



DER STATUS VON

# WORKLIFE WELLBEING

2025

EXECUTIVE SUMMARY

wellhub

Eine aktuelle Umfrage von Wellhub unter mehr als 5.000 Vollzeitbeschäftigten ergab, dass Wohlbefinden am Arbeitsplatz nicht mehr nur ein nettes Extra ist – es ist eine grundlegende Erwartung. Der Wettbewerb um die besten Talente wird immer härter, weshalb die Integration eines soliden Wellbeing-Programms in Ihr Benefit-Paket unabdingbar ist, um nur die Besten für Ihr Unternehmen anzuwerben und zu halten.

## DER STATUS VON WOHLBEFINDEN AM ARBEITSPLATZ

Es besteht eine auffällige Diskrepanz zwischen der Wahrnehmung des eigenen Wohlbefindens und der Realität. Zwar bezeichnen 63 % der Mitarbeitenden ihr allgemeines Wohlbefinden als „gut“ oder „bestens“, doch die zugrunde liegenden Zahlen sprechen eine andere Sprache:

- **Fitness:** Lediglich 54 % der Mitarbeitenden halten sich für körperlich fit.
- **Mentale Gesundheit:** Fast die Hälfte (47 %) gibt zu, dass Arbeitsstress ihre mentale Gesundheit beeinträchtigt.
- **Ernährung:** Nur 40 % behaupten, sich gesund oder sehr gesund zu ernähren.
- **Schlaf:** Überwältigende 71 % der Mitarbeitenden geben an, weniger als die empfohlenen sieben Stunden Schlaf pro Nacht zu bekommen.

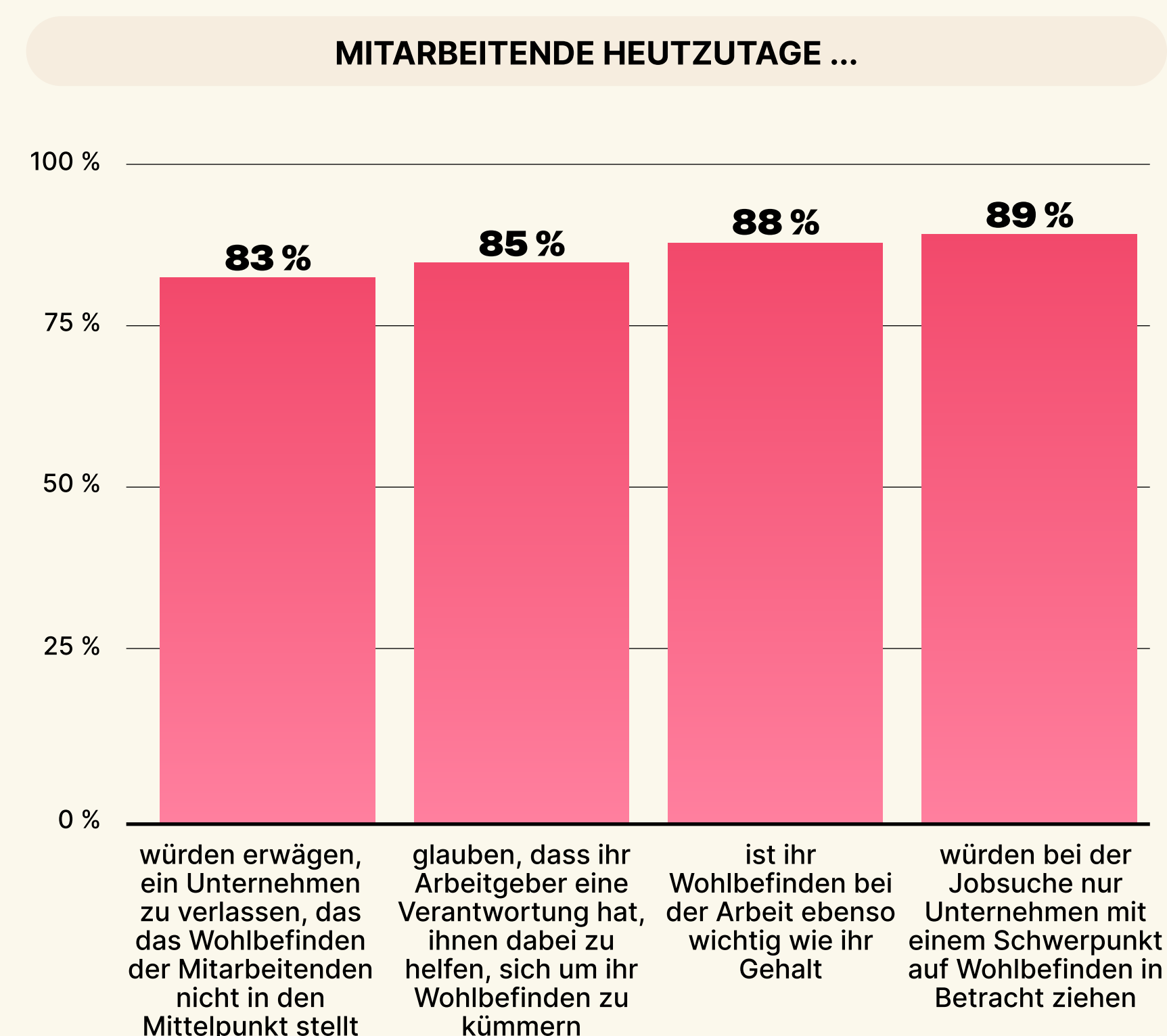
Generationsunterschiede wirken sich ebenfalls erschwerend auf die Bemühungen um mehr Wohlbefinden aus. Obwohl die Generation Z diejenige ist, die sich am aktivsten um ihre mentale Gesundheit kümmert, hat sie laut der Umfrage am meisten mit ihrem mentalen Wohlbefinden zu kämpfen. Im Gegensatz dazu geben die Babyboomer an, dass es ihnen psychisch besser geht, sie aber mit erheblichen körperlichen Problemen zu kämpfen haben.

