

🕒 10 MIN. LESEZEIT

DER STATUS VON

WORKLIFE WELLBEING

2027

wellhub
URBAN SPORTS CLUB



EXECUTIVE SUMMARY

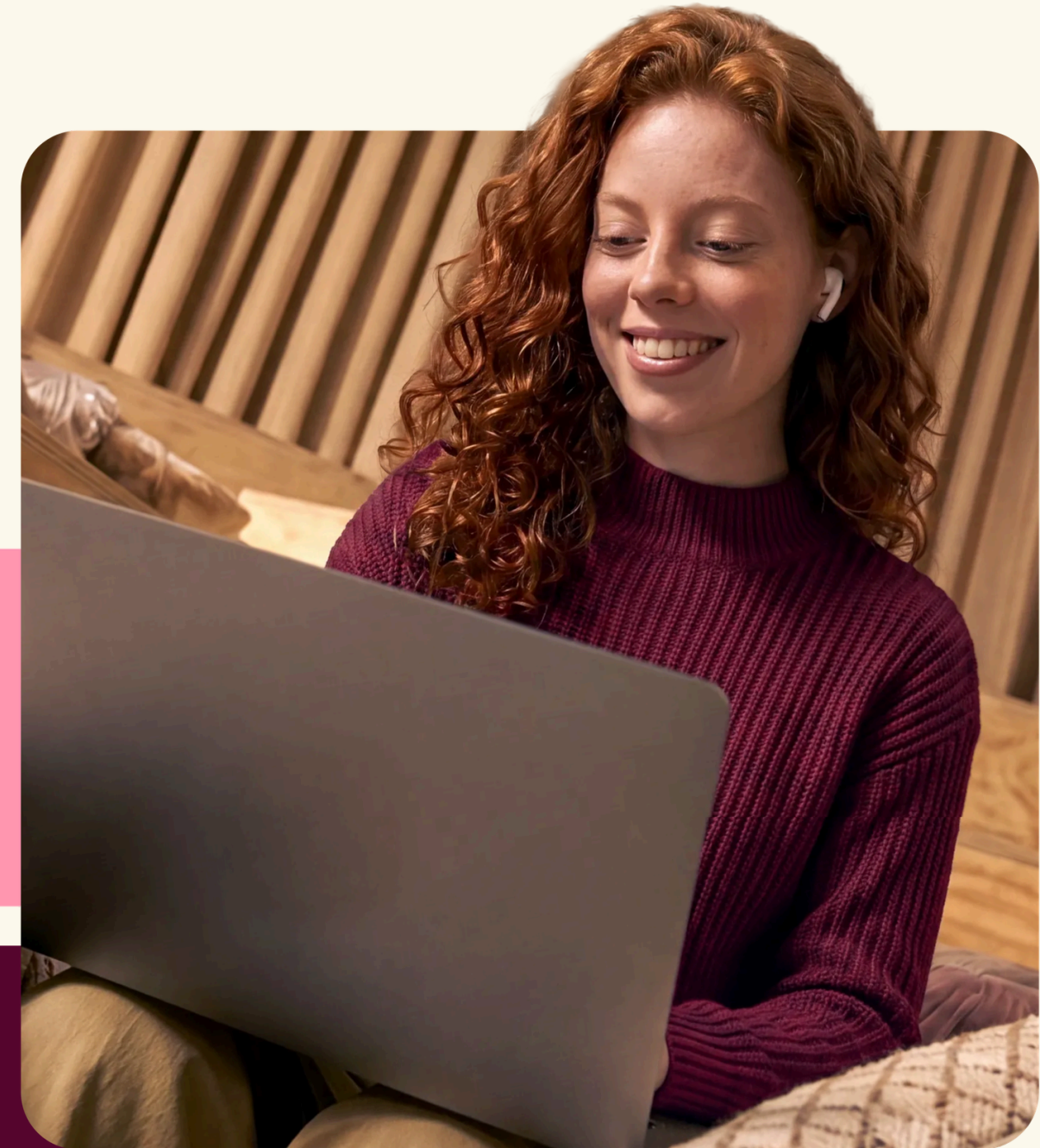
WARUM IHRE KI-STRATEGIE EINEN HUMAN-FIRST-ANSATZ BENÖTIGT

Umfrage: 5.021 Beschäftigte in 10 Ländern | Oktober 2026 | 5. Jahresausgabe

Gleicher Job, gleiches Unternehmen, gleiche Erfahrung – und doch zwei völlig verschiedene Welten: Während die eine Person heute gelassener in die Zukunft blickt als noch vor einem Jahr, macht sich die andere nachts Sorgen um ihren Arbeitsplatz. **Die 5. Wellhub-Studie zum Work-Life-Wellbeing zeigt: Rolle, Position und Branche geben längst nicht mehr den Ausschlag. Entscheidend ist vielmehr, wie sicher jemand im Umgang mit KI geworden ist.**

Die naheliegende Erklärung wäre, dass manche Menschen einfach technikaffiner sind. Doch die Daten zeigen ein für Arbeitgeber weniger schmeichelhaftes Bild: Wie sicher jemand im Umgang mit KI ist, hängt direkt von der Unterstützung im Betrieb ab. Wer Zeit, Schulungen und Rückhalt bekommt, fühlt sich sicherer und resilienter. Mitarbeitende, die sich selbst überlassen bleiben, verlieren den Anschluss. Gleichzeitig zieht KI das Arbeitstempo an, lässt die Grenzen des Arbeitstags verschwimmen und schraubt das Erwartungsspektrum hoch – schneller, als die meisten Unternehmen ihre Unterstützungsstrukturen anpassen können.

