



# Bericht 2025: Wie Wohlbefinden am Arbeitsplatz die Leistung fördert

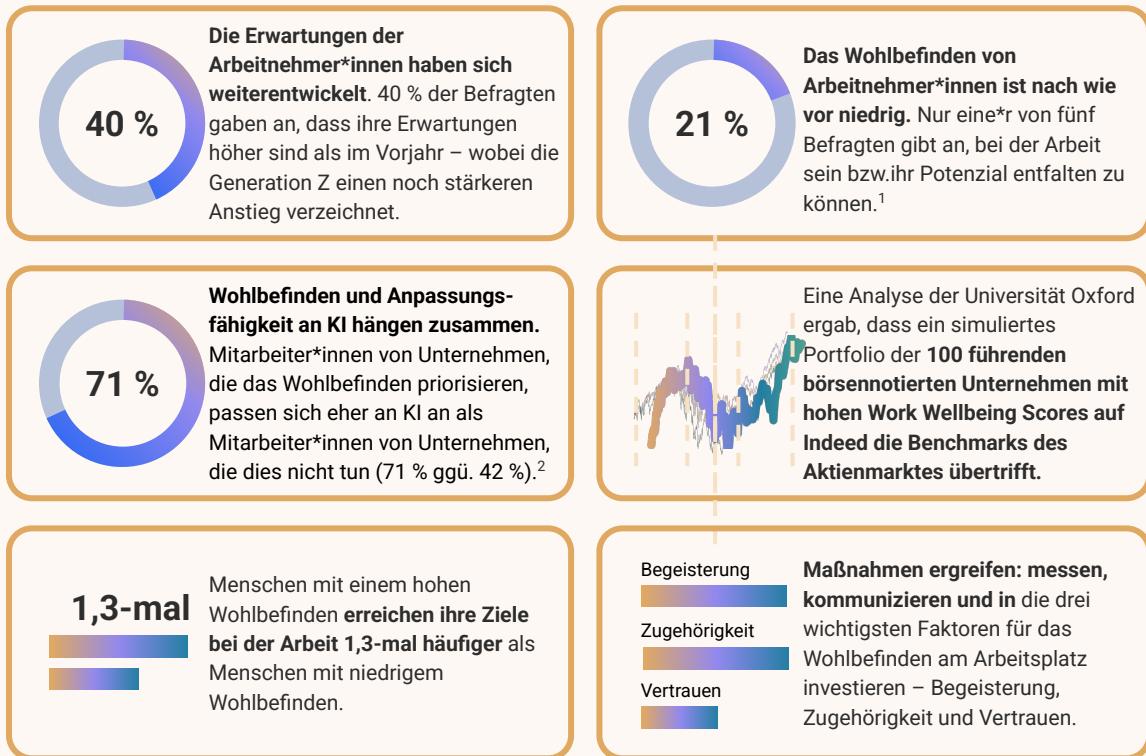
Eine strategische Voraussetzung für nachhaltigen Erfolg



## Kurzfassung

**Top-Talente von heute wollen mehr als ein gutes Gehalt. Sie suchen Sinnhaftigkeit, möchten unterstützt werden und ihr Potenzial entfalten.** Doch nur 21 % der Mitarbeiter\*innen geben an, dass sie sich bei der Arbeit wohlfühlen. Das ist ein deutliches Warnzeichen. Wenn das Wohlbefinden am Arbeitsplatz sinkt, steigt der Stress, Mitarbeiter\*innen kündigen und die Arbeitsleistung leidet.

Allerdings trifft auch das Gegenteil zu: Investieren Unternehmen in das Wohlbefinden, sorgen sie für höhere Leistungsfähigkeit, stärkere Mitarbeiterbindung und Anpassungsfähigkeit. Mit Indeed können Unternehmen das Wohlbefinden am Arbeitsplatz zum Wettbewerbsvorteil machen.



Bericht von Indeed zum Wohlbefinden am Arbeitsplatz, basierend auf einer von Forrester Consulting im Jahr 2025 durchgeföhrten Auftragsstudie (n = 1.500 Erwachsene in Deutschland)

<sup>1</sup>Hinweis: „Potenzial entfalten“ oder „großes Wohlbefinden“ bedeutet, dass jemand bei allen vier Indikatoren für das Wohlbefinden am Arbeitsplatz (Zufriedenheit, Sinn, Erfüllung, Stressfreiheit) eine 4 oder 5 ausgewählt hat. Die Befragten gaben ihre Zustimmung anhand einer Skala von 1 bis 5 an: 5 = stimme vollkommen zu, 1 = stimme überhaupt nicht zu.

<sup>2</sup>Hinweis: Eine hohe Anpassungsfähigkeit ist definiert als ein Ergebnis von 3,5+ auf einer kombinierten Skala, die Durchschnittsbewertungen von 1 bis 5 für verschiedene Aussagen zur Anpassungsfähigkeit an KI umfasst.

## Themen des Berichts

---

1.

Der wachsende  
Stellenwert des  
Wohlbefindens  
am Arbeitsplatz

2.

Ein Weckruf: Nur  
ein Fünftel der  
Mitarbeiter\*innen  
können ihr  
Potenzial  
entfalten

3.

Leistung und  
KI-Anpassungs-  
fähigkeit

4.

Wohlbefinden  
am Arbeitsplatz  
zieht  
Top-Talente an

5.

Zusammen-  
fassung und  
Maßnahmen

indeed

**Bericht zum Wohlbefinden am Arbeitsplatz**, basierend auf einer in Auftrag gegebenen Studie (n=1.500 Erwachsene in Deutschland), durchgeführt von Forrester Consulting, 2025

Weitere Einzelheiten zur Methodik finden Sie im [Anhang](#).

FORRESTER

# Definition von Wohlbefinden am Arbeitsplatz

Unter Anleitung führender Expert\*innen für Glück und Wohlbefinden messen wir das Wohlbefinden am Arbeitsplatz anhand von vier Schlüsselindikatoren: **Zufriedenheit, Erfüllung, Sinn und Stressfreiheit.**

*„Die Kombination dieser vier Indikatoren eignet sich ideal zur ganzheitlichen Messung des Mitarbeiterwohlbefindens. Der Ansatz entspricht dem, den politische Entscheidungsträger\*innen und Statistikbehörden in den OECD-Ländern zur Messung der verschiedenen Aspekte des allgemeinen Wohlbefindens nutzen.“*



**Dr. Jan-Emmanuel De Neve**

Professor of Economics & Behavioral Science, Leiter des Wellbeing Research Centre an der University of Oxford



## Positiver Einfluss **Zufriedenheit**

„Ich fühle mich insgesamt wohl bei der Arbeit.“



## Evaluatives Wohlbefinden **Erfüllung**

„Ich fühle mich durch meine Arbeit erfüllt.“



## Eudaimonisches Glück **Sinn**

„Meine Arbeit hat für mich einen Sinn.“



## Negativer Einfluss **Stressfreiheit**

„Ich fühle mich bei der Arbeit die meiste Zeit gestresst.“



Diese Faktoren sind wichtiger als das Mitarbeitererlebnis. Es geht darum, auf dem Markt wettbewerbsfähig zu bleiben, beim Thema KI einen Vorteil zu haben und im Geschäftsleben erfolgreich zu sein.



