



TELUS Mental Health Index.

Deutschland | Q1 2026

Inhaltsverzeichnis

1. Was Sie wissen sollten: Q1 2026	3	3. Der Mental Health Index nach Branchen	15	5. Überblick über den TELUS Mental Health Index	31
2. Der Mental Health Index	6	4. Spotlight	16	Methodik	31
Risiko für psychische Belastung	7	Der Zusammenhang zwischen den MHI-Teilwerten und der gemessenen Arbeitsproduktivität	16	Berechnungen.....	31
Teilwerte des Mental Health Index	8	Präsentismus	17	Zusätzliche Daten und Analysen.....	31
Angst.....	9	Unterstützung des Wohlbefindens durch den Arbeitgeber	18		
Einsamkeit	10	Hürden beim Zugang zu Unterstützung für die psychische Gesundheit.....	21		
Arbeitsproduktivität	11	Unternehmenskultur	24		
Finanzielles Risiko.....	12	Fluktuation.....	25		
Psychische Gesundheit nach Geschlecht und Alter	13	Einführung und Nutzung von KI am Arbeitsplatz	29		
Psychische Gesundheit nach Beschäftigungsstatus	13				
Notfallrücklagen.....	13				

Was Sie wissen sollten: Q1 2026.



Anzeichen von Erholung sind zu erkennen, aber die psychische Gesundheit bleibt unter gesundem Niveau.

Die psychische Gesundheit von Beschäftigten in Deutschland ist seit April 2024 insgesamt rückläufig. Während September 2025 und Februar 2026 schrittweise Verbesserungen zeigten, weisen die aktuellen Daten auf erhebliche Belastungen hin. Angst und finanzielle Risiken bleiben die bedeutendsten Herausforderungen. Wichtige Indikatoren aus diesem Zeitraum sind:

- 36 % der Beschäftigten haben ein hohes Risiko für psychische Belastung; 41 % ein moderates; 23 % ein niedriges
- Die erhobenen Teilwerte zur psychischen Gesundheit sind seit September 2025 gestiegen, mit Ausnahme von Optimismus, allgemeiner psychischer Gesundheit und finanziellem Risiko
- Angst ist seit mehr als einem Jahr der niedrigste erhobene MHI-Teilwert
- 40 % verfügen nicht über Notfallrücklagen zur Deckung von Grundbedürfnissen
- 35 % berichten, sich ängstlich zu fühlen; 26 % fühlen sich einsam; 25 % berichten, sich depressiv zu fühlen
- 31 % berichten, dass ihre psychische Gesundheit ihre Arbeitsproduktivität negativ beeinflusst
- Führungskräfte erzielen weiterhin höhere Werte als Nicht-Führungskräfte, und Produktionsmitarbeitende erzielen niedrigere Werte als Beschäftigte in der Dienstleistungsbranche oder Büroangestellte

Die Nutzung von KI nimmt zu, wobei die Ergebnisse je nach Unterstützung durch den Arbeitgeber und Häufigkeit der Nutzung variieren.

Mehr als zwei von fünf Beschäftigten geben an, dass ihr Arbeitgeber die Nutzung von KI am Arbeitsplatz unterstützt oder fördert, während fast ein Drittel neutral bleibt.

- 60 % der Beschäftigten nutzen KI-Tools mindestens mehrmals pro Monat
- 65 % der Beschäftigten, die KI nutzen, berichten von einer verbesserten Effizienz
- Der niedrigste Mental Health Score findet sich bei den 6 % der Beschäftigten, deren Arbeitgeber dem Einsatz von KI aktiv entgegenwirkt – fast sechs Punkte niedriger als der Wert von Beschäftigten, deren Arbeitgeber KI-Nutzung unterstützt
- Führungskräfte berichten häufiger als Nicht-Führungskräfte sowohl von einer verbesserten Effizienz durch KI Tools als auch von einer Förderung von KI-Nutzung durch ihren Arbeitgeber

Jüngere Beschäftigte berichten überdurchschnittlich oft von nicht ausreichender Unterstützung von psychischer und körperlicher Gesundheit.

Beschäftigte wünschen sich bessere Unterstützung für ihre körperliche und psychische Gesundheit, ihre Resilienz sowie für die Weiterbildung ihrer Kompetenzen. Mitarbeitende unter 40 Jahren wünschen sich dabei doppelt so häufig wie Mitarbeitende über 50 bessere Unterstützung im Bereich der psychischen Gesundheit und haben eine um 60 % höhere Erwartung an eine verbesserte Unterstützung der körperlichen Gesundheit.

- 31 % der Beschäftigten sind der Ansicht, dass ihr Arbeitgeber ihre körperliche Gesundheit besser unterstützen könnte; 17 % sagen dasselbe in Bezug auf die psychische Gesundheit
- Mitarbeitende, die sich eine bessere Unterstützung der psychischen Gesundheit wünschen, erreichen im Mental Health Index einen um 17 Punkte niedrigeren Score als Mitarbeitende ohne zusätzlichen Unterstützungsbedarf; zudem verlieren sie pro Jahr 52,7 Arbeitstage an Produktivität – 24 Tage mehr als Mitarbeitende, die keine zusätzliche Unterstützung benötigen
- 35 % der Beschäftigten geben an, keinen zusätzlichen Unterstützungsbedarf durch den Arbeitgeber zu haben; diese Gruppe ist tendenziell älter, nicht in Führungspositionen tätig und umfasst keine Eltern
- Mitarbeitende ohne Führungsverantwortung berichten mit 75 % höherer Wahrscheinlichkeit als Mitarbeitende mit Führungsfunktion, keinen zusätzlichen Unterstützungsbedarf zu haben; Mitarbeitende mit Führungsfunktion äußern jedoch häufiger Sorgen über eine mögliche Stigmatisierung bei der Inanspruchnahme von Unterstützung

In diesem Bericht bezieht sich **Produktivitätsverlust** auf die Anzahl der pro Jahr aufgrund von körperlichen Gesundheitsproblemen und/oder emotionalen oder psychischen Herausforderungen verlorenen Arbeitstage. Gewisse Schwankungen in der Produktivität sind unvermeidlich, da Mitarbeitende natürlicherweise im Laufe ihres Arbeitstages unterschiedliche Effizienzgrade erleben.

Kosten werden am häufigsten als Hürde beim Zugang zu Unterstützungsangeboten für psychische Gesundheit genannt.

Fast ein Drittel der Beschäftigten nennt Kosten als Hürde beim Zugang zu Unterstützungsangeboten für psychische Gesundheit. Nahezu jede:r Vierte verweist zudem auf lange Wartezeiten oder eine eingeschränkte Verfügbarkeit von Versorgungsangeboten.

- 32 % der Mitarbeitenden, die Kosten als Hürde nennen, erreichen im Mental Health Index einen um **19 Punkte niedrigeren Score** und verlieren pro Jahr 19 zusätzliche Arbeitstage an Produktivität im Vergleich zu Mitarbeitenden, die keine Hürden angeben
- Mitarbeitende, die fehlende Energie als größte Barriere bei der Inanspruchnahme von Unterstützung angeben, erzielen im Mental Health Index einen um 28 Punkte niedrigeren Score und verlieren **45 zusätzliche Produktivitätstage pro Jahr** gegenüber Mitarbeitenden ohne Hürden
- Mitarbeitende über 50 haben eine dreimal höhere Wahrscheinlichkeit als Mitarbeitende unter 40, anzugeben, keine Hürden beim Zugang zu Unterstützungsangeboten zu erleben
- Führungskräfte, Eltern sowie Mitarbeitende unter 40 Jahren sind mit einer um mindestens 50 % höheren Wahrscheinlichkeit besorgt über eine mögliche Stigmatisierung bei der Inanspruchnahme von Unterstützung – im Vergleich zu Nicht-Führungskräften, Kinderlosen und Beschäftigten über 50 Jahren

Die Ergebnisse unterscheiden sich deutlich danach, ob Beschäftigte ihre Unternehmenskultur als unterstützend für ihr Wohlbefinden wahrnehmen.

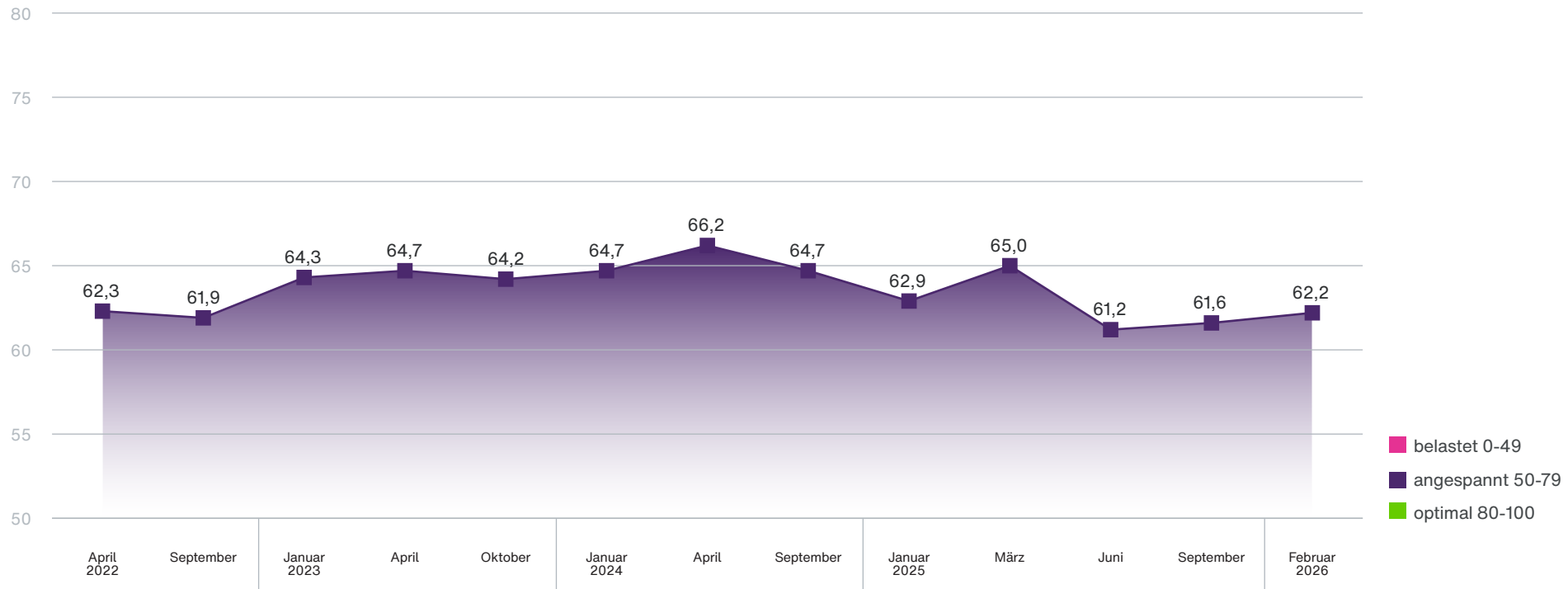
- Nur die Hälfte der Beschäftigten beschreibt die Kultur in ihrem Unternehmen als unterstützend für ihr Wohlbefinden.
- Beschäftigte, die das Gefühl haben, dass die Unternehmenskultur ihr Wohlbefinden nicht unterstützt, erzielen **16 Punkte weniger** im Mental Health Index und verlieren **26 zusätzliche Tage an Produktivität** pro Jahr
- 11 % der Beschäftigten erwägen, ihren Job zu kündigen; diese Gruppe erzielt **21 Punkte weniger** im Mental Health Index und verliert **24 zusätzliche Tage an Produktivität** pro Jahr im Vergleich zu Beschäftigten, die nicht über einen Wechsel nachdenken
- 23 % der Beschäftigten sind unsicher, ob sie kündigen sollen; sie erzielen fast **15 Punkte weniger** als Beschäftigte, die nicht über einen Wechsel nachdenken
- Bessere Benefits, bessere Karrierechancen und Veränderungen der körperlichen Gesundheit sind die wichtigsten Treiber für die Absicht den Job zu wechseln



Der Mental Health Index.