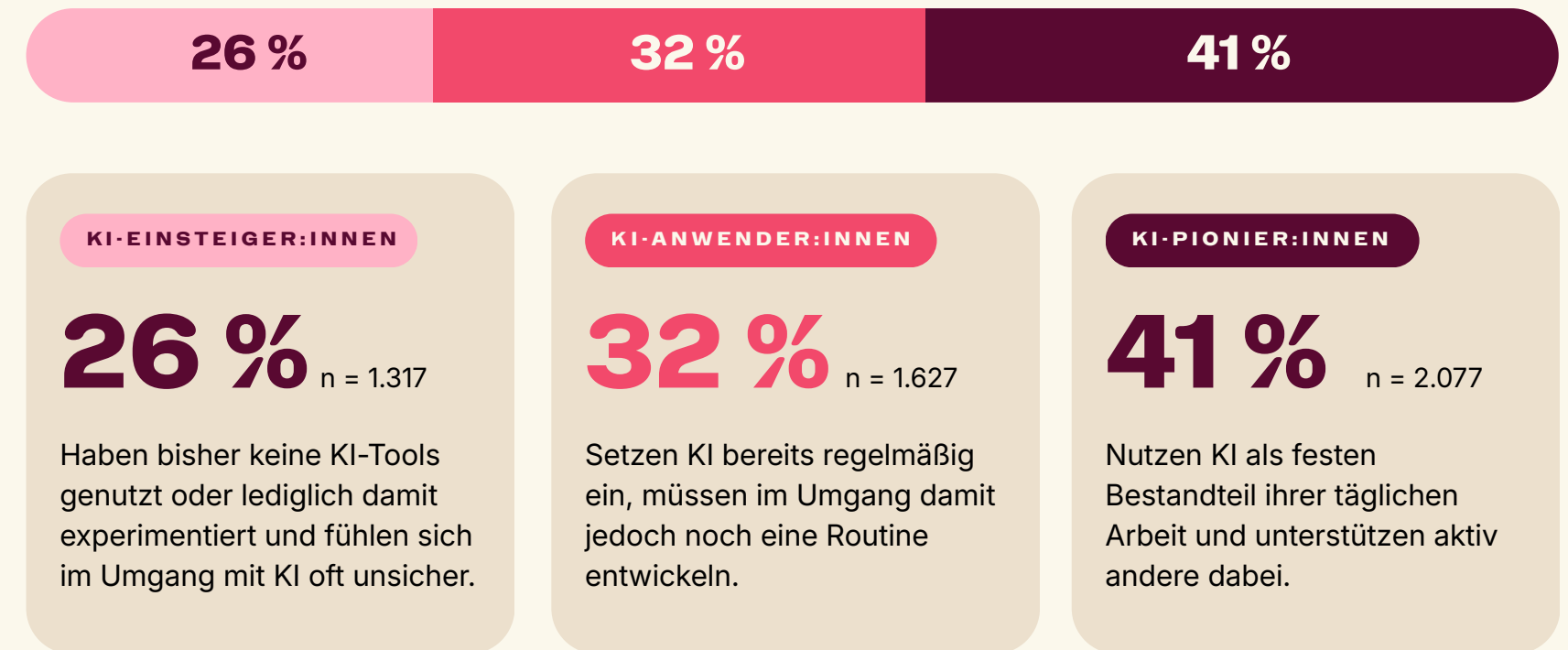
Genau diese Lücke zwischen technologischem Tempo und betrieblicher Unterstützung beleuchtet die Studie: Wer kann mithalten, wer erwägt einen Wechsel – und was unterscheidet beide Gruppen?



Die Kluft bei der KI-Kompetenz

Um diesen Wandel messbar zu machen, hat Wellhub 5.021 Vollzeitbeschäftigte in zehn Ländern befragt und den AI-Fluency-Score entwickelt. Dieser Index erfasst die Nutzungshäufigkeit, die empfundene Sicherheit sowie die Selbsteinschätzung der eigenen KI-Kompetenz. Auf dieser Basis teilt die Studie die Belegschaft in drei Gruppen ein: KI-Einsteiger:innen (26 % der Beschäftigten) haben KI-Tools noch nicht genutzt oder nur ausprobiert und fühlen sich im Umgang damit meist unsicher. KI-Anwender:innen (32 %) nutzen KI bereits regelmäßig, müssen im Umgang damit aber erst noch echte Routine entwickeln. KI-Pionier:innen (41 %) setzen KI als festen Bestandteil ihrer täglichen Arbeit ein und unterstützen auch aktiv ihre Kolleg:innen dabei.