Finanzielle Belastungen beeinträchtigen ebenfalls das Wohlbefinden, denn 68 % der Mitarbeitenden erwähnen, dass finanzielle Gründe sie daran hindern, in ihre Gesundheit zu investieren.

## WOHLBEFINDEN HAT FÜR MITARBEITENDE PRIORITÄT

Mitarbeitende, die Probleme mit ihrem Wohlbefinden und ihrer finanziellen Situation haben, wenden sich zunehmend an ihre Arbeitgeber, um Unterstützung zu erhalten – und schrecken nicht davor zurück, zu kündigen, sollte dies nicht der Fall sein. Beeindruckende vier von fünf Mitarbeitenden legen inzwischen

genauso viel Wert auf ihr Wohlbefinden wie auf ihr Gehalt und würden nur für Unternehmen arbeiten, die ihr Wohlbefinden aktiv unterstützen.



## GENERATIONALE UNTERSCHIEDE BEI DER NACHFRAGE NACH WOHLBEFINDEN

Mitarbeitende aller Altersgruppen wünschen sich Work-Life-Wellbeing, doch diese Erwartung nimmt mit jeder neuen Generation zu: Neun von zehn Mitarbeitenden der Generation Z und der Millennials würden nur einen Arbeitgeber in Betracht ziehen, der einen klaren Schwerpunkt auf das Wohlbefinden legt, verglichen mit acht von zehn Mitarbeitenden der Generation X und der Babyboomer. Diese jüngeren Mitarbeitenden sind auch eher als ihre älteren Kolleg:innen bereit, ein Unternehmen zu verlassen, das sich nicht auf Wohlbefinden konzentriert, und sind der Meinung, dass ihr Wohlbefinden am Arbeitsplatz genauso wichtig ist wie ihr Gehalt.

