

DER STATUS VON

WORKLIFE WELLBEING

2026

EXECUTIVE SUMMARY

wellhub

Die Studie zum Status von Work-Life-Wellbeing 2026 zeigt einen entscheidenden Wandel im Lebensstil auf: Mitarbeitende wenden sich vermehrt von einer „Work hard, play hard“-Mentalität ab und richten ihr Leben auf ihr Wohlbefinden aus. Stress, Überlastung und starre Return-to-Office-Regeln befeuern diesen Wandel. Gleichzeitig sind Fitnessstudios, Wellnesseinrichtungen und Orte im Freien zu neuen „dritten Orten“ geworden, an denen Energie getankt, Kontakte geknüpft und gesunde Routinen aufrechterhalten werden. Was früher bei Benefit-Programmen nur eine untergeordnete Rolle spielte, ist heute eine grundlegende Erwartung, die die Lebens- und Arbeitsweise prägt und sich darauf auswirkt, wie Mitarbeitende ihre Arbeitgeber bewerten.

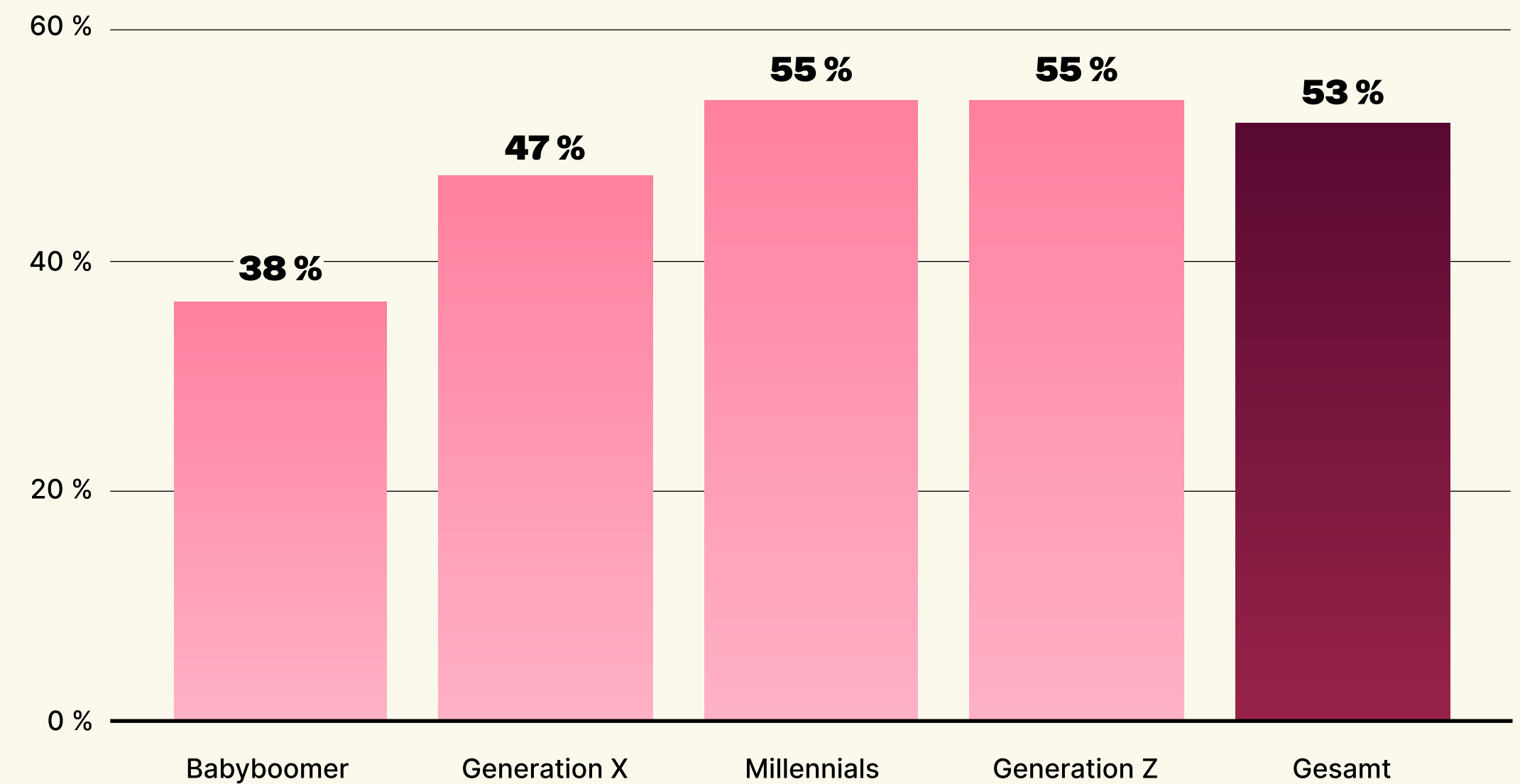
Weltweit ist die Botschaft klar: **Wohlbefinden ist kein Extra mehr, sondern eine tägliche Priorität.** Mitarbeitende erwarten von ihren Arbeitgebern zunehmend Unterstützung für ihr ganzheitliches Wohlbefinden in fünf Kernbereichen: Fitness, Achtsamkeit, mentales Wohlbefinden, Ernährung und Schlaf. Personalverantwortliche, die ihre Benefit-Programme an diesen Wandel anpassen, können sich einen Wettbewerbsvorteil beim Recruiting, bei der Produktivität, dem Engagement und der Mitarbeitendenbindung verschaffen. Die Erwartungshaltung der Mitarbeitenden ist dabei nicht auf ein Land oder eine Altersgruppe beschränkt, sondern stellt einen globalen, kulturellen Wandel dar, der das moderne Arbeitsleben neu gestaltet.



DIE TREIBENDEN KRÄFTE HINTER EINER „WELLBEING FIRST“-MENTALITÄT

Mitarbeitende, insbesondere die jüngeren Generationen, erleben ein noch nie dagewesenes Maß an Stress und Überlastung. Mehr als die Hälfte der Generation Z (55 %) und der Millennials (55 %) gibt an, dass ihr Stress im Jahresvergleich zugenommen hat, verglichen mit 47 % der Generation X und 38 % der Babyboomer.