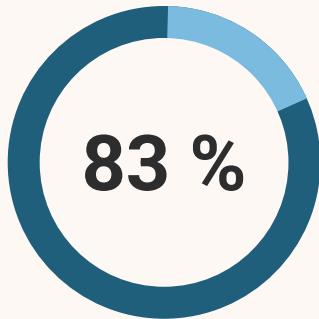
**Kyle M.K.**  
*Indeed Senior Talent Advisor*

## 01

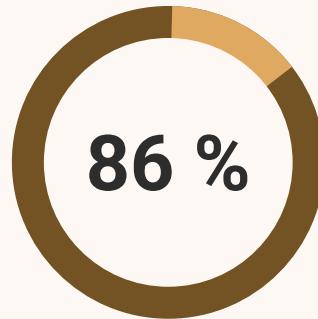
# Der wachsende Stellenwert des Wohlbefindens am Arbeitsplatz

---

## Top-Talente von heute wünschen sich mehr als nur ein gutes Gehalt – sie sind zuversichtlich, dass Zufriedenheit am Arbeitsplatz ein realistisches Ziel ist.



stimmen zu, dass Arbeit mehr bieten kann als nur ein Gehalt



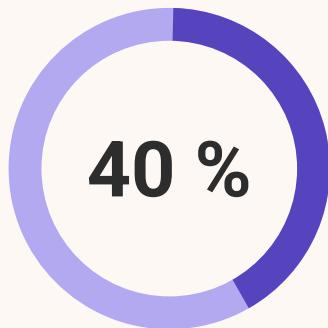
finden es wichtig, für ein Unternehmen zu arbeiten, dem ihr Wohlbefinden am Herzen liegt



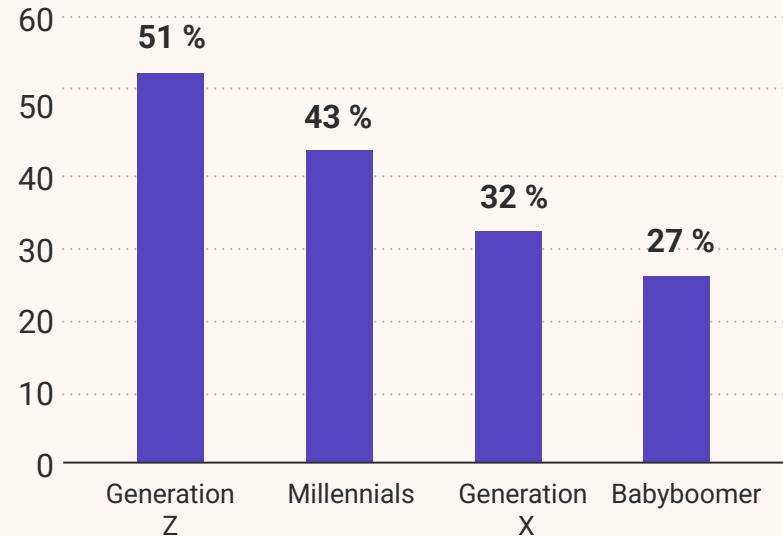
glauben, dass es möglich ist, einen Großteil der Zeit am Arbeitsplatz zufrieden zu sein

## Eine dauerhafte Veränderung

Selbst in einem von Arbeitgebern dominierten Markt steigen die Erwartungen der Jobsuchenden weiter an. Das deutet darauf hin, dass die Erwartungen an das Wohlbefinden am Arbeitsplatz unabhängig von der Marktdynamik sind.

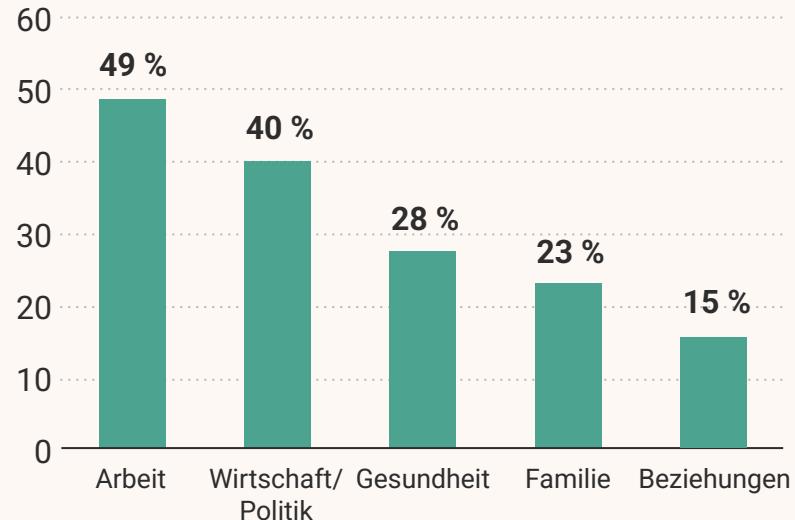


der Arbeitnehmer\*innen geben an,  
dass ihre Erwartungen zum  
Wohlbefinden am Arbeitsplatz höher  
sind als vor einem Jahr



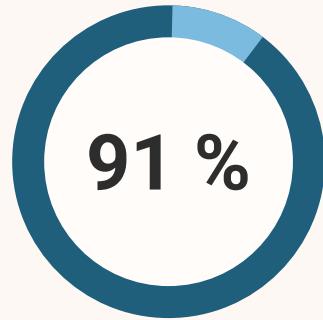
Und das aus gutem Grund. Die Arbeit ist nach wie vor der größte Stressfaktor im Alltag vieler Menschen, trotz der verbesserten wirtschaftlichen und politischen Bedingungen.

Die größten Stressfaktoren im Leben  
(Es können bis zu drei Faktoren ausgewählt werden):



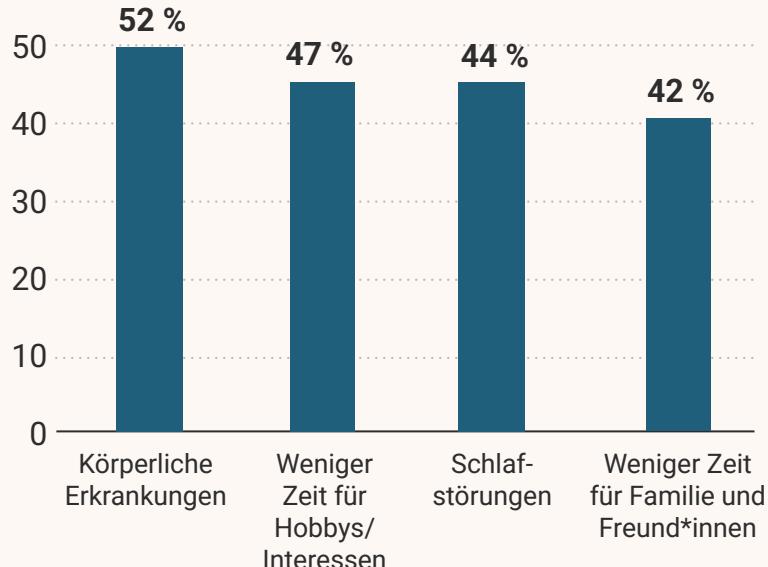
## Arbeit und Privatleben beeinflussen einander

Wie wir uns bei der Arbeit fühlen, beeinflusst unsere Gefühlslage zu Hause. Ein geringes Wohlbefinden am Arbeitsplatz überträgt sich häufig auf unser Privatleben und hat negative Auswirkungen.



berichten, dass ihre Zufriedenheit am Arbeitsplatz ihre Stimmung zu Hause beeinflusst