Der allgemeine Mental Health Index (MHI) liegt im Februar bei **62,2**. Die psychische Gesundheit von Beschäftigten in Deutschland erreichte im April 2024 einen Höchststand, ging bis Juni 2025 zurück und zeigt seitdem schrittweise Verbesserungen.

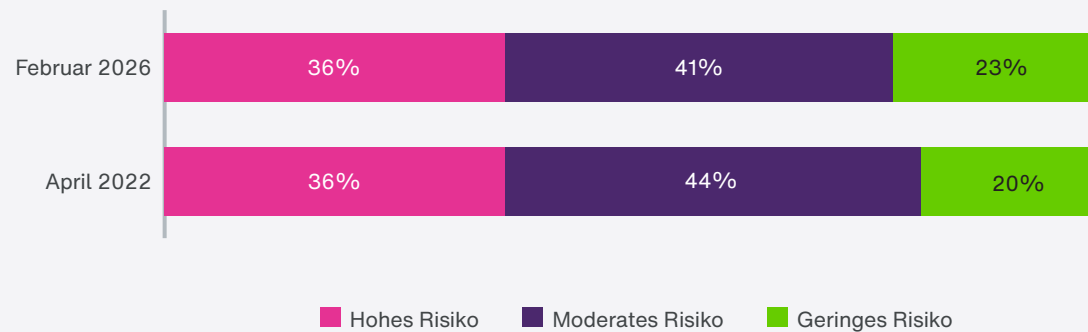
MHI Aktueller Monat Februar 2026	September 2025
62,2	61,6





Risiko für psychische Belastung.

Im ersten Quartal 2026 weisen 36 % der Beschäftigten ein hohes, 41 % ein moderates und 23 % ein niedriges Risiko für psychische Belastungen auf. Knapp vier Jahre nach Einführung des Mental Health Index im April 2022 ist der Anteil der Hochrisikogruppe gleichbleibend.



Rund 30 % der Mitarbeitenden in der Hochrisikogruppe berichten von einer diagnostizierten Angststörung oder Depression. In der Gruppe mit moderatem Risiko sind es 7 % und in der Niedrigrisikogruppe 1 %.

Teilwerte des Mental Health Index.

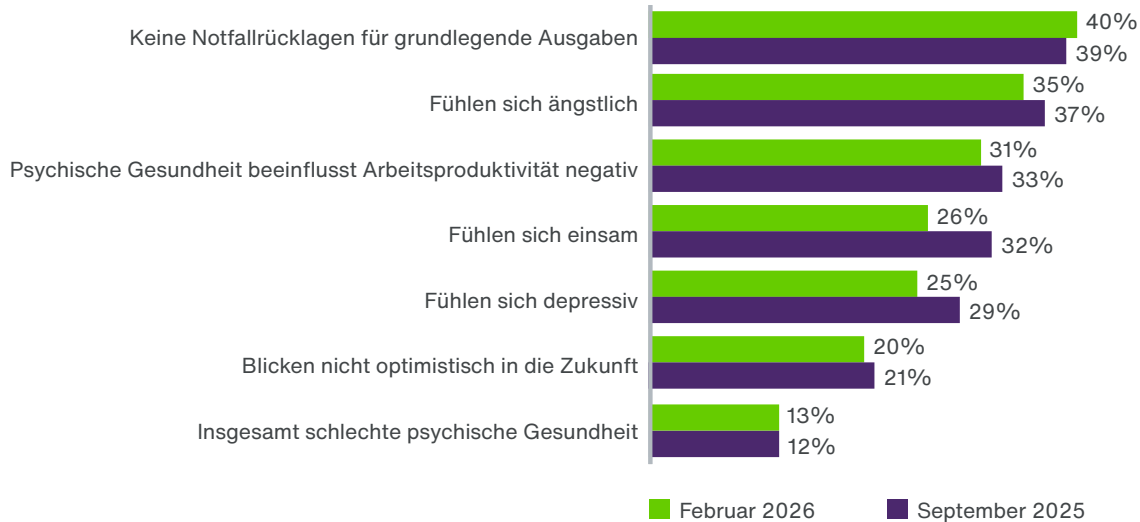
Über ein Jahr lang hat Angst (55,5) konsistent den niedrigsten Mental Health Index Teilwert/Sub-Score, gefolgt von finanziellen Risiken (59,8), Arbeitsproduktivität (61,1), Optimismus (61,2), depressiven Symptomen (62,1), und Einsamkeit (63,6). Allgemeine psychische Gesundheit (70,6) hat weiterhin den stärksten Wert (Stand Februar 2026).

- Angst hat für mehr als ein Jahr den niedrigsten Teilwert
- Die Werte für depressive Symptome, Angst, Einsamkeit und Arbeitsproduktivität sind gestiegen, während die Werte für Optimismus, allgemeine psychische Gesundheit und finanzielle Risiken seit September 2025 abgenommen haben

Zwei von fünf (40%) Mitarbeitenden haben keine Notfallrücklagen. 35 % fühlen sich ängstlich, 31 % sagen, dass sich ihre psychische Gesundheit negativ auf ihre Arbeitsproduktivität auswirkt. 26 % fühlen sich einsam, 25 % fühlen sich depressiv, 20 % blicken nicht optimistisch in die Zukunft und 13 % geben an, eine schlechte allgemeine psychische Verfassung zu haben.

Teilwerte des Mental Health Index	Februar 2026	September 2025
Depressive Symptome	62,1	60,5
Angst	55,5	54,7
Optimismus	61,2	62,0
Arbeitsproduktivität	61,1	59,1
Einsamkeit	63,6	60,0
Allgemeine psychische Gesundheit	70,6	71,3
Finanzielles Risiko	59,8	60,9

Risikoprozentual nach MHI-Teilwert

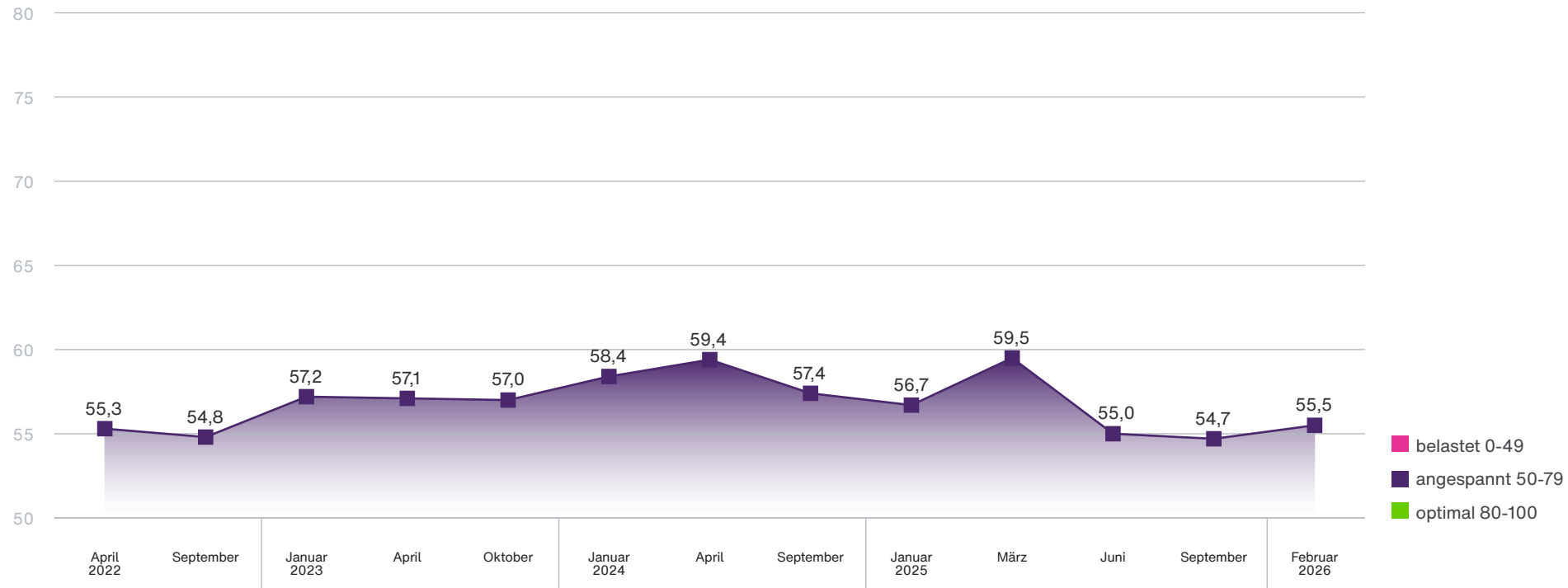


Angst

Im ersten Quartal 2026 berichten 35 % der Beschäftigten, sich häufig unruhig oder nervös zu fühlen.

Der Teilwert „Angst“ zeigte einen Aufwärtstrend im April 2024. Nach zwei Erhebungsphasen mit einem Rückgang erreichte der Teilwert seinen Höchststand im März 2025. Im Juni 2025 wurde ein signifikanter Rückgang von 4,5 Punkten beobachtet, und er fiel im September 2025 weiter auf seinen niedrigsten Wert seit der Einführung des MHI. Im Februar 2026 verbesserte sich der Wert um knapp einen Punkt, bleibt aber deutlich unter einem gesunden Niveau und ist seit mehr als einem Jahr der niedrigste unter den erhobenen Teilwerten zur psychischen Gesundheit.