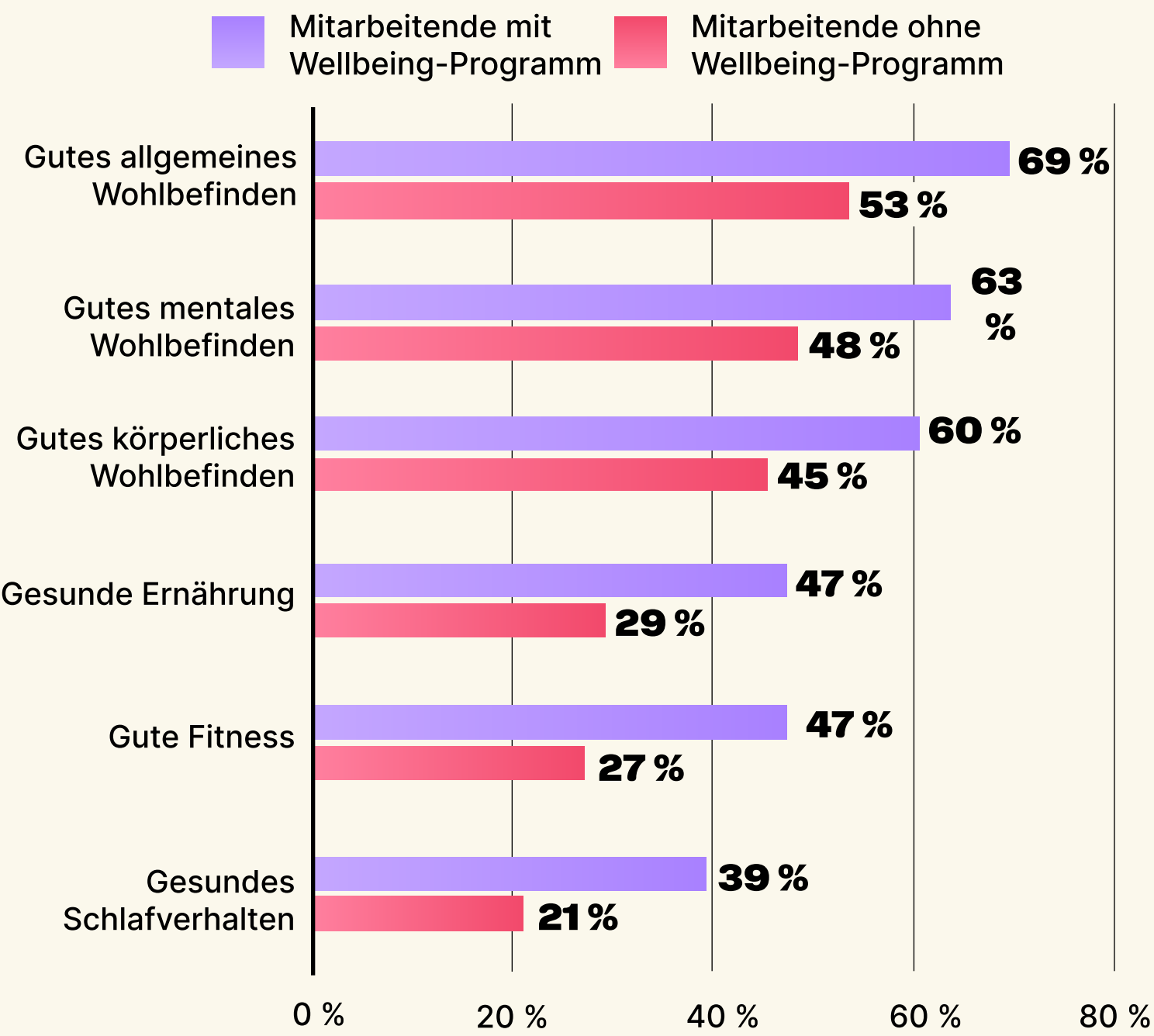
Es ist von entscheidender Bedeutung, diese Präferenzen in jede langfristige Talentmanagementstrategie einzubauen. Die Millennials und die Generation Z stellen bereits den größten Teil der Erwerbsbevölkerung und werden dies auch in absehbarer Zukunft tun. Unternehmen mit speziellen Wellbeing-Programmen haben daher im immer härter werdenden Wettbewerb um Talente die Nase vorn. Und die Unterschiede zwischen den Generationen in Bezug auf das Wohlbefinden unterstreichen die Bedeutung ganzheitlicher, flexibler Wellbeing-Programme, die auf die unterschiedlichen Bedürfnisse einer multigenerationalen Belegschaft eingehen.