Geringes Wohlbefinden am Arbeitsplatz hat zu folgenden Konsequenzen geführt  
(Alle zutreffenden Antworten auswählen):



Bericht von Indeed zum Wohlbefinden am Arbeitsplatz, basierend auf einer von Forrester Consulting im Jahr 2025 durchgeführten Auftragsstudie (n = 1.500 Erwachsene in Deutschland)

Geringes Wohlbefinden führt zu Kündigungen

**Nach der Vergütung  
ist hoher Stress der  
Hauptgrund, warum  
Mitarbeiter\*innen  
beginnen, sich nach  
einer neuen Stelle  
umzusehen.**



Bericht von Indeed zum Wohlbefinden am Arbeitsplatz, basierend auf einer von Forrester Consulting im Jahr 2025 durchgeführten Auftragsstudie (n = 1.500 Erwachsene in Deutschland)

Anmerkung: Grundlage für „Könnten Sie uns bitte näher erläutern, aus welchen Gründen Sie neue Arbeitsmöglichkeiten in Betracht ziehen würden?“ (n=1.102)

## 02

Ein Weckruf:

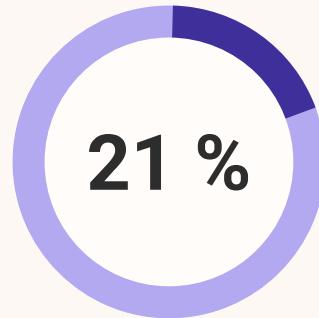
Nur ein Fünftel der Mitarbeiter\*innen  
können ihr Potenzial entfalten

---

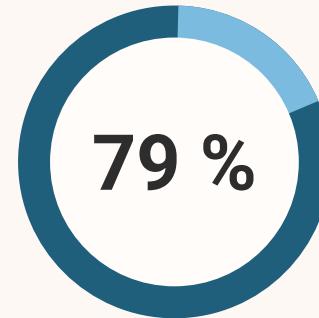
## So steht es heute um Wohlbefinden am Arbeitsplatz

---

**Nur 21 % der Arbeitnehmer\*innen können im Beruf ihr Potenzial entfalten, während viele unter Unzufriedenheit, hohem Stress, mangelnder Sinnhaftigkeit oder geringer Zufriedenheit leiden.**



der Befragten entfalten bei der Arbeit ihr Potenzial



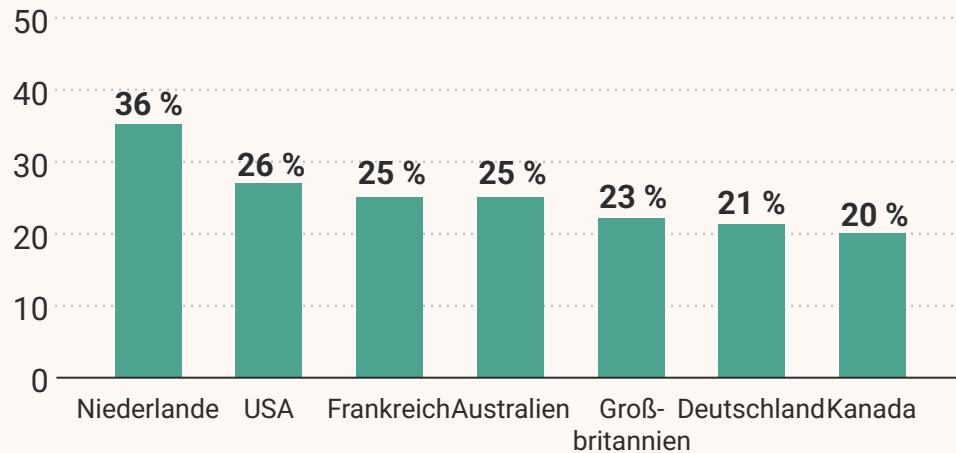
der Befragten entfalten bei der Arbeit nicht ihr Potenzial

Bericht von Indeed zum Wohlbefinden am Arbeitsplatz, basierend auf einer von Forrester Consulting im Jahr 2025 durchgeführten Auftragsstudie (n = 1.500 Erwachsene in Deutschland)

Hinweis: „Potenzial entfalten“ bedeutet, dass jemand bei allen vier Indikatoren für das Wohlbefinden am Arbeitsplatz (Zufriedenheit, Sinn, Erfüllung, Stressfreiheit) eine 4 oder 5 ausgewählt hat. Die Befragten gaben ihre Zustimmung anhand einer Skala von 1 bis 5 an: 5 = Stimme vollkommen zu, 1 = Stimme überhaupt nicht zu.

**Das Wohlbefinden am Arbeitsplatz ist in allen untersuchten Ländern gering, wobei Deutschland zu den Ländern mit dem niedrigsten Wert zählt.**

Prozentualer Anteil der Personen, die ihr Potenzial in ihrem Beruf entfalten



Höheres Wohlbefinden/Potenzial entfalten = Zustimmung zu allen Dimensionen des Wohlbefindens: Zufriedenheit am Arbeitsplatz, vollständige Erfüllung durch die Tätigkeit, Erleben der Position als sinnhaft sowie überwiegend stressfreies Arbeiten (Bewertung von 4 bis 5 in den Bereichen Zufriedenheit, Erfüllung, Sinn und Stressfreiheit)

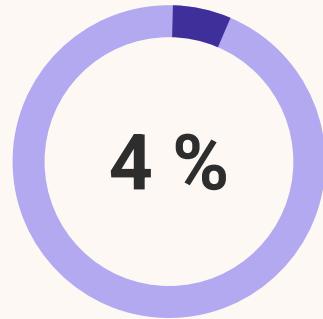
Grundlage: Befragte Personen

2025: 4.038 USA, 1.605 Kanada, 1.551 Großbritannien, 1.569 Frankreich, 1.500 Deutschland, 1.572 Niederlande, 1.609 Australien

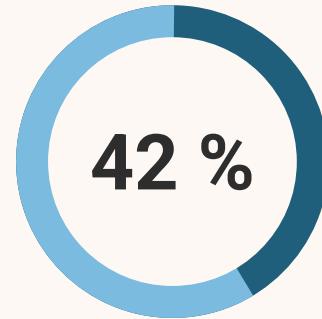
Quelle: Bericht von Indeed zum Wohlbefinden am Arbeitsplatz, basierend auf einer in Auftrag gegebenen Studie, durchgeführt von Forrester Consulting, 2025

Stress erzeugt eine erhebliche Kluft

## Mitarbeiter\*innen mit geringerem Wohlbefinden am Arbeitsplatz sind fast 9,5-mal häufiger regelmäßig Stress am Arbeitsplatz ausgesetzt.



Nur 4 % der Befragten, die angeben, „ein höheres Maß an Wohlbefinden am Arbeitsplatz zu haben, sind bei der Arbeit regelmäßig gestresst



Während 42 % der Personen, die ein geringeres Maß an Wohlbefinden am Arbeitsplatz angeben, regelmäßig bei der Arbeit gestresst sind

Bericht von Indeed zum Wohlbefinden am Arbeitsplatz, Basierend auf einer von Forrester Consulting im Jahr 2025 durchgeführten Auftragsstudie (n = 1.500 Erwachsene in Deutschland).

## Die Stellschrauben für Wohlbefinden am Arbeitsplatz

# Was fördert das Wohlbefinden am Arbeitsplatz?

Auf die Frage, was das Wohlbefinden am Arbeitsplatz fördert, verweisen Menschen oft auf Flexibilität und faire Bezahlung.

