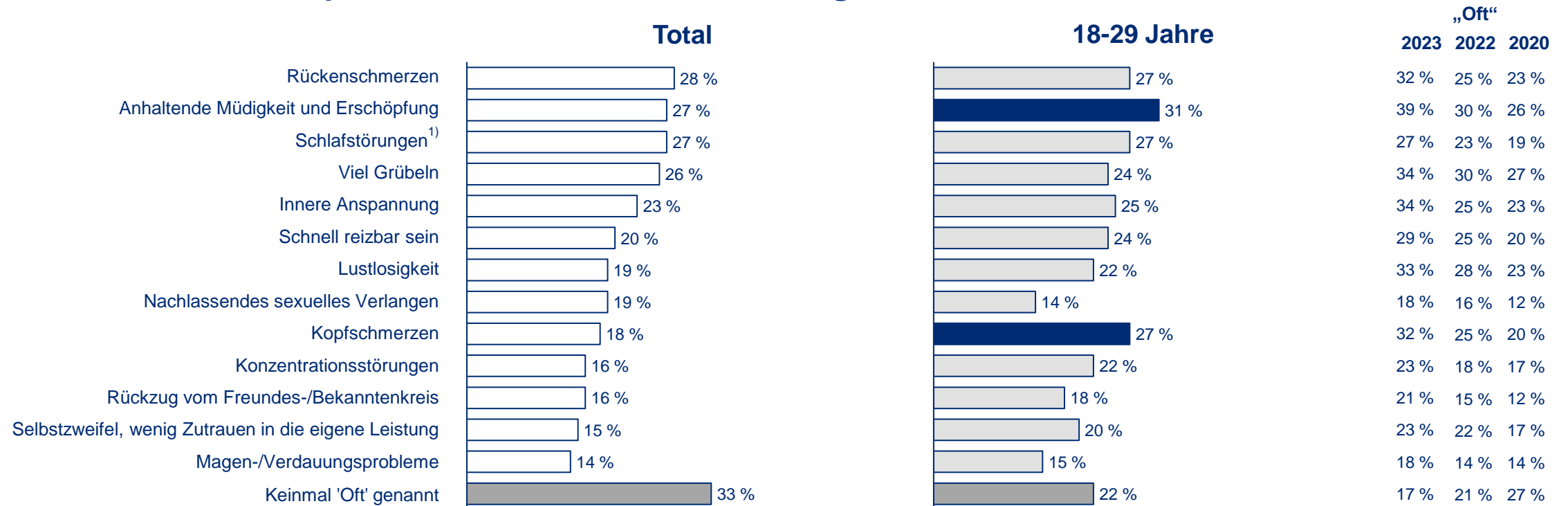
Beschwerden durch private oder berufliche Belastungen



Frage 4: Im Folgenden sind verschiedene Beschwerden aufgeführt, die durch private oder berufliche Belastungen entstehen können. Inwiefern leiden Sie derzeit unter den hier aufgeführten Beschwerden?
Basis: Alle Befragten, Gesamt: N = 1.230 (Skalierte Abfrage; sortiert nach „Oft“)

Anhaltende Müdigkeit, Erschöpfung und Kopfschmerzen belasten vor allem jüngere Menschen.

Beschwerden durch private oder berufliche Belastungen

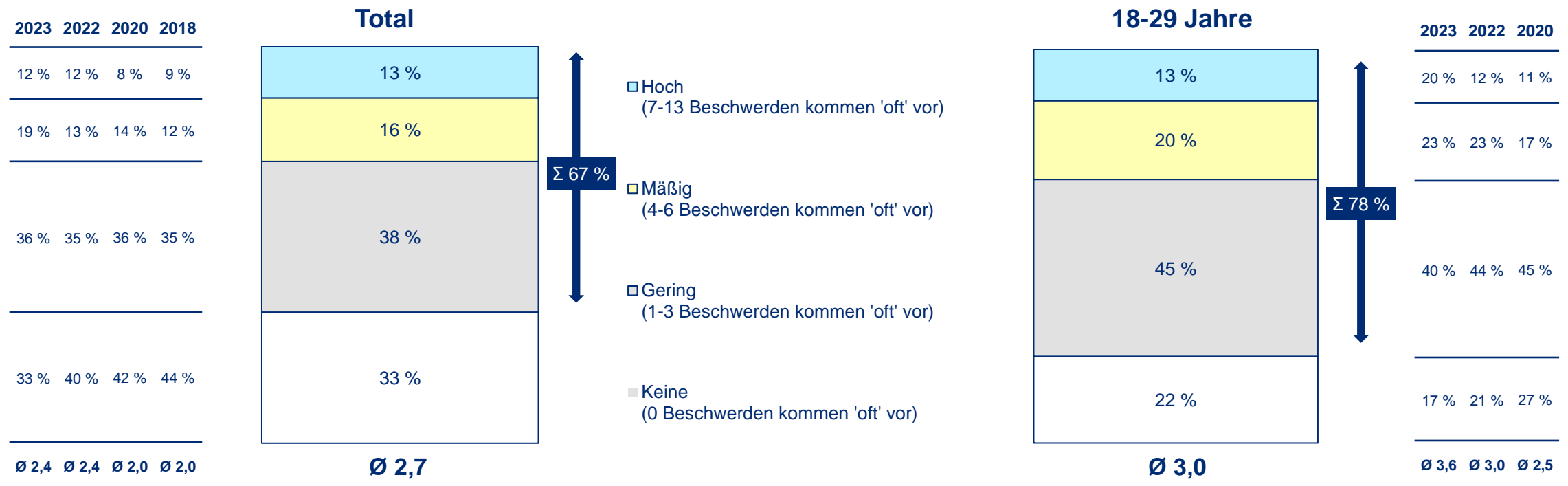


Frage 4: Im Folgenden sind verschiedene Beschwerden aufgeführt, die durch private oder berufliche Belastungen entstehen können. Inwiefern leiden Sie derzeit unter den hier aufgeführten Beschwerden?
 Basis: Alle Befragten, Gesamt: N = 1.230 / 18- bis 29-Jährige: N = 400 (Skalierte Abfrage, dargestellt und sortiert nach Top: „Oft“)

¹⁾ nicht einschlafen oder nachts nicht durchschlafen können

Zwei Drittel der Beschäftigten leiden oft unter mindestens einer der aufgeführten Beschwerden.

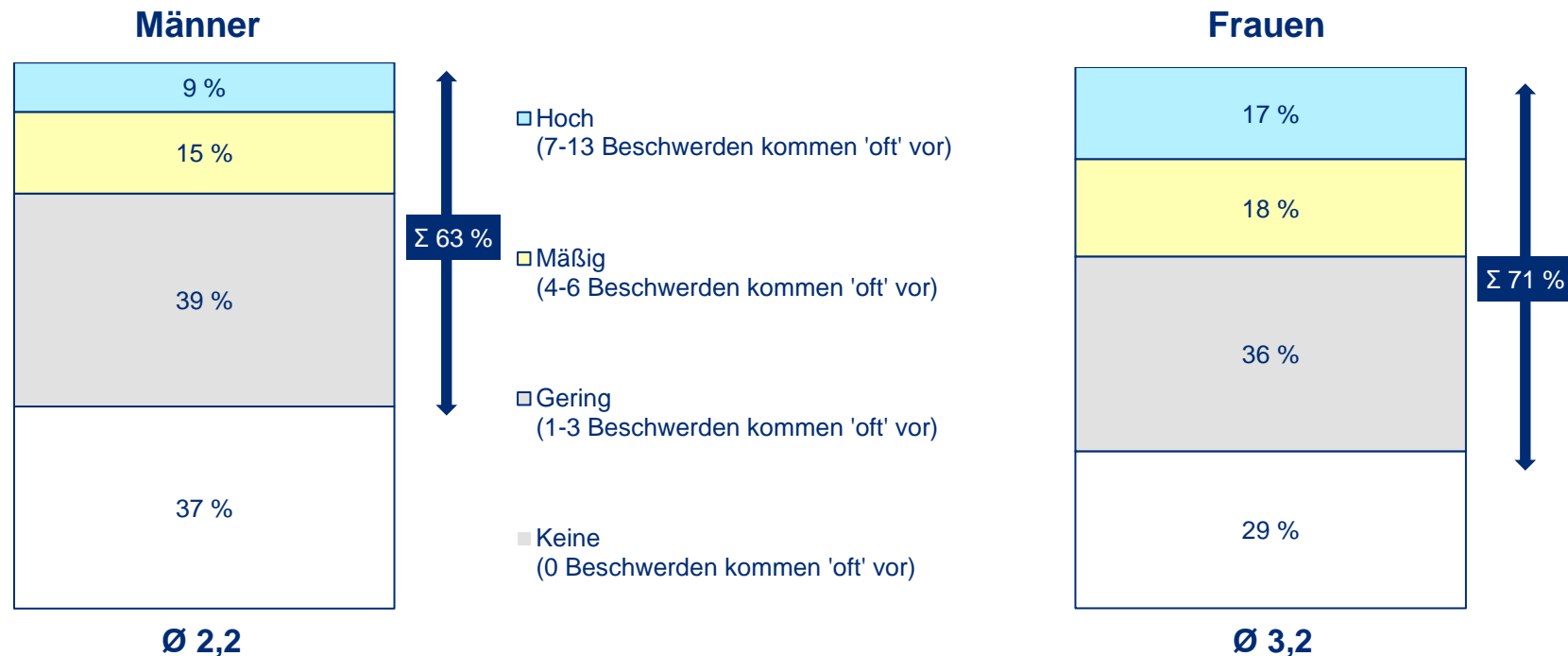
Beschwerden durch private oder berufliche Belastungen



Frage 4: Im Folgenden sind verschiedene Beschwerden aufgeführt, die durch private oder berufliche Belastungen entstehen können. Inwiefern leiden Sie derzeit unter den hier aufgeführten Beschwerden?
 Basis: Alle Befragten, Gesamt: N = 1.230 / 18- bis 29-Jährige: N = 400 (Eigene Berechnung: Anzahl „oft“ vorkommender Beschwerden)

Frauen sind deutlich häufiger von belastungsbedingten Beschwerden betroffen als Männer.

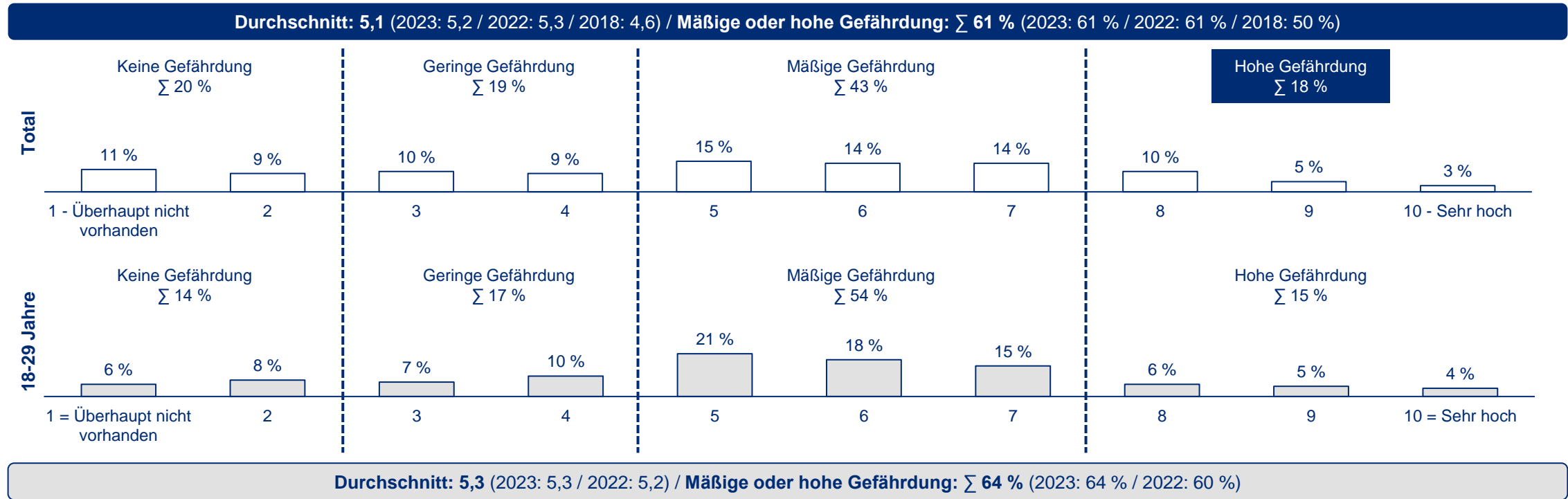
Beschwerden durch private oder berufliche Belastungen



Frage 4: Im Folgenden sind verschiedene Beschwerden aufgeführt, die durch private oder berufliche Belastungen entstehen können. Inwiefern leiden Sie derzeit unter den hier aufgeführten Beschwerden?
Basis: Alle Befragten, Männer: N = 653 / Frauen: N = 577 (Eigene Berechnung: Anzahl „oft“ vorkommender Beschwerden)

Knapp jede*r fünfte Beschäftigte stuft das eigene Burnout-Risiko als hoch ein.

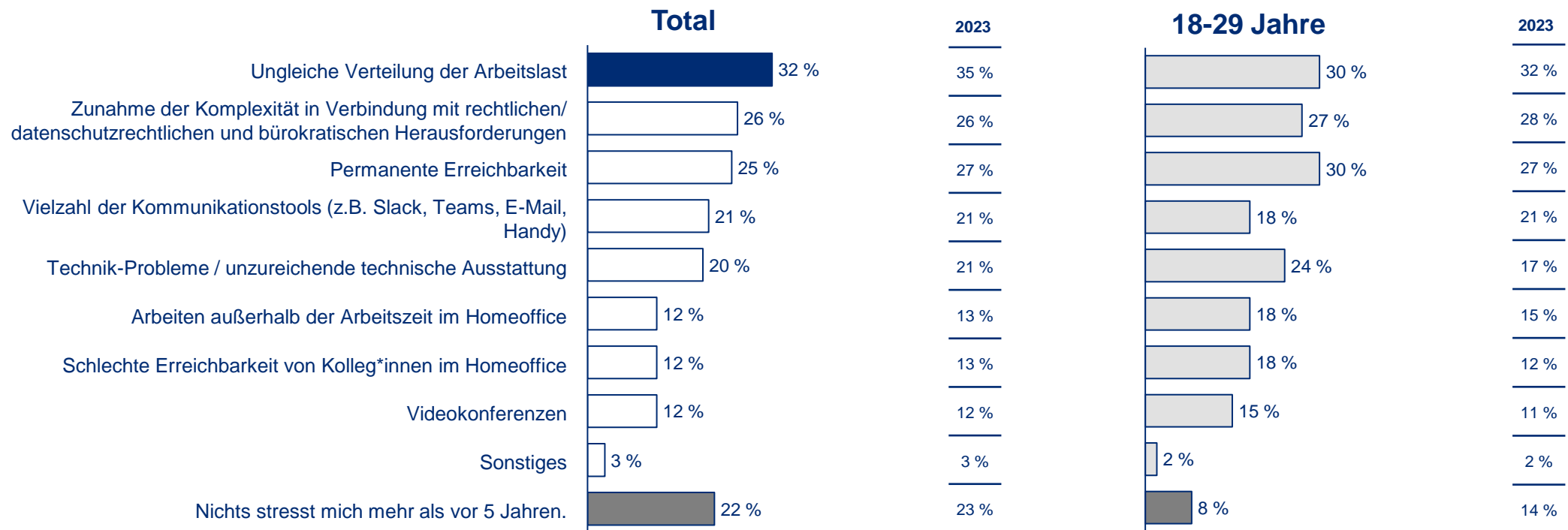
Selbsteinstufung des eigenen Burn-out-Risikos



Frage 5: Unter "Burnout" wird ein Zustand starker emotionaler und körperlicher Erschöpfung verstanden, der u.a. durch chronische Überforderung oder auch anhaltende Kränkungen im Berufsleben entsteht. Wie würden Sie aktuell Ihr Burn-out-Risiko einstufen, auf einer Skala von 1 = "Überhaupt nicht vorhanden" bis 10 = "Sehr hoch"?
 Basis: Alle Befragten, Gesamt: N = 1.230 / 18- bis 29-Jährige: N = 400 (Skala 1-10)

Vor allem die ungleiche Verteilung der Arbeitslast wird heute als belastender eingestuft als vor fünf Jahren.