ANTEIL DER MITARBEITENDEN, DIE ANGABEN, DASS IHR STRESS IM LETZTEN JAHR ZUGENOMMEN HAT



Insgesamt berichten 90 % der Mitarbeitenden, im vergangenen Jahr Symptome von chronischer Erschöpfung gehabt zu haben; bei fast jedem Vierten (39 %) traten sie sogar mindestens einmal wöchentlich auf. Dies deutet nicht auf vorübergehenden Arbeitsdruck hin, sondern lässt vielmehr eine anhaltende Belastung vermuten, die sowohl das individuelle Wohlbefinden als auch die Unternehmensleistung beeinträchtigt.

Doch Mitarbeitende nehmen diesen Druck nicht einfach hin, sondern kalibrieren ihr Leben als Reaktion darauf neu. 95 % stimmen der Aussage zu, dass die körperlichen, mentalen, emotionalen und sozialen Aspekte des Wohlbefindens miteinander verbunden sind, wobei 46 % voll und ganz zustimmen.

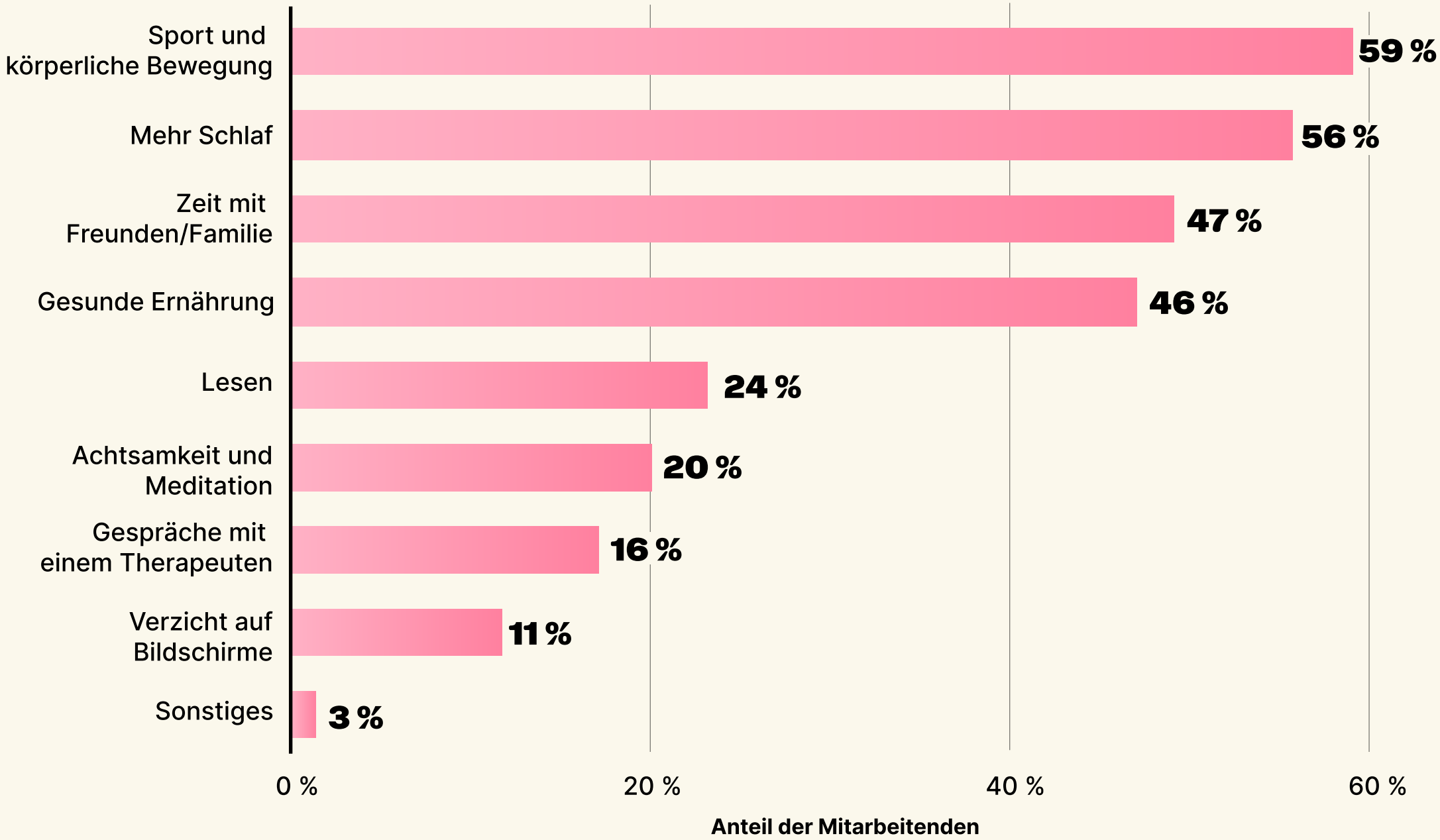
64 % geben an, dass sie heute mehr für ihr Wohlbefinden tun als vor fünf Jahren. Dazu wählen sie ganzheitliche und bewusste Bewältigungsmechanismen: Sport (59 %), mehr Schlaf (56 %), Zeit mit Familie und Freunden (47 %) sowie gesunde Ernährung (46 %). Diese Gewohnheiten spiegeln die Erkenntnis wider, dass Wohlbefinden nicht länger etwas Zweitrangiges ist, sondern eine Priorität, die in tägliche Routinen integriert werden muss.