WOHLBEFINDEN IST ENTSCHEIDEND  
FÜR DAS TALENTMANAGEMENT

Dieser durchschlagende Wunsch nach persönlichem Wohlbefinden bedeutet, dass eine wettbewerbsfähige Vergütung allein nicht ausreicht, um Spitzenkräfte zu gewinnen. Unternehmen müssen ihre Versprechen bezüglich der Lebensqualität erfüllen, die sie während des Einstellungsprozesses machen. Ansonsten riskieren sie, dass ihre Mitarbeitenden sich schnell nach einem anderen Job umschauen.

Die Umfrageergebnisse belegen, dass die Bereitstellung umfassender Wellbeing-Programme ein wirksames Mittel ist, um diese Erwartungen zu erfüllen und gleichzeitig die Unternehmensleistung zu verbessern. Mitarbeitende, die an Wellbeing-Programmen teilnehmen, berichten über einen deutlich besseren mentalen, körperlichen und allgemeinen Gesundheitszustand als Mitarbeitende ohne Wellbeing-Programm. 63 % der Mitarbeitenden mit einem Wellbeing-Programm geben beispielsweise an, dass es ihnen psychisch gut geht, verglichen mit nur 48 % ohne. Und 60 % der Mitarbeitenden mit einem Wellbeing-Programm fühlen sich körperlich wohl, weit mehr als die 45 % der Mitarbeitenden ohne Wellbeing-Programm, die über ein positives körperliches Wohlbefinden berichten.

WELLBEING-PROGRAMME VERBESSERN ALLE ASPEKTE  
DES WOHLBEFINDENS VON MITARBEITENDEN



Diese Verbesserung der Gesundheit der Mitarbeitenden wirkt sich direkt auf das Unternehmen aus, denn gesündere Mitarbeitende sind produktiver, nehmen weniger Krankheitstage in Anspruch und leiden seltener unter

