
Engagement Index
Deutschland 2023
Pressemitteilung

– Sperrfrist: Donnerstag, 14. März 2024, 5.00 Uhr –

Gallup Engagement Index Deutschland 2023

Negativer Trend setzt sich fort: über 7,3 Millionen Beschäftigte in Deutschland haben innerlich gekündigt

- Nur 14 Prozent der Arbeitnehmenden emotional hoch gebunden
- Mehr Beschäftigte denn je (45 %) aktiv auf Jobsuche oder offen für Neues
- Vier von zehn Befragten mit weniger als zwölf Monaten Unternehmenszugehörigkeit schauen sich bereits wieder um
- Nur 40 Prozent haben uneingeschränkt Vertrauen in die finanzielle Zukunft ihres Arbeitgebers
- Studienleiter Marco Nink: „Schlechte Führung wird zum Risikofaktor für den Unternehmenserfolg“

Berlin, 14. März 2024. Der jahrelange Krisenmodus, der Arbeits- und Fachkräftemangel sowie der demografische Wandel haben weiterhin massiven Einfluss auf den Arbeitsmarkt in Deutschland. Die Zahl derjenigen, die emotional nicht an ihren Arbeitgeber gebunden sind, ist weiter gestiegen und erreicht mit 19 Prozent den höchsten Stand seit 2012 (2022: 18 %). **Gleichzeitig wächst auch die Gruppe der wechselbereiten Beschäftigten: Mit 45 Prozent (2022: 42 %) sind mehr Arbeitnehmende denn je aktiv auf Jobsuche oder schauen sich um.** Diese Erkenntnisse gehen aus dem Gallup Engagement Index Deutschland 2023 hervor, der seit 2001 jährlich erhoben wird. Die Langzeitstudie misst unter anderem die emotionale Bindung von Beschäftigten an ihren Arbeitgeber und gehört zu den wichtigsten Indikatoren für die Führungskultur und das Arbeitsumfeld in Deutschland.

Auf dem deutschen Arbeitsmarkt herrscht zunehmende Dynamik. Während sich wie schon im Vorjahr die emotionale Bindung an den Arbeitgeber nach einem „Pandemie-Hoch“ auf einem sehr niedrigen Niveau einpendelt, erreicht die Wechselbereitschaft einen Rekordstand.

Nur 14 Prozent der Befragten (2022: 13 %) erleben ein durch gute Führung geprägtes Arbeitsumfeld, das in einer hohen emotionalen Bindung resultiert. Der diesjährige Wert liegt zwar leicht über dem des Vorjahres, ist aber im Zeitverlauf der zweitniedrigste seit 2011. Der überwiegende Teil der Arbeitnehmenden (67 %, 2022: 69 %) ist nur gering gebunden und macht Dienst nach Vorschrift. Die Zahl der Arbeitnehmenden, die bereits innerlich gekündigt haben, nimmt weiter zu und liegt mit 19 Prozent so hoch wie seit 2012 nicht mehr (2021: 14 %, 2022: 18 %). Innere Kündigung ist aber nicht nur ein Problem für Unternehmen, deren Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit darunter leidet, sondern auch ein volkswirtschaftliches:

Denn die dadurch entstehenden Kosten aufgrund von Produktivitätseinbußen belaufen sich für 2023 auf eine Summe zwischen 132,6 und 167,2 Milliarden Euro.*

Mut zum Risiko: Fast die Hälfte will innerhalb eines Jahres den Arbeitgeber wechseln

Die Folge: Nur noch etwas mehr als die Hälfte (53 %, 2022: 55 %) der Beschäftigten will in einem Jahr mit Sicherheit noch bei ihrem jetzigen Arbeitgeber sein. Damit setzt sich der konsequente Abwärtstrend der letzten fünf Jahre weiter fort: 2018 hatten noch 78 Prozent diese Aussage ohne Einschränkung bejaht. Bei der mittelfristigen Wechselbereitschaft hat sich die Tendenz ähnlich besorgniserregend entwickelt. Der Anteil derjenigen, die fest davon überzeugt sind, in drei Jahren noch in ihrem Unternehmen sein zu wollen, ist im Laufe der Jahre auf jetzt 40 Prozent (2022: 39 %) kontinuierlich geschrumpft. 2018 lag der Wert noch bei 65 Prozent.