95 %

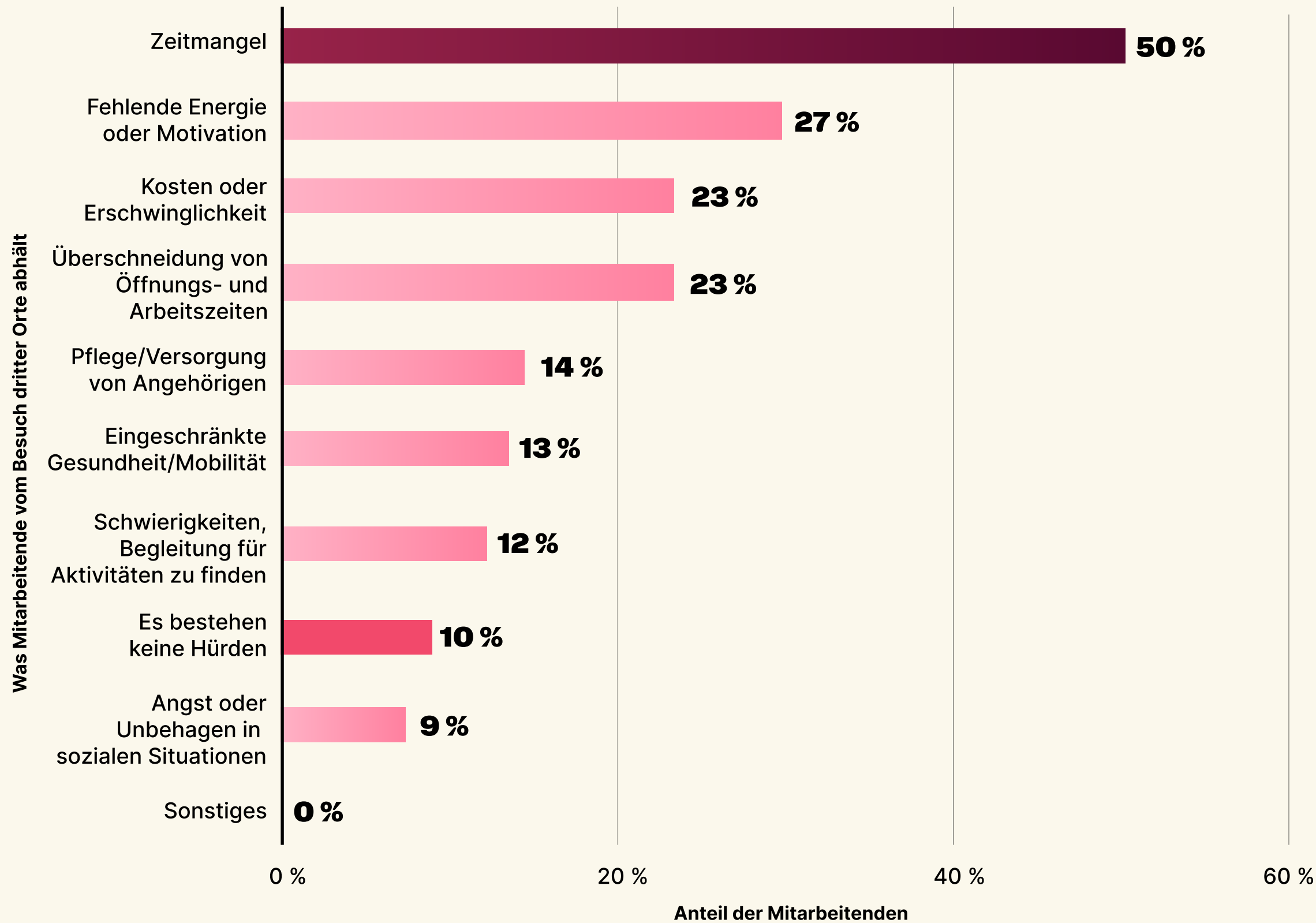
der Mitarbeitenden stimmen zu, dass die Verbesserung eines Bereichs des Wohlbefindens die anderen beeinflusst

MECHANISMEN ZUR STRESSBEWÄLTIGUNG



Der Aufstieg von „dritten Orten“ verdeutlicht diesen Wandel. 91 % der Mitarbeitenden geben an, dass Zeit in Fitnessstudios, Yoga-Studios oder Freizeiteinrichtungen zu verbringen ihre Fähigkeit verbessert, mit arbeitsbedingtem Stress umzugehen. Der Besuch dieser Orte ist kein Luxus, sondern ein essenzieller Bestandteil im Alltag der Mitarbeitenden. Drei Viertel (74 %) besuchen sie mindestens wöchentlich, und 21 % sogar täglich. Sie vermitteln ein Gefühl der Zugehörigkeit und Verantwortlichkeit: 62 % geben an, dass die Unterstützung durch die Gemeinschaft entscheidend für die Aufrechterhaltung gesunder Gewohnheiten ist. 83 % würden eher an einer Wellbeing-Initiative teilnehmen, wenn sie eine Gruppen- oder Gemeinschaftskomponente enthalten würde.

Trotz allem bleiben Hindernisse bestehen: Die Hälfte der Mitarbeitenden nennt Zeitmangel, während 27 % fehlende Motivation und 23 % Kosten anführen. Diese Lücken führen zu höheren Erwartungen an die Arbeitgeber: Fast die Hälfte (47 %) der Mitarbeitenden erwartet im Vergleich zum Vorjahr mehr Unterstützung beim Wohlbefinden am Arbeitsplatz.