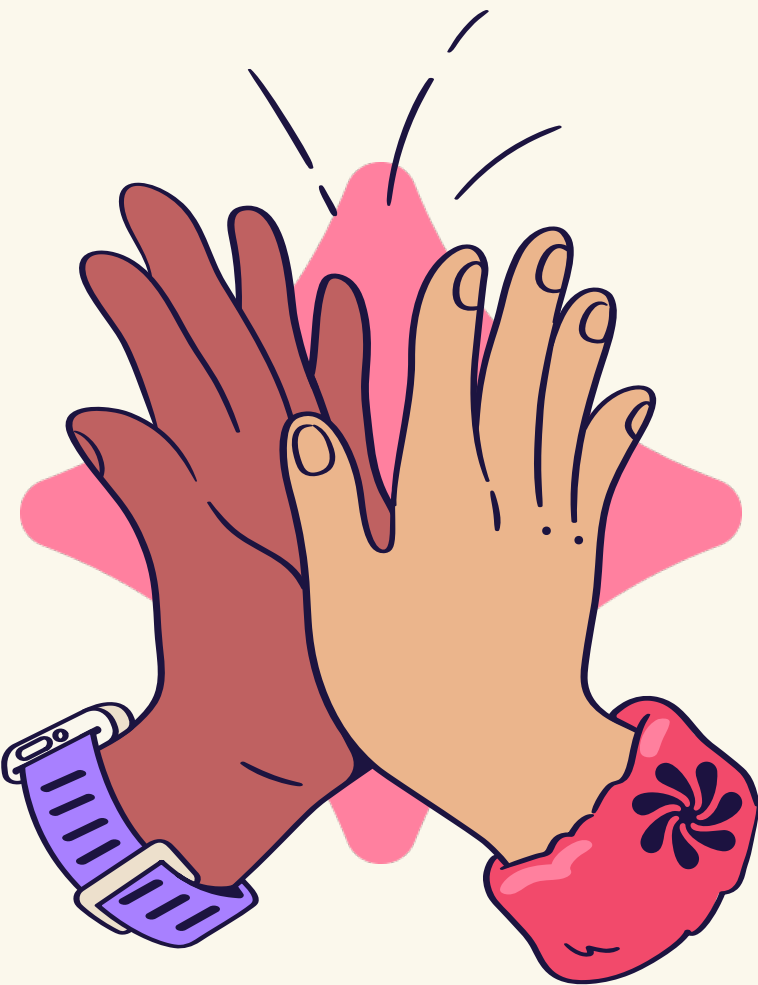
Erschöpfung. Wellbeing-Programme verbessern auch die Beziehungen zwischen Mitarbeitenden und Unternehmen: 84 % der Mitarbeitenden mit Wellbeing-Programm fühlen sich angemessen entlohnt, verglichen mit 61 % ohne, und 79 % glauben, dass sich die Personalabteilung ihres Unternehmens wirklich um ihr Wohlbefinden sorgt – ohne solche Programme sind es nur 45 %.

Wellhub steigert das Wohlbefinden und die Zufriedenheit der Mitarbeitenden erheblich. Mitarbeitende, die Wellhub nutzen, nehmen mit viermal höherer Wahrscheinlichkeit an Wellbeing-Programmen teil. 75 % berichten von Verbesserungen bei der mentalen Gesundheit, der körperlichen Fitness und dem allgemeinen Wohlbefinden. Dies stärkt auch die Beziehungen zwischen Mitarbeitenden und Arbeitgebern, da Wellhub-Nutzer:innen ihr Benefit-Paket fast dreimal häufiger als „ausgezeichnet“ einstufen und über eine höhere Zufriedenheit mit der Vergütung und der Unternehmenskultur berichten. Eine weitere Folge können eine geringere Fluktuation und niedrigere Gesundheitskosten sein, sodass sich die HR-Teams auf strategische Initiativen konzentrieren können.

ERGREIFEN SIE MASSNAHMEN

Wellbeing-Programme sind ein strategischer Geschäftszug, der außerdem das Wohlbefinden und die Zufriedenheit der Mitarbeitenden fördert. Gibt es etwas Besseres?

Laden Sie die vollständige Studie herunter, um weitere detaillierte Einblicke und umsetzbare Strategien zu erhalten, mit denen Sie effektive Wellbeing-Programme einführen können!





# Die wichtigsten globalen Erkenntnisse

Wir haben über 5.000 Mitarbeitende weltweit befragt, um herauszufinden, was sie von einem Benefit-Paket erwarten, damit Personalführungskräfte ihr Budget bestmöglich einsetzen können.

## DIE WICHTIGSTEN STATISTIKEN

88 %

der Mitarbeitenden ist ihr Wohlbefinden bei der Arbeit ebenso wichtig wie ihr Gehalt.

68 %

der Mitarbeitenden geben an, dass ihre finanzielle Situation sie davon abhält, in ihr allgemeines Wohlbefinden zu investieren.

89 %

der Mitarbeitenden werden bei der Suche nach einem neuen Arbeitsplatz nur Unternehmen in Betracht ziehen, die einen klaren Schwerpunkt auf das Wohlbefinden der Mitarbeitenden legen.

47 %

der Mitarbeitenden geben an, dass Arbeitsstress ihr mentales Wohlbefinden negativ beeinflusst, was es zur führenden Ursache für Probleme mit emotionaler Gesundheit macht.