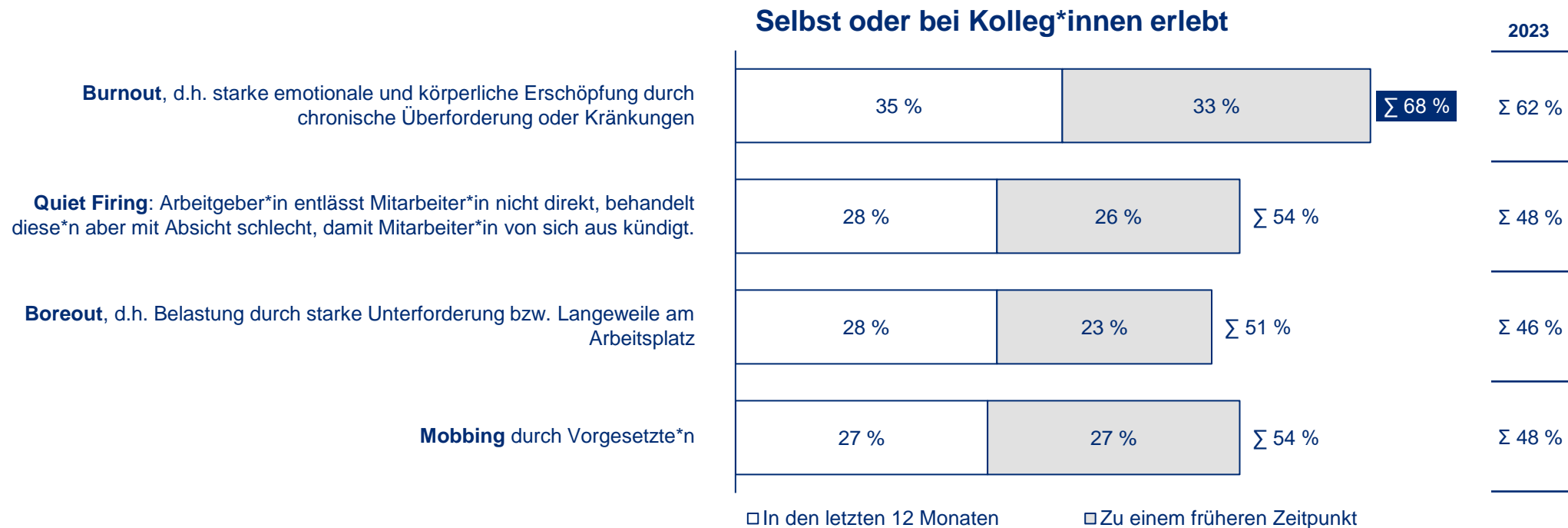
Stressfaktoren im Vergleich zu vor fünf Jahren



Frage 6: Was löst bei Ihnen mehr Stress aus als noch vor fünf Jahren? Bitte wählen Sie alle zutreffenden Antworten aus.
 Basis: Erwerbstätige, die schon vor fünf Jahren berufstätig waren, Gesamt: N = 1.124 / 18-29-Jährige: N = 281 (Mehrfachnennung)

Zwei Drittel der Beschäftigten haben bereits Burnout-Fälle beobachtet oder waren selbst davon betroffen.

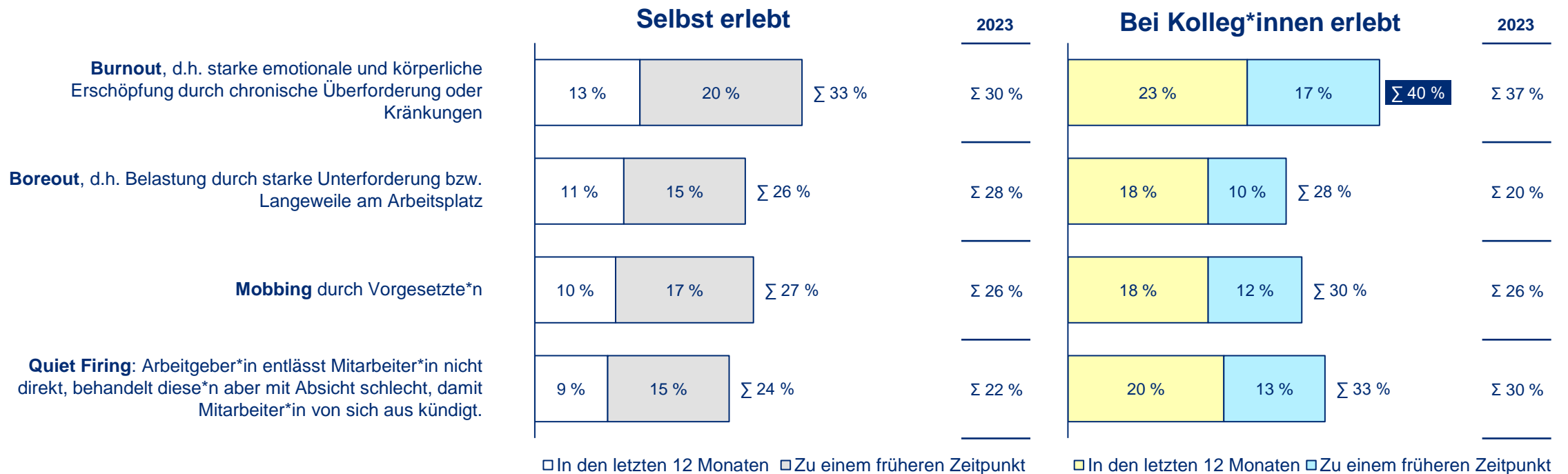
Arbeitsbedingte psychische Belastungen



Frage 7: Welche der folgenden Dinge haben Sie selbst oder bei einer Kollegin bzw. einem Kollegen von Ihnen schon erlebt? Bitte wählen Sie jeweils alle zutreffenden Antworten aus.
 Basis: Alle Befragten, Gesamt: N = 1.230 (Matrix mit Mehrfachnennungen, "Habe ich in den letzten zwölf Monaten/zu einer früheren Zeit selbst erlebt" + "Habe ich bei einer Kollegin/einem Kollegen in den letzten zwölf Monaten/zu einer früheren Zeit erlebt")

40 % der Befragten haben bereits Burnout-Fälle in ihrem Kollegenkreis beobachtet.

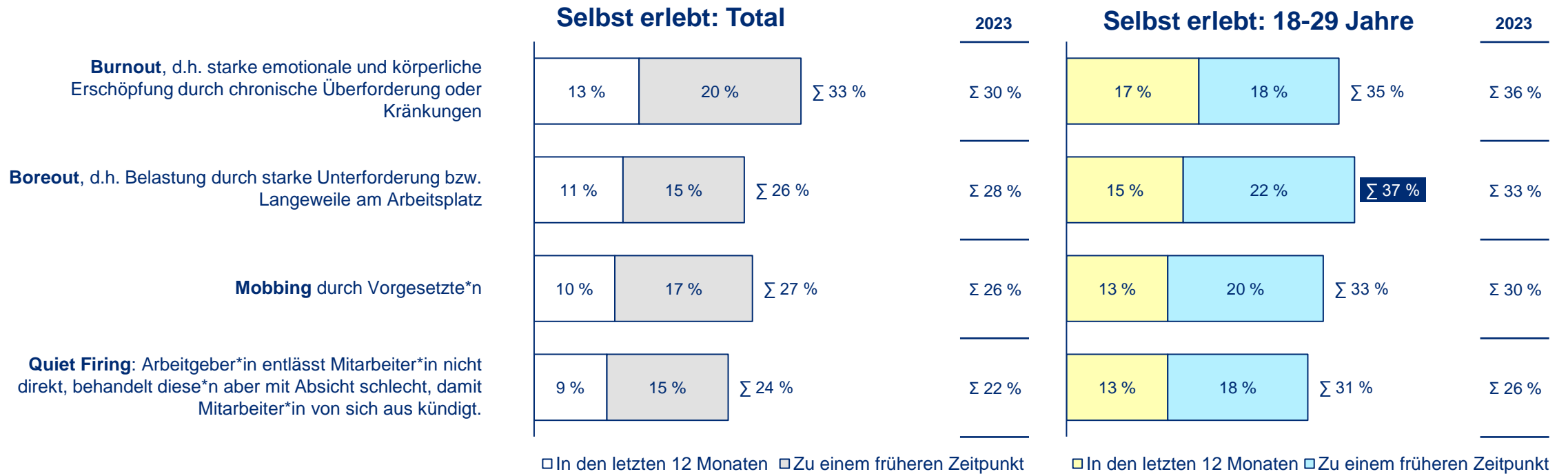
Arbeitsbedingte psychische Belastungen



Frage 7: Welche der folgenden Dinge haben Sie selbst oder bei einer Kollegin bzw. einem Kollegen von Ihnen schon erlebt? Bitte wählen Sie jeweils alle zutreffenden Antworten aus. Basis: Alle Befragten, Gesamt: N = 1.230 (Matrix mit Mehrfachnennungen, sortiert nach Top: „Habe ich in den letzten zwölf Monaten selbst erlebt“)

Ein Boreout betrifft vor allem jüngere Beschäftigte.

Arbeitsbedingte psychische Belastungen



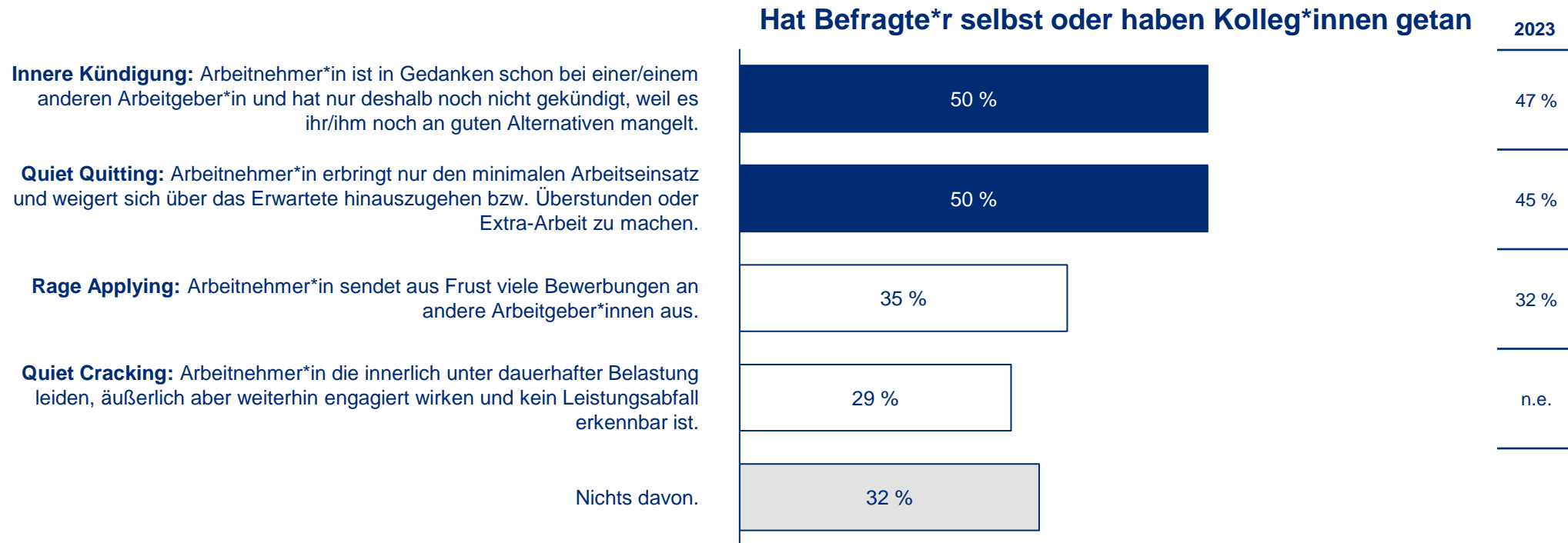
Frage 7: Welche der folgenden Dinge haben Sie selbst oder bei einer Kollegin bzw. einem Kollegen von Ihnen schon erlebt? Bitte wählen Sie jeweils alle zutreffenden Antworten aus. Basis: Alle Befragten, Gesamt: N = 1.230 (Matrix mit Mehrfachnennungen, sortiert nach Top: „Habe ich in den letzten zwölf Monaten selbst erlebt“)

Ergebnisse

- Eigener Gesundheitszustand
- Stress und Belastungen im Beruf
- **Umgang mit Belastungen im Beruf**
- Umgang mit Krankheit und Ausfallzeiten im Berufsleben
- Jobwechsel
- KI am Arbeitsplatz
- Zukunftsangst

Innere Kündigung und Quiet Quitting sind die häufigsten Phänomene aufgrund von jobbedingter Unzufriedenheit.