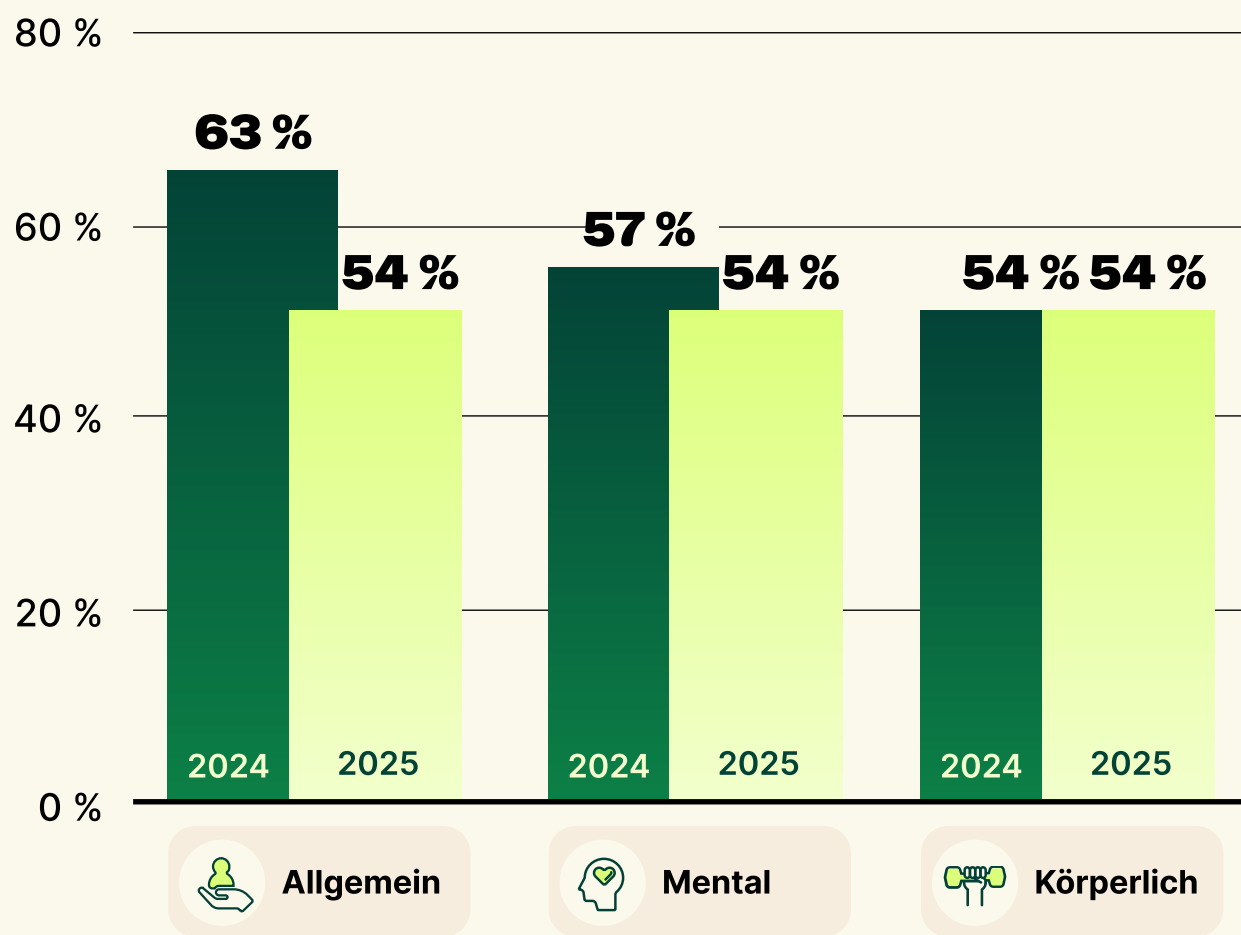


Über die körperliche Fitness hinaus werden diese dritten Orte zu kulturellen Ankern: Hier bauen Menschen Gemeinschaften auf, motivieren sich gegenseitig und tanken Energie für die Herausforderungen von Arbeit und Leben. Sie spielen auch eine Rolle bei der Bekämpfung von Einsamkeit und Isolation, die in globalen Belegschaften weit verbreitet sind. Wenn Mitarbeitende in diesen Umgebungen zusammenkommen, verbessern sie nicht nur ihre körperliche und mentale Gesundheit, sondern stärken auch soziale Bindungen, die sich auf die Zusammenarbeit und die Resilienz am Arbeitsplatz auswirken.

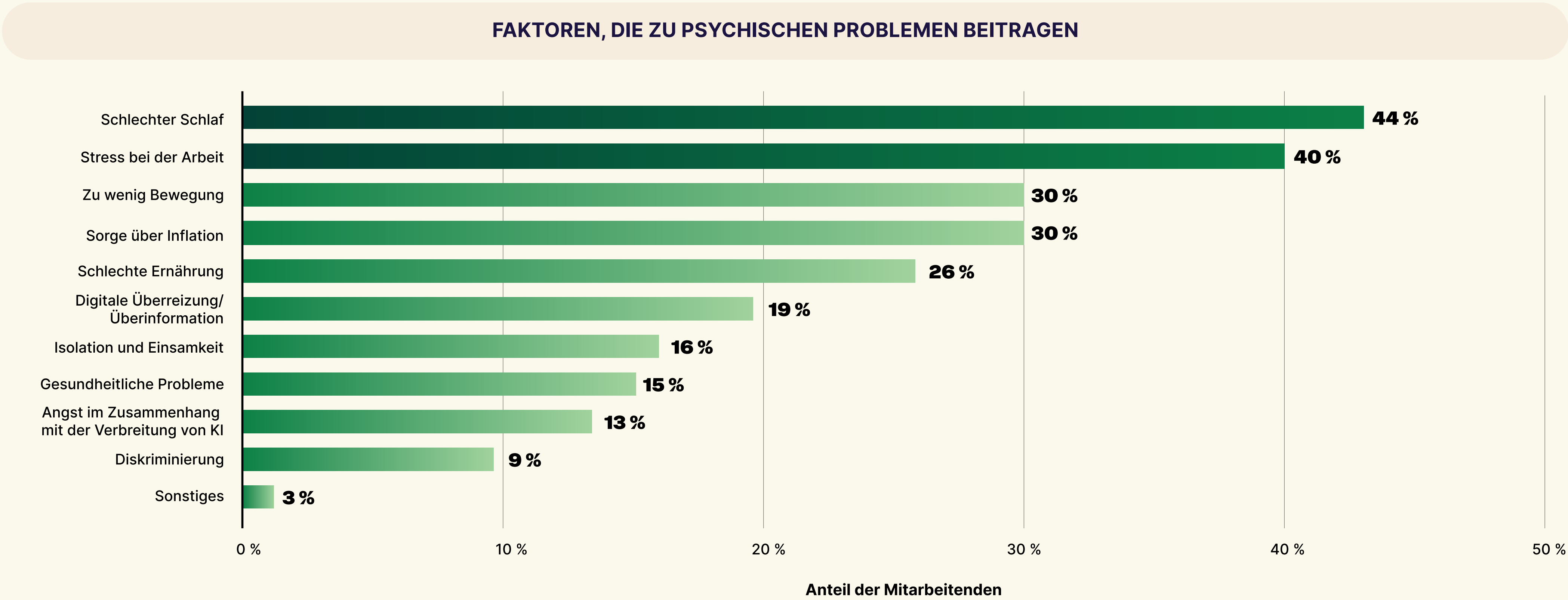
DER STATUS VON WOHLBEFINDEN AM ARBEITSPLATZ

Trotz dieser Veränderungen des Lebensstils verschlechtert sich das allgemeine Wohlbefinden der Mitarbeitenden. 2025 bewerteten nur 54 % der Beschäftigten ihr Wohlbefinden als gut oder bestens, im Vergleich zu 63 % im Jahr 2024. Diese Verschlechterung ist nicht auf einen einzigen Faktor beschränkt, sondern ergibt sich aus der Wechselwirkung von langen Arbeitszeiten, mangelnder Erholung und unzureichender Unterstützung durch die Unternehmen.