KI-Nutzertypen unter Beschäftigten (Quelle: Wellhub-Studie zum Work-Life-Wellbeing 2027)



Quelle: Wellhub-Umfrage zum Status von Work-Life-Wellbeing 2027. n = 5.021 Befragte.



Die KI-Kompetenz lässt inzwischen auch Rückschlüsse auf Burnout, Jobsicherheit und Resilienz zu: 53 % der Pionier:innen fühlen sich beruflich sicherer als noch im Vorjahr – unter den Einsteiger:innen sind es gerade einmal 22 %. Bei der Belastbarkeit zeigt sich ein ähnliches Bild: 87 % der Mitarbeitenden, die sich im Umgang mit KI gut gerüstet sehen, bezeichnen sich selbst als resilient, verglichen mit 45 % derjenigen, die sich das nicht zutrauen.

Die wichtigsten globalen Erkenntnisse

Was die Daten zeigen



Burnout und Arbeitsbelastung

24 %

der KI-Pionier:innen erleben täglich Burnout-Symptome, verglichen mit 16 % der KI-Einsteiger:innen.

30 %

der Beschäftigten stimmen zu, dass der Einsatz von KI in ihrem Unternehmen ihre Arbeitsbelastung eher erhöht als verringert hat.

40 %

der KI-Pionier:innen stimmen zu, dass KI ihre Arbeitsbelastung erhöht hat, verglichen mit 15 % der KI-Einsteiger:innen.

79 %

der KI-Pionier:innen coachen zusätzlich zu ihrer eigenen Arbeit Kolleg:innen im Umgang mit KI.



Jobsicherheit und Anpassungsfähigkeit

53 %

der KI-Pionier:innen schätzen ihre Arbeitsplatzsicherheit höher ein als im Vorjahr, verglichen mit 22 % der KI-Einsteiger:innen.

87 %

der Beschäftigten, die sich sicher im Umgang mit KI fühlen, fühlen sich auch resilient und in der Lage, sich dem Tempo des Wandels anzupassen. Bei den KI-Einsteiger:innen sind es nur 45 %.



Wie Beschäftigte mit den Herausforderungen umgehen

30 %

der Beschäftigten geben an, dass ihre Bildschirmzeit ihren Schlaf beeinträchtigt – die einzige Säule, die seit 2025 Jahr für Jahr zurückgeht.

48 %

der Beschäftigten befinden sich derzeit in einer Form von Therapie oder Coaching – ein Anstieg gegenüber 37 % im Jahr 2025.

77 %

der Beschäftigten in Unternehmen mit einer klaren KI-Richtlinie fühlen sich resilient und anpassungsfähig, verglichen mit nur 39 % derjenigen, die nicht sicher sind, ob überhaupt eine Richtlinie existiert.

Nur

55 %

der Beschäftigten bewerten ihr allgemeines Wohlbefinden als gut oder bestens.

Die wichtigsten globalen Erkenntnisse

Was die Daten zeigen



Unterstützung im Bereich Wellbeing und Mitarbeiterbindung

73 %

der KI-Pionier:innen geben an, dass der Zugang zu Wellbeing-Angeboten ihnen hilft, leistungsfähig und anpassungsfähig zu bleiben, verglichen mit 24 % der KI-Einsteiger:innen.

47 %

der KI-Pionier:innen geben an, dass die Nutzung von KI bei der Arbeit den bedeutungsvollen Austausch mit Kolleg:innen verringert hat, verglichen mit 22 % der KI-Einsteiger:innen.