85 %

der Mitarbeitenden glauben, dass ihr Arbeitgeber eine Verantwortung hat, ihnen dabei zu helfen, sich um ihr Wohlbefinden zu kümmern.

79 %

der Mitarbeitenden nutzen ein Wellbeing-Programm, wenn es angeboten wird.

83 %

der Mitarbeitenden würden erwägen, ein Unternehmen zu verlassen, das das Wohlbefinden der Mitarbeitenden nicht in den Mittelpunkt stellt.

61 %

der Mitarbeitenden mit Wellbeing-Programmen sind glücklich bei ihrem Unternehmen, im Vergleich zu 36 % derer, die keines haben.

66 %

der Mitarbeitenden glauben, dass ihre Personalabteilung sich wirklich für ihr Wohlbefinden interessiert.

70 %

der Mitarbeitenden mit einem Wellbeing-Programm bewerteten ihr allgemeines Benefit-Programm als erstklassig, im Vergleich zu 36 % derer, die keines haben.

## DIE WICHTIGSTEN TRENDS

Wohlbefinden ist **so wichtig wie noch nie**, wenn es darum geht, **die besten Talente anzuwerben und zu halten**.

**Wellbeing-Programme erhöhen die Zufriedenheit der Mitarbeitenden**, während sie gleichzeitig die ganzheitliche Unterstützung für das Wohlbefinden bieten, die sich Mitarbeitende von ihrem Benefit-Paket erhoffen.

Die **Bedeutung des Wohlbefindens** steigt mit jeder neuen Generation an Mitarbeitenden.



# Die wichtigsten Erkenntnisse für Deutschland

Im Rahmen unserer weltweiten Umfrage haben wir über 550 Beschäftigte in Deutschland befragt, um herauszufinden, was sie von ihrem Benefit-Paket erwarten, damit Personalführungskräfte ihr Budget bestmöglich einsetzen können.

## DIE WICHTIGSTEN STATISTIKEN

89 %

der Mitarbeitenden ist ihr Wohlbefinden bei der Arbeit ebenso wichtig wie ihr Gehalt.

69 %

der Mitarbeitenden glauben, dass ihre Personalabteilung sich wirklich für ihr Wohlbefinden interessiert.

85 %

der Mitarbeitenden werden bei der Suche nach einem neuen Arbeitsplatz nur Unternehmen in Betracht ziehen, die einen klaren Schwerpunkt auf das Wohlbefinden der Mitarbeitenden legen.

62 %

der Mitarbeitenden geben an, dass ihre finanzielle Situation sie davon abhält, in ihr allgemeines Wohlbefinden zu investieren.

86 %

der Mitarbeitenden glauben, dass ihr Arbeitgeber eine Verantwortung hat, ihnen dabei zu helfen, sich um ihr Wohlbefinden zu kümmern.

48 %

der Mitarbeitenden erwähnen, dass unzureichender Schlaf ihr mentales Wohlbefinden negativ beeinflusst, was ihn zur führenden Ursache für Probleme mit emotionaler Gesundheit macht. Danach werden Arbeitsstress von 42 % der Mitarbeitenden sowie Inflation von 43 % genannt.

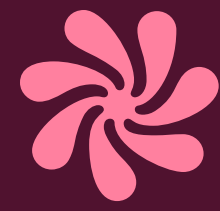
83 %

der Mitarbeitenden würden erwägen, ein Unternehmen zu verlassen, das das Wohlbefinden der Mitarbeitenden nicht in den Fokus stellt.

56 %

der Mitarbeitenden mit Wellbeing-Programmen sind glücklich bei ihrem Unternehmen, im Vergleich zu 36 % derer, die keines haben.





# Möchten Sie das Wohlbefinden Ihrer Belegschaft verbessern?

Fordern Sie die vollständige Studie an,  
um professionelle Ratschläge und weitere  
wertvolle Erkenntnisse zu erhalten.

[Vollständige Studie herunterladen](#)