ANTEIL DER MITARBEITENDEN, DIE EIN GESUNDES WOHLBEFINDEN ANGEBEN



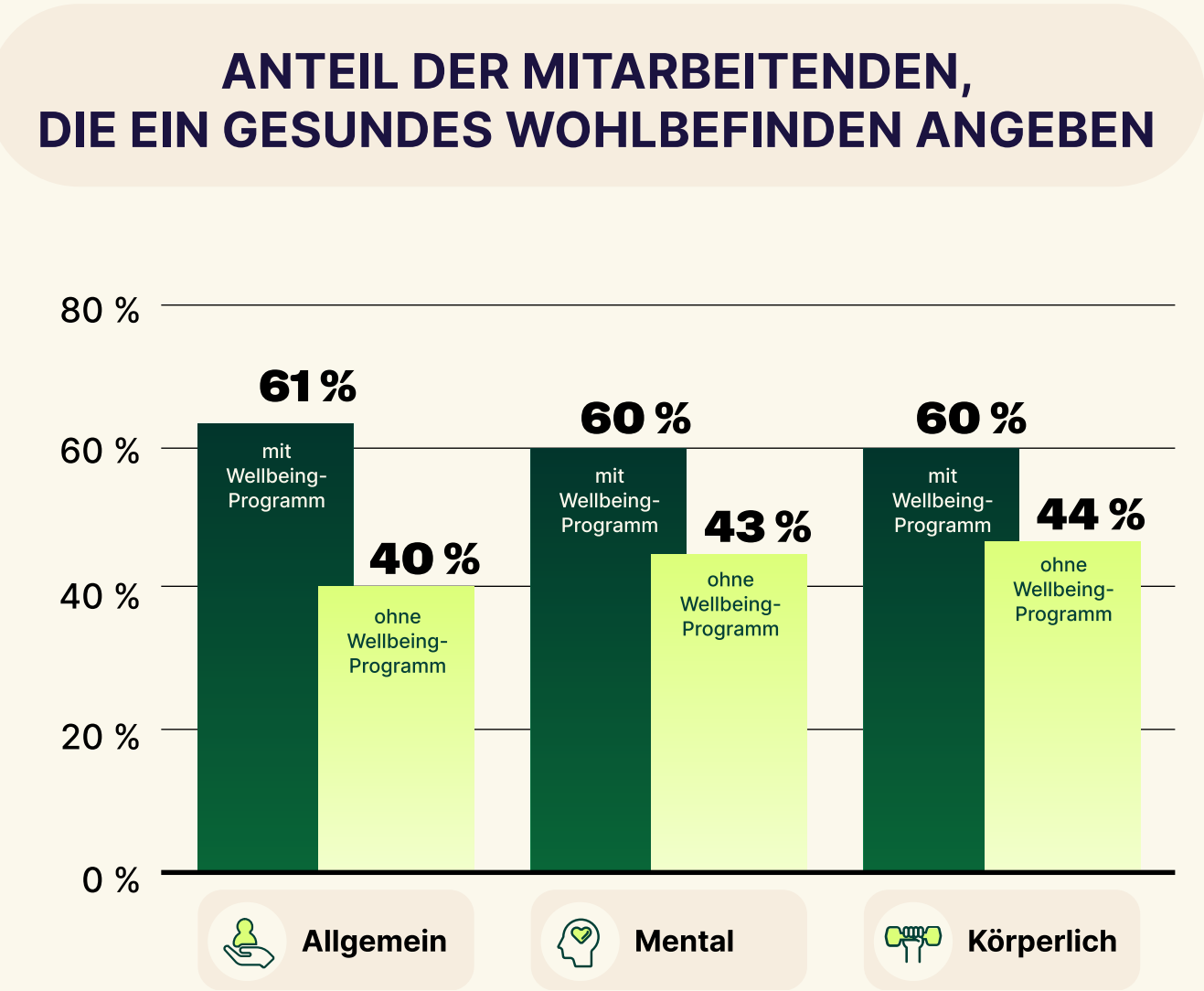
Schlechter Schlaf und Arbeitsstress sind dabei die bedeutendsten Faktoren. 44 % der Mitarbeitenden geben an, dass Schlafmangel ihr Wohlbefinden beeinträchtigt, während 40 % Arbeitsstress nennen. Bei genauerer Untersuchung der Ursachen für schlechten Schlaf berichtet fast die Hälfte (47 %), dass Stress oder Angst sie nachts wach hält. Somit fällt die nächtliche Erholung weg – die Grundlage für Produktivität.



Achtsamkeit ist zwar für 57 % der Mitarbeitenden wichtig, wird jedoch nur von 22 % täglich praktiziert. Diese Inkonsistenz verdeutlicht eine Lücke zwischen Bewusstsein und Handeln und macht deutlich, dass viele Mitarbeitende strukturierte Unterstützung benötigen. Neben Achtsamkeit ist Therapie für viele zu einem wichtigen Ausgleich geworden. Gerade jüngere Generationen nehmen verstärkt professionelle Hilfe in Anspruch: Für 68 % der Generation Z und 59 % der Millennials ist Therapie für ihr Wohlbefinden entscheidend, verglichen mit 45 % der Generation X und 33 % der Babyboomer.

Auch die körperliche Gesundheit steht unter Druck. 51 % hält Zeitmangel vom Sport ab, 26 % fehlt dazu die Motivation. Wenn sich Mitarbeitende körperlich betätigen, tendieren sie zu leicht zugänglichen, energiegeladenen Aktivitäten wie Laufen (32 %) oder Krafttraining (23 %). Diese Präferenzen zeigen, dass Mitarbeitende sich bewegen wollen, aber Schwierigkeiten haben, Fitness in ihre vollen Terminkalender zu integrieren. Das Ergebnis dieser vielfältigen Herausforderungen ist eine Belegschaft, die sich ihrer Bedürfnisse bewusst ist, aber in ihrer Fähigkeit eingeschränkt ist, konsequent zu handeln.

Strukturierte Wellbeing-Programme können diese Lücke schließen. Mitarbeitende mit Zugang zu solchen Benefits berichten von einem in jeder Hinsicht höheren Wohlbefinden: 61 % bewerten ihre mentale Gesundheit positiv, verglichen mit nur 40 % derjenigen ohne Benefit. Wellbeing-Programme helfen, die Auswirkungen von Stress, schlechtem Schlaf und Bewegungsmangel zu mildern und Vorsätze in nachhaltige Verbesserungen zu verwandeln.