**Eine statistische Analyse der Ursachen für Wohlbefinden am Arbeitsplatz durch Forrester ergibt jedoch ein anderes Bild.**

**Diese drei Faktoren sind besonders hervorzuheben:**

1. Von der Arbeit **begeistert** sein
2. Das Gefühl, **Teil von etwas** zu sein
3. **Vertrauen in** die Menschen zu haben, mit denen man zusammenarbeitet

Bericht von Indeed zum Wohlbefinden am Arbeitsplatz, basierend auf einer von Forrester Consulting im Jahr 2025 durchgeföhrten Auftragsstudie (n = 1.500 Erwachsene in Deutschland)

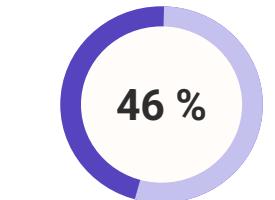
## Ergebnisse der Analyse begünstigender Faktoren



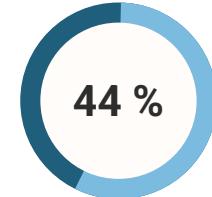
## Hürden für das Wohlbefinden am Arbeitsplatz

**Fast die Hälfte der Beschäftigten hat Schwierigkeiten, sich zu motivieren, ein Zugehörigkeitsgefühl zu entwickeln und ihren Kolleg\*innen zu vertrauen.**

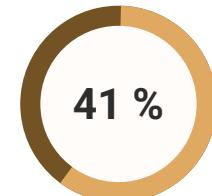
**Dies ist eine eindeutige, aber überwindbare Hürde für das Wohlbefinden am Arbeitsplatz.**



der Arbeitnehmer\*innen sind nicht begeistert



der Arbeitnehmer\*innen empfinden kein Gefühl der Zugehörigkeit



der Arbeitnehmer\*innen vertrauen den Menschen in ihrem Unternehmen nicht

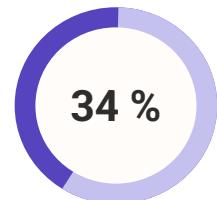
## Eine gemeinsame Verantwortung

**Während viele Menschen Wohlbefinden als gemeinsame Verantwortung betrachten, wird von Unternehmen erwartet, dass sie mit gutem Beispiel vorangehen.**

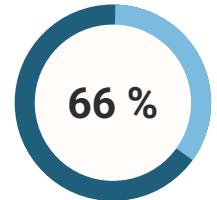
**Jede\*r spielt eine Rolle für das Wohlbefinden am Arbeitsplatz:**

Von den direkten Vorgesetzten wird erwartet, dass sie den größten Beitrag leisten (24 %), gefolgt von Führungskräften (15 %), CEOs (12 %) und der Personalabteilung (10 %).

**Welchen Einfluss haben die einzelnen Parteien auf das Wohlbefinden bei der Arbeit?**



Jede\*r trägt Verantwortung



Das Unternehmen trägt die Verantwortung

# 03

## Leistung und KI-Anpassungsfähigkeit

---

Produktivität: Ziele 1,3-mal häufiger erreicht

---

**Mitarbeiter\*innen mit  
hohem Wohlbefinden  
erreichen ihre Ziele  
bei der Arbeit 1,3-mal  
häufiger als solche  
mit geringem  
Wohlbefinden.**

Befragte, die ein **geringeres**

Wohlbefinden am im Vergleich  
Arbeitsplatz angeben zu

**68 %**

... erreichen bei der Arbeit  
die meisten ihrer Ziele.

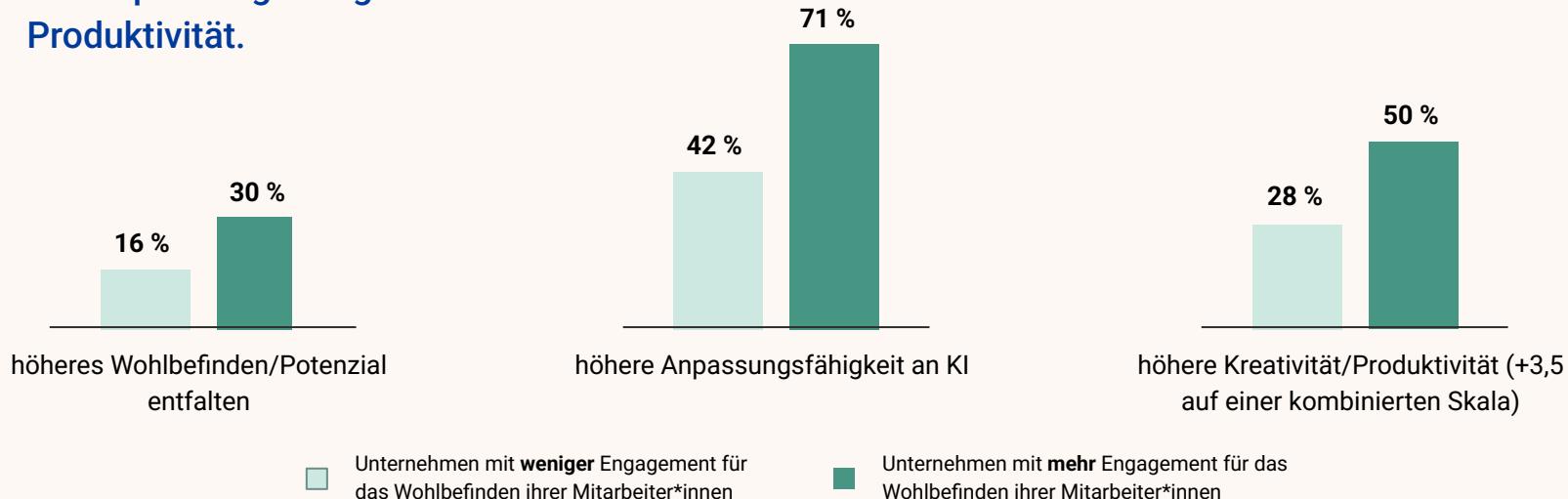
Befragten, die ein **höheres**

Wohlbefinden am im Vergleich  
Arbeitsplatz angeben zu

**91 %**

## Produktivität: Anpassungsfähigkeit und Kreativität

**Unternehmen, die das Wohlbefinden ihrer Mitarbeiter\*innen priorisieren und messen, erzielen mit fast doppelt so hoher Wahrscheinlichkeit hervorragende Ergebnisse im Bereich Wohlbefinden und mit fast 1,7-mal höherer Wahrscheinlichkeit hohe Werte bei der Anpassungsfähigkeit ihrer Mitarbeiter\*innen an KI sowie bei Kreativität und Produktivität.**

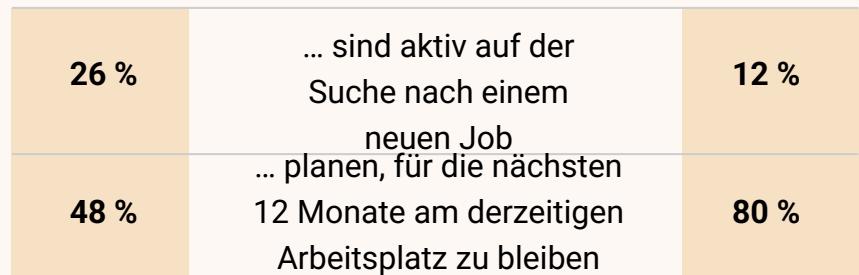


Bericht von Indeed zum Wohlbefinden am Arbeitsplatz, basierend auf einer von Forrester Consulting im Jahr 2025 durchgeföhrten Auftragsstudie (n = 1.500 Erwachsene in Deutschland)  
Hinweis: Unternehmen mit weniger Engagement für das Wohlbefinden ihrer Mitarbeiter\*innen (weniger als 3,5 auf einer kombinierten Skala), Unternehmen mit mehr Engagement für das Wohlbefinden ihrer Mitarbeiter\*innen (über 3,5 auf einer kombinierten Skala)

Hinweis: Grundlage für „weniger Engagement für das Wohlbefinden“ = (n=956 entfalten ihr Potenzial; n=928 Anpassungsfähigkeit an KI; n=942 Kreativität/Produktivität); Grundlage für „mehr Engagement für das Wohlbefinden“ = (n=544 entfalten ihr Potenzial; n=533 Anpassungsfähigkeit an KI; n=540 Kreativität/Produktivität).