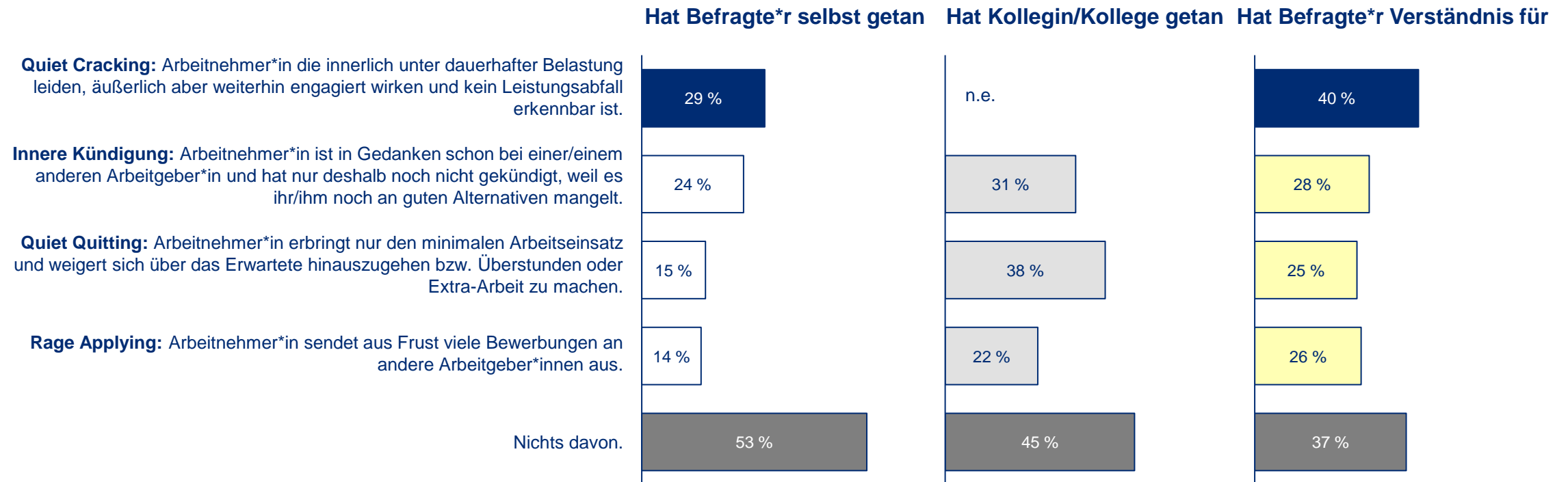
Phänomene im Arbeitskontext



Frage 8: Welche der folgenden Dinge haben Sie schon getan? Welche hat eine Kollegin bzw. ein Kollege von Ihnen getan, und wofür haben Sie Verständnis? Bitte wählen Sie jeweils alle zutreffenden Antworten aus.
 Basis: Alle Befragten, Gesamt: N = 1.230 (Matrix mit Mehrfachnennungen, dargestellt und sortiert nach : „Habe ich selbst getan“ und/oder „Hat eine Kollegin / ein Kollege getan“)

Das größte Verständnis haben Arbeitnehmer*innen mit Quiet Cracking. Fast jede*r Dritte war schon selbst davon betroffen.

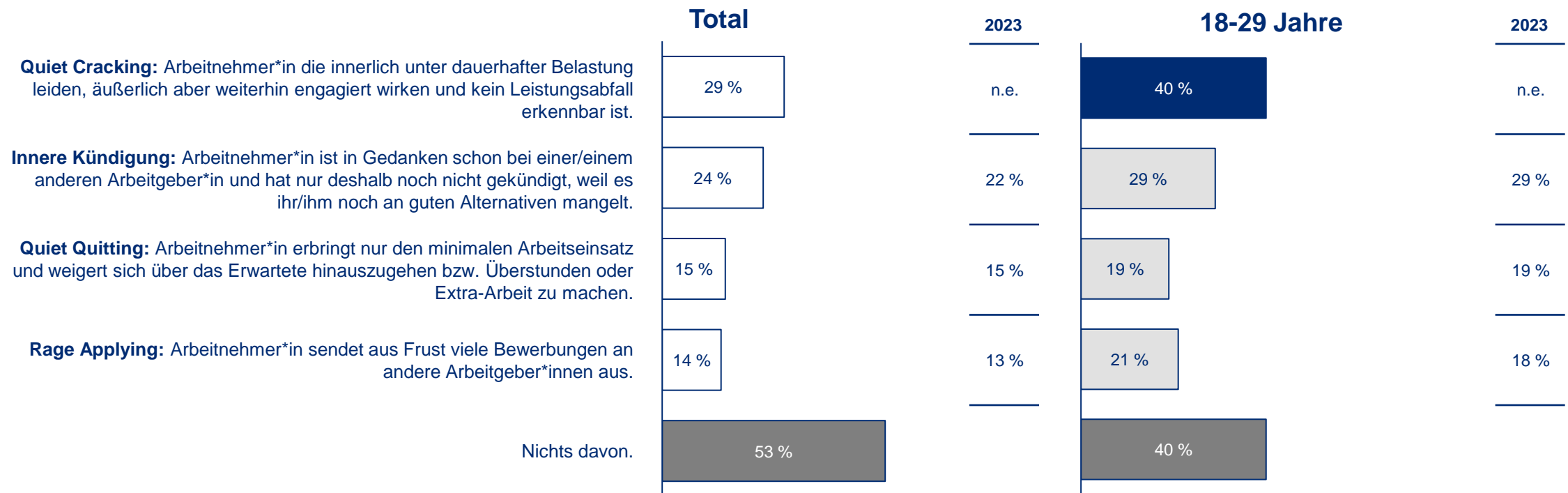
Phänomene im Arbeitskontext



Frage 8: Welche der folgenden Dinge haben Sie schon getan? Welche hat eine Kollegin bzw. ein Kollege von Ihnen getan, und wofür haben Sie Verständnis? Bitte wählen Sie jeweils alle zutreffenden Antworten aus.
Basis: Alle Befragten, Gesamt: N = 1.230 (Matrix mit Mehrfachnennungen, sortiert nach: „Habe ich selbst getan“)

Das Phänomen des Quiet Crackings tritt vor allem bei Jüngeren auf.

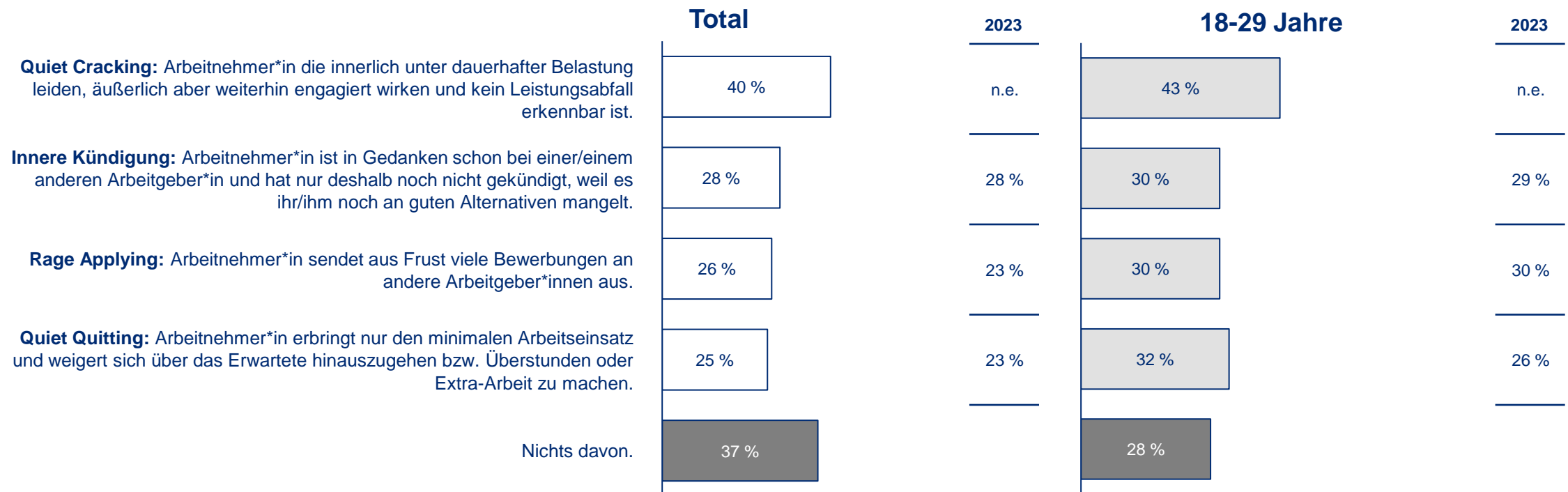
Phänomene im Arbeitskontext: Hat Befragte*r selbst getan



Frage 8: Welche der folgenden Dinge haben Sie schon getan? Welche hat eine Kollegin bzw. ein Kollege von Ihnen getan, und wofür haben Sie Verständnis? Bitte wählen Sie jeweils alle zutreffenden Antworten aus.
 Basis: Alle Befragten, Gesamt: N = 1.230 / 18- bis 29-Jährige: N = 400 (Matrix mit Mehrfachnennungen, dargestellt: „Habe ich selbst getan“)

Unter 30-Jährige zeigen tendenziell mehr Verständnis für Quiet Cracking, innere Kündigung, Quiet Quitting oder Rage Applying.

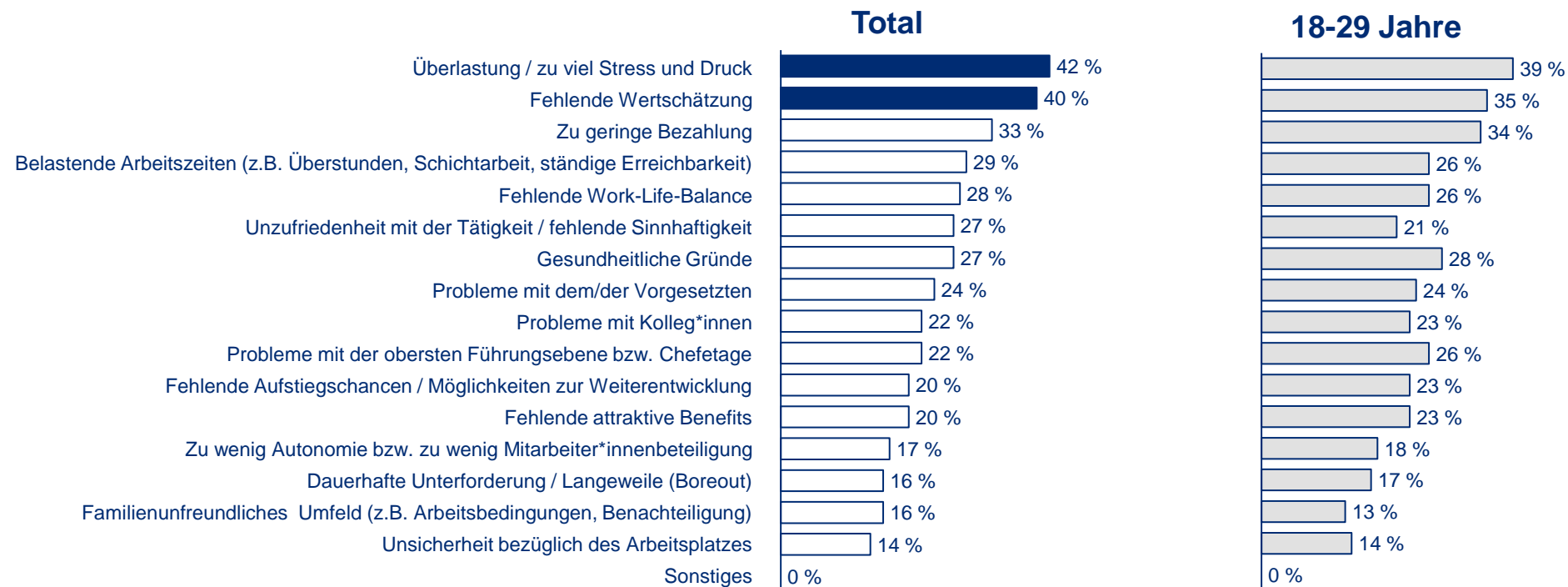
Phänomene im Arbeitskontext: Hat Befragte*r Verständnis für



Frage 8: Welche der folgenden Dinge haben Sie schon getan? Welche hat eine Kollegin bzw. ein Kollege von Ihnen getan, und wofür haben Sie Verständnis? Bitte wählen Sie jeweils alle zutreffenden Antworten aus.
Basis: Alle Befragten, Gesamt: N = 1.230 / 18- bis 29-Jährige: N = 400 (Matrix mit Mehrfachnennungen, dargestellt: „Habe Verständnis dafür“)

Zu viel Stress und fehlende Wertschätzung sind die Hauptursachen für jobbedingte Unzufriedenheit.

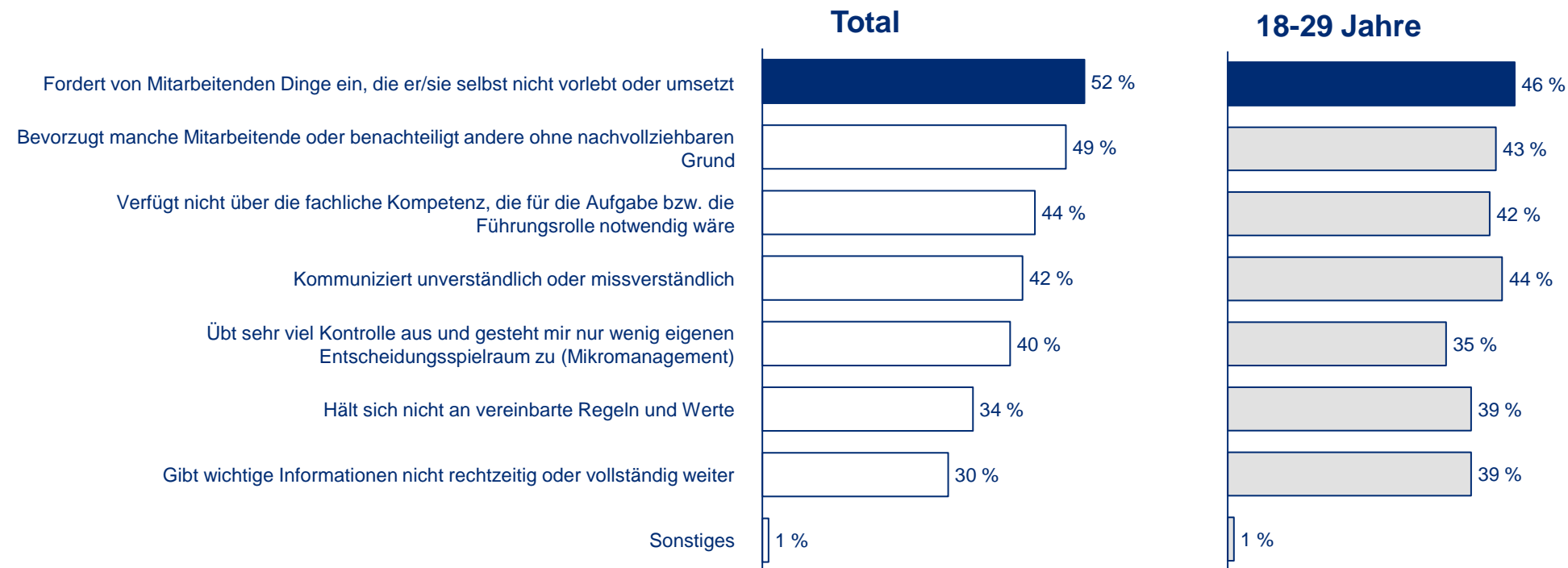
Gründe für Quiet Quitting, Innere Kündigungen, Rage Applying oder Quiet Cracking



Frage 9a: Welche der folgenden Gründe haben bei Ihnen zu Quiet Quitting, innerer Kündigung, Rage Applying oder Quiet Cracking geführt?
 Basis: Befragte, die Dinge, wie Quiet Quitting, Innere Kündigungen, Rage Applying oder Quiet Cracking schon selbst getan haben, Gesamt: N = 575 / 18-29-Jährige: N = 242 (Mehrfachnennungen)

Probleme entstehen vor allem dann, wenn Vorgesetzte Dinge einfordern, die sie selbst nicht vorleben.