Teilwert
Februar 2026
55,5

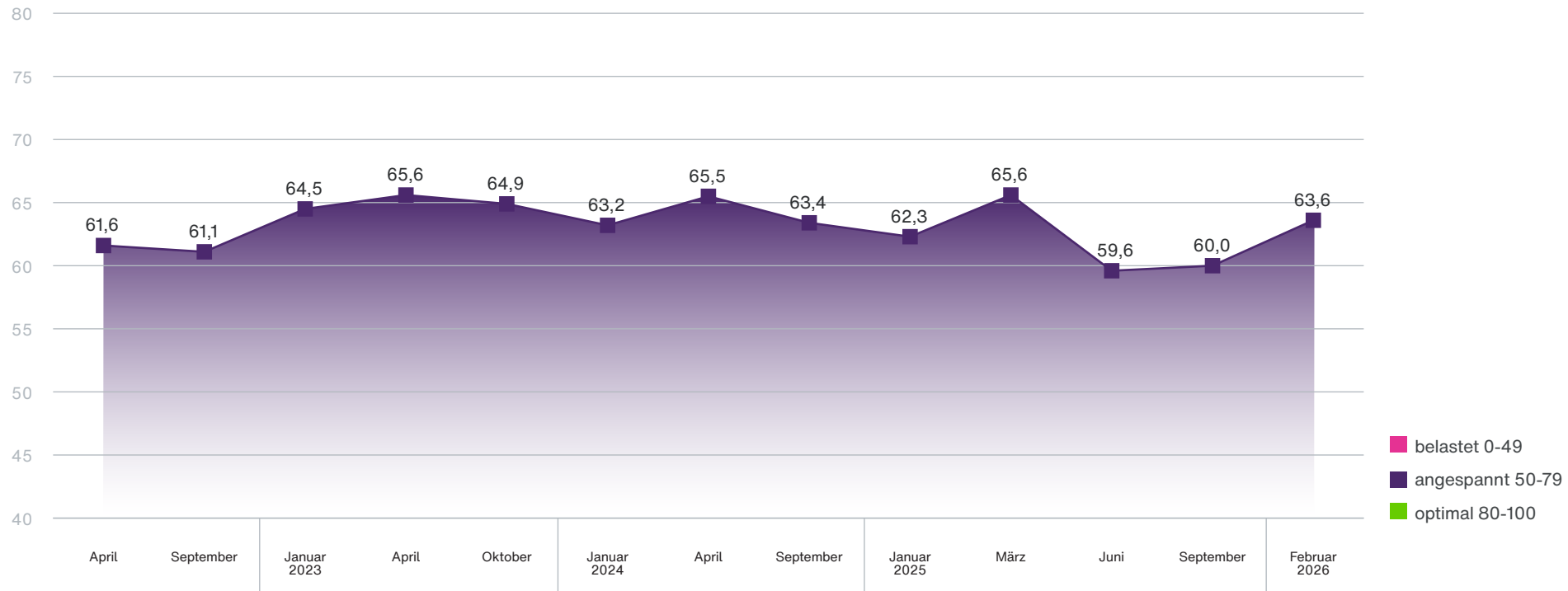


Einsamkeit

Im ersten Quartal 2026 fühlten sich 26 % der Beschäftigten häufig einsam oder allein.

Der Teilwert „Einsamkeit“ zeigte trotz Schwankungen eine allmähliche Verbesserung bis März 2025. Im Juni 2025 fiel er deutlich auf seinen niedrigsten Wert seit der Einführung des MHI ab. Im September 2025 wurde eine moderate Erholung registriert, und im Februar 2026 ist eine beachtliche Verbesserung um 3,6 Punkte zu beobachten.

Teilwert
Februar 2026
63,6

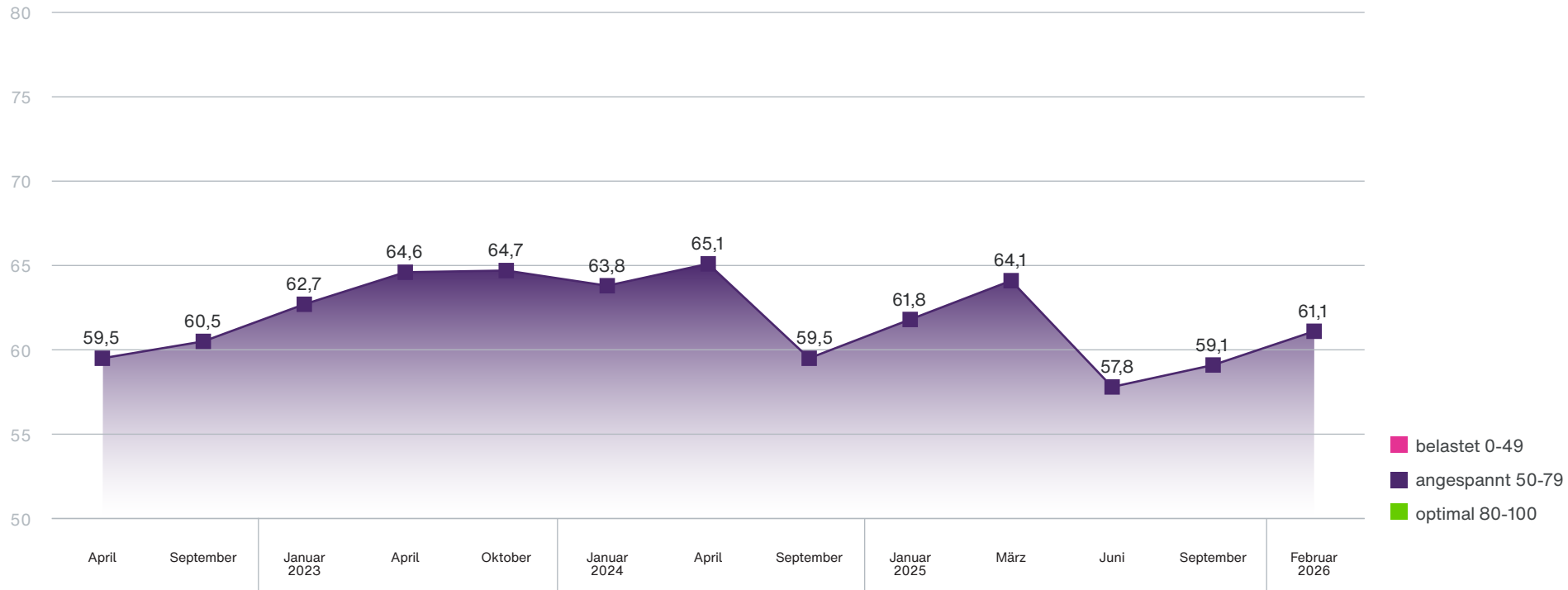


Arbeitsproduktivität

31 % der Beschäftigten gaben im ersten Quartal 2026 an, dass ihre psychische Gesundheit ihre Arbeitsproduktivität und Zielerreichung beeinträchtigt.

Der Teilwert „Arbeitsproduktivität“ zeigte seit der Einführung des MHI im April 2022 gewisse Schwankungen. Nach einer stetigen Verbesserung bis April 2024 fiel der Teilwert im September 2024 stark ab, erholte sich bis März 2025 und fiel dann um mehr als sechs Punkte auf seinen niedrigsten Wert im Juni 2025. Während September 2025 und Februar 2026 Verbesserungen andeuten, bleibt der Teilwert deutlich unter einem gesunden Niveau.

Teilwert
Februar 2026
61,1

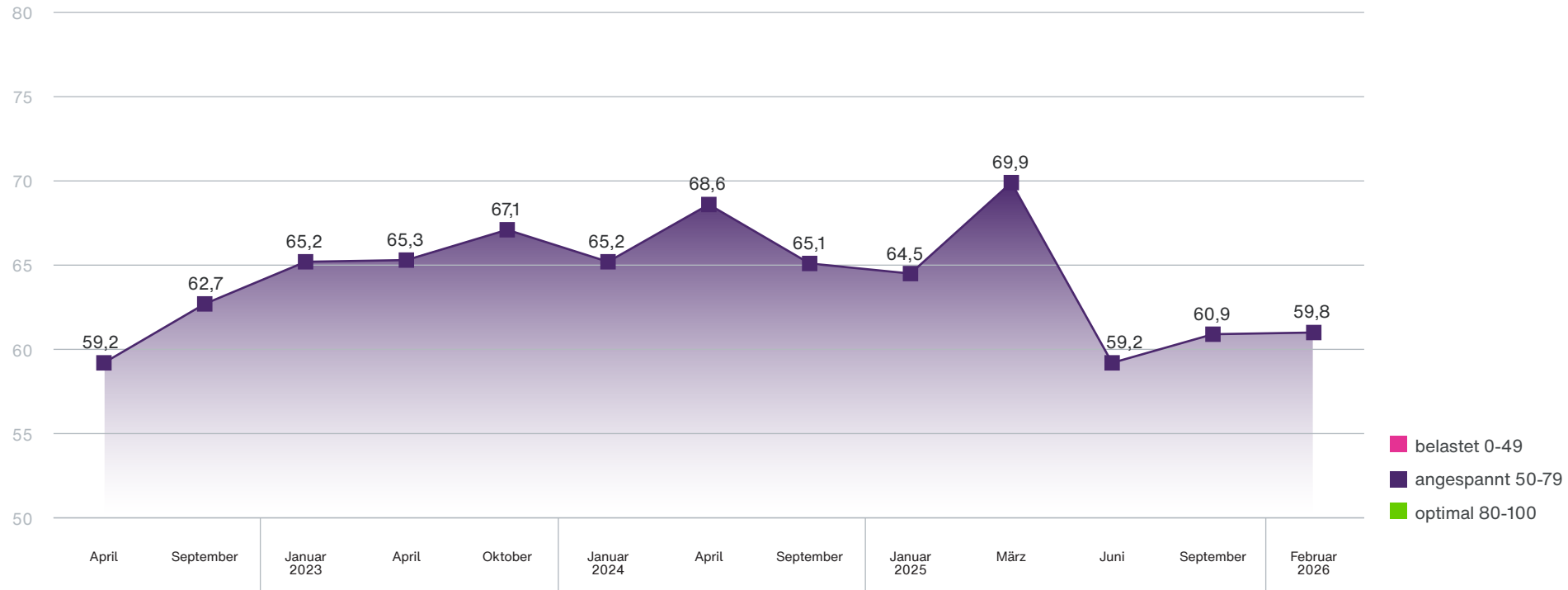


Finanzielles Risiko

40 % der Beschäftigten gaben im ersten Quartal 2026 an, keine Notfallrücklagen für grundlegende Bedürfnisse zu haben.

Der Teilwert „Finanzielles Risiko“ zeigte von der Einführung des MHI eine insgesamt positive Entwicklung bis März 2025, wo er seinen Höchststand erreichte. Im Juni 2025 fiel der Teilwert um mehr als 10 Punkte und kehrte auf das Ausgangsniveau von April 2022 zurück. Im September 2025 wurde eine Verbesserung beobachtet; jedoch fiel der Wert im Februar 2026 erneut ab und bleibt nahe dem niedrigsten gemessenen Niveau.