Personen mit  
geringem  
Wohlbefinden  
suchen fast doppelt  
so häufig nach einem  
neuen Job.

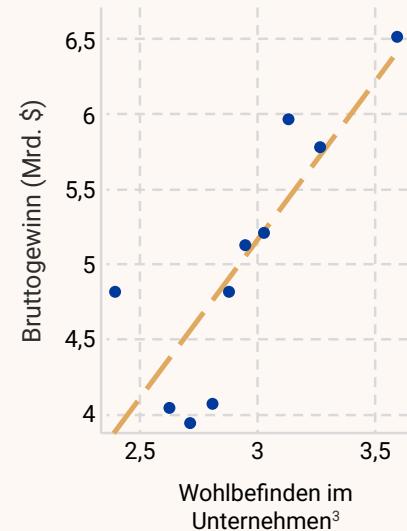
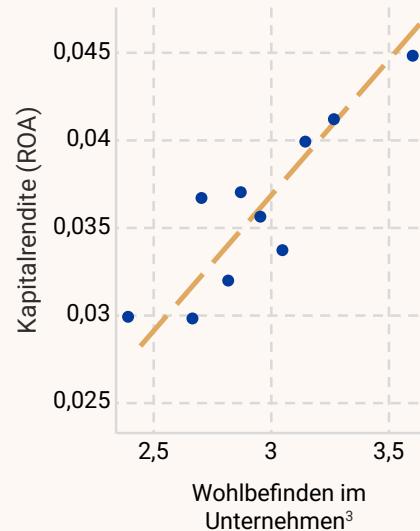
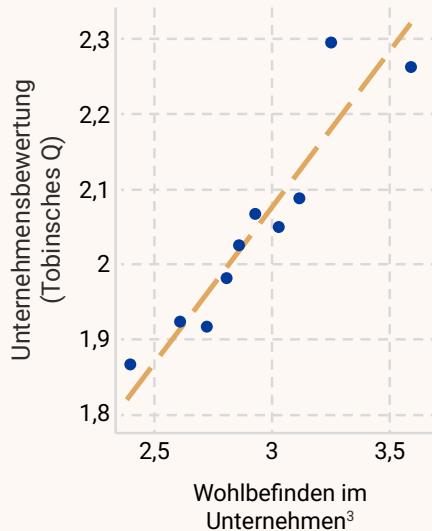
Befragte, die ein  
geringeres Wohlbefinden  
am Arbeitsplatz angeben  
im Vergleich  
zu  
Befragten, die ein **höheres**  
Wohlbefinden am  
Arbeitsplatz angeben



## Der erweiterte Business Case

Forscher\*innen der Universität Oxford haben die Daten von Indeed untersucht und festgestellt, dass ein höheres Wohlbefinden von Mitarbeitern\*innen mit einer höheren Unternehmensbewertung, einer höheren Kapitalrendite und höheren Gewinnen verknüpft ist.

Wohlbefinden im Unternehmen und Geschäftsergebnisse (basierend auf den Antworten von Befragten in den USA)



Es wurden 1.782 börsennotierte Unternehmen in den USA untersucht. Dabei wurden Daten von etwa einer Million Mitarbeiterbefragungen in diesen Unternehmen ausgewertet.

<sup>3</sup>Kombinierte Kennzahl aus Zufriedenheit, Erfüllung, Sinn und Stress

## Der erweiterte Business Case

### Unternehmen mit einem hohen Mitarbeiterwohlbefinden schneiden an der Börse besser ab

Die Forscher\*innen der Universität Oxford simulierten ein Portfolio aus den börsennotierten Unternehmen auf Indeed, die über die 100 besten Work Wellbeing Scores verfügen und im letzten Jahr mindestens 100 Mitarbeiterumfragen durchführten.

Dieses Portfolio wurde mit führenden Benchmarks wie dem S&P 500, Russell 3000 und Nasdaq Composite verglichen. Die Ergebnisse zeigen, dass die betreffenden Unternehmen die Aktienindizes durchweg übertroffen haben.

**Anders ausgedrückt:** Der 2025 Work Wellbeing 100-Index ist kein Index, in den investiert werden kann. Doch wenn Sie im Januar 2021 in die Work Wellbeing 100-Unternehmen investiert hätten, wäre die Rendite am 31. Dezember 2024 um 8 % höher gewesen als beim S&P 500.<sup>4</sup>

### Wohlbefinden am Arbeitsplatz 100 und Aktienperformance

■ S&P 500 ■ Russell 3000 Index ■ Nasdaq Composite ■ Work Wellbeing 100



<sup>4</sup>Eine Investition von 1.000 USD in die Work Wellbeing 100 Unternehmen im Januar 2021 wäre bis Januar 2025 auf 1.713 USD angewachsen, verglichen mit 1.589 USD, wenn Sie stattdessen in den S&P 500 investiert hätten.  
Hinweis: Der Work Wellbeing 100 ist kein Index, in den man investieren kann.  
Quelle: [Workplace Wellbeing and Firm Performance](#); University of Oxford, Juli 2024 (aktualisiert)

## 04

Wohlbefinden am Arbeitsplatz  
zieht Top-Talente an

---

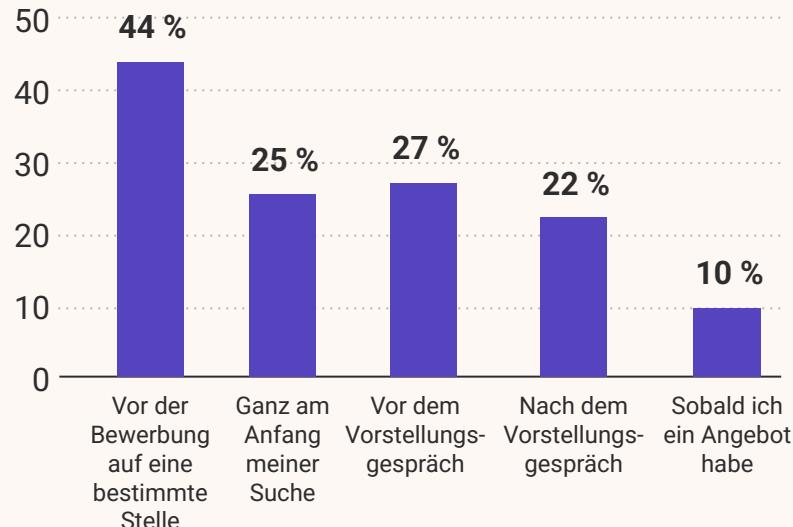
## Talent Attraction: Wohlbefinden als Faktor bei der Jobsuche