Gründe für Probleme mit dem/der Vorgesetzten oder der Chefetage



Frage 9b: Welche der folgenden Gründe haben zu den Problemen mit Ihrem/Ihrer Vorgesetzten oder der Chefetage geführt?

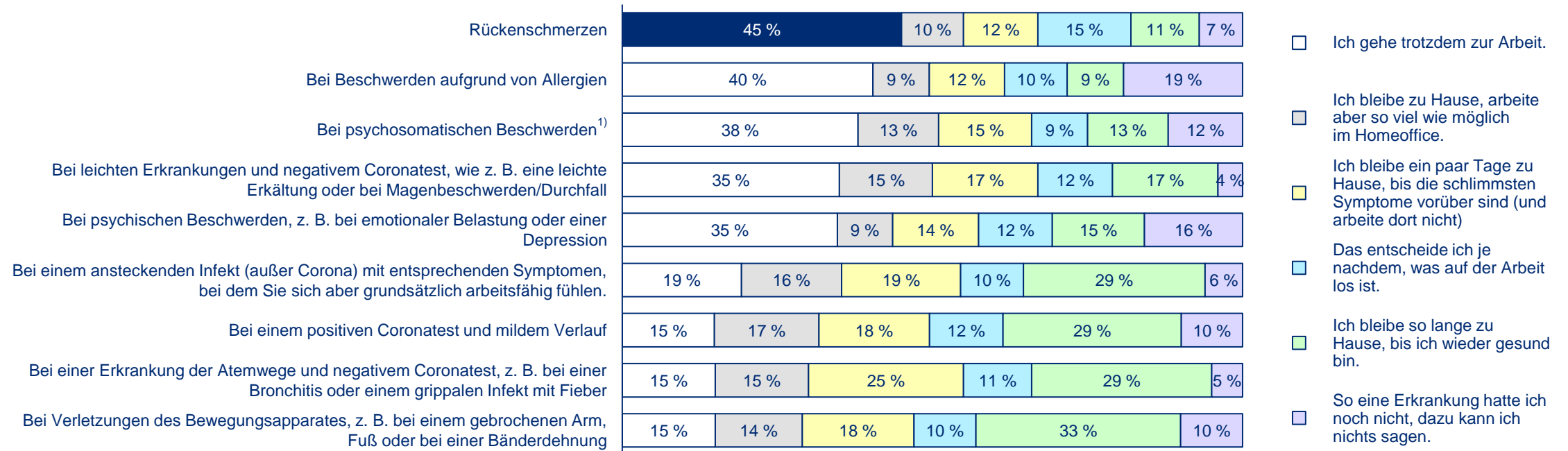
Basis: Befragte, die Probleme mit dem/der Vorgesetzten oder mit der obersten Führungsebene bzw. Chefetage haben/hatten, Gesamt: N = 216 / 18-29-Jährige: N = 90 (Mehrfachnennungen)

Ergebnisse

- Eigener Gesundheitszustand
- Stress und Belastungen im Beruf
- Umgang mit Belastungen im Beruf
- **Umgang mit Krankheit und Ausfallzeiten im Berufsleben**
- Jobwechsel
- KI am Arbeitsplatz
- Zukunftsangst

Knapp die Hälfte der Arbeitnehmer*innen geht trotz Rückenschmerzen zur Arbeit.

Verhalten bei Krankheit

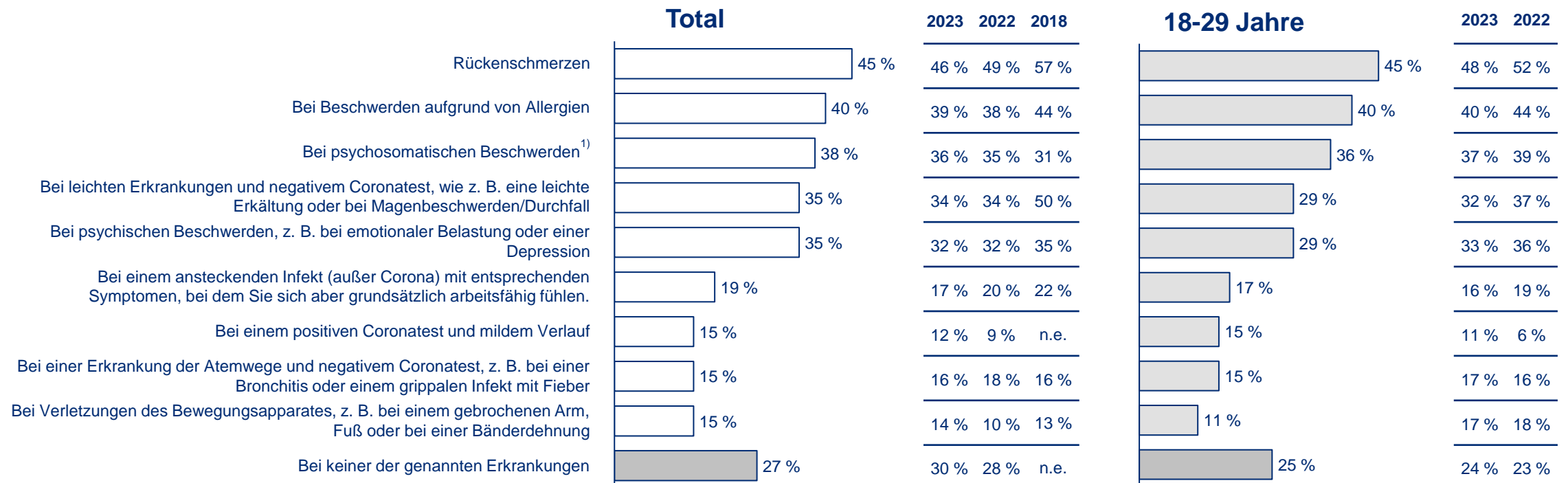


Frage 10: Wie gehen Sie in der Regel damit um, wenn Sie krank werden?
Basis: Alle Befragten, Gesamt: N = 1.230 (Skalierte Abfrage, sortiert nach „Ich gehe trotzdem zur Arbeit“)

¹⁾ d.h. Beschwerden, deren Ursachen sich nicht vollständig körperlich erklären lassen, oft z.B. Verdauungsbeschwerden, Verspannungen, Schwindel etc.

Auch 45 % der Jüngeren sehen in Rückenschmerzen keinen Grund, der Arbeit fernzubleiben.

Verhalten bei Krankheit: Beschäftigte gehen trotzdem zur Arbeit

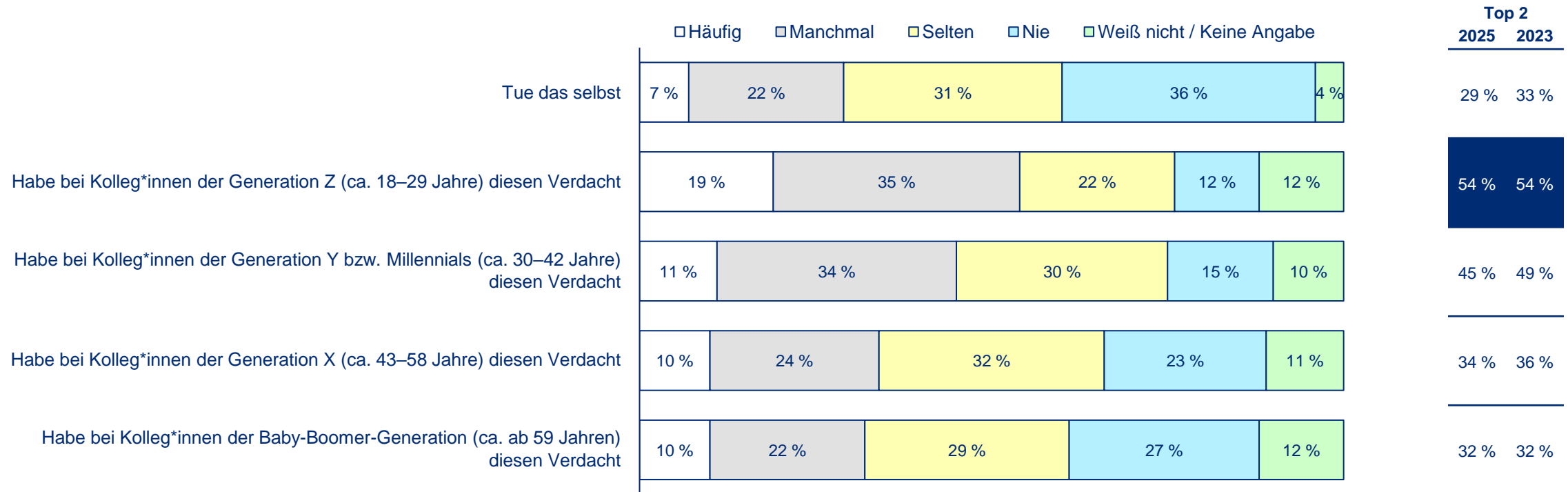


Frage 10: Wie gehen Sie in der Regel damit um, wenn Sie krank werden?
 Basis: Alle Befragten, Gesamt: N = 1.230 / 18-29-Jährige: N = 400 (Skalierte Abfrage, dargestellt und sortiert nach „Ich gehe trotzdem zur Arbeit“)

¹⁾ d.h. Beschwerden, deren Ursachen sich nicht vollständig körperlich erklären lassen, oft z.B. Verdauungsbeschwerden, Verspannungen, Schwindel etc.

Vor allem die Generation Z steht bei Arbeitnehmer*innen im Verdacht, der Arbeit fernzubleiben, obwohl sie arbeitsfähig ist.

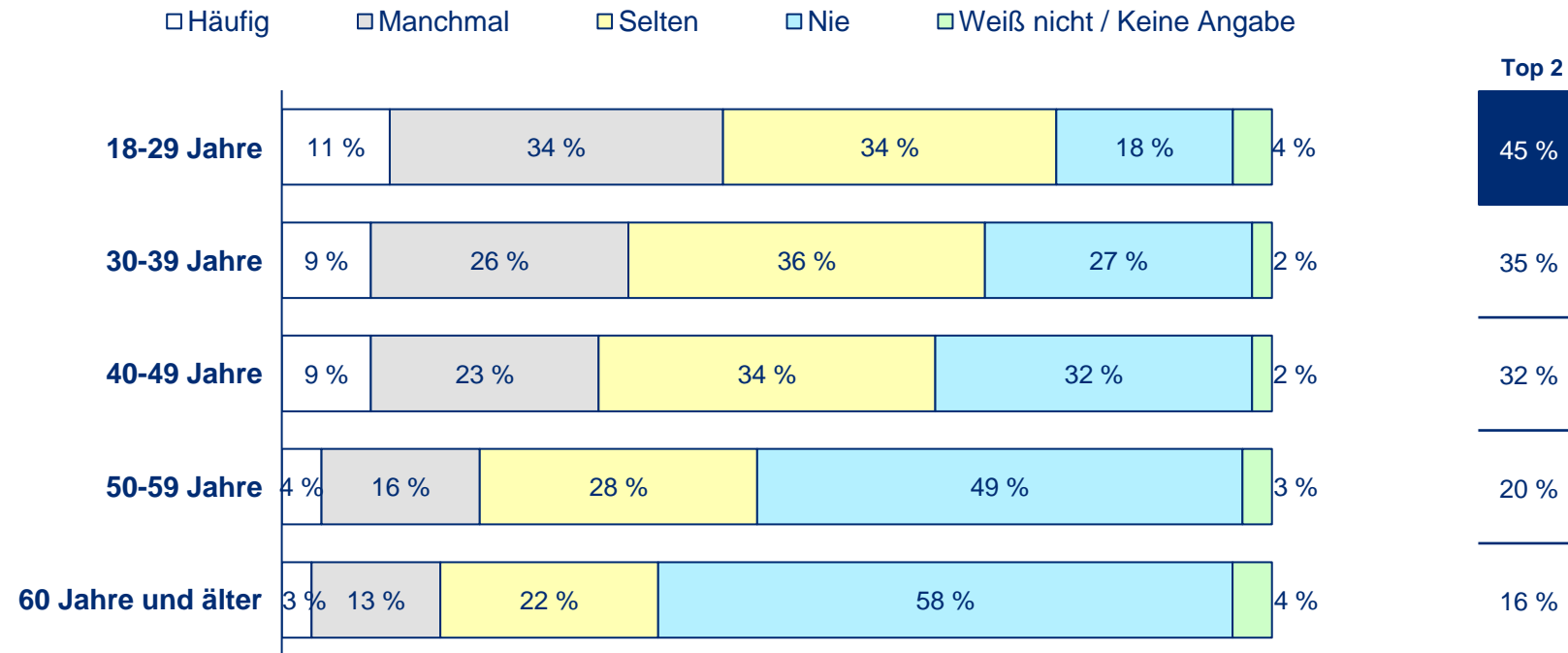
Bettkantenentscheidungen



Frage 11: Manchmal stehen Arbeitnehmer*innen vor „Bettkantenentscheidungen“: Sie sind arbeitsfähig, könnten sich aber krankmelden bzw. krankschreiben lassen. Wie oft kommt es bei Ihnen vor, dass Sie sich in solchen Fällen krankmelden, obwohl die Arbeitsfähigkeit vorhanden ist? Und wie oft haben Sie bei Ihren Kolleg*innen diesen Verdacht?
 Basis: Alle Befragten, Gesamt: N = 1.230 (Skalierte Abfrage)

45 % der 18- bis 29-Jährigen melden sich zumindest manchmal trotz Arbeitsfähigkeit krank.