Teilwert
Februar 2026
59,8



Psychische Gesundheit nach Geschlecht und Alter.

- Seit der Einführung des MHI weisen Frauen deutlich niedrigere Mental Health Scores auf als Männer. Im Februar 2026 liegt der Wert von Frauen bei 59,8 gegenüber 64,6 für Männer
- Seit April 2022 verbessern sich die Mental Health Scores mit zunehmendem Alter
- Unterschiede für Mental Health Scores zwischen Mitarbeitenden mit und ohne minderjährige Kinder werden seit der Einführung des MHI im April 2022 berichtet. Fast vier Jahre später setzt sich dieses Muster fort: Beschäftigte mit mindestens einem Kind erreichen einen niedrigeren Wert (61,6) als Beschäftigte ohne Kinder (63,0)

Psychische Gesundheit nach Beschäftigungsstatus.

- Insgesamt sind 3 % der Befragten arbeitslos¹ und 7 % berichten von reduzierten Arbeitszeiten oder reduziertem Gehalt
- Beschäftigte, die über eine Gehaltskürzung im Vergleich zum Vormonat berichten, haben den niedrigsten Mental Health Score (49,5), gefolgt von Beschäftigten mit reduzierten Arbeitszeiten im letzten Monat (52,4), derzeit nicht erwerbstätigen Personen (61,4) und Beschäftigten ohne Veränderung bei Gehalt oder Arbeitszeiten (63,0)
- Führungskräfte haben einen höheren Mental Health Score (64,4) als Nicht-Führungskräfte (61,0)
- Arbeitskräfte in der Produktion haben einen niedrigeren Mental Health Score (60,0) als Beschäftigte im Dienstleistungssektor (61,4) und Büroangestellte (63,4)
- Beschäftigte in Unternehmen mit mehr als 10.000 Mitarbeitenden haben den höchsten Mental Health Score (64,3)
- Beschäftigte in Unternehmen mit 51–100 Mitarbeitenden haben den niedrigsten Mental Health Score (61,0)



Notfallrücklagen

- Beschäftigte ohne Notfallrücklagen weisen weiterhin einen niedrigeren Mental Health Score (52,2) auf als die Gesamtpopulation (62,2). Beschäftigte mit Notfallrücklagen haben einen Score von 68,8

¹ Antworten von MHI-Teilnehmenden, die in den vergangenen sechs Monaten beschäftigt waren, sind in dieser Erhebung enthalten.

Beschäftigungsstatus	Febr. 2026	Sept. 2025
Beschäftigt (keine Änderung bei Stunden/Gehalt)	63,0	62,5
Beschäftigt (weniger Stunden als im Vormonat)	52,4	52,6
Beschäftigt (reduziertes Gehalt im Vergleich zum Vormonat)	49,5	35,2
Derzeit nicht beschäftigt	61,4	60,9

Altersgruppe	Febr. 2026	Sept. 2025
20-29 Jahre	54,0	50,0
30-39 Jahre	57,7	58,2
40-49 Jahre	60,2	59,9
50-59 Jahre	65,0	66,0
60-69 Jahre	70,8	69,4

Anzahl der Kinder	Febr. 2026	Sept. 2025
Keine Kinder im Haushalt	63,0	62,8
1 Kind	61,6	59,9
2 Kinder	60,3	59,3
3 Kinder oder mehr	60,1	61,1

Geschlecht	Febr. 2026	Sept. 2025
Männer	64,6	64,7
Frauen	59,8	57,7

Einkommen	Febr. 2026	Sept. 2025
Weniger als 10.000 €	50,7	56,7
10.000 € bis weniger als 20.000 €	57,6	47,4
20.000 € bis weniger als 30.000 €	56,5	55,4
30.000 € bis weniger als 50.000 €	59,4	58,8
50.000 € bis weniger als 70.000 €	61,0	61,6
70.000 € bis weniger als 100.000 €	68,6	66,6
100.000 € und mehr	70,1	72,2

Unternehmensgröße	Febr. 2026	Sept. 2025
Selbstständig/Einzelunternehmer	61,3	68,5
2-50 Beschäftigte	61,9	62,4
51-100 Beschäftigte	61,0	60,6
101-500 Beschäftigte	63,2	60,4
501-1.000 Beschäftigte	62,7	61,9
1.001-5.000 Beschäftigte	61,3	61,1
5.001-10.000 Beschäftigte	62,2	60,0
Mehr als 10.000 Beschäftigte	64,3	63,5

Führungskräfte	Febr. 2026	Sept. 2025
Führungskraft	64,4	62,3
Nicht-Führungskraft	61,0	61,2

Arbeitsumfeld	Febr. 2026	Sept. 2025
Produktion/Handwerk	60,0	59,2
Büro/Schreibtisch	63,4	64,1
Dienstleistung	61,4	58,3

Die in **Pink** hervorgehobenen Zahlen sind die niedrigsten bzw. schlechtesten Werte in der Gruppe.

Die in **Grün** hervorgehobenen Zahlen sind die höchsten/besten Werte in der Gruppe.

Der Mental Health Index nach Branchen.

Beschäftigte, die in Privathaushalten angestellt sind, weisen den niedrigsten Mental Health Score auf (50,5), gefolgt von Beschäftigten in Medien und Telekommunikation (53,4) sowie Beschäftigten der Energie- und Versorgungswirtschaft (56,1).

Die höchsten Mental Health Scores im ersten Quartal 2026 zeigen Beschäftigte in der Informations- und Kulturwirtschaft (ohne Medien und Telekommunikation) (69,8), Beschäftigte in Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (66,4) und Beschäftigte in freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen (65,8).



Branchen	Februar 2026	September 2025	Veränderung
Information und Kulturwirtschaft (ohne Medien und Telekommunikation)	69,8	64,0	5,8
Groß- und Einzelhandel	64,4	59,6	4,8
Gesundheits- und Sozialwesen	59,9	55,4	4,5
Sonstige persönliche Dienstleistungen	61,8	58,8	3,0
Baugewerbe	65,8	63,6	2,2
Freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen	65,8	63,8	2,0
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	66,4	65,0	1,4
Transport und Logistik / Lagerei	61,7	60,8	0,9
Öffentliche Verwaltung und Verteidigung	65,4	65,4	0,0
Energie- und Versorgungswirtschaft (Strom, Gas, Dampf, Klimatisierung)	56,1	58,4	-2,3
Hotel- und Gastronomie	56,3	59,1	-2,8
Technologiebranche	64,0	67,0	-3,0
Produzierendes Gewerbe	62,0	65,5	-3,5
Administration und Support-Services	58,4	62,6	-4,2
Bildungswesen	60,4	65,2	-4,8
Immobilienwirtschaft	60,9	66,5	-5,6
Private Haushalte als Arbeitgeber	50,5	56,8	-6,3
Medien und Telekommunikation	53,4	64,9	-11,5
Kunst, Unterhaltung und Erholung	57,5	69,1	-11,6

Spotlight

Der Zusammenhang zwischen den MHI-Teilwerten und der gemessenen Arbeitsproduktivität.

Produktivitätsverluste werden durch die Wertung von vier wesentlichen Kennzahlen ermittelt:

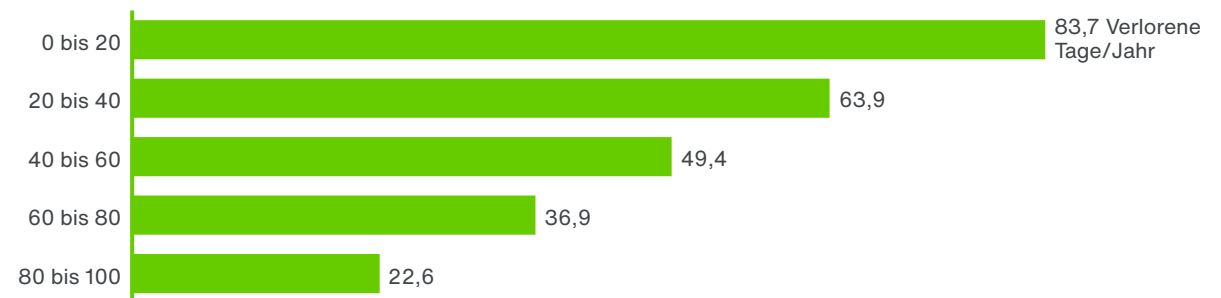
1. Arbeitsleistung ohne gesundheitliche Beeinträchtigungen
2. Fehlzeiten mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen
3. Arbeiten trotz gesundheitlicher Beeinträchtigungen (sog. „Präsentismus“)
4. Arbeitsleistung mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen

Der Produktivitätsverlust wird sowohl als Prozentsatz der verlorenen Arbeitszeit als auch als Anzahl der verlorenen Arbeitstage pro Jahr ausgewiesen – basierend auf einem Standardarbeitsjahr von 240 Tagen.

- Es besteht eine starke Korrelation zwischen Mental Health Scores und Produktivität: Beschäftigte mit niedrigeren Werten erleiden höhere Produktivitätsverluste, während Beschäftigte mit höheren Werten geringere Verluste aufweisen
- 30 % der Beschäftigten haben einen Mental Health Score von 50 oder niedriger. Diese Gruppe verzeichnet fast zweieinhalb Mal so viele verlorene Arbeitstage wie die 23 % der Beschäftigten mit einem Score von 80 oder höher



Durchschnittlicher Produktivitätsverlust in Bezug auf den MHI-Wert in Arbeitstagen

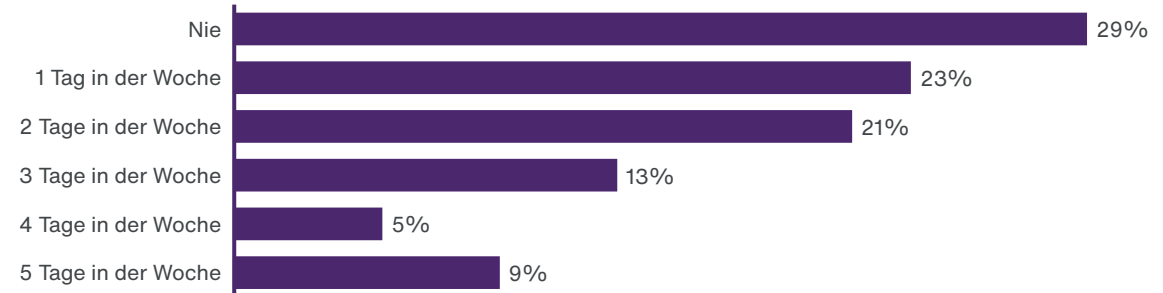


Präsentismus

Präsentismus bezeichnet Produktivitätsverluste, die entstehen, wenn Beschäftigte trotz gesundheitlicher Einschränkungen arbeiten. Mehr als sieben von zehn Beschäftigten geben an, mindestens einen Tag pro Woche arbeiten zu gehen, obwohl sie sich nicht gesund fühlen.