83 %

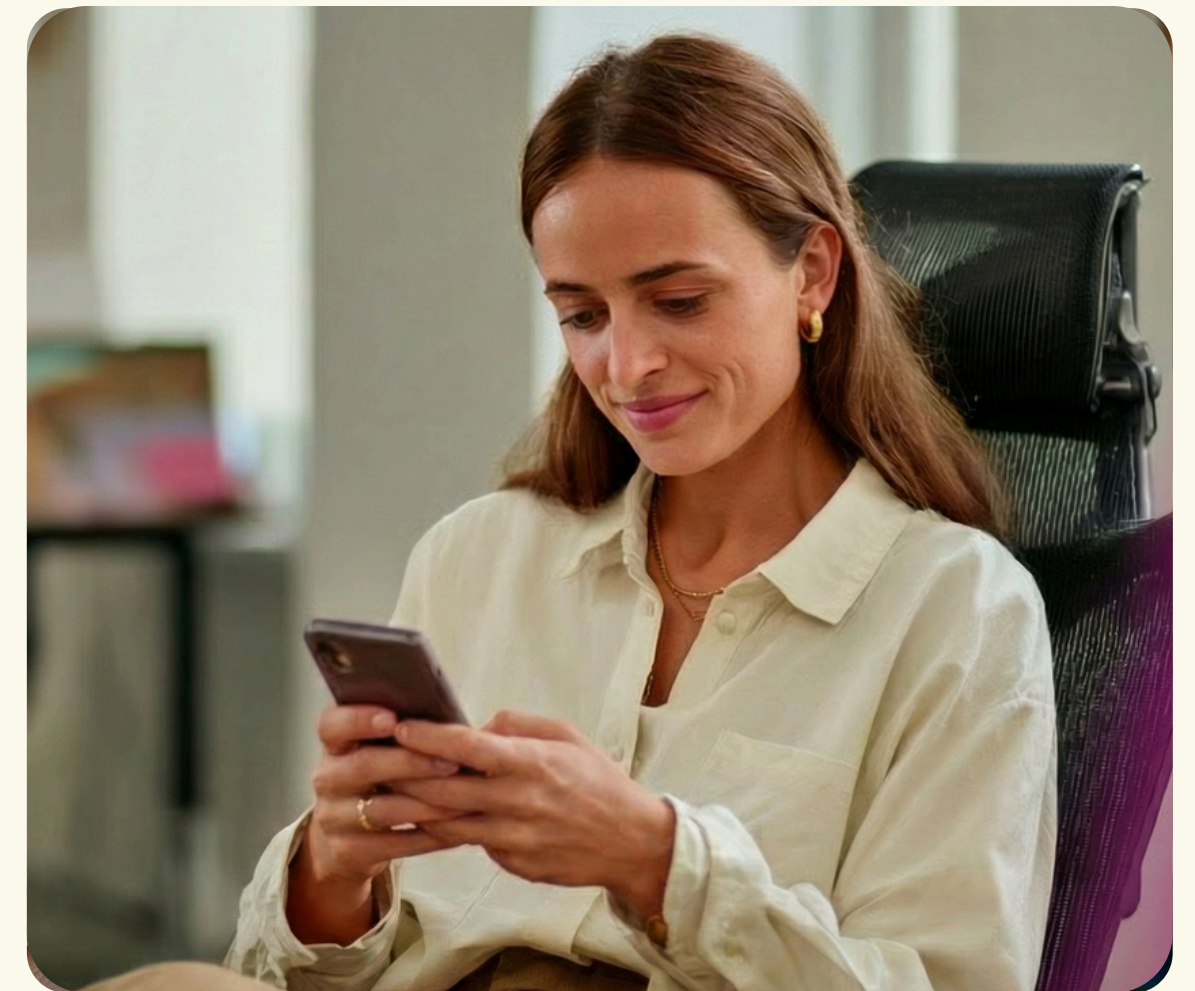
der Beschäftigten würden erwägen, ein Unternehmen zu verlassen, das das Wohlbefinden der Mitarbeitenden nicht in den Mittelpunkt stellt.

50 %

der KI-Pionier:innen nutzen regelmäßig KI-Tools für ihr persönliches Wohlbefinden, verglichen mit 11 % der KI-Einsteiger:innen.

87 %

der KI-Pionier:innen würden in Betracht ziehen, ein Unternehmen ohne strukturierte Wellbeing-Maßnahmen zu verlassen, verglichen mit 73 % der KI-Einsteiger:innen.



Pionier:innen tragen die größte Last

KI-Pionier:innen profitieren nur bedingt von den erhofften Produktivitätsgewinnen durch den Einsatz von KI: **24 % erleben täglich Burnout-Symptome, verglichen mit 16 % der KI-Einsteiger:innen. 40 % geben an, dass KI ihre Arbeitsbelastung erhöht statt verringert hat, im Vergleich zu 15 % der Einsteiger:innen.**

*Tägliche Burnout-Symptome nach KI-Nutzertyp
(Wellhub-Studie zum Status von Work-Life-Wellbeing 2027)*



Quelle: Wellhub-Umfrage zum Status von Work-Life-Wellbeing 2027. n = 5.021 Befragte.

Um diesen Druck auszugleichen, setzen Pionier:innen auf zwei Säulen: eigene Initiative und betrieblichen Rückhalt. 41 % bauen mindestens einmal täglich eine Wellbeing-Aktivität in ihren Arbeitstag ein (Einsteiger:innen: 24 %). Zudem geben 60 % an, eine Führungskraft zu haben, die ihr Wohlbefinden aktiv fördert – gegenüber 31 % in der Einsteigergruppe. Beides muss jedoch zusammenkommen: Selbst die besten Vorsätze scheitern am vollen Terminkalender, wenn Führungskräfte die nötigen Freiräume nicht aktiv verteidigen.

Unternehmen sollten dieses Durchhaltevermögen keinesfalls mit Loyalität verwechseln. 83 % der Beschäftigten würden erwägen, den Arbeitgeber zu wechseln, wenn sich dieser nicht um das Wohlbefinden der Mitarbeitenden kümmert. Aufgeschlüsselt nach den drei Nutzergruppen sind dies 73 % der KI-Einsteiger:innen, 84 % der KI-Anwender:innen und 87 % der KI-Pionierinnen. Gute Arbeitsbedingungen sind somit die Basis für Bindung – besonders bei den Fachkräften, auf die Unternehmen am stärksten angewiesen sind.