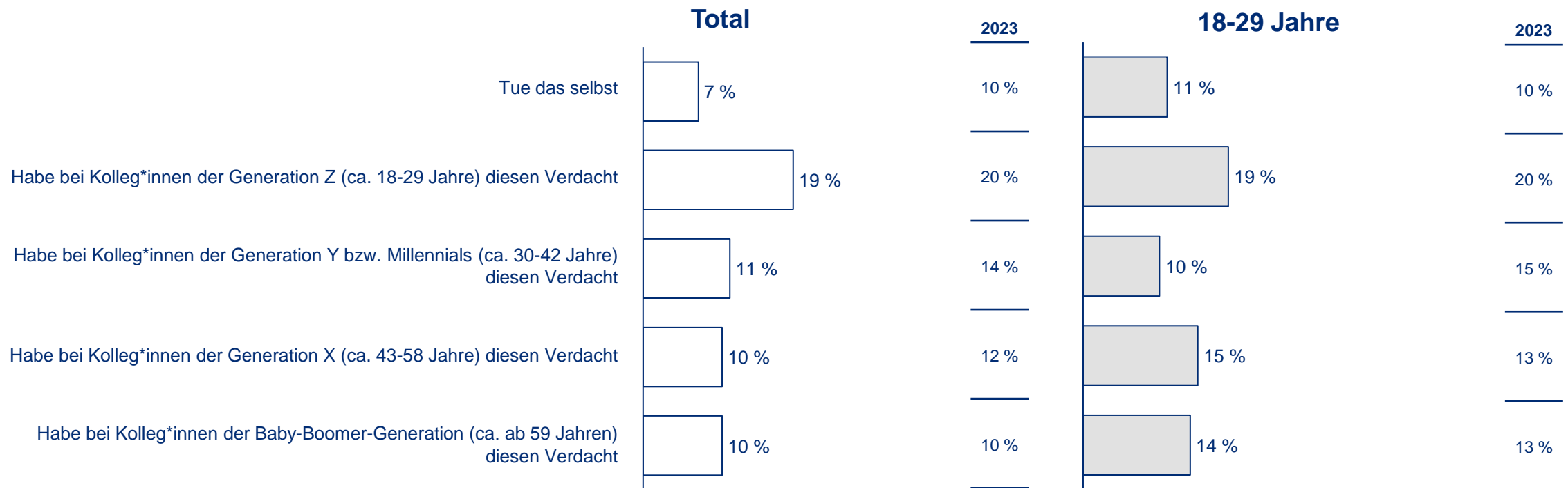
Bettkantenentscheidungen: Tue das selbst



Frage 11: Manchmal stehen Arbeitnehmer*innen vor „Bettkantenentscheidungen“: Sie sind arbeitsfähig, könnten sich aber krankmelden bzw. krankschreiben lassen. Wie oft kommt es bei Ihnen vor, dass Sie sich in solchen Fällen krankmelden, obwohl die Arbeitsfähigkeit vorhanden ist? Und wie oft haben Sie bei Ihren Kolleg*innen diesen Verdacht?
 Basis: Alle Befragten, Gesamt: N = 1.230 (Skalierte Abfrage, dargestellt: „Tue das selbst“)

Etwa jede*r zehnte unter 30-Jährige meldet sich trotz Arbeitsfähigkeit häufig krank.

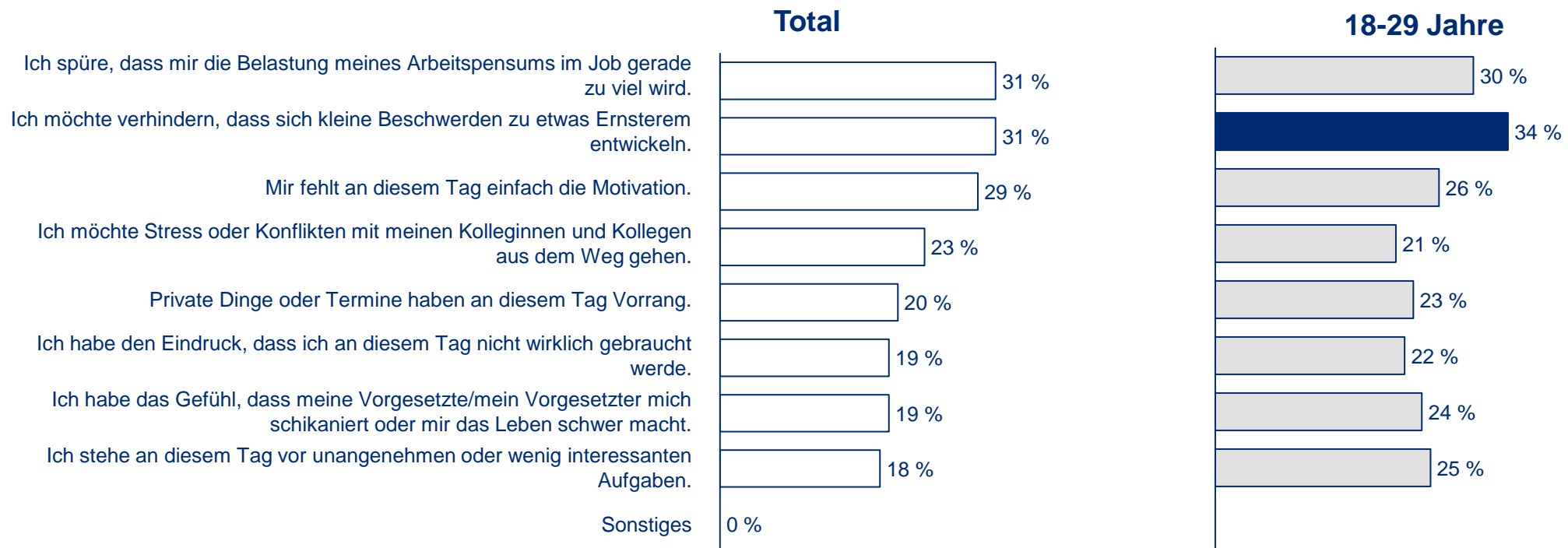
Bettkantenentscheidungen: Häufig



Frage 11: Manchmal stehen Arbeitnehmer*innen vor „Bettkantenentscheidungen“: Sie sind arbeitsfähig, könnten sich aber krankmelden bzw. krankschreiben lassen. Wie oft kommt es bei Ihnen vor, dass Sie sich in solchen Fällen krankmelden, obwohl die Arbeitsfähigkeit vorhanden ist? Und wie oft haben Sie bei Ihren Kolleg*innen diesen Verdacht?
 Basis: Alle Befragten, Gesamt: N = 1.230 / 18-29-Jährige: N = 400 (Skalierte Abfrage; dargestellt: „Häufig“)

Hauptgrund, besonders bei Jüngeren, ist, dass sich kleine Beschwerden nicht zu ernsteren Problemen entwickeln.

Gründe für eine Krankmeldung in einer „Bettkantenentscheidung“



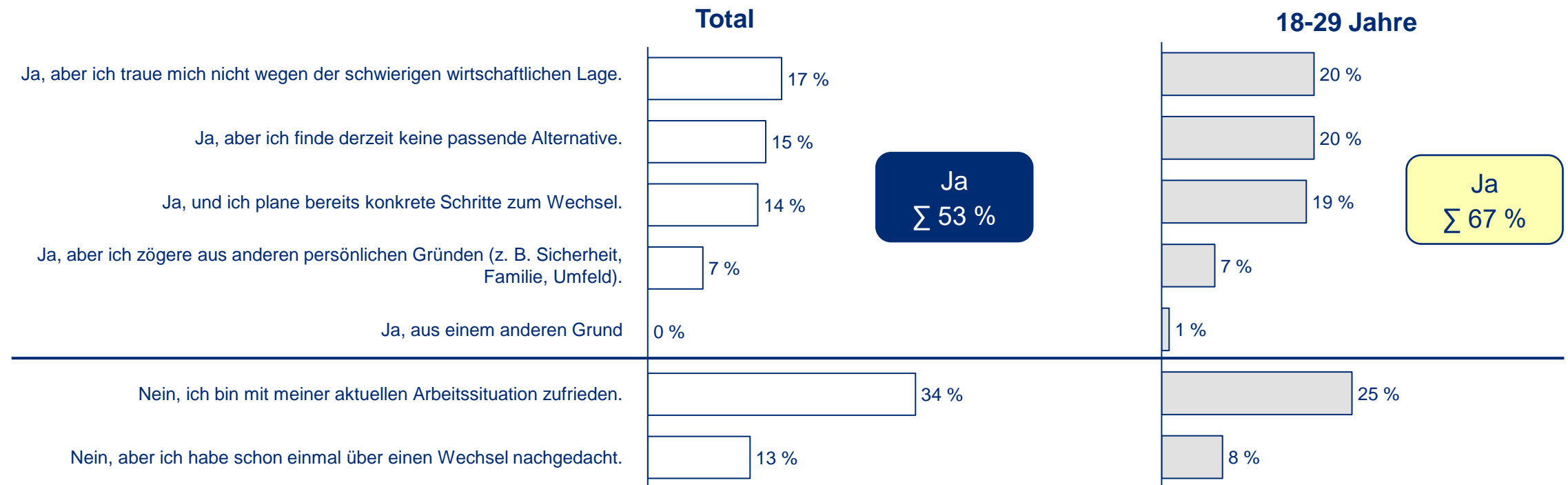
Frage 12: Wenn Sie sich in einer „Bettkantenentscheidung“ krankmelden, obwohl eine grundsätzliche Arbeitsfähigkeit gegeben wäre: Welche Gründe sind in einem solchen Moment für Sie persönlich typischerweise ausschlaggebend?
 Basis: Befragte, die sich zumindest selten in einer „Bettkantenentscheidung“ krankmelden, Gesamt: N = 748 / 18-29-Jährige: N = 312 (Mehrfachnennung)

Ergebnisse

- Eigener Gesundheitszustand
- Stress und Belastungen im Beruf
- Umgang mit Belastungen im Beruf
- Umgang mit Krankheit und Ausfallzeiten im Berufsleben
- **Jobwechsel**
- KI am Arbeitsplatz
- Zukunftsangst

Aktuell würde mehr als die Hälfte der Beschäftigten gerne den Job wechseln.

Wunsch nach einem Jobwechsel



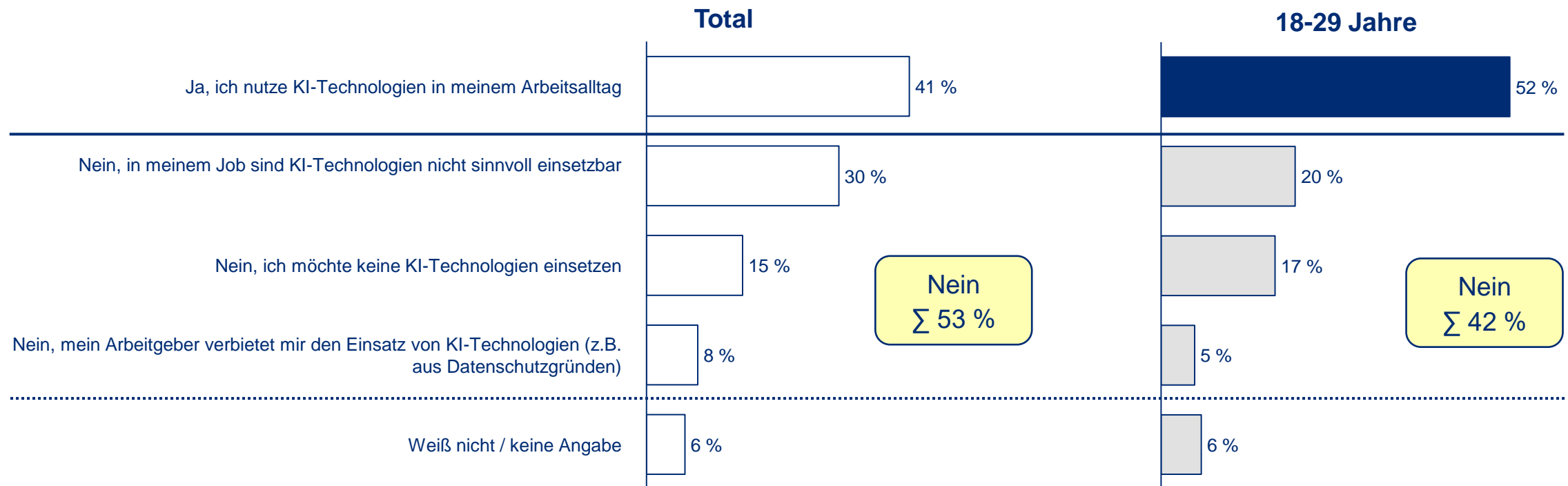
Frage 13: Würden Sie aktuell gerne Ihren Job wechseln?
Basis: Alle Befragten, Gesamt: N = 1.230 / 18-29-Jährige: N = 400 (Einfachnennung)

Ergebnisse

- Eigener Gesundheitszustand
- Stress und Belastungen im Beruf
- Umgang mit Belastungen im Beruf
- Umgang mit Krankheit und Ausfallzeiten im Berufsleben
- Jobwechsel
- **KI am Arbeitsplatz**
- Zukunftsangst

Rund jede*r zweite unter 30-Jährige nutzt KI-Technologien im Job.

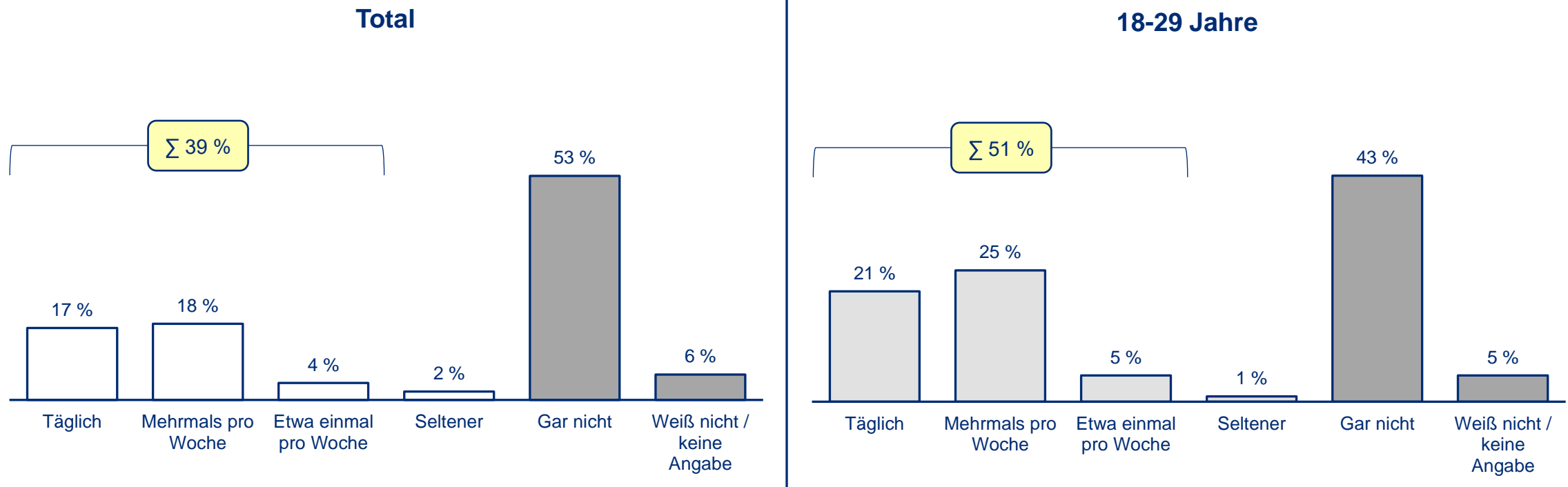
Einsatz von KI-Technologien im aktuellen Job



Frage 14: Nutzen Sie in Ihrem aktuellen Job KI-Technologien, zum Beispiel zur Texterstellung, zur Datenanalyse oder -auswertung, für automatisierte Arbeitsabläufe oder als Assistenzsystem?
Basis: Alle Befragten, Gesamt: N = 1.230 / 18-29-Jährige: N = 400 (Einfachnennung)

Rund vier von zehn Arbeitnehmer*innen nutzen KI-Tools mindestens einmal pro Woche im Job.