- 71 % der Beschäftigten berichten, dass sie mindestens einen Tag pro Woche arbeiten, während sie gesundheitliche Beeinträchtigungen haben; diese Gruppe hat deutlich niedrigere Mental Health Scores und erlebt größere Produktivitätsverluste im Vergleich zu Beschäftigten, die nie krank arbeiten
- Der höchste Mental Health Score (78,3) wird bei 29 % der Beschäftigten erreicht, die nie arbeiten, wenn sie gesundheitliche Beeinträchtigungen haben – 16 Punkte höher als der nationale Durchschnitt (62,2)
- Beschäftigte über 50 sind doppelt so häufig wie Beschäftigte unter 40 der Ansicht, dass sie nie arbeiten, wenn sie gesundheitliche Beeinträchtigungen haben
- Beschäftigte ohne Kinder sind 40 % häufiger als Eltern der Ansicht, dass sie nie arbeiten, wenn sie gesundheitliche Beeinträchtigungen haben

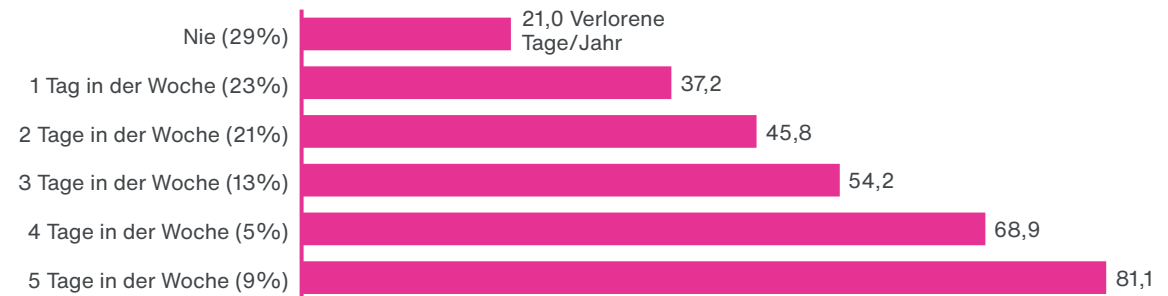
Wie oft arbeiten Sie in einer regulären Arbeitswoche, während Sie sich mental oder körperlich krank fühlen?



MHI-Wert zu “Wie oft arbeiten Sie in einer regulären Arbeitswoche, während Sie sich mental oder körperlich krank fühlen?”



Produktivitätsverlust zu “Wie oft arbeiten Sie in einer regulären Arbeitswoche, während Sie sich mental oder körperlich krank fühlen?”



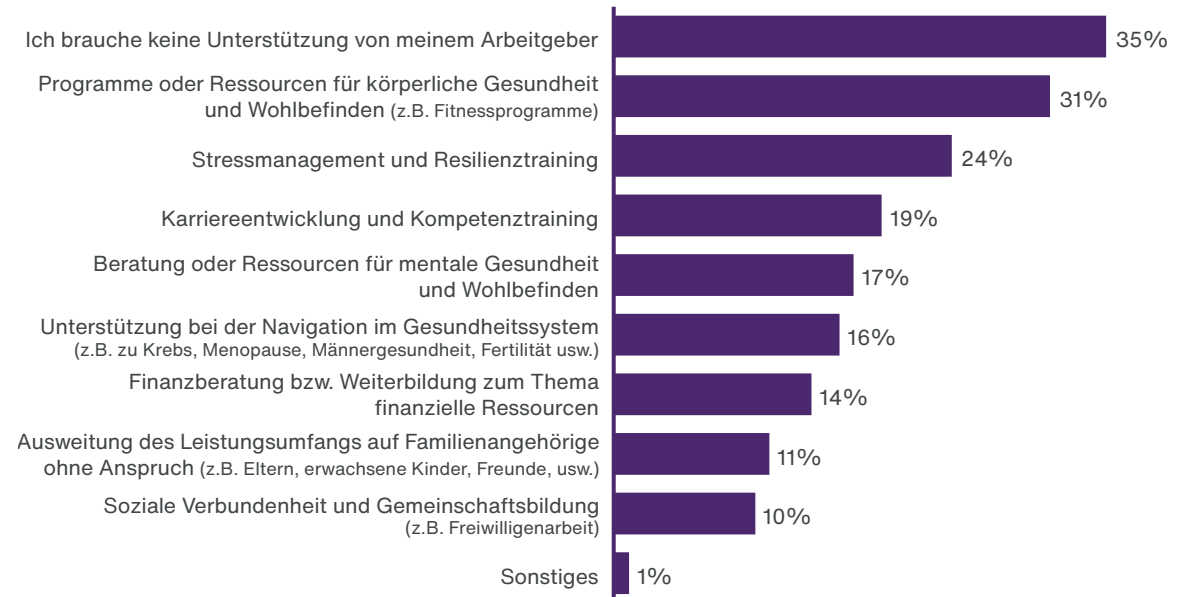
Unterstützung des Wohlbefindens durch den Arbeitgeber.

Beschäftigte wünschen sich mehr von ihren Arbeitgebern: bessere Unterstützung für ihre mentale und körperliche Gesundheit, Resilienztrainings, Karriereentwicklung und Unterstützung bei der Navigation durch Gesundheitsangebote.

- Knapp ein Drittel (31 %) der Beschäftigten sagt, dass ihr Arbeitgeber bessere Unterstützung für ihre körperliche Gesundheit bieten könnte; 24 % wünschen sich Trainings zu Stressmanagement und Resilienz, 19 % wünschen sich bessere Möglichkeiten zur Karriereentwicklung und Schulungen zur Stärkung von Kompetenzen, und 17 % wünschen sich bessere Unterstützung für ihre psychische Gesundheit
- Beschäftigte unter 40 Jahren sind mehr als doppelt so häufig wie Beschäftigte über 50 Jahren der Ansicht, dass sie bessere Unterstützung für ihre psychische Gesundheit benötigen
- Beschäftigte unter 40 Jahren sind 60 % häufiger als Beschäftigte über 50 Jahren der Ansicht, dass sie bessere Unterstützung für ihre körperliche Gesundheit benötigen

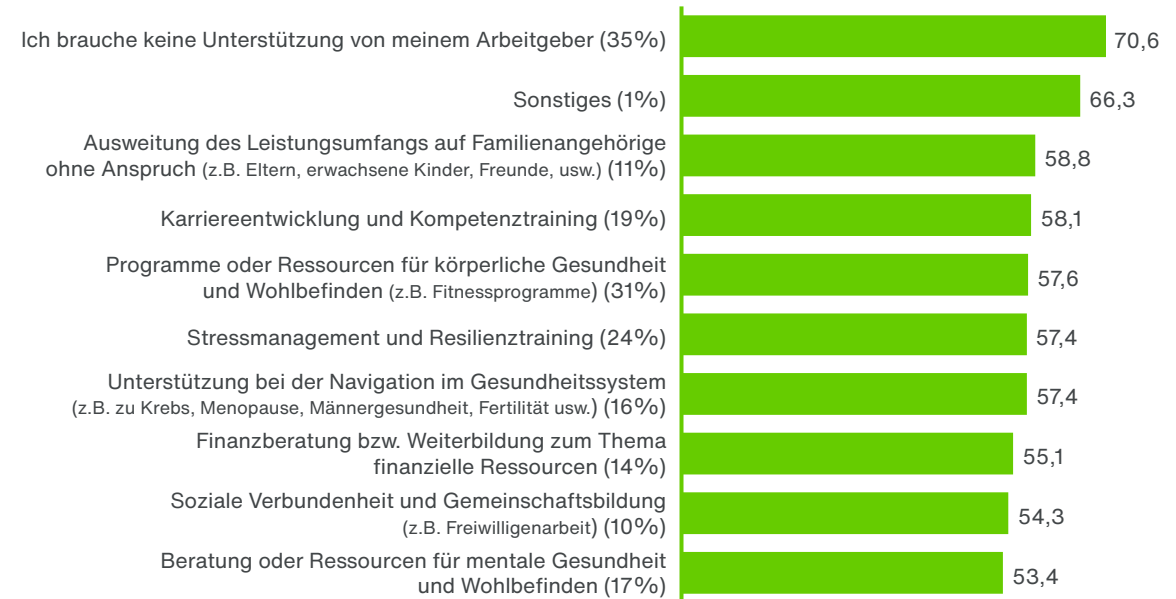


Gibt es Bereiche, in denen Ihr Arbeitgeber Ihrer Meinung nach besser unterstützen könnte?



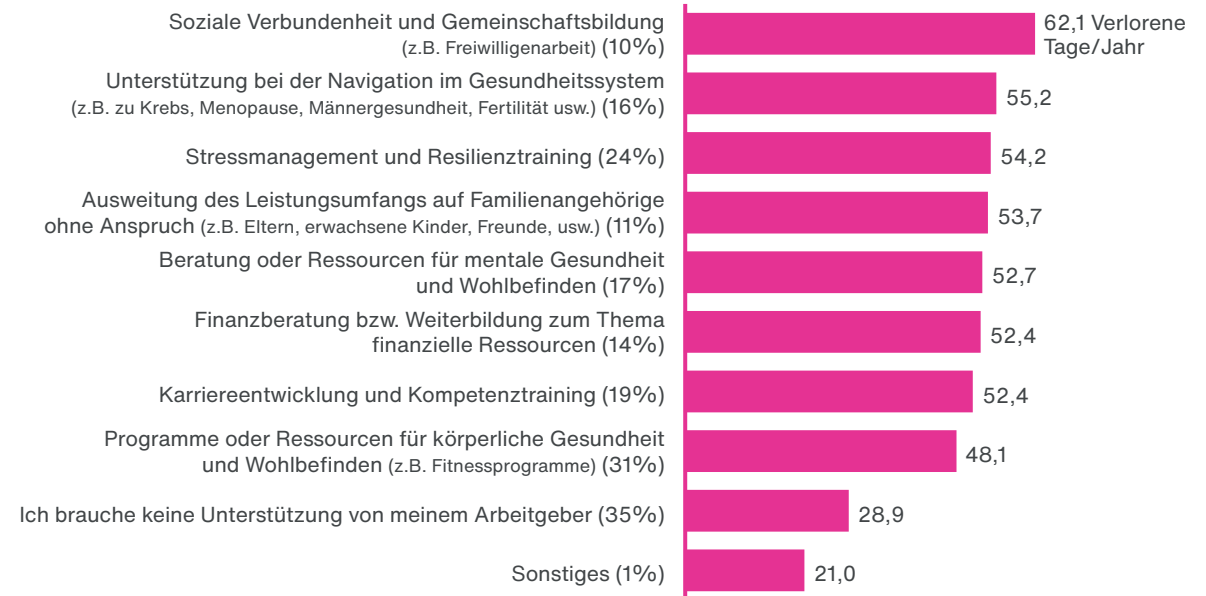
- Der niedrigste Mental Health Score (53,4) wird bei 17 % der Beschäftigten gemessen, die bessere Unterstützung für ihre psychische Gesundheit wünschen – 17 Punkte niedriger als bei Beschäftigten, die keine Unterstützung vom Arbeitgeber benötigen (70,6), und fast neun Punkte niedriger als der nationale Durchschnitt (62,2)
- Beschäftigte über 50 Jahren sind fast dreimal so häufig wie Beschäftigte unter 40 Jahren der Ansicht, dass sie keine Unterstützung vom Arbeitgeber benötigen
- Beschäftigte ohne Kinder sind fast doppelt so häufig wie Eltern der Ansicht, dass sie keine Unterstützung vom Arbeitgeber benötigen
- Nicht-Führungskräfte berichten mit einer um 75 % höheren Wahrscheinlichkeit als Führungskräfte, dass sie keine Unterstützung vom Arbeitgeber benötigen