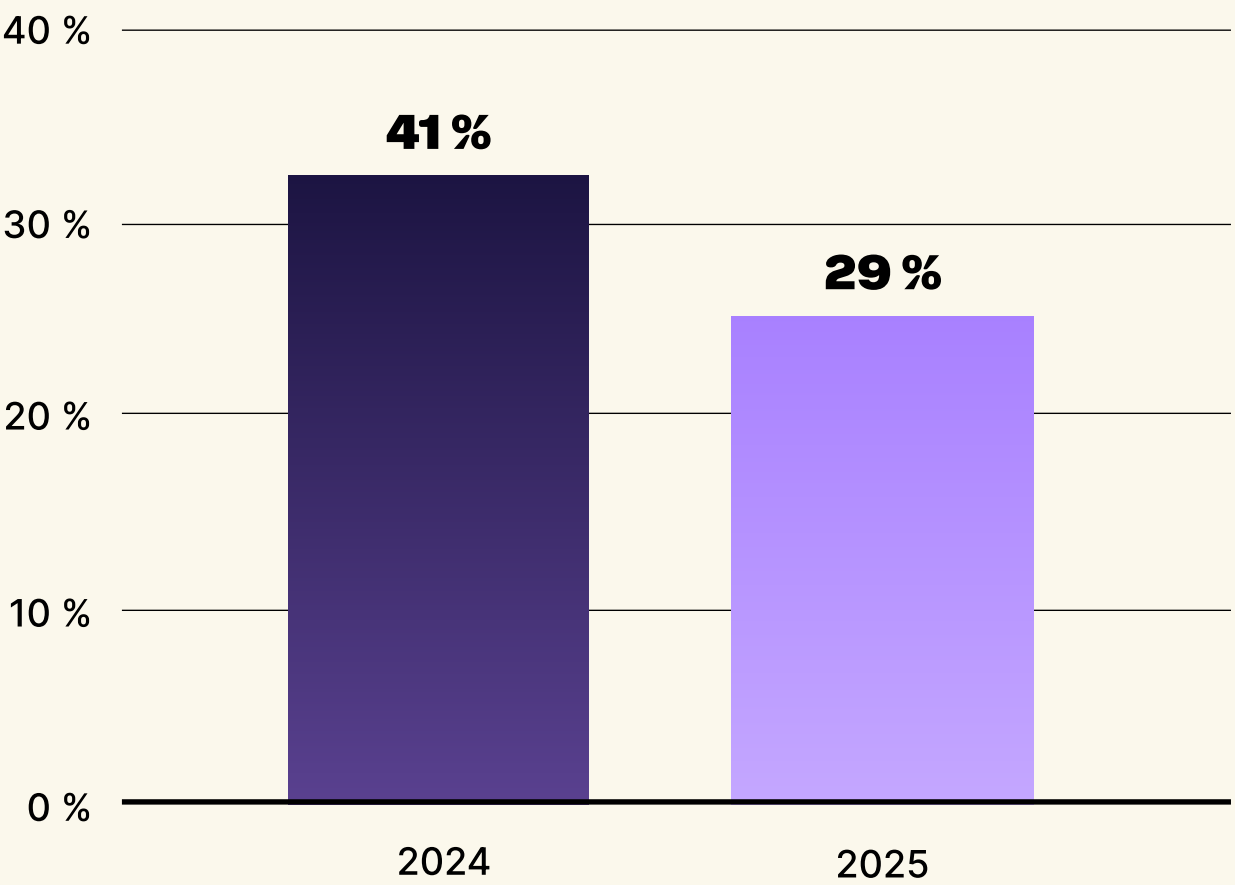


Das verdeutlicht die entscheidende Rolle, die Arbeitgeber spielen können: Ohne ihre Unterstützung ist es weniger wahrscheinlich, dass individuelle Anstrengungen greifen und zu festen Gewohnheiten werden.

DIE BENEFIT-LÜCKE

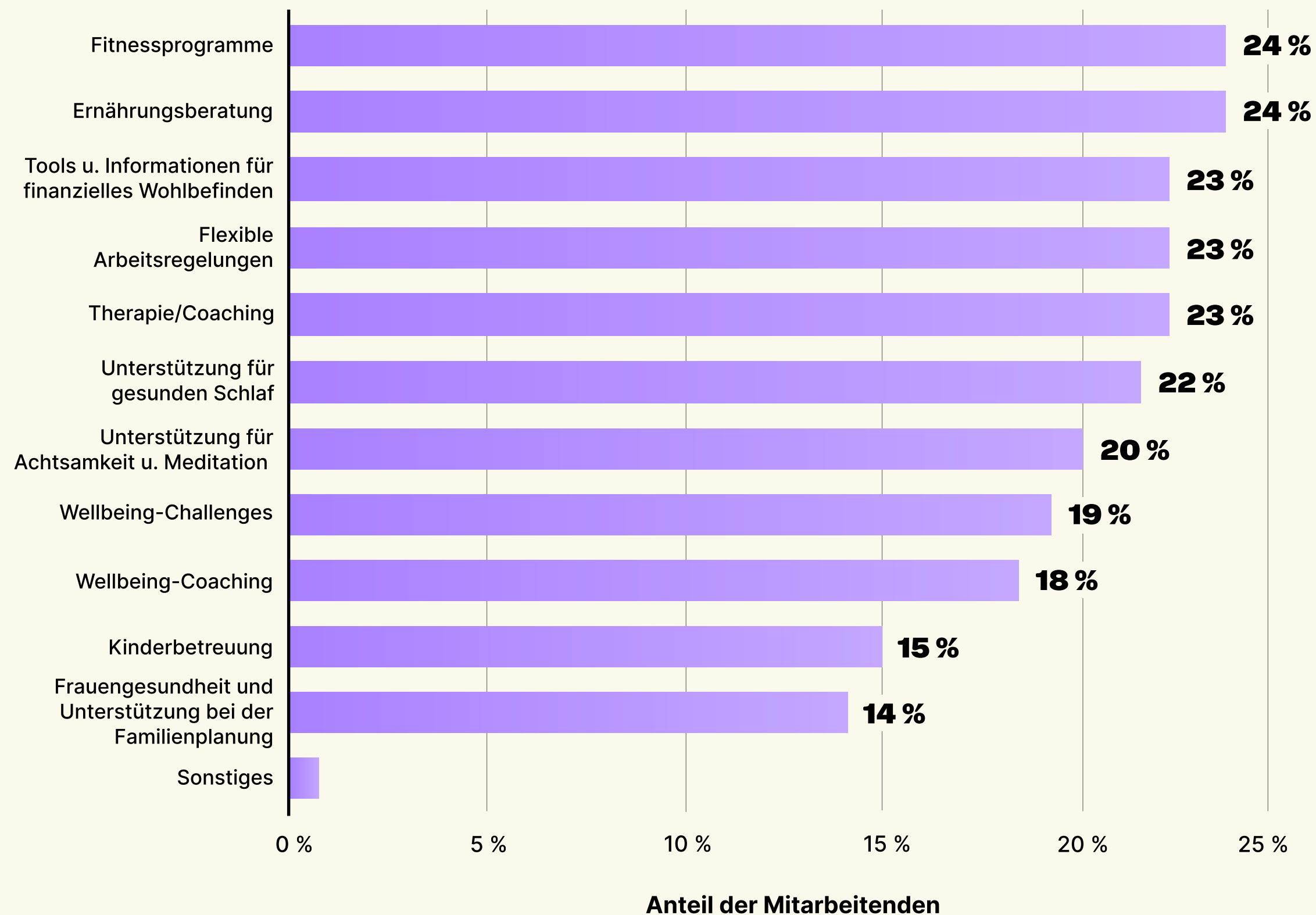
Die Kluft zwischen den Bedürfnissen der Mitarbeitenden und den Benefit-Angeboten der Unternehmen nimmt zu. Die Zufriedenheit mit betrieblichen Wellbeing-Programmen ist 2025 auf 29 % gesunken (von 41 % im Jahr 2024) und nur 44 % der Mitarbeitenden geben an, dass Wohlbefinden wirklich in der Unternehmenskultur verankert ist. Diese Lücke spiegelt mehr als unerfüllte Erwartungen wider – sie deutet auf ein Vertrauensdefizit zwischen Mitarbeitenden und Arbeitgebern hin.