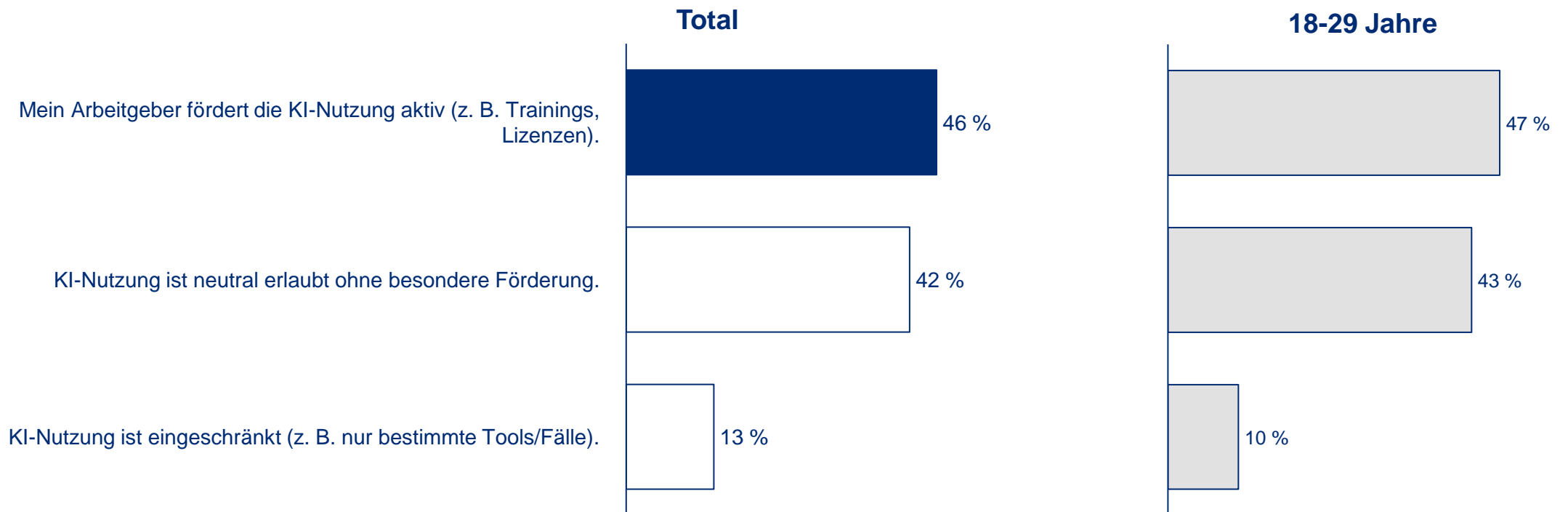
Häufigkeit des KI-Einsatzes im Arbeitsalltag



Frage 15: Wie häufig setzen Sie aktuell KI-Tools (z. B. generative KI, Automatisierungen, Assistenzsysteme) in Ihrem Arbeitsalltag ein?
Basis: Alle Befragten, Gesamt: N = 1.230 / 18-29-Jährige: N = 400 (Einfachnennung)

Die meisten Arbeitgeber fördern die Nutzung von KI aktiv.

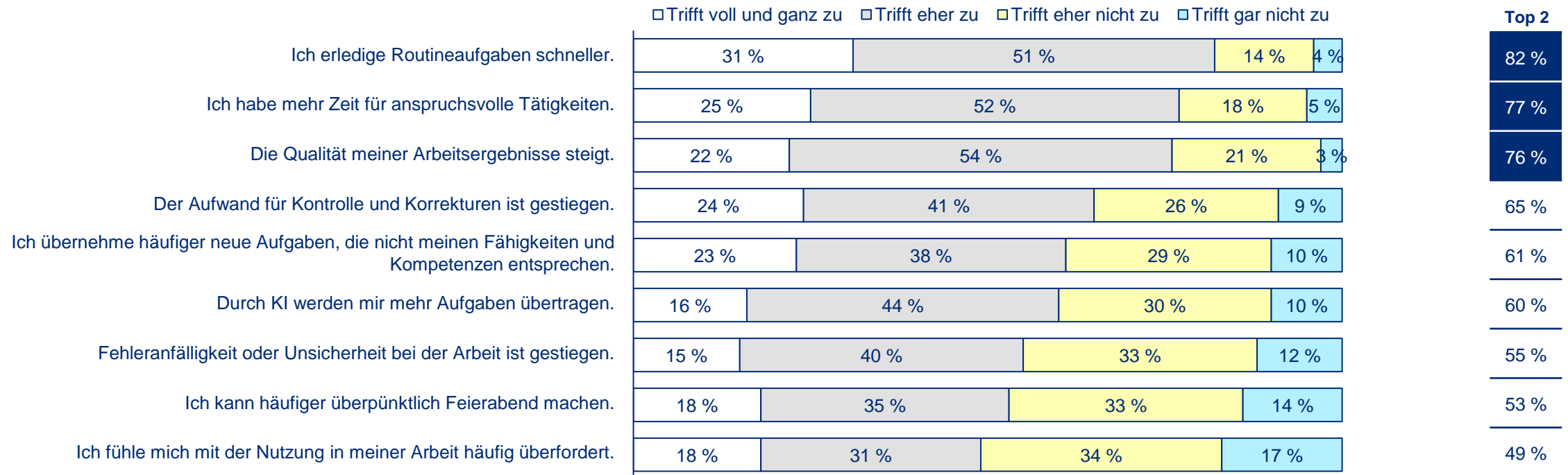
Haltung des Arbeitgebers zur KI-Nutzung



Frage 16: Welche Haltung hat Ihr Arbeitgeber gegenüber der Nutzung von KI in Ihrem Arbeitsbereich? Welche der folgenden Aussagen trifft am ehesten zu?
Basis: Befragte, in deren Job die Nutzung von KI möglich ist, Gesamt: N = 691 / 18-29-Jährige: N = 276 (Einfachnennung)

Der Einsatz von KI bedeutet vor allem Zeitersparnis und steigert die Arbeitsqualität.

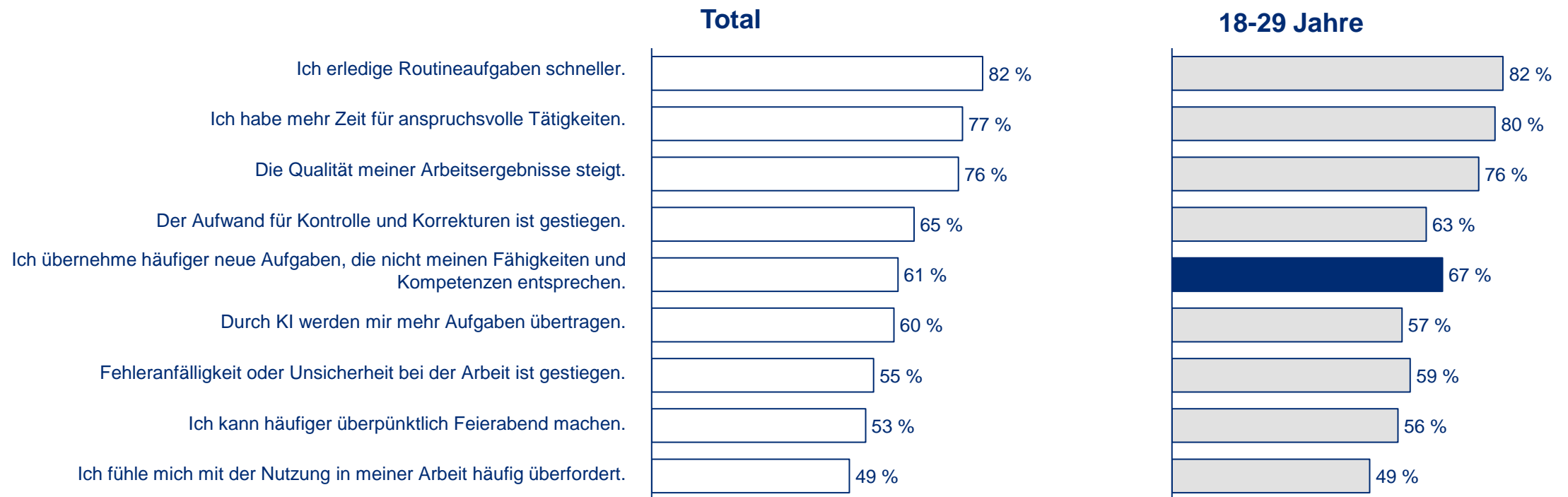
Veränderungen durch KI



Frage 17: Wie hat die KI Ihre Arbeit verändert? Bitte geben Sie an, inwieweit die folgenden Aussagen auf Ihre Arbeitssituation seit der Nutzung von KI zutreffen.
Basis: Befragte, die KI im Job nutzen, Gesamt: N = 504 (Skalierte Abfrage; sortiert nach Top 2)

Vor allem Jüngere übernehmen durch KI häufiger Aufgaben, die nicht ihren Fähigkeiten oder Kompetenzen entsprechen.

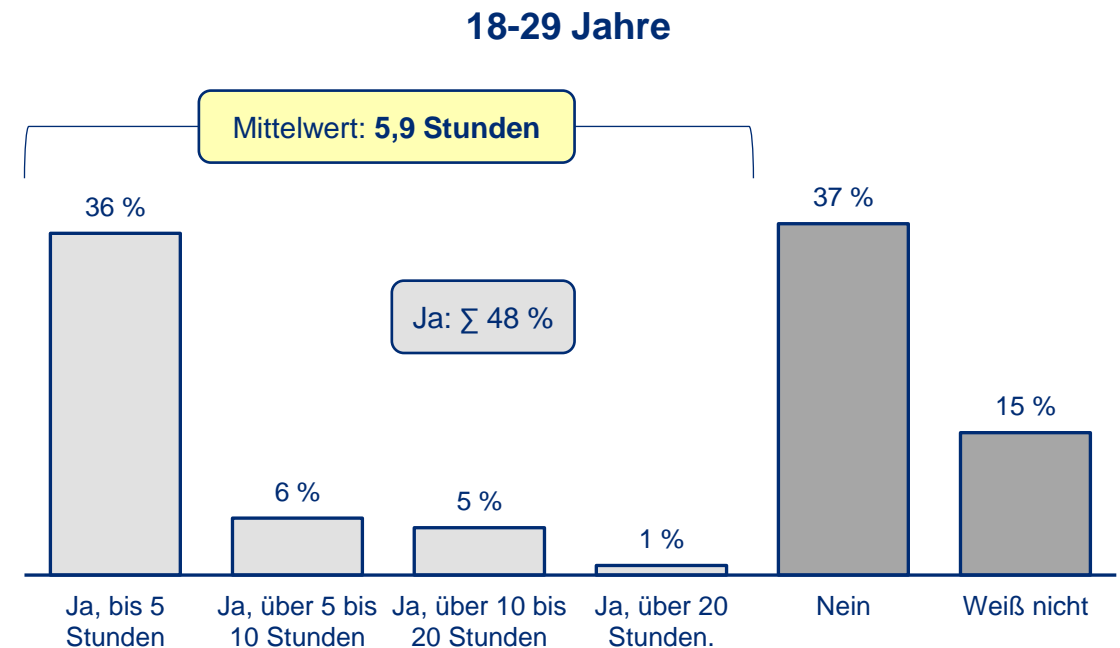
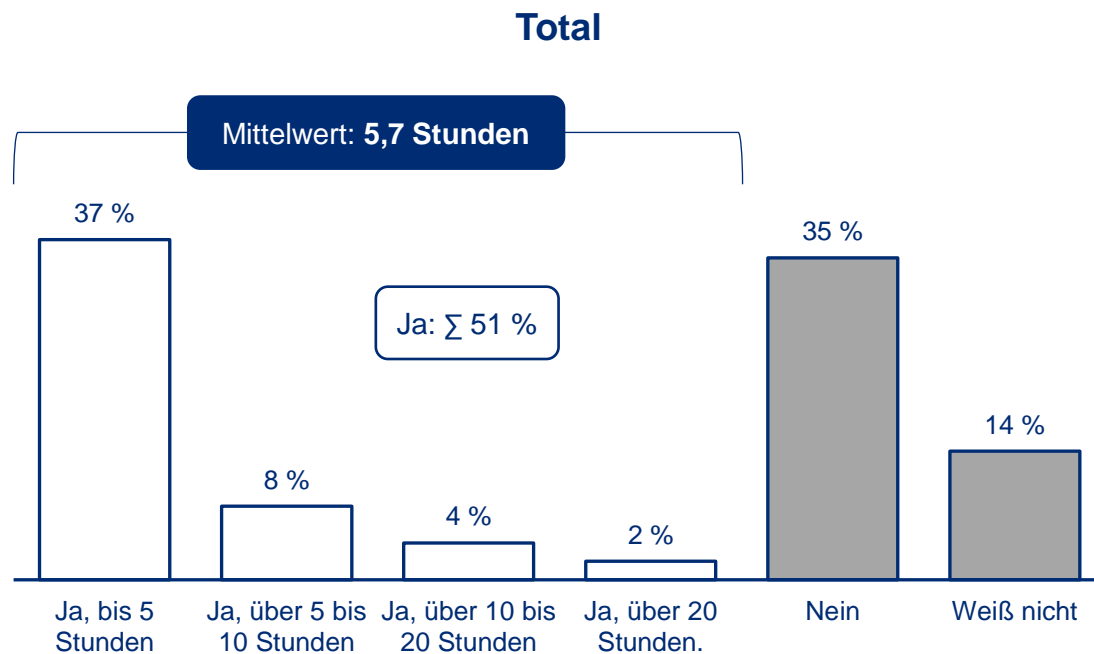
Veränderungen durch KI: Top 2 - Trifft voll und ganz zu + Trifft eher zu



Frage 17: Wie hat die KI Ihre Arbeit verändert? Bitte geben Sie an, inwieweit die folgenden Aussagen auf Ihre Arbeitssituation seit der Nutzung von KI zutreffen.
Basis: Befragte, die KI im Job nutzen, Gesamt: N = 504 / 18-29-Jährige: N = 206 (Skalierte Abfrage; dargestellt und sortiert nach Top 2)

Gut die Hälfte der KI-Nutzer*innen spart Arbeitszeit durch den Einsatz von KI ein.