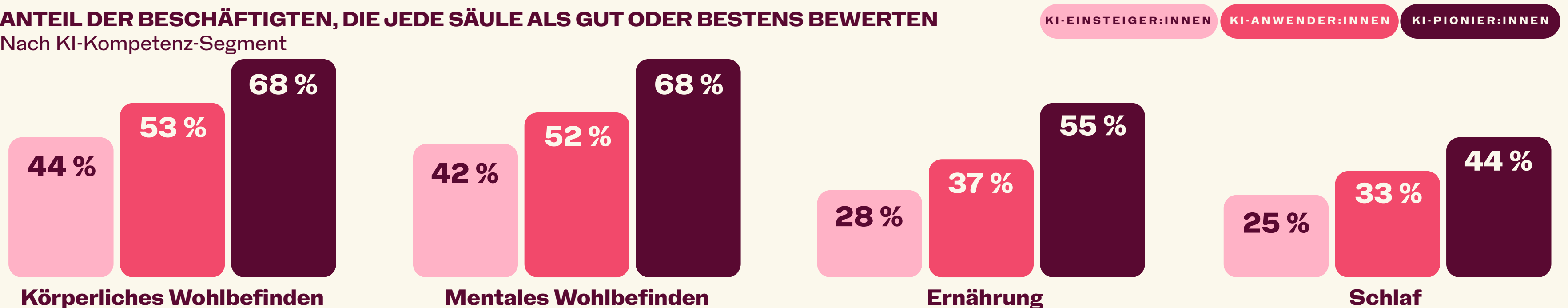
Wie Beschäftigte mit den Herausforderungen umgehen

Nur 55 % der Beschäftigten bewerten ihr allgemeines Wohlbefinden als gut oder bestens. Die einzelnen Teilbereiche machen deutlich, wo im Arbeitsalltag Unterstützung fehlt: Am besten schneidet das körperliche Wohlbefinden mit 57 % ab, dicht gefolgt vom mentalen Wohlbefinden mit 56 %. Bei der Ernährung sinkt der Wert auf 42 %. Der Schlaf bildet mit nur 35 % das Schlusslicht – als einzige Säule, die im Vergleich zum Vorjahr (38 %) weiter zurückgeht. Ein Hauptgrund: Der Tag endet für viele immer später. Mittlerweile berichten 30 % der Mitarbeitenden, dass lange Bildschirmzeiten ihren Schlaf beeinträchtigen – ein Problem, das seit 2025 von Jahr zu Jahr zunimmt.

Ein ganz anderes Bild zeigt sich beim zwischenmenschlichen Kontakt. Zwar liegen KI-Pionier:innen bei Fitness, mentaler Gesundheit, Ernährung und Schlaf vorne, büßen aber beim kollegialen Austausch am meisten ein: 47 % geben an, dass KI den persönlichen Kontakt im Team verringert hat – mehr als doppelt so viele wie bei den Einsteiger:innen (22 %). Ob eine schnelle Rückfrage, Feedback zu Entwürfen oder spontane Datenabfragen: Aufgaben, für die man früher an den Schreibtisch nebenan gegangen ist, übernimmt heute die KI. Damit verschwinden auch die vielen kleinen Unterhaltungen, die den Arbeitsalltag lebendig machen.

ANTEIL DER BESCHÄFTIGTEN, DIE JEDE SÄULE ALS GUT ODER BESTENS BEWERTEN

Nach KI-Kompetenz-Segment





Wo die Unterstützung im Alltag wirklich fehlt

Ausgerechnet diejenigen Beschäftigten, die die meiste Unterstützung bräuchten, erhalten sie am seltensten. Was in der Medizin seit Jahrzehnten als „Inverse Care Law“ bekannt ist, lässt sich auch in der Arbeitswelt beobachten. **Zwar existieren drei wirksame Säulen – offizielle KI-Regeln, Unterstützung durch Vorgesetzte und praxistaugliche Wellbeing-Programme –, doch sie erreichen primär die Beschäftigten, die bereits gefestigt sind.**

Das zeigt sich schon bei den Rahmenbedingungen: 34 % der Befragten geben an, dass es in ihrem Betrieb keine verbindliche KI-Richtlinie gibt. Und ausgerechnet dort, wo Orientierung am nötigsten wäre, fehlt sie am häufigsten:

44 % der KI-Einsteiger:innen vermissen klare KI-Regeln im Unternehmen, während das bei den Pionier:innen nur 26 % betrifft.



Klare KI-Richtlinien schaffen vor allem eins: Sicherheit. In Unternehmen mit einer klaren, gut kommunizierten Richtlinie **fühlen sich 77 % der Beschäftigten resilient und anpassungsfähig; bei denjenigen, die nicht wissen, ob überhaupt eine Richtlinie existiert, sind es nur 39 %.**

Bei der Unterstützung durch Vorgesetzte ist es ähnlich:

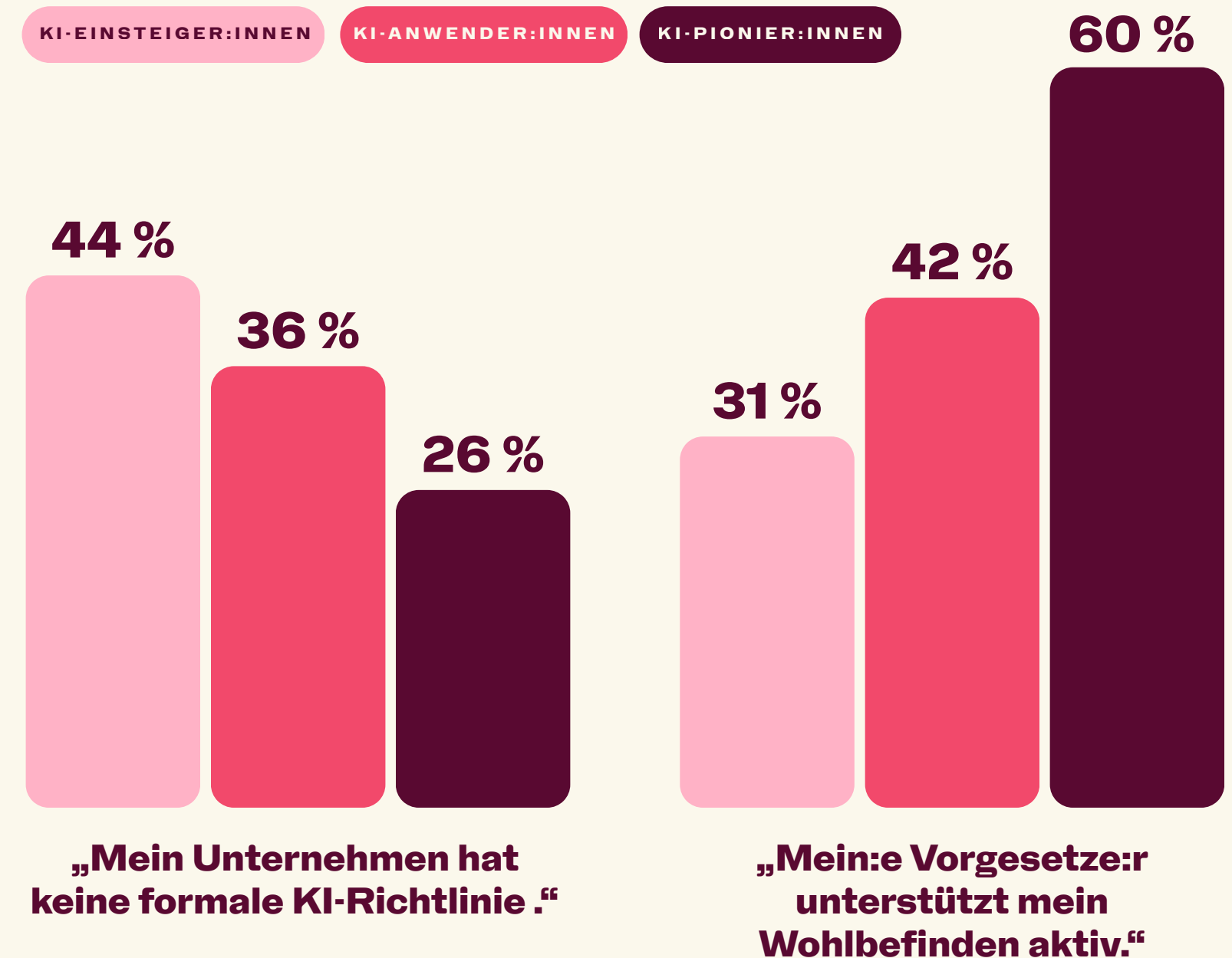
60 % der KI-Pionier:innen fühlen sich von ihren Vorgesetzten aktiv unterstützt; bei den Einsteiger:innen sind es nur 31 %.

Führungskräfte, die selbst unter Druck stehen, priorisieren zwangsläufig – und ihre Aufmerksamkeit richtet sich vor allem auf schwer zu ersetzende Mitarbeitende. Wer Unterstützungsbedarf hat, wird zwar nicht übersehen, erhält jedoch meist weniger Rückhalt.

Darunter leidet besonders die dritte Säule: **Nur noch 26 % der Beschäftigten bewerten das Wellbeing-Angebot ihres Unternehmens in diesem Jahr als gut – nach 29 % im Vorjahr und 41 % vor zwei Jahren.** Fast die Hälfte der Beschäftigten (46 %) gibt an, dass ihnen im Arbeitsalltag schlicht Zeit und Raum fehlen, um die Angebote überhaupt wahrzunehmen. Ein Programm, für das keine Zeit bleibt, schneidet in der Bewertung genauso ab wie ein Programm, das nicht funktioniert.

UNTERSTÜTZUNG DURCH DEN ARBEITGEBER

Lücken bei KI-Richtlinien und Rückhalt durch Führungskräfte, nach KI-Nutzergruppe



Quelle: Wellhub, Der Status von Work-Life-Wellbeing 2027.