**95 % der Jobsuchenden wünschen sich während ihrer gesamten Stellensuche Zugang zu Daten zum Wohlbefinden, um Unternehmen bewerten zu können. Diese Informationen sind besonders wichtig, bevor sie Zeit in Bewerbungen investieren.**



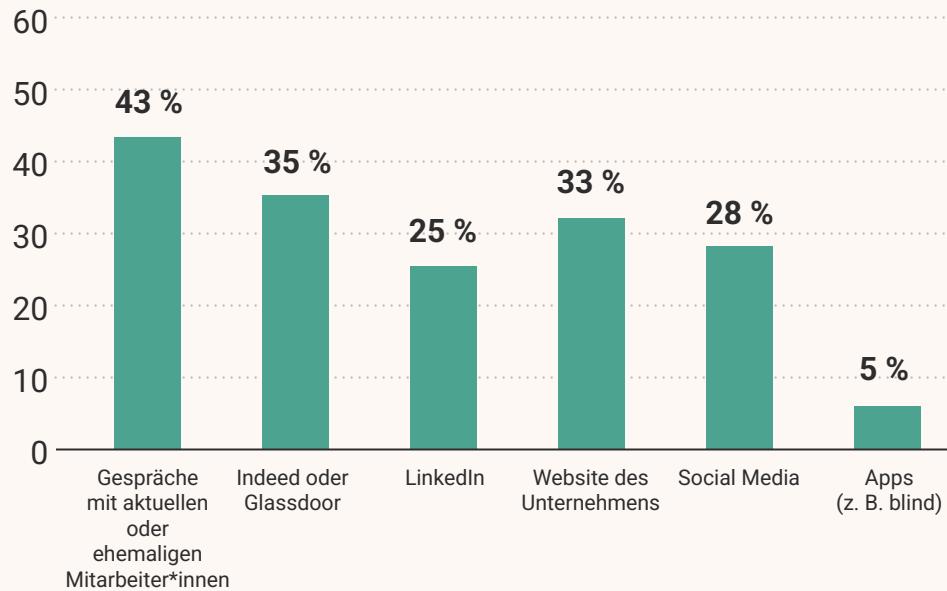
möchten Daten zum Wohlbefinden bei der Jobsuche angezeigt bekommen

**Wann sind Daten zum Wohlbefinden am Arbeitsplatz am hilfreichsten?**

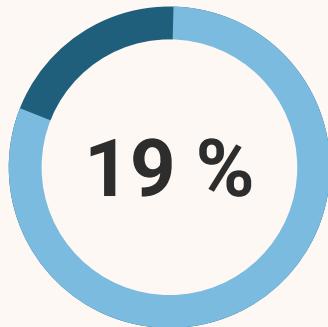


Kandidat\*innen bewerten anhand verschiedener Quellen, ob es in Ihrem Unternehmen eine Kultur des Wohlbefindens am Arbeitsplatz gibt.

Welche Plattformen oder Ressourcen nutzen Sie, um das Wohlbefinden in einem Unternehmen zu bewerten?



**Bewerber\*innen achten auf Hinweise ihrer Interviewer\*innen in Vorstellungsgesprächen, um die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben in einem Unternehmen zu beurteilen, angefangen vom Verhalten der Gesprächspartner\*innen bis zu den Gesprächsthemen.**



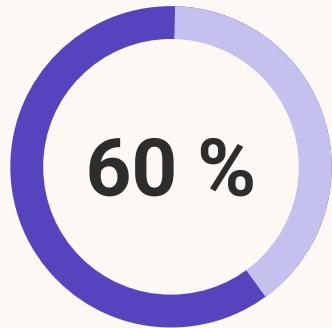
Nur 19 % der Befragten geben an, dass sie den Interviewer bzw. die Interviewerin immer oder häufig nach dem Wohlbefinden am Arbeitsplatz fragen.

**Auf welche Signale achten Sie am meisten, wenn Sie vor Vorstellungsgesprächen ein Gefühl zum Wohlbefinden am Arbeitsplatz in einem Unternehmen bekommen möchten?**



## Talent Attraction: Bewertung des Wohlbefindens am Arbeitsplatz

**60 % der Befragten erwarten, dass Arbeitgeber dem Wohlbefinden Priorität einräumen. Konkrete Anzeichen für eine solche Priorisierung sind eine hohe Mitarbeiterbindung, ein geringes Burnout-Risiko sowie flexible Arbeitsbedingungen.**



60 % der Befragten glauben, dass Unternehmen für die Schaffung eines Umfelds verantwortlich sind, in dem sich Mitarbeiter\*innen entfalten können.

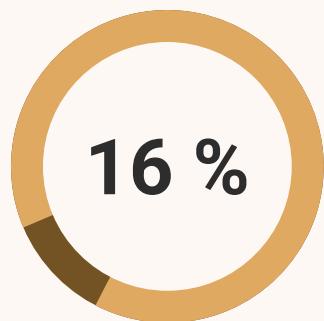
**Was würde Sie davon überzeugen, dass ein Unternehmen das Wohlbefinden am Arbeitsplatz tatsächlich priorisiert?**



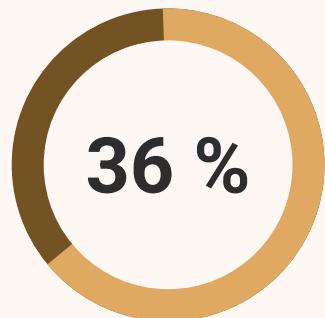
## Vertrauen in die Bemühungen um Wohlbefinden am Arbeitsplatz

---

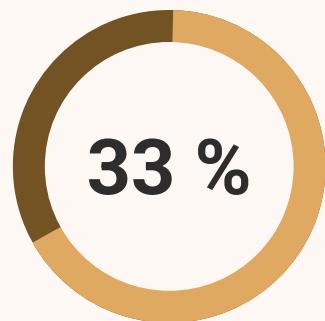
**Obwohl große Skepsis besteht, ob Unternehmen sich tatsächlich um das Wohlbefinden am Arbeitsplatz kümmern, gibt ein Drittel der Befragten an, dass ihr Unternehmen Maßnahmen ergreift.**



glauben, dass die meisten Unternehmen das Wohlbefinden am Arbeitsplatz ernst nehmen und dem Thema Priorität einräumen



Mein Unternehmen tut alles, was in seiner Macht steht, um das Wohlbefinden der Mitarbeiter\*innen zu verbessern.



Mein Unternehmen misst Wohlbefinden am Arbeitsplatz.

## 05

# Zusammenfassung und Maßnahmen

---

## Zusammenfassung

Letztendlich ist die Zukunft ungewiss. Es ist jedoch offensichtlich, dass Unternehmen, die den Menschen in den Mittelpunkt stellen, anpassungsfähiger sind, bei allen wichtigen HR-Kennzahlen besser abschneiden und Wettbewerber kontinuierlich übertreffen.



## Aktiv werden

# Ihr strategischer Datenpartner für Messung und Branding des Wohlbefindens am Arbeitsplatz

- 1. Messen Sie** das Wohlbefinden am Arbeitsplatz und vergleichen Sie Ihre Ergebnisse.
- 2. Investieren Sie** in die wichtigsten Faktoren für Wohlbefinden am Arbeitsplatz (Begeisterung, Zugehörigkeit, Vertrauen).
- 3. Machen Sie** Wohlbefinden zu einem Bestandteil Ihres Leistungsversprechens, des Prozesses zur Personalgewinnung und der KI-Strategie.