ANTEIL DER MITARBEITENDEN, DIE MIT DEM WELLBEING-PROGRAMM IHRES UNTERNEHMENS ZUFRIEDEN SIND



Mitarbeitende wünschen sich eine integrierte, ganzheitliche Unterstützung, die den Zusammenhang zwischen körperlicher, mentaler und sozialer Gesundheit widerspiegelt. Die am häufigsten gewünschten Ergänzungen zu bestehenden Benefits beinhalten Fitness (24 %), Ernährung (24 %), finanzielles Wohlbefinden (23 %), flexible Arbeitsregelungen (23 %), Therapie (23 %) und Schlafunterstützung (22 %).

MEISTGENUTZTE WELLBEING-BENEFITS



Gefragt sind nicht nur einmalige Benefits, sondern unterstützende Ökosysteme, die unterschiedlichen Bedürfnissen gerecht werden. Ohne diese haben Mitarbeitende das Gefühl, dass ihr Unternehmen sie im Stich lässt, was sowohl das Engagement als auch die Loyalität beeinträchtigt. Diese Unzufriedenheit bleibt nicht ohne Folgen und führt zu verminderter Arbeitsmoral, geringerer Produktivität und letztlich zu höherer Fluktuation.

Die Benefit-Lücke zeigt auch, wie schnell sich die Erwartungen verschieben. In früheren Jahren mag ein Rabatt im Fitnessstudio oder ein jährlicher Gesundheitstag ausgereicht haben. Heute erwarten Mitarbeitende, täglich auf Ressourcen zugreifen zu können, die ihnen helfen, Stress zu bewältigen, Energie zu tanken und sich um ihre Familien zu kümmern. Sie wünschen sich flexible, digitale und inklusive Benefits.

WOHLBEFINDEN ALS TALENT-STRATEGIE

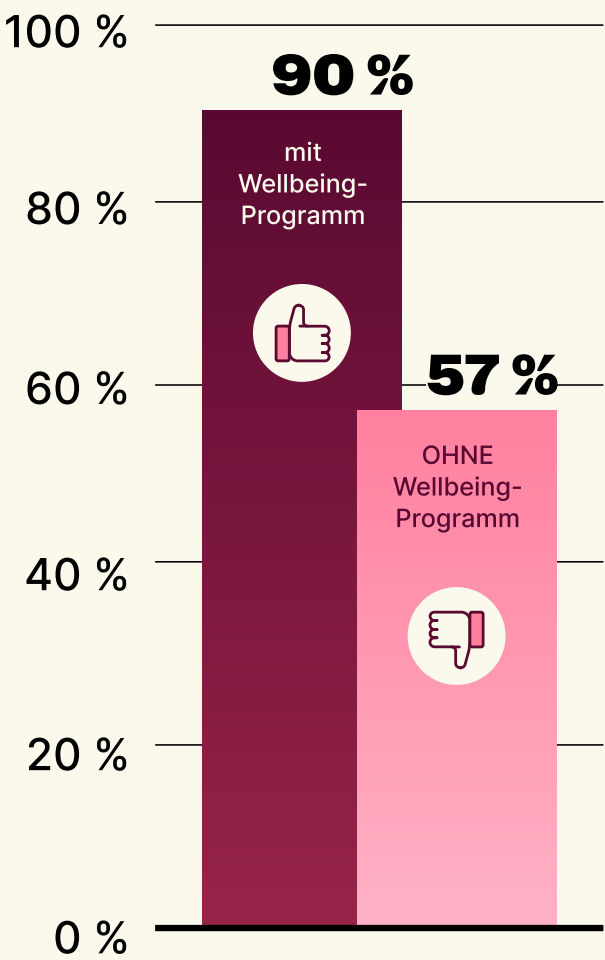
Wohlbefinden ist zu einem entscheidenden Faktor bei Karriereentscheidungen geworden. 86 % der Mitarbeitenden geben an, dass sie bei der Suche nach einer neuen Stelle nur Unternehmen in Betracht ziehen würden, die Wert auf Wohlbefinden legen. Derselbe Prozentsatz (88 %) sagt, dass ihnen ihr Wohlbefinden am Arbeitsplatz genauso wichtig ist wie ihr Gehalt, was unterstreicht, dass Wohlbefinden zu einem zentralen Bestandteil des Vergütungspakets geworden ist.