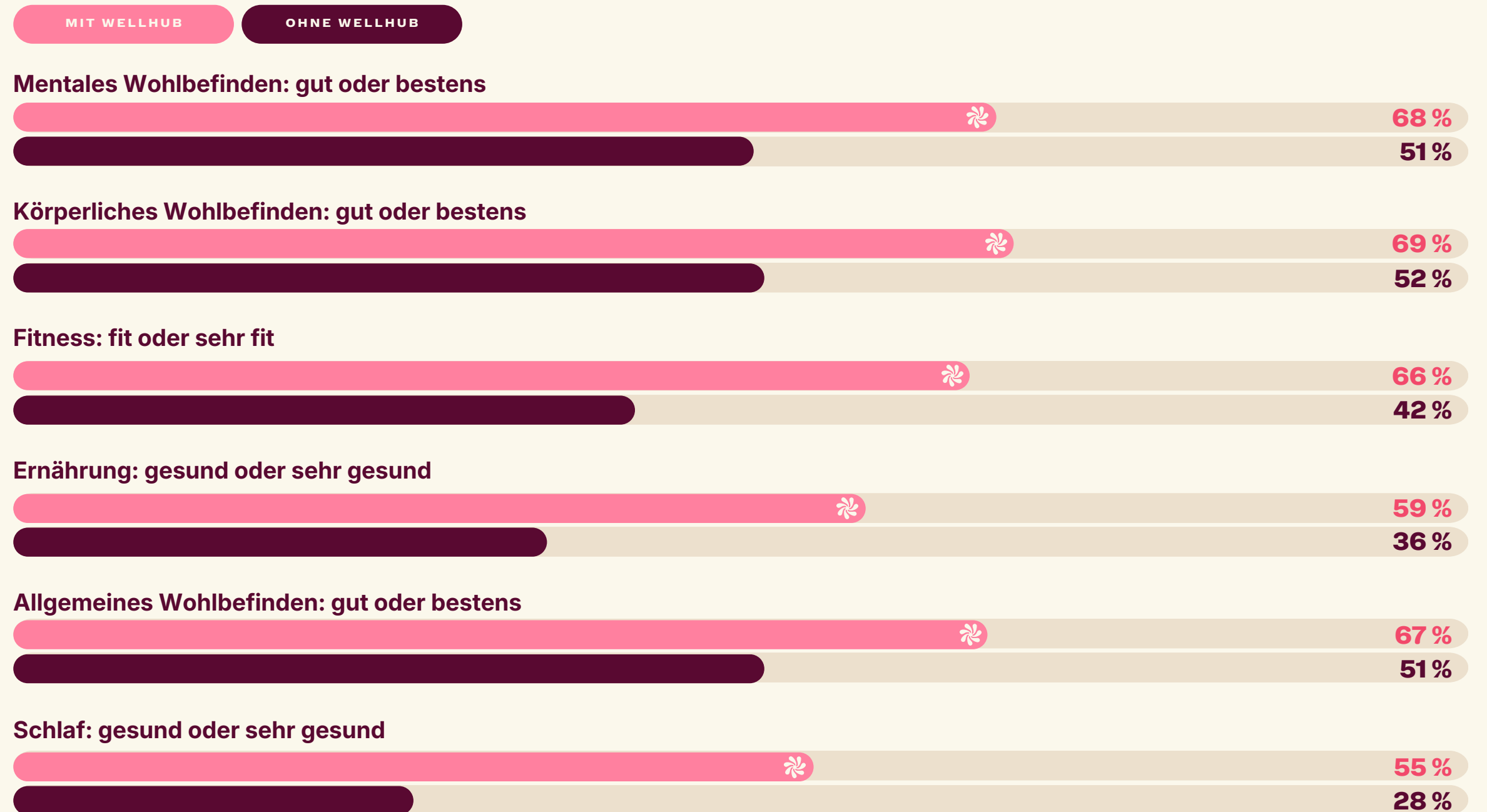


Der Wellhub-Effekt

Beschäftigte in Unternehmen, die Wellhub anbieten, schneiden in allen gemessenen Bereichen besser ab als Mitarbeitende mit anderen Wellbeing-Programmen. 67 % der Beschäftigten mit Wellhub bewerten ihr allgemeines Wohlbefinden als gut oder bestens, verglichen mit 51 % bei alternativen Angeboten. Besonders deutlich zeigt sich dieser Vorsprung dort, wo die größte Problemzone liegt: Beim Schlaf, der schwächsten aller fünf Säulen, bezeichnen 55 % der Befragten mit Wellhub ihren Schlaf als gesund. Das sind fast doppelt so viele wie bei anderen Programmen (28 %).

WELLHUB ÜBERZEUGT IN ALLEN SÄULEN DES WOHLBEFINDENS

Ob mentale Stärke, Schlaf oder Fitness: In allen sechs abgefragten Säulen des Wohlbefindens erzielen Beschäftigte mit Wellhub durchweg bessere Ergebnisse.



Quelle: Wellhub-Umfrage zum Status von Work-Life-Wellbeing 2027.

Eine einzige Wellhub-Mitgliedschaft deckt Fitness, Achtsamkeit, Ernährung und Schlaf ab – Unternehmen müssen sich also nicht für einzelne Schwerpunkte entscheiden. Dieselbe Mitgliedschaft funktioniert sowohl für jemanden, der nach Jahren wieder seinen ersten Kurs besucht, als auch für jemanden, der fünf Tage die Woche trainiert. Beschäftigte merken das: 71 % in Unternehmen mit Wellhub geben an, dass Wellbeing fest in der Unternehmenskultur verankert ist, verglichen mit 32 % mit anderen Programmen – der größte Unterschied aller in diesem Jahr gemessenen Werte. Das spiegelt sich auch im Arbeitsalltag wider: **76 % fühlen sich in der Lage, sich dem Tempo des Wandels anzupassen (verglichen mit 57 % mit einem anderen Programm), und 70 % geben an, bei der Arbeit zufrieden zu sein (gegenüber 43 %).** Das ist der Wellhub-Effekt.