MHI-Score zu „Gibt es Bereiche, in denen Ihr Arbeitgeber Ihrer Meinung nach besser unterstützen könnte?“





Produktivitätsverlust zu „Gibt es Bereiche, in denen Ihr Arbeitgeber Ihrer Meinung nach besser unterstützen könnte?“

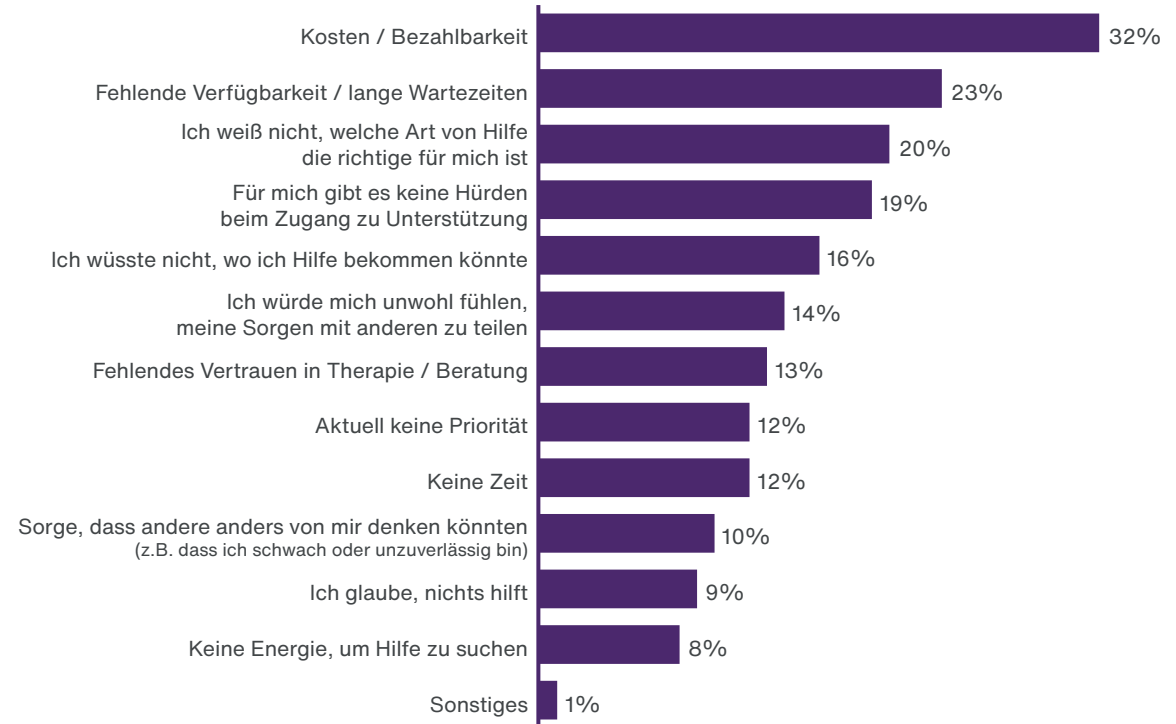


Hürden beim Zugang zu Unterstützung für die psychische Gesundheit.

Kosten sowie fehlende verfügbare Angebote bzw. lange Wartezeiten hindern Beschäftigte daran, Unterstützung für ihre psychische Gesundheit in Anspruch zu nehmen.

- 32 % der Beschäftigten geben an, dass Kosten sie daran hindern, psychologische Unterstützung zu erhalten. 23 % nennen fehlende verfügbare Angebote oder lange Wartezeiten, 20 % wissen nicht, welche Art der Versorgung am besten geeignet ist, und 16 % wissen nicht, wo sie Hilfe erhalten können
- Führungskräfte, Eltern und Beschäftigte unter 40 Jahren haben mindestens 50 % häufiger die Sorge, dass andere anders über sie denken könnten, wenn sie Hilfe in Anspruch nehmen
- Beschäftigte über 50 geben dreimal so häufig wie Beschäftigte unter 40 Jahren an, dass es keine Hürden beim Zugang zu Unterstützung gibt
- Beschäftigte ohne Kinder berichten fast doppelt so häufig wie Eltern, dass es keine Hürden beim Zugang zu Unterstützung gibt

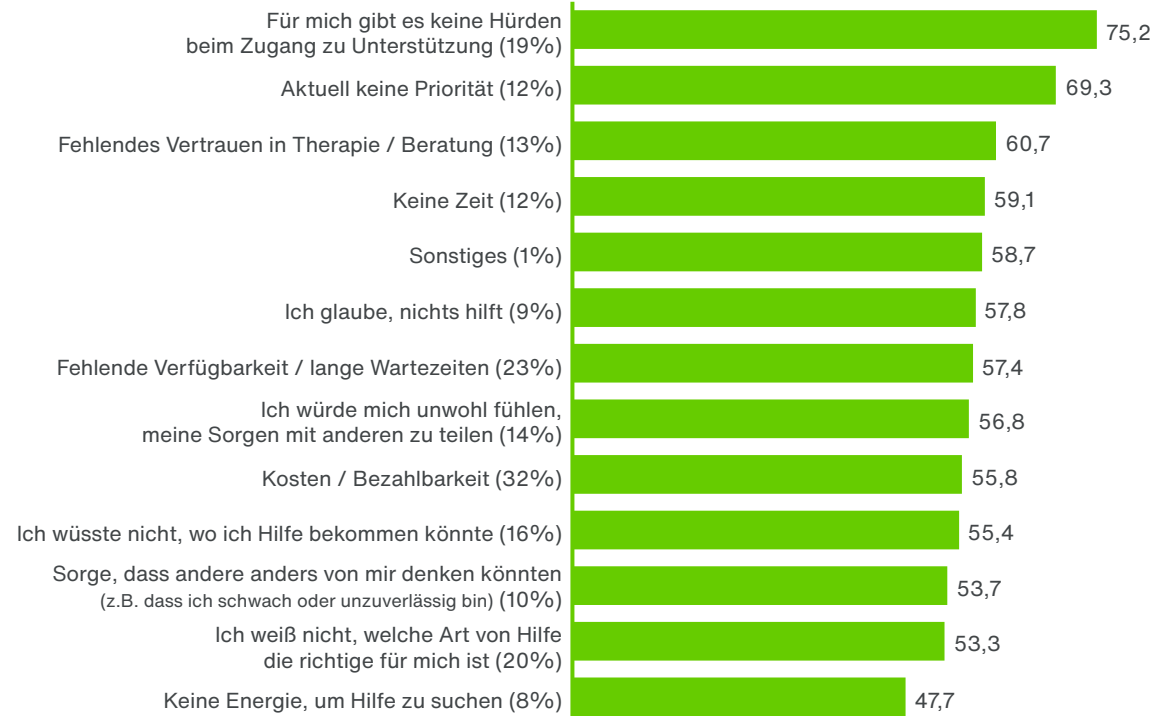
Was würde Sie davon abhalten, Unterstützung für Ihre psychische Gesundheit in Anspruch zu nehmen, wenn Sie diese bräuchten?



- Der niedrigste Mental Health Score (47,7) findet sich bei 8 % der Beschäftigten, die nicht die Energie haben, Unterstützung zu suchen – fast 28 Punkte niedriger als bei jenen ohne Hürden (75,2) und fast 15 Punkte niedriger als der nationale Durchschnitt (62,2)
- Der höchste Mental Health Score (75,2) findet sich bei 19 % der Beschäftigten, die angeben, keine Hürden beim Zugang zu psychologischer Unterstützung zu haben – 13 Punkte über dem nationalen Durchschnitt (62,2)



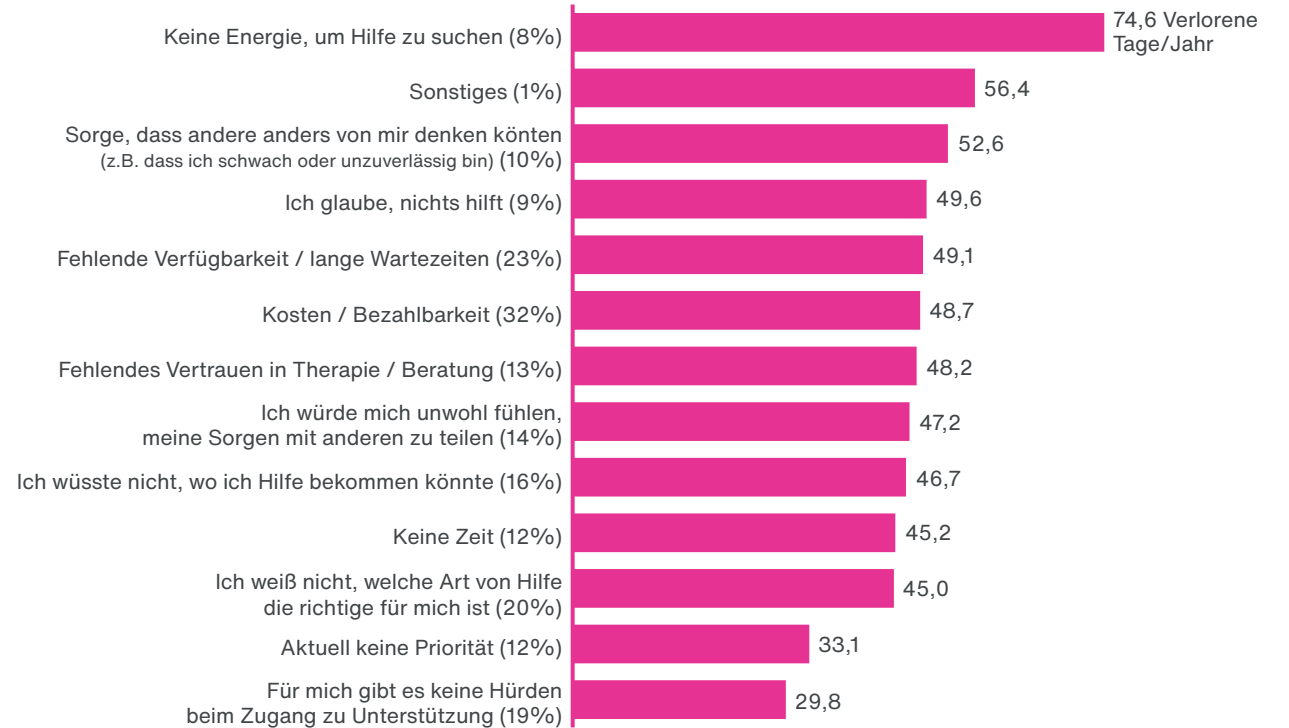
MHI-Score zu „Was würde Sie davon abhalten, Unterstützung für Ihre psychische Gesundheit in Anspruch zu nehmen, wenn Sie diese bräuchten?“