Priorisieren Sie das Wohlbefinden am Arbeitsplatz:  
[Die Umfrage mit Ihrem Team teilen.](#)

Das Arbeitsumfeld ist offen und jeder wird respektvoll behandelt.

**1 2 3 4 5**

Stimme überhaupt nicht zu      Stimme vollkommen zu

Meine Arbeit bietet mir ausreichend Flexibilität im Hinblick darauf, wann und wo ich arbeite.

**1 2 3 4 5**

Stimme überhaupt nicht zu      Stimme vollkommen zu

Die meisten meiner Aufgaben erledige ich gern.

**1 2 3 4 5**

Stimme überhaupt nicht zu      Stimme vollkommen zu

Ich erreiche bei der Arbeit die meisten meiner Ziele.

**1 2 3 4 5**

Stimme überhaupt nicht zu      Stimme vollkommen zu

Ich lerne bei der Arbeit häufig Neues dazu.

**1 2 3 4 5**

Stimme überhaupt nicht zu      Stimme vollkommen zu

Weiter

**Unternehmen, die beim  
Thema Wohlbefinden  
eine Vorreiterrolle  
einnehmen, halten nicht  
nur Talente – sie  
übertreffen ihre  
Wettbewerber.**



# Anhang:

## Über Indeed und die Methodik

---

## Über Indeed

Indeed ist die weltweit führende Online-Jobseite<sup>6</sup> mit mehr als 615 Mio. Profilen von Jobsuchenden<sup>7</sup>. Bei Indeed stehen Jobsuchende an erster Stelle – Arbeitgeber erhalten schnell geeignete Matches, um ihre Recruiting-Anforderungen zu erfüllen.

Jeden Tag helfen wir Millionen von Menschen dabei, passende Jobs zu finden und ihre Lebenssituation zu verbessern. Dafür kombinieren wir aktuelle KI-Technologie mit menschlicher Urteilskraft und gegenseitigem Austausch.

**615 Mio.**

Profile von Jobsuchenden

Indeed Daten (weltweit), Konten von Jobsuchenden mit einer eindeutigen, verifizierten E-Mail-Adresse

**Nr. 1**

App für die Jobsuche auf iPhones oder Android-Geräten in über 25 Ländern

Business Category, Similarweb, Juni 2023

**6**

geschaltete Stellenanzeigen pro Sekunde weltweit

**> 60+**

Länder mit Indeed-Jobseiten und

**28 Sprachen**

**24 Mio.**

Stellenanzeigen insgesamt auf Indeed

**430.000**

neue Stellenanzeigen pro Monat in Deutschland

**6,3 Mio.**

Bewerbungen täglich über Indeed Bewerben auf Mobilgeräten weltweit

**24,1 Mio**

telefonische Vorstellungsgespräche auf Indeed weltweit

Januar 2022 bis März 2025

Quelle: <sup>6</sup>Comscore, bezogen auf Total Visits, März 2025

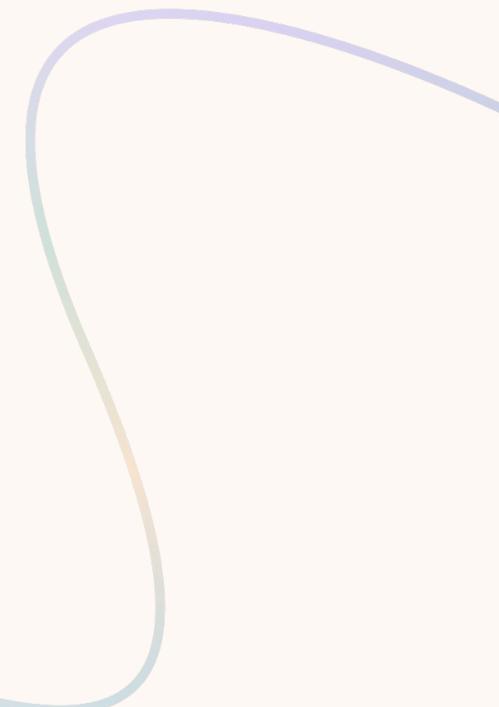
Quelle: <sup>7</sup>Indeed Daten (weltweit), Konten von Jobsuchenden mit einer eindeutigen, verifizierten E-Mail-Adresse

## Methodik

Die Umfrage zum Wohlbefinden am Arbeitsplatz ist eine von Forrester Consulting im Auftrag von Indeed durchgeführte Online-Umfrage, die im Februar und März 2025 durchgeführt wurde.

Forrester Consulting befragte aktive Arbeitnehmer\*innen (Erwachsene im Alter von mindestens 18 Jahren, die angaben, Voll- oder Teilzeit zu arbeiten): n=1.500. Um eine repräsentative Stichprobe zu gewährleisten, wurden Quoten nach Alter, Geschlecht, Geografie, Bildung und Einkommen festgelegt.

Die Umfrage untersuchte eine Vielzahl von Themen im Zusammenhang mit dem Wohlbefinden am Arbeitsplatz – darunter allgemeine Perspektiven zum Wohlbefinden am Arbeitsplatz, Faktoren, die das Wohlbefinden am Arbeitsplatz beeinflussen, Auswirkungen des Wohlbefindens am Arbeitsplatz auf die Geschäftsergebnisse, verschiedene Aspekte von Stress am Arbeitsplatz, den Zusammenhang zwischen Wohlbefinden am Arbeitsplatz und Jobsuche sowie Wohlbefinden am Arbeitsplatz und KI/Anpassungsfähigkeit.



## Demografische Daten 2025

	USA	Kanada	Großbritannien	Frankreich	Deutschland	Niederlande	Australien
<b>Durchschnittliches Alter</b>	<b>40</b>	<b>41</b>	<b>41</b>	<b>41</b>	<b>41</b>	<b>42</b>	<b>40</b>
% Weiblich	48 %	48 %	48 %	47 %	48 %	50 %	47 %
% Vollzeitbeschäftigung (mehr als 35 Stunden pro Woche)	78 %	82 %	68 %	80 %	70 %	56 %	72 %
% Teilzeitbeschäftigung (weniger als 35 Stunden pro Woche)	22 %	18 %	32 %	20 %	30 %	44 %	28 %
Wohnen in städtischer Lage (Großstadt/Kleinstadt oder Ort)	51 %	71 %	64 %	45 %	58 %	81 %	64 %
Höherer Bildungsgrad	62 %	51 %	58 %	69 %	27 %	49 %	51 %
<b>Einkommensniveau:</b>							
Niedrig	25 %	19 %	31 %	28 %	27 %	14 %	14 %
Mittel	33 %	40 %	30 %	23 %	24 %	29 %	42 %
Hoch	42 %	40 %	37 %	47 %	47 %	39 %	42 %

Grundlage: befragte Personen

2025: 4.038 USA, 1.605 Kanada, 1.551 Vereinigtes Königreich, 1.569 Frankreich, 1.500 Deutschland, 1.572 Niederlande, 1.609 Australien

Quelle: Bericht von Indeed zum Wohlbefinden am Arbeitsplatz, basierend auf einer in Auftrag gegebenen Studie, durchgeführt von Forrester Consulting, 2025.