KULTUR, RESILIENZ UND ZUFRIEDENHEIT ZEIGEN DASSELBE BILD

Arbeitsumgebungen, die sich wirklich unterstützend anfühlen, sind auch die, in denen Menschen Veränderungen verkraften, ohne daran zu zerbrechen – und in denen sie tatsächlich gerne zur Arbeit kommen.



Quelle: Wellhub-Umfrage zum Status von Work-Life-Wellbeing 2027.



Fazit

Unsere Arbeitsmittel haben sich in den letzten drei Jahren stärker verändert als in den 30 Jahren davor. Die menschlichen Grundbedürfnisse verändern sich jedoch nicht: Schlaf, Bewegung, Ernährung und Miteinander sind unverzichtbar – gerade jetzt, wo KI den Arbeitsalltag grundlegend verändert.

Unternehmen, die gestärkt aus diesem Wandel hervorgehen, werden nicht diejenigen sein, die KI am schnellsten eingeführt haben. Es werden diejenigen sein, die die Menschen, die KI einführen, aktiv unterstützt haben.



MACHEN SIE IHRE BELEGSCHAFT SO RESILIENT WIE IHRE KI-STRATEGIE!

Laden Sie jetzt den Leitfaden herunter, der zeigt, wie Sie Leistung, Resilienz und Bindung Ihrer Beschäftigten in einer von KI geprägten Arbeitswelt gezielt unterstützen.

Studie herunterladen



Methodik

Wellhub hat die Studie zum Status von Work-Life-Wellbeing 2027 durchgeführt, um den aktuellen Stand des Wohlbefindens von Beschäftigten zu erfassen und zu untersuchen, wie gut betriebliche Benefit-Programme den Bedürfnissen der Mitarbeitenden gerecht werden. Zwischen dem 12. und 19. Juni 2026 wurden mehr als 5.000 Vollzeitbeschäftigte online durch das Meinungsforschungsinstitut QuestionPro befragt. Die Stichprobe umfasste ausschließlich Personen ab 18 Jahren, die in den letzten drei Monaten einer Vollzeitbeschäftigung nachgegangen waren. Die Ergebnisse haben ein Konfidenzniveau von 95 % und eine Fehlermarge von 5 %.

Die Antwortmöglichkeiten für die 86 Fragen der Umfrage umfassten Likert-Skalen, Multiple-Choice- und Mehrfachauswahlfragen.

Folgende Länder waren Teil der Studie: USA, Großbritannien, Brasilien, Argentinien, Chile, Spanien, Italien, Deutschland, Mexiko und Rumänien. Aus jedem Land wurden zwischen 500 und 505 Antworten erfasst. Wo nötig, wurden Fragebögen und Antwortmöglichkeiten angepasst, um regionale Unterschiede bei der Verfügbarkeit von Benefits widerzuspiegeln.

Die Befragten wurden anhand eines kombinierten AI-Fluency-Scores aus drei Komponenten in drei KI-Segmente eingeteilt: Pionier:innen, Anwender:innen und Einsteiger:innen. Die erste Komponente erfasste die aktuelle Nutzung von KI-Tools wie ChatGPT, Copilot, Claude und Gemini auf einer Skala von „noch nie genutzt“ bis „nutzt KI täglich und coacht aktiv Kolleg:innen“, bewertet mit null bis drei Punkten. Die zweite Komponente erfasste die eigene KI-Unsicherheit der Befragten, von „überfordert oder misstrauisch“ bis „vollkommen vertraut und selbstsicher im Umgang mit KI“, ebenfalls null bis drei Punkte, wobei geringere Unsicherheit zu einer höheren Punktzahl führte. In der dritten Komponente sollten die Befragten neun Aussagen zu ihrem täglichen Umgang mit und ihrer Abhängigkeit von KI bei der Arbeit zustimmen oder widersprechen; je nach Anzahl der Zustimmungen wurden null bis drei Punkte vergeben.

Die drei Teilwerte ergeben zusammen eine Gesamtpunktzahl von null bis neun. Befragte mit sieben bis neun Punkten gelten als KI-Pionier:innen, mit vier bis sechs Punkten als KI-Anwender:innen und mit null bis drei Punkten als KI-Einsteiger:innen. Alle in dieser Studie nach diesen drei Gruppen aufgeschlüsselten Vergleiche zum Wohlbefinden basieren auf diesem Score.

Quellen

Microsoft. 2024. *AI at Work Is Here. Now Comes the Hard Part.*

<https://www.microsoft.com/en-us/worklab/work-trend-index/ai-at-work-is-here-now-comes-the-hard-part>

Wellhub. 2025. *Der Status von Work-Life-Wellbeing 2026.*

<https://wellhub.com/de-de/ressourcen/der-status-von-work-life-wellbeing-2026/>