- Beschäftigte ohne Hürden verlieren jährlich 29,8 Produktivitätstage – fast 45 Tage weniger als jene, die nicht die Energie haben, Unterstützung zu suchen (74,6 Arbeitstage pro Jahr)



Produktivitätsverlust zu „Was würde Sie davon abhalten, Unterstützung für Ihre psychische Gesundheit in Anspruch zu nehmen, wenn Sie diese bräuchten?“

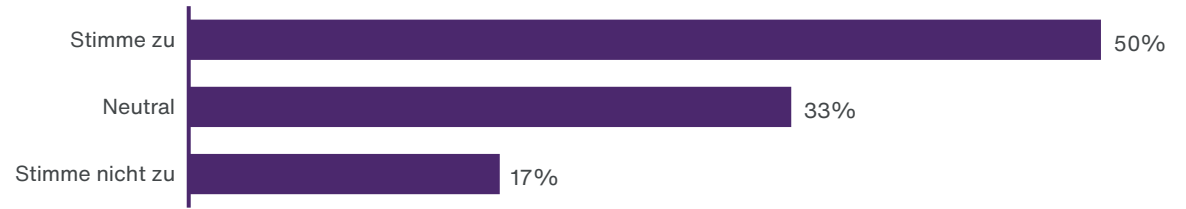


Unternehmenskultur

Nur die Hälfte der Beschäftigten denkt, dass die Kultur in ihrem Unternehmen ihr Wohlbefinden unterstützt.

- Die Hälfte (50 %) der Beschäftigten nimmt ihre Unternehmenskultur als unterstützend für ihr persönliches Wohlbefinden wahr; diese Gruppe hat den höchsten Mental Health Score (67,4), mehr als fünf Punkte über dem nationalen Durchschnitt (62,2)
- Jede:r Sechste (17 %) nimmt die Unternehmenskultur nicht als unterstützend wahr; diese Gruppe hat den niedrigsten Mental Health Score (51,7), fast 16 Punkte niedriger als jene, die ihre Unternehmenskultur als unterstützend wahrnehmen (67,4), und fast 11 Punkte niedriger als der nationale Durchschnitt (62,2)
- Beschäftigte, die ihre Unternehmenskultur als unterstützend wahrnehmen, haben einen jährlichen Produktivitätsverlust von 33,4 Tagen - 26 Tage weniger als jene, die ihre Kultur als nicht unterstützend empfinden (59,0 Arbeitstage pro Jahr)

Die Unternehmenskultur meiner Organisation unterstützt mein persönliches Wohlbefinden



MHI-Score zu „Die Unternehmenskultur meiner Organisation unterstützt mein persönliches Wohlbefinden“



Produktivitätsverlust zu „Die Unternehmenskultur meiner Organisation unterstützt mein persönliches Wohlbefinden“

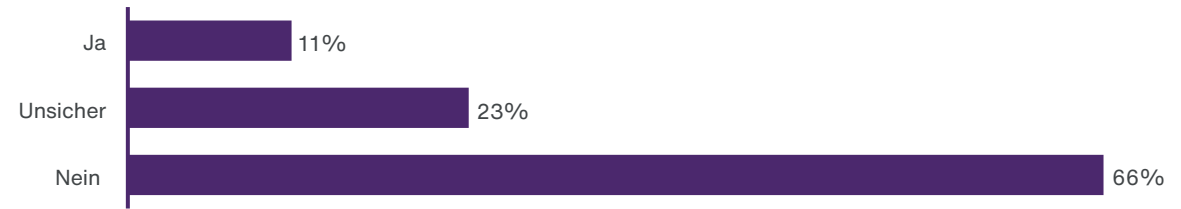


Fluktuation

Mehr als ein Drittel der Beschäftigten erwägt, den Job zu wechseln, oder ist unsicher, ob sie im aktuellen Job bleiben sollen.

- Zwei Drittel (66 %) denken nicht darüber nach, ihren Job zu verlassen; diese Gruppe hat den höchsten Mental Health Score (68,0) – fast sechs Punkte über dem nationalen Durchschnitt (62,2)
- Jede:r Neun (11 %) denkt darüber nach, den Job zu verlassen; diese Gruppe hat den niedrigsten Mental Health Score (46,6) – 21 Punkte niedriger als jene, die nicht über einen Wechsel nachdenken (68,0), und fast 16 Punkte niedriger als der nationale Durchschnitt (62,2)
- Beschäftigte, die nicht über einen Jobwechsel nachdenken, haben einen jährlichen Produktivitätsverlust von 34,2 Tagen – 24 Tage weniger als jene, die einen Wechsel erwägen (57,7 Arbeitstage pro Jahr)

Denken Sie über eine Kündigung nach?



MHI-Score zu „Denken Sie über eine Kündigung nach?“



Produktivitätsverlust zu „Denken Sie über eine Kündigung nach?“

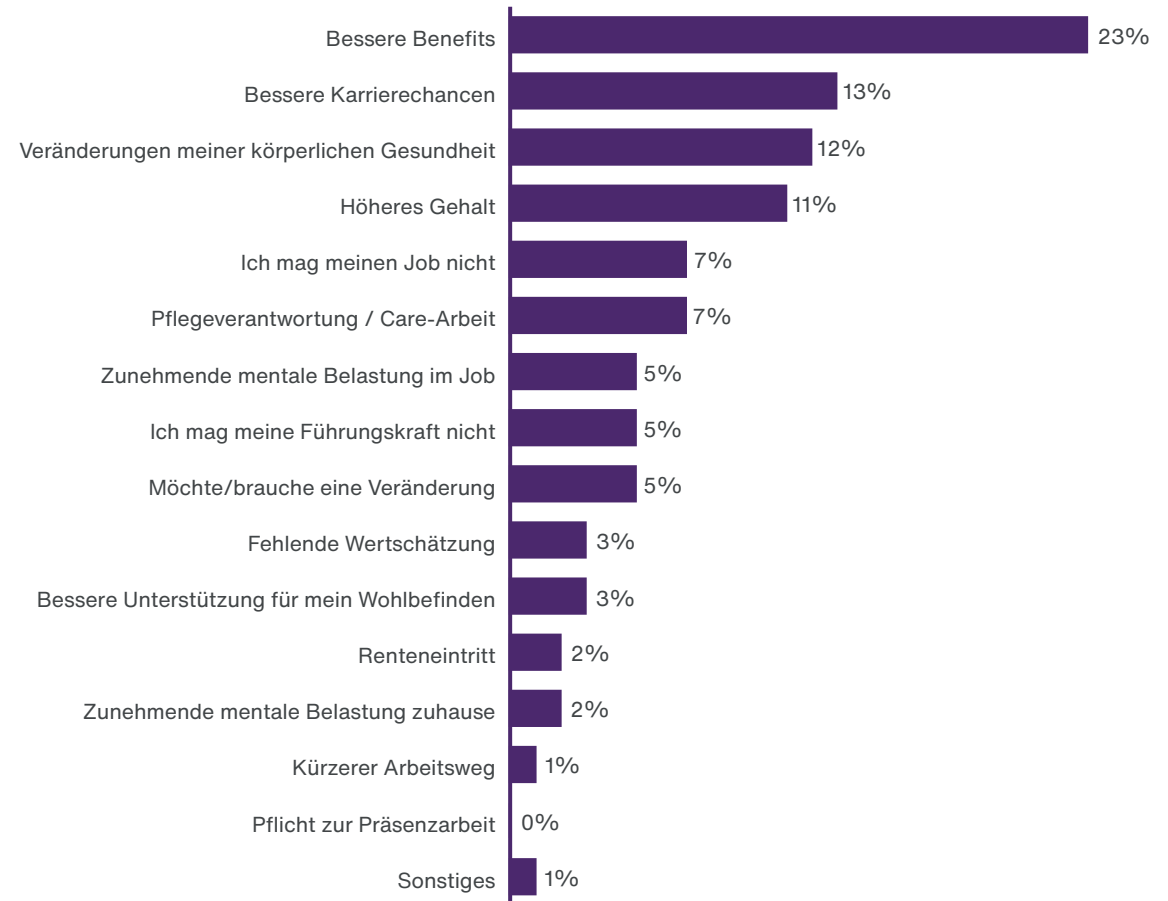


Bessere Benefits, Karrierechancen und Veränderungen der körperlichen Gesundheit sind die wichtigsten Treiber für Jobwechsel.