Wohlbefinden prägt auch die Wahrnehmung von Führung und Vertrauen. 90 % der Mitarbeitenden mit Zugang zu Wellbeing-Programmen fühlen sich angemessen entlohnt, verglichen mit nur 57 % derjenigen ohne. 77 % der Mitarbeitenden mit Wellbeing-Programmen haben den Eindruck,

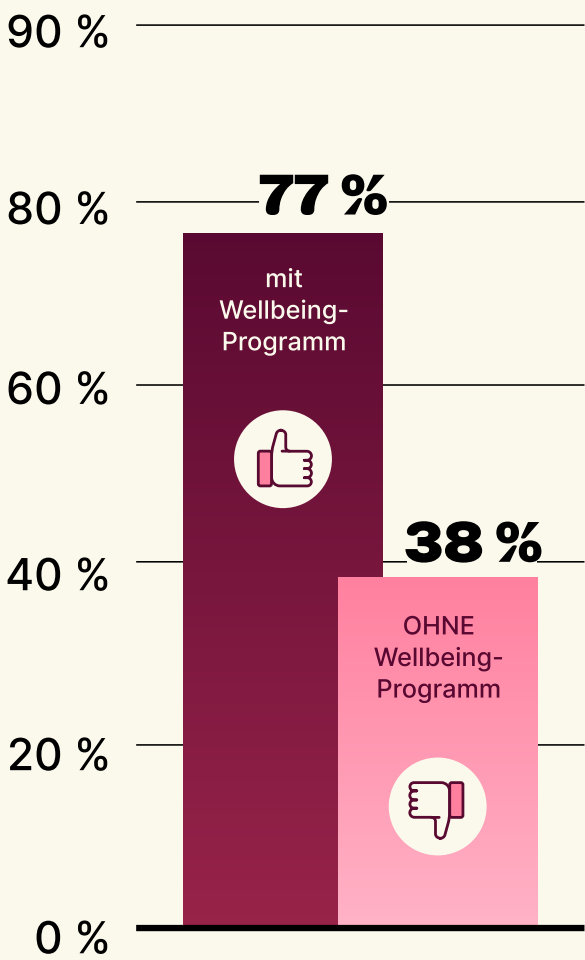


dass sich die Personalabteilung um ihr Wohlbefinden kümmert, gegenüber 38 % derjenigen ohne. Diese Unterschiede zeigen, dass Wellbeing-Programme nicht nur die Mitarbeitergesundheit verbessern, sondern auch die Unternehmenskultur stärken, Loyalität schaffen und das Engagement fördern. Sie wirken sich darauf aus, wie Mitarbeitende die Wertschätzung durch die Unternehmensführung einschätzen.

**ANTEIL DER MITARBEITENDEN,
DIE ANGEBEN, ANGEMESSEN VERGÜTET
ZU WERDEN**



**ANTEIL DER MITARBEITENDEN, DIE GLAUBEN,
DASS IHRE PERSONALABTEILUNG SICH WIRKLICH
FÜR IHR WOHLBEFINDEN INTERESSIERT**



Wenn Unternehmen das Wohlbefinden ihrer Mitarbeitenden vernachlässigen, sind die Folgen sofort spürbar. 85 % der Mitarbeitenden geben an, dass sie erwägen würden, ein Unternehmen zu verlassen, das sich nicht um ihr Wohlbefinden kümmert. Millennials und die Generation Z, die mittlerweile die Mehrheit der Erwerbstätigen stellen, sind am ehesten dazu bereit, diese Überzeugung in die Tat umsetzen, was die Dringlichkeit zu handeln verstärkt. Das Risiko ist nicht abstrakt. Es schlägt sich in Fluktuationsraten, Schwierigkeiten beim Recruiting und geschwächten Arbeitgebermarken nieder.

Fazit für HR-Verantwortliche

Wohlbefinden definiert neu, wie Mitarbeitende leben, sich auf der Arbeit einbringen und ihre Karrieren gestalten.
Um wettbewerbsfähig zu bleiben, müssen Unternehmen:



Zunehmendem Stress und chronischer Erschöpfung mit ganzheitlicher Unterstützung in den fünf Säulen des Wohlbefindens begegnen.



Mitarbeitenden den Zugang zu dritten Orten und digitalen Tools erleichtern, die diese bereits nutzen, um Energie zu tanken, Kontakte zu knüpfen und gesunde Gewohnheiten aufzubauen.



Die Benefit-Lücke schließen, indem sie die Angebote auf die Erwartungen ihrer Mitarbeitenden ausrichten und integrierte, ganzheitliche Support-Systeme bereitstellen.

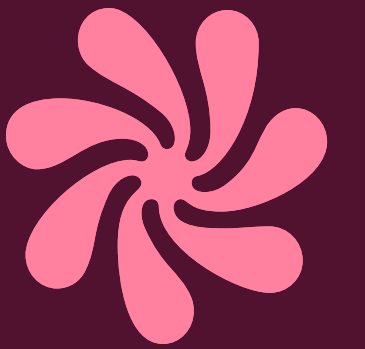


Wohlbefinden als zentrale Talent-Strategie positionieren, indem sie es in die Unternehmenskultur, die Führungspraxis und tägliche Routinen einbetten.

Unternehmen, die beim Wohlbefinden eine Vorreiterrolle übernehmen, können sich auch beim Recruiting einen Wettbewerbsvorteil sichern. In der sich wandelnden Arbeitswelt von heute **ist Wohlbefinden nicht optional, sondern eine geschäftliche Notwendigkeit**. Bei Investitionen in das Wohlbefinden geht es nicht nur um die Gesundheit der Mitarbeitenden, sondern auch um den Aufbau einer stärkeren Unternehmenskultur, die Förderung von tieferem Vertrauen und die Schaffung resilienter Unternehmen, die für die Zukunft gerüstet sind. Unternehmen, die diesen Wandel erkennen und nutzen, werden sich nicht nur als attraktive Arbeitgeber positionieren, sondern können auch auf eine gesündere, resilientere Belegschaft zählen.



UNSERE VOLLSTÄNDIGE STUDIE LIEFERT IHNEN WERTVOLLE RATSCHLÄGE UND NÜTZLICHE ERKENNTNISSE.



Zum Download 