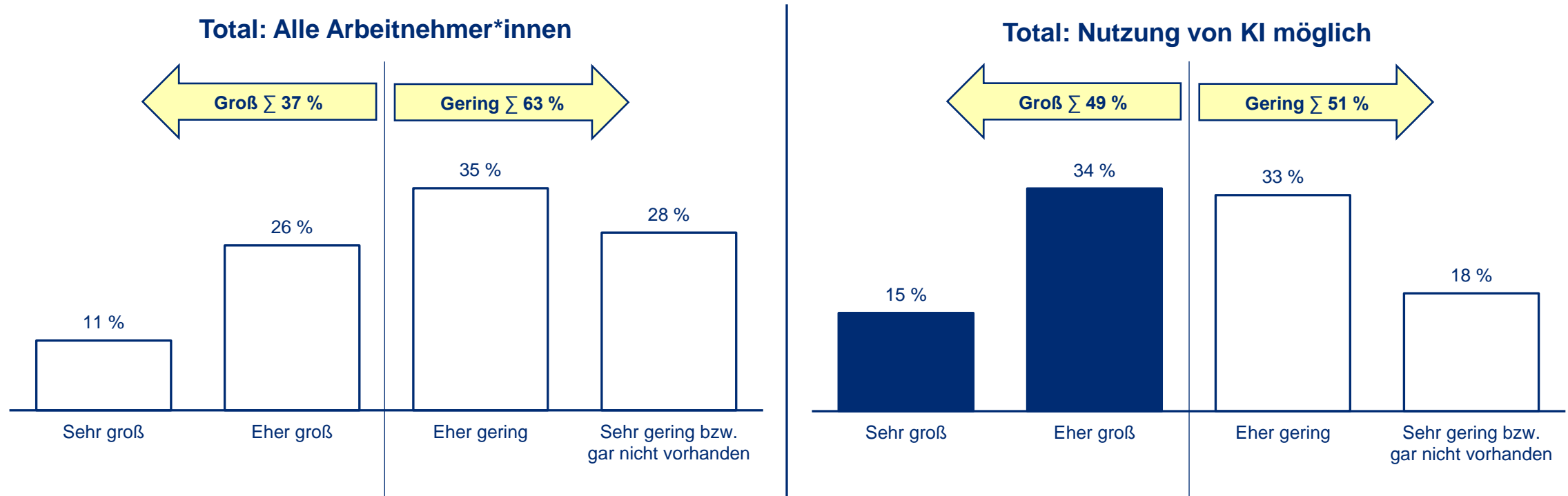
Einsparung von Arbeitszeit durch den KI-Einsatz



Frage 18: Würden Sie sagen, dass Sie durch die Nutzung von KI in Ihrem Arbeitsalltag Arbeitsstunden einsparen?
Basis: Befragte, die KI im Job nutzen, Gesamt: N = 504 / 18-29-Jährige: N = 206 (Einfachnennung (offenes Zahlenfeld); kategorisiert)

Wenn KI bereits genutzt werden kann, ist die Sorge besonders groß, dass sie den Arbeitsplatz künftig ersetzen könnte.

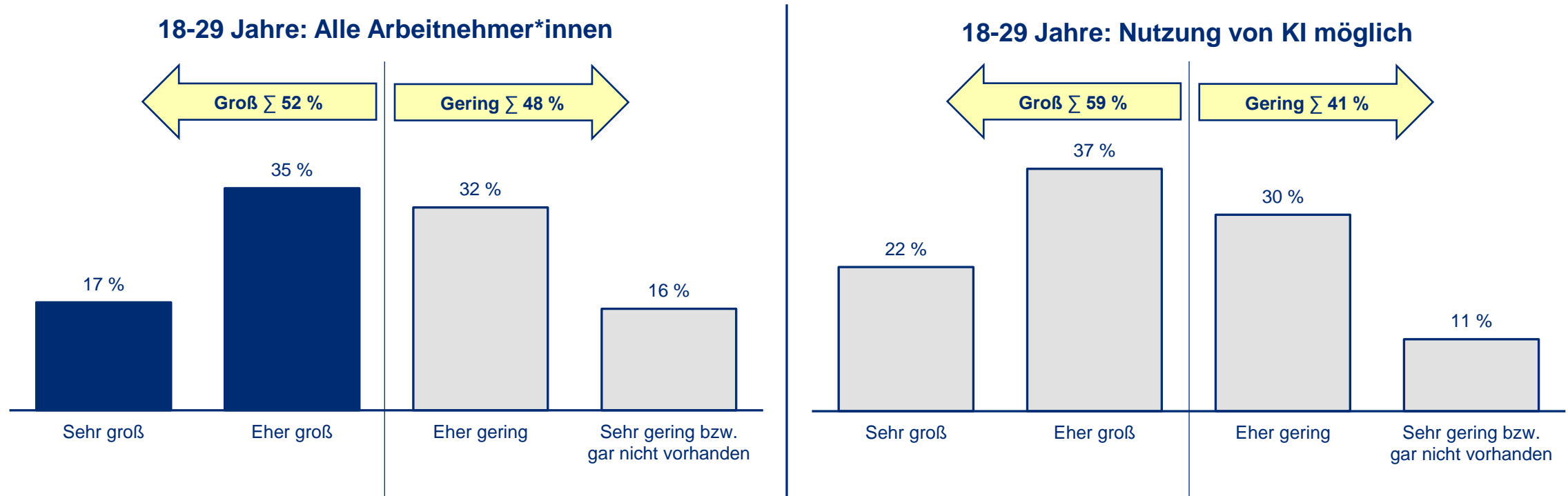
Sorge um Verlust des Arbeitsplatzes durch KI



Frage 19: Unabhängig davon, ob Sie KI in Ihrem Arbeitsalltag bereits nutzen oder nicht, wie groß ist Ihre Sorge, dass KI Ihren Arbeitsplatz in absehbarer Zeit ersetzen wird?
Basis: Alle Befragten, Gesamt: N = 1.230 / Befragte, in deren Job die Nutzung von KI möglich ist, Gesamt: N = 691 (Einfachnennung)

Gerade unter den Jüngeren ist die Sorge groß, dass KI ihren Arbeitsplatz in absehbarer Zeit ersetzen könnte.

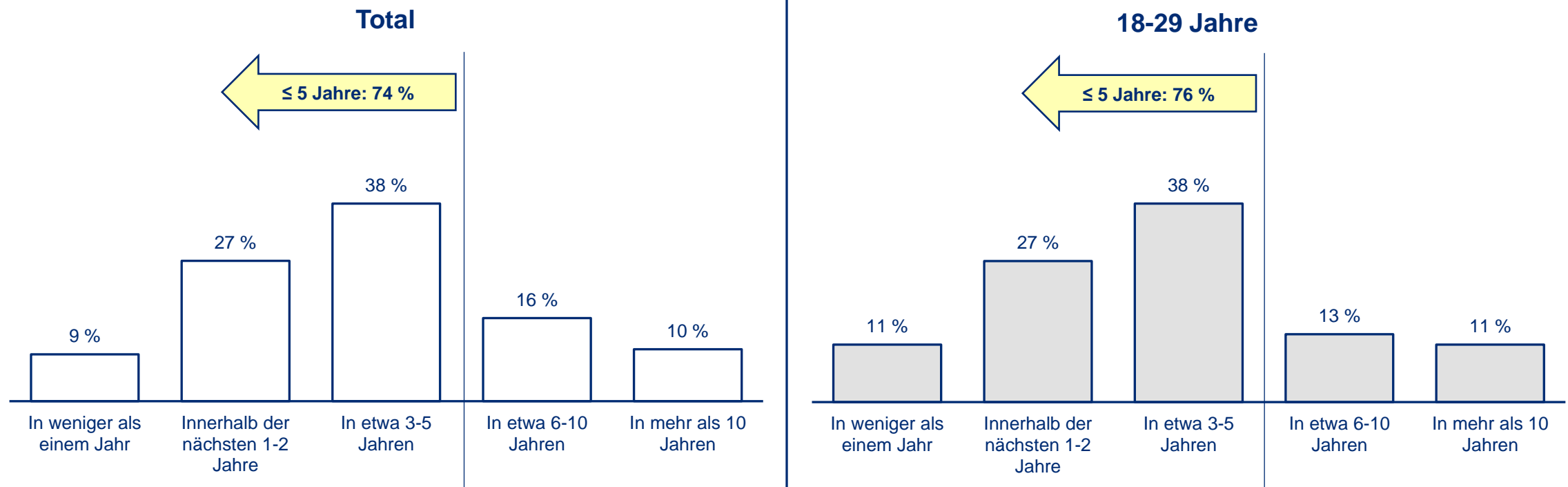
Sorge um Verlust des Arbeitsplatzes durch KI



Frage 19: Unabhängig davon, ob Sie KI in Ihrem Arbeitsalltag bereits nutzen oder nicht, wie groß ist Ihre Sorge, dass KI Ihren Arbeitsplatz in absehbarer Zeit ersetzen wird?
Basis: Alle Befragten, 18-29-Jährige: N = 400 / Befragte, in deren Job die Nutzung von KI möglich ist, 18-29-Jährige: N = 276 (Einfachnennung)

Drei Viertel der besorgten Arbeitnehmer*innen erwarten, dass KI ihren Arbeitsplatz in weniger als fünf Jahren ersetzen wird.

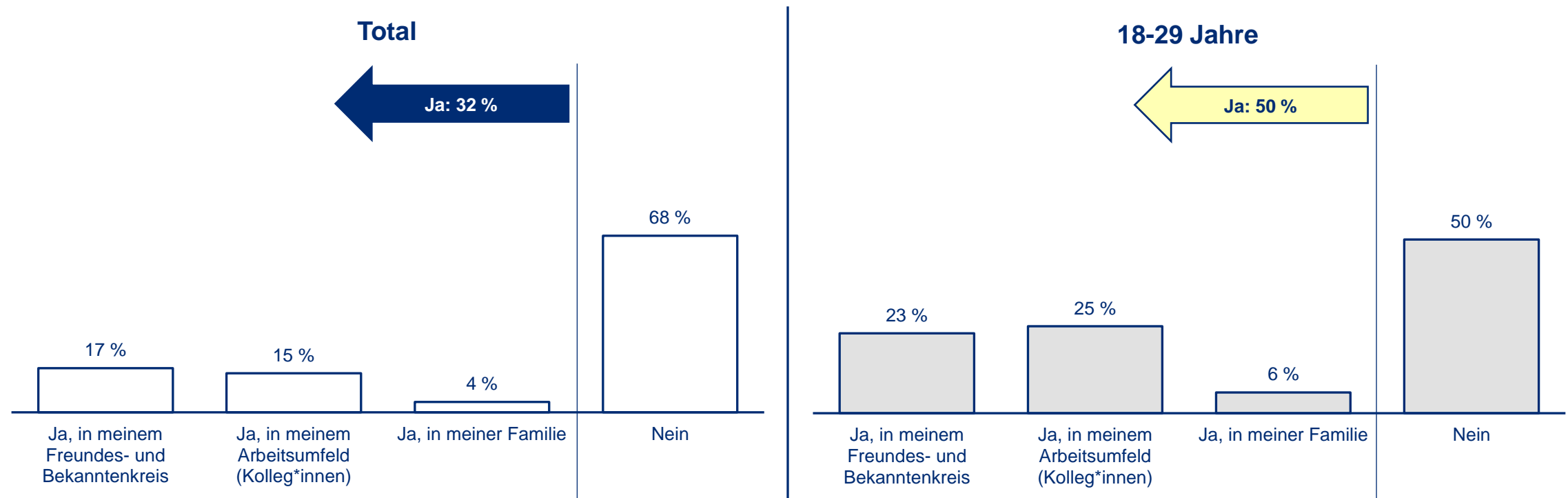
Zeitraum bis KI den Arbeitsplatz ersetzt



Frage 20: In welchem Zeitraum halten Sie es für wahrscheinlich, dass KI Ihren Arbeitsplatz ersetzen wird?
Basis: Befragten, die Sorge um ihren Arbeitsplatz durch KI haben; Gesamt: N = 457 / 18-29-Jährige: N = 208 (Einfachnennung)

Jede*r dritte Beschäftigte hat in seinem direkten Umfeld bereits Fälle von KI-bedingtem Arbeitsplatzwegfall erlebt.

Bekannte Fälle von KI-bedingtem Wegfall von Arbeitsplätzen



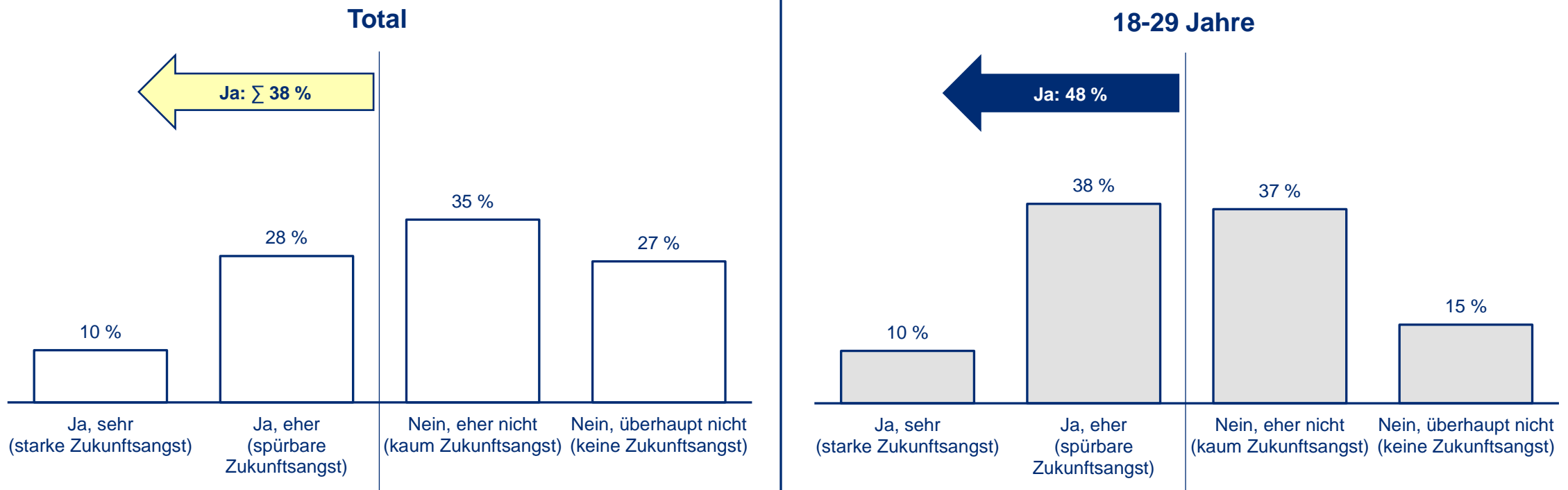
Frage 21: Sind Ihnen in Ihrem direkten Umfeld in den letzten 12 Monaten Fälle bekannt, bei denen durch KI Arbeitsplätze weggefallen sind?
Basis: Alle Befragten, Gesamt: N = 1.230 / 18-29-Jährige: N = 400 (Mehrfachnennung)

Ergebnisse

- Eigener Gesundheitszustand
- Stress und Belastungen im Beruf
- Umgang mit Belastungen im Beruf
- Umgang mit Krankheit und Ausfallzeiten im Berufsleben
- Jobwechsel
- KI am Arbeitsplatz
- **Zukunftsangst**

Insbesondere Jüngere haben Angst um ihre berufliche Zukunft.