- 23 % der Beschäftigten, die über einen Wechsel nachdenken, nennen bessere Benefits als Hauptgrund, 13 % nennen bessere Karrierechancen, 12 % nennen Veränderungen ihrer körperlichen Gesundheit und 11 % nennen ein höheres Gehalt
- Beschäftigte unter 40 Jahren und Führungskräfte nennen bessere Karrierechancen und bessere Benefits häufiger als Gründe für einen möglichen Wechsel



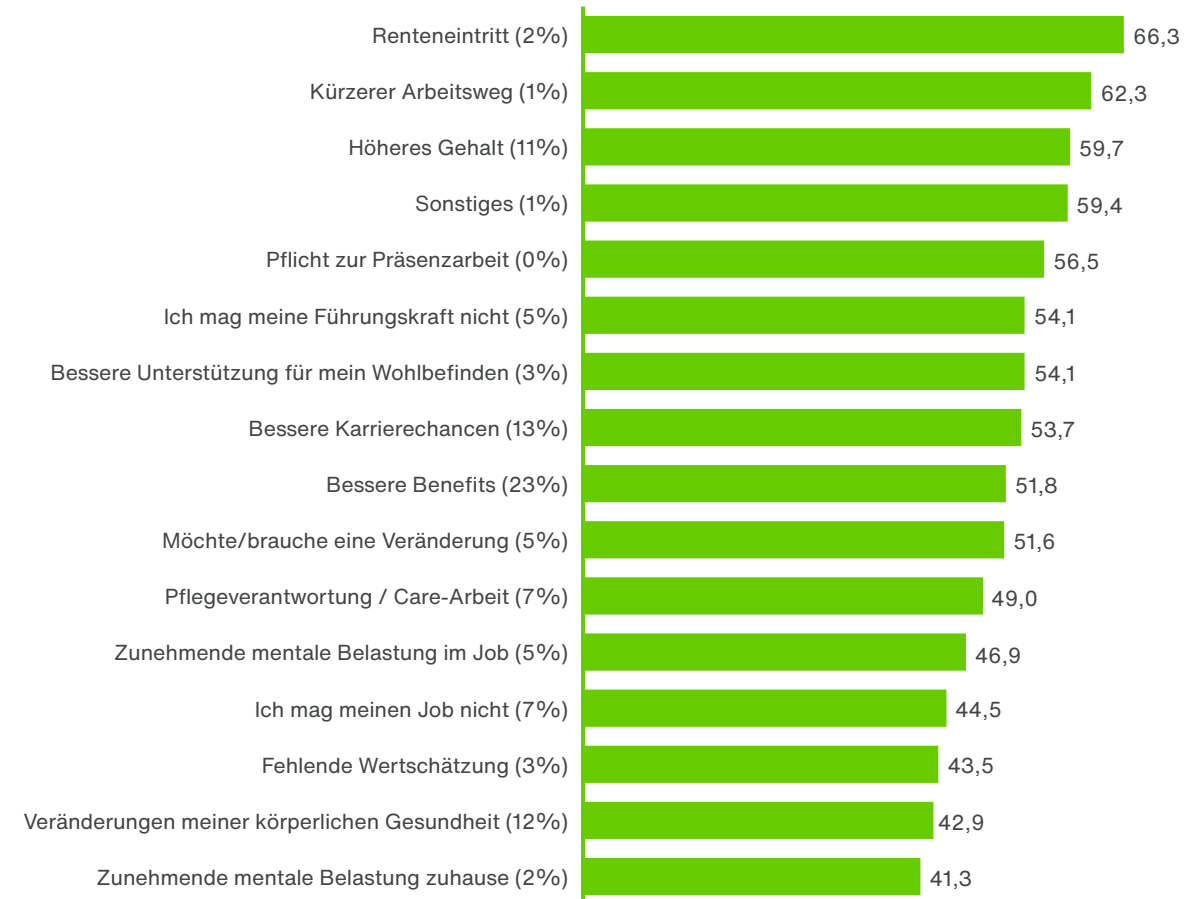
Was ist der Hauptgrund dafür, dass Sie darüber nachdenken, Ihren Job zu kündigen?



- Der Mental Health Score der 23 % der Beschäftigten, die wegen besserer Benefits über einen Wechsel nachdenken, liegt bei 51,8 –mehr als 10 Punkte unter dem nationalen Durchschnitt (62,2). Diese Gruppe hat zudem einen jährlichen Produktivitätsverlust von 42,2 Tagen



MHI-Score zu „Was ist der Hauptgrund dafür, dass Sie darüber nachdenken, Ihren Job zu kündigen?“



Produktivitätsverlust zu „Was ist der Hauptgrund dafür, dass Sie darüber nachdenken, Ihren Job zu kündigen?“



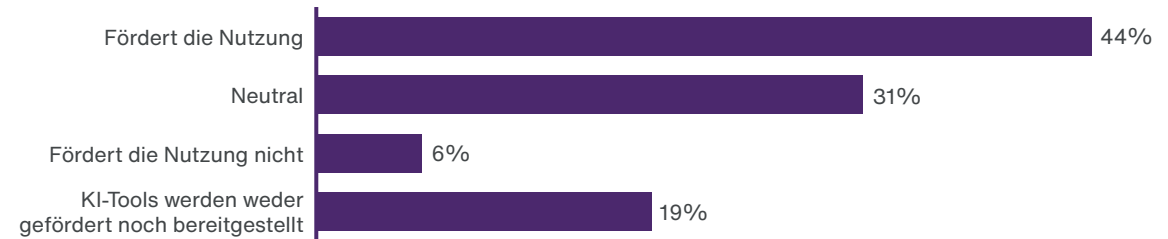
Einführung und Nutzung von KI am Arbeitsplatz.

Mehr als zwei von fünf Beschäftigten werden bestärkt, KI-Tools in ihrer Arbeit zu nutzen.

- 44 % der Beschäftigten berichten, dass ihr Arbeitgeber die Nutzung von KI unterstützt; der Mental Health Score dieser Gruppe liegt bei 63,2 – ein Punkt über dem nationalen Durchschnitt (62,2)
- Führungskräfte geben mit 30 % höherer Wahrscheinlichkeit im Vergleich zu Nicht-Führungskräften an, dass ihr Arbeitgeber die Nutzung von KI-Tools unterstützt oder fördert
- Der niedrigste Mental Health Score (57,4) findet sich bei 6 % der Beschäftigten, deren Arbeitgeber der Nutzung von KI-Tools aktiv entgegenwirkt – fast sechs Punkte niedriger als bei jenen, deren Arbeitgeber KI-Tools fördern (63,2), und fast fünf Punkte niedriger als der nationale Durchschnitt (62,2)



Inwieweit unterstützt oder fördert Ihr Arbeitgeber die Nutzung von KI-Tools bei Ihrer Arbeit?



MHI-Score zu „Inwieweit unterstützt oder fördert Ihr Arbeitgeber die Nutzung von KI-Tools bei Ihrer Arbeit?“

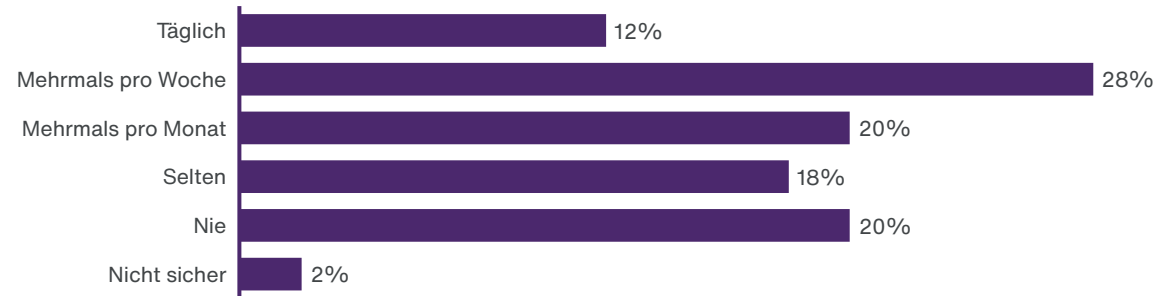


Unter den Beschäftigten, die KI-Tools oder -Technologien nutzen, berichten fast zwei Drittel von höherer Effizienz.

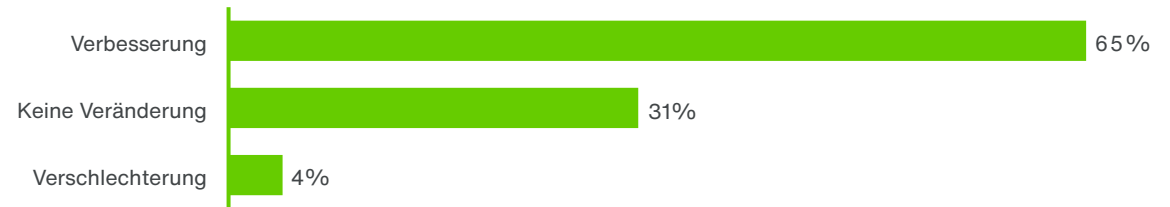
- 40 % der Beschäftigten nutzen KI mehrmals pro Woche in ihrer Arbeit; weitere 20 % nutzen KI mehrmals pro Monat
- 65 % der KI-Nutzenden berichten von verbesserter Effizienz
- Führungskräfte geben mit einer 25 % höheren Wahrscheinlichkeit als Nicht-Führungskräfte an, dass KI-Tools bzw. -Technologien ihre Effizienz verbessert haben



Wie oft nutzen Sie KI-Tools oder -Technologien in Ihrer derzeitigen Arbeit?



Wie würden Sie die Wirkung von KI-Tools / Technologien auf Ihre Arbeitsproduktivität beschreiben?



MHI-Score zu „Wie würden Sie die Wirkung von KI-Tools / Technologien auf Ihre Arbeitsproduktivität beschreiben?“



Überblick über den TELUS Mental Health Index.

Die mentale Gesundheit und das Wohlbefinden einer Bevölkerung sind entscheidend für die allgemeine Gesundheit und die Arbeitsproduktivität. Der Mental Health Index (MHI) misst den aktuellen mentalen Gesundheitsstatus von erwerbstätigen Erwachsenen. Schwankungen im MHI sollen dabei helfen, Kosten- und Produktivitätsrisiken vorherzusagen und den Bedarf an Investitionen in mentale Gesundheitsunterstützung durch Unternehmen und Regierungen zu identifizieren.

Der Bericht zum Mental Health Index besteht aus zwei Teilen:

1. Der Gesamt-Mental Health Index (MHI).
2. Ein Spotlight-Abschnitt, der die spezifischen Auswirkungen aktueller gesellschaftlicher Themen beleuchtet.

Methodik

Die Daten für diesen Bericht werden über eine Online Befragung von 1,000 Personen erhoben, die in Deutschland leben und derzeit beschäftigt sind oder innerhalb der letzten sechs Monate beschäftigt waren. Die Teilnehmenden werden so ausgewählt, dass sie die Alters, Geschlechts, Branchen und geografische Verteilung in Deutschland repräsentieren. Sie werden gebeten, bei der Beantwortung der Fragen die vergangenen zwei Wochen zu berücksichtigen. Die Daten für den aktuellen Bericht wurden zwischen dem 25. Februar und dem 9. März 2026 erhoben.

Berechnungen

Zur Erstellung des Mental Health Index wird ein Antwort Scoringssystem verwendet, das individuelle Antworten in Punktwerte umwandelt. Höhere Punktwerte stehen für bessere mentale Gesundheit und geringeres Risiko. Die Summe der Punkte wird durch die maximal möglichen Punkte geteilt, um einen Score von 0 bis 100 zu erzeugen. Der Rohwert ist der mathematische Mittelwert der individuellen Punktwerte. Die Verteilung der Scores wird anhand einer definierten Skala eingeordnet.

Belastet 0 - 49 Angespannt 50-79 Optimal 80 - 100

Zusätzliche Daten und Analysen

Demografische Aufschlüsselungen der Sub Scores sowie spezifische Kreuzkorrelationen und maßgeschneiderte Analysen sind auf Anfrage verfügbar. Auch Benchmarking gegenüber den nationalen Ergebnissen oder beliebigen Untergruppen ist möglich.

Kontakt: MHI@telushealth.com





www.telushealth.com