Anmerkung: Einkommenskategorien sind wie folgt definiert: niedriges Einkommen = bis zu 40.000 USD Haushaltseinkommen; mittleres Einkommen = 40.000 bis unter 80.000 USD; hohes Einkommen = 80.000 USD und mehr

# Nur 21 % der Mitarbeiter\*innen entfalten bei der Arbeit ihr Potenzial.



## Erkenntnis

Die überwiegende Mehrheit (79 %) der **Arbeitnehmer\*innen entfaltet ihr Potenzial nicht** – sie geben an, weniger glücklich, stark gestresst, wenig zufrieden oder ohne Ziel zu sein.



## Auswirkungen

Die meisten Unternehmen arbeiten mit unzureichend optimiertem Arbeitskräftepotenzial, was sich negativ auf Leistung, Engagement und Mitarbeiterbindung auswirken kann. Das bedeutet, dass Führungskräfte dringend handeln müssen, bevor sich der Produktivitäts- und Talentverlust weiter verschärft.

## Drei zentrale Faktoren für Wohlbefinden am Arbeitsplatz: Begeisterung, Zugehörigkeit und Vertrauen



### Erkenntnis

Flexibilität und eine gerechte Bezahlung werden zwar als wichtig angesehen, jedoch sind die wichtigsten Prädiktoren für das Wohlbefinden (und damit die Leistung):

- **Begeisterung** (von der Arbeit begeistert sein)
- **Zugehörigkeit** (sich zugehörig fühlen)
- **Vertrauen** (Vertrauen in Kolleg\*innen und Führungskräfte)



### Auswirkungen

Führungskräfte müssen **Unternehmenskultur und Führungsstil** überdenken und diese Triebfedern in Managementpraktiken, Teamdynamik und Arbeitsplatzgestaltung integrieren, um ein leistungsorientiertes Umfeld zu schaffen.

# Wohlbefinden am Arbeitsplatz ist ein strategischer Hebel für die Bereitschaft, KI anzunehmen und sich an sie anzupassen



## Erkenntnis

Wenn Unternehmen starke Initiativen zum Wohlbefinden umsetzen, **ist es fast 1,7-mal wahrscheinlicher**, dass sie sich durch KI-Anpassungsfähigkeit auszeichnen.



## Auswirkungen

Angesichts der zunehmenden Transformation durch KI ist das **Wohlbefinden eine Voraussetzung – und kein Luxus – für die Einführung neuer Technologien und die Vorbereitung auf die Zukunft**. Zu geringe Investitionen könnten dazu führen, dass Unternehmen bei der Digitalisierung hinterherhinken.

# Wohlbefinden am Arbeitsplatz fördert Leistung und Mitarbeiterbindung



## Erkenntnis

Menschen mit hohem Wohlbefinden am Arbeitsplatz:

- erreichen Ziele **1,3-mal häufiger**
- suchen **seltener nach einem neuen Job**



## Auswirkungen

Unternehmen mit einem hohen Wohlbefinden am Arbeitsplatz schneiden an der Börse besser ab. Das Wohlbefinden steht in direktem Zusammenhang mit **Finanzkennzahlen** – von der Bewertung bis zum ROI. Investoren und Vorstände sollten dies als **wesentlichen Leistungstreiber** und nicht als unverbindliche Initiative betrachten.

## Auswirkungen

# Bei der Bewertung von Arbeitgebern legen Top-Talente heute besonderen Wert auf das Wohlbefinden am Arbeitsplatz



## Erkenntnis

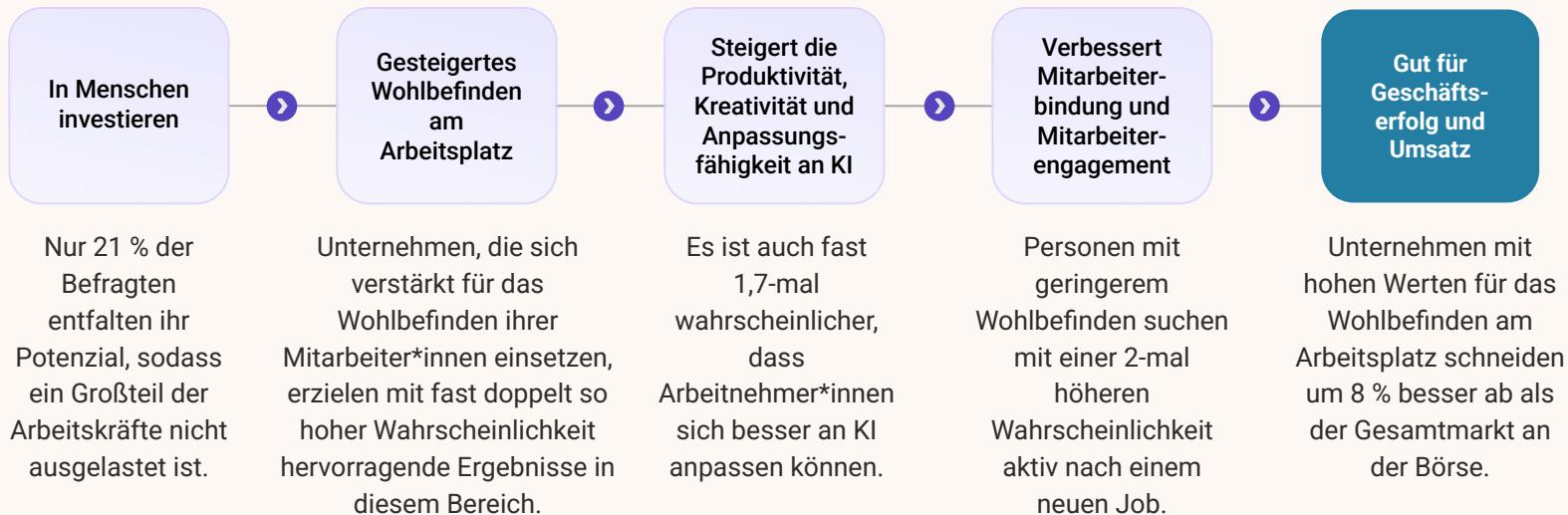
95 % der Jobsuchenden **möchten Daten zum Wohlbefinden** einsehen, wenn sie Unternehmen beurteilen – insbesondere, *bevor sie sich bewerben*. Zu den wichtigsten Anzeichen für ein hohes Wohlbefinden zählen flexible Arbeitsbedingungen, eine hohe Mitarbeiterbindung und ein geringes Burnout-Risiko.



## Auswirkungen

Das Employer Branding muss heute **transparente Daten zum Wohlbefinden** umfassen. Unternehmen, die in diesem Bereich führend sind, gewinnen Top-Talente, während andere Gefahr laufen, bei der wettbewerbsintensiven Personalsuche zurückzufallen.

### Investitionen in das Wohlbefinden der Mitarbeiter\*innen können zu einer stabilen, engagierten und positiven Belegschaft führen.





Dieses Dokument unterliegt dem Urheberrecht von Indeed, Inc. Die Nutzung, Änderung, Vervielfältigung, Weitergabe oder Wiederveröffentlichung des gesamten oder eines Teils des vorliegenden Dokuments ohne die schriftliche Genehmigung von Indeed ist ausdrücklich untersagt. Indeed übernimmt keine Haftung für die Verwendung oder Anwendung der in diesem Dokument enthaltenen Informationen und deren Auslegungen.

Copyright © 2025 Indeed, Inc. Alle Rechte vorbehalten.