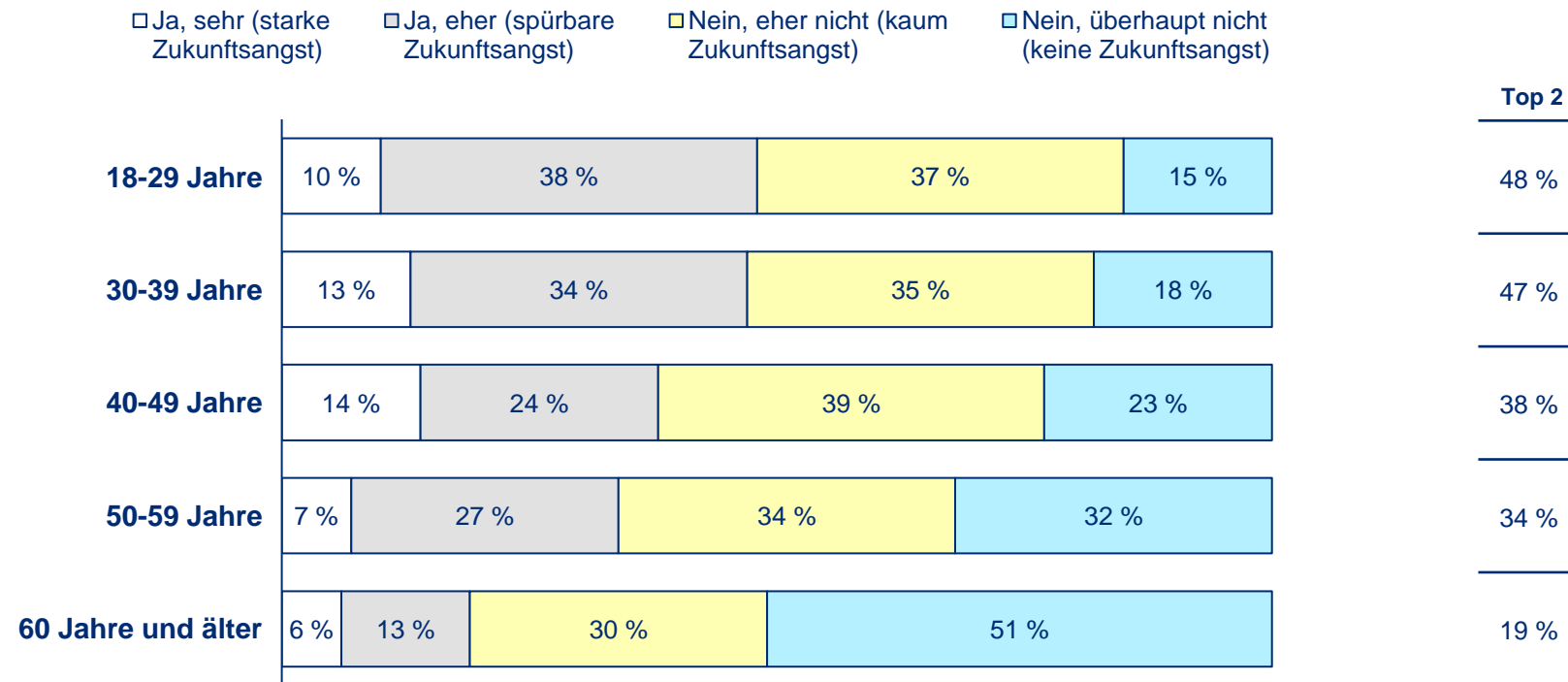
Angst um die berufliche Zukunft



Frage 22: Haben Sie Angst um Ihre berufliche Zukunft?
Basis: Alle Befragten, Gesamt: N = 1.230 / 18-29-Jährige: N = 400 (Einfachnennung)

Die berufliche Zukunftsangst nimmt ab einem Alter von 40 Jahren deutlich ab.

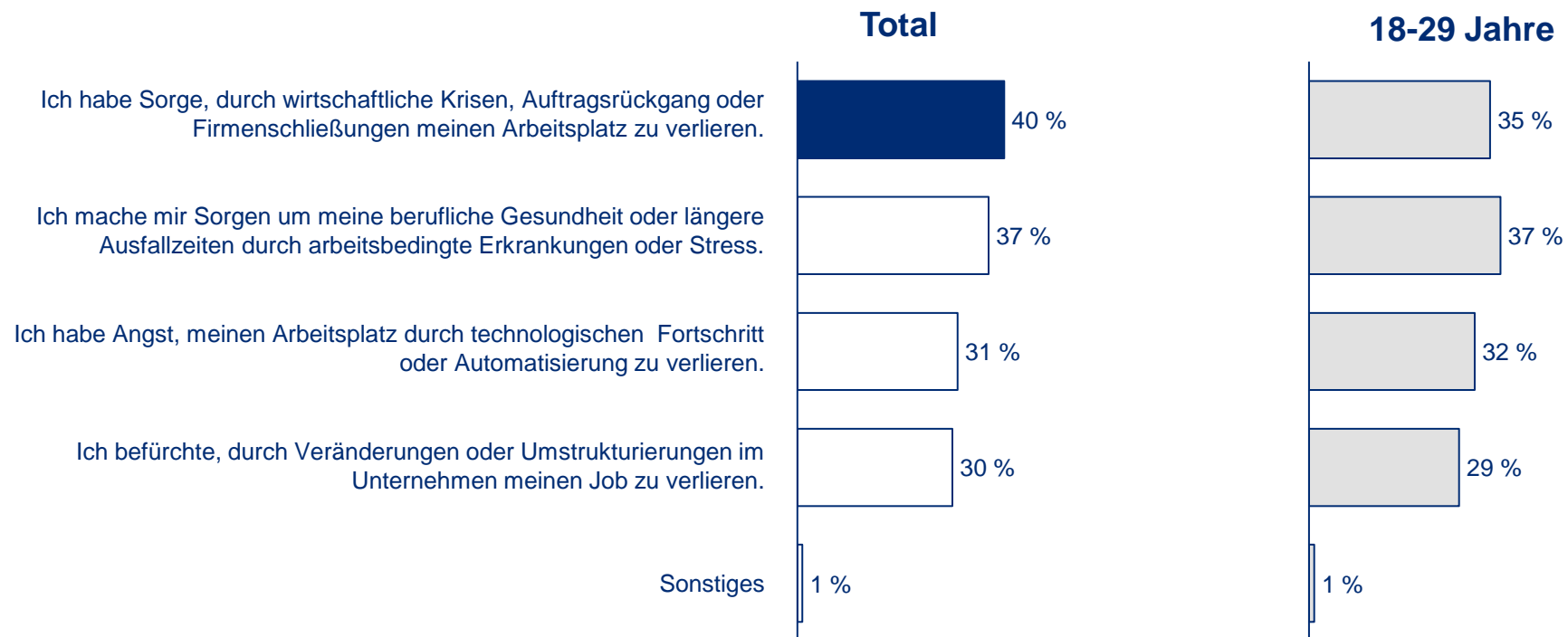
Angst um die berufliche Zukunft



Frage 22: Haben Sie Angst um Ihre berufliche Zukunft?
 Basis: Alle Befragten, Gesamt: N = 1.230 (Einfachnennung)

Besonders die Sorge um den Verlust des Arbeitsplatzes durch wirtschaftliche Krisen begründet die Zukunftsangst.

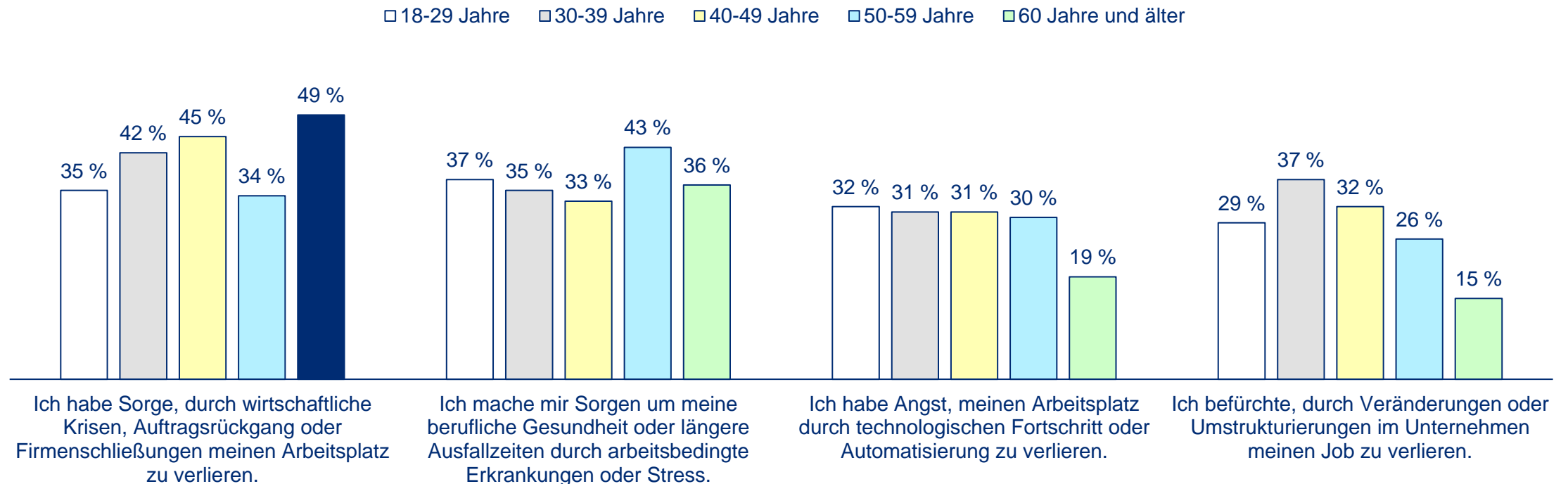
Hauptauslöser der beruflichen Zukunftsangst



Frage 23: Was sind die Hauptauslöser für Ihre berufliche Zukunftsangst? Welche der folgenden Aussagen treffen auf Sie persönlich zu?
Basis: Befragte, die Angst um ihre berufliche Zukunft haben; Gesamt: N = 471 / 18-29-Jährige: N = 190 (Einfachnennung)

Vor allem über 60-Jährige haben Sorge, durch wirtschaftliche Krisen ihren Arbeitsplatz zu verlieren.

Hauptauslöser der beruflichen Zukunftsangst



Frage 23: Was sind die Hauptauslöser für Ihre berufliche Zukunftsangst? Welche der folgenden Aussagen treffen auf Sie persönlich zu?
Basis: Befragte, die Angst um ihre berufliche Zukunft haben; Gesamt: N = 471 (Einfachnennung)

4. Statistik

Statistik

Geschlecht	Total	18-29 Jahre
männlich	53 %	54 %
weiblich	47 %	46 %

Haushaltsgröße	Total	18-29 Jahre
1 Person	27 %	27 %
2 Personen	31 %	29 %
3 Personen	25 %	25 %
4 Personen oder mehr	17 %	19 %

Kinder unter 18 Jahren im Haushalt	Total	18-29 Jahre
Ja, eines	25 %	26 %
Ja, mehrere	13 %	9 %
Nein	63 %	66 %

Alter	Total	18-29 Jahre
18-24 Jahre	9 %	47 %
25-29 Jahre	10 %	53 %
30-39 Jahre	22 %	-
40-49 Jahre	21 %	-
50-59 Jahre	24 %	-
60 Jahre und älter	14 %	-

Familienstand	Total	18-29 Jahre
Alleinstehend	45 %	59 %
Verheiratet/Lebenspartner/Gemeinsame Haushaltsführung mit Lebensgefährten	55 %	41 %

Statistik
Basis: Alle Befragten, Gesamt: N = 1.230 / 18-29-Jährige: N = 400 (Einfachnennung)

Statistik

Schulabschluss	Total	18-29 Jahre
Kein allgemeiner Schulabschluss	1 %	1 %
Volks-/Hauptschule	14 %	12 %
Mittlere Reife	34 %	32 %
Fachhochschulreife/Abitur	28 %	34 %
Abgeschlossenes Studium	24 %	20 %
Keine Angabe	0 %	1 %

Monatliches Haushaltsnettoeinkommen	Total	18-29 Jahre
Unter 1.000 Euro	3 %	4 %
1.000 bis unter 2.000 Euro	18 %	20 %
2.000 bis unter 3.000 Euro	28 %	35 %
3.000 bis unter 4.000 Euro	24 %	22 %
4. 000 Euro oder mehr	25 %	16 %
Keine Angabe	2 %	3 %

Bundesland	Total	18-29 Jahre
Baden-Württemberg	14 %	15 %
Bayern	17 %	17 %
Berlin	4 %	4 %
Brandenburg	3 %	2 %
Bremen	1 %	1 %
Hamburg	2 %	3 %
Hessen	8 %	7 %
Mecklenburg-Vorpommern	2 %	1 %
Niedersachsen	10 %	10 %
Nordrhein-Westfalen	21 %	22 %
Rheinland-Pfalz	5 %	5 %
Saarland	1 %	1 %
Sachsen	5 %	4 %
Sachsen-Anhalt	2 %	2 %
Schleswig-Holstein	4 %	3 %
Thüringen	2 %	2 %

Statistik
Basis: Alle Befragten; Gesamt: N = 1.230 / 18-29-Jährige: N = 400 (Einfachnennung)

Statistik

Berufsgruppe	Total	18-29 Jahre
Arbeiter*in	24 %	26 %
Angestellte*r	74 %	73 %
Beamter*in	2 %	2 %

Branche	Total	18-29 Jahre
Handel	12 %	15 %
Verarbeitendes Gewerbe / Industrie	9 %	6 %
Baugewerbe / Handwerk	8 %	10 %
Hotel / Gastronomie	4 %	4 %
Gesundheit	15 %	15 %
Bildungswesen	6 %	7 %
Finanzdienstleistungen	7 %	11 %
Telekommunikation / IT	8 %	9 %
Öffentliche Verwaltung	6 %	4 %
Logistik / Verkehr	8 %	6 %
Energie- und Wasserversorgung	1 %	1 %
Sonstige Dienstleistungen	7 %	6 %
Sonstige Branche	9 %	6 %

Unternehmensgröße (Anzahl Mitarbeitende)	Total	18-29 Jahre
Weniger als 10	6 %	4 %
10 bis 50	18 %	22 %
51 bis 100	17 %	20 %
101 bis 250	15 %	15 %
251 bis 500	11 %	13 %
501 bis 1.000	13 %	14 %
Mehr als 1.000	20 %	11 %

Beschäftigung	Total	18-29 Jahre
Vollzeit (inkl. Ausbildung)	72 %	64 %
Teilzeit	23 %	20 %
Ausbildung	5 %	16 %

Tätigkeit	Total	18-29 Jahre
Schwer körperlich	19 %	22 %
Leicht körperlich	28 %	32 %
Teils körperlich / teils sitzend	21 %	26 %
Hauptsächlich sitzend	32 %	20 %

Statistik
Basis: Alle Befragten; Gesamt: N = 1.230 / 18-29-Jährige: N = 400 (Einfachnennung)

Kontakt und Impressum

• Kontakt

Nina Remor

Unternehmenskommunikation
Postanschrift
67058 Ludwigshafen

Hausanschrift
Horst-Henning-Platz 1
51373 Leverkusen

Fon: 0214 32296 2305
Fax: 0214 32296 8305
Nina.Remor@pronovabkk.de
www.pronovabkk.de

• Impressum

Dieses Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt.

Jede Verwertung, die nicht ausdrücklich vom Urheberrechtsgesetz zugelassen ist, bedarf der vorherigen schriftlichen Zustimmung der Pronova BKK.

Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Bearbeitungen, Übersetzungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischer Form.

Eine Weitergabe an Dritte ist nicht gestattet.