Dabei scheinen sich die Wechselwilligen mehr am Arbeitsmarkt zu orientieren als an der angespannten wirtschaftlichen Lage. Denn sieben von zehn Befragten (71 %) schätzen den Arbeitsmarkt positiv ein, auch wenn die Wahrnehmung nach dem Rekordhoch 2022 (81 %) etwas abgekühlt ist. Ablesen lässt sich das auch daran, dass etwas weniger nach Arbeitskräften „gejagt“ wird. Ein Viertel der Befragten (25 %) gab an, dass sie in den zurückliegenden zwölf Monaten von einem Headhunter oder einer Headhunterin eine Stelle angeboten bekommen haben (2021: 31 %, 2022: 27 %).

„Schlechte Führung wird zum Risikofaktor für den Unternehmenserfolg. Trotz Dauerkrisenmodus sehen Deutschlands Beschäftigte für sich persönlich gute Chancen in einer für sie weiterhin vorteilhaften Lage. Auch wenn der zurzeit stattfindende wirtschafts- und transformationsbedingte Stellenabbau einiger Unternehmen zunehmend Schlagzeilen macht, ändert das grundsätzlich nichts daran, dass es schon jetzt zu wenig Arbeitskräfte gibt und sie durch den Eintritt der Babyboomer ins Rentenalter von Tag zu Tag weniger werden“, sagt Marco Nink, Director of Research & Analytics von Gallup EMEA. „Bei Unternehmen allerdings drückt die wirtschaftliche Entwicklung auf Geschäftsergebnisse und Stimmung. Über dem Kosten- und Krisenmanagement vergessen Führungskräfte oft das People Management. Dabei kann das eine nicht ohne das andere funktionieren.“

Denn hohe emotionale Bindung macht sich bezahlt: Von den hoch Gebundenen wollen 79 Prozent in einem Jahr noch bei ihrer derzeitigen Firma sein (ohne Bindung: 31 %), und lediglich fünf Prozent von ihnen sind derzeit aktiv auf Jobsuche (ohne Bindung: 24 %). 63 Prozent würden ihren Arbeitgeber Freunden oder Familienangehörigen uneingeschränkt empfehlen (ohne Bindung: 4 %). Das ist vor allem für das Recruiting von Bedeutung.

Unternehmensführungen verbreiten wenig Zuversicht

Neben der Bindung sinkt auch das Vertrauen der Beschäftigten in die Perspektiven ihres Unternehmens. Nur 40 Prozent (2022: 41 %) haben uneingeschränktes Vertrauen in dessen finanzielle Zukunft. Im Corona-Jahr 2020 erreichte die Zustimmung den höchsten jemals gemessenen Wert von 55 Prozent, ist aber seitdem erst rapide und dann konstant unter das Vor-Corona-Niveau gesunken (2019: 48 %, 2018: 46 %). Analog zum Vertrauen in die Perspektiven bröckelt auch die Zuversicht in die Krisenfestigkeit der Geschäftsleitung: Nur noch ein Viertel (25 %) ist ohne Einschränkungen davon überzeugt, dass sie das Zeug dazu hat, zukünftige Herausforderungen erfolgreich zu meistern. Seit 2019 hat die Zuversicht der Arbeitnehmenden in ihre Unternehmensführung damit um 16 Prozentpunkte abgenommen – und liegt jetzt unter dem Wert vor der Pandemie.

„Das Management muss hier eine klare Richtung vorgeben, Aufbruchstimmung vermitteln und in Möglichkeiten statt im Krisenmodus denken, um so die Zuversicht zu stärken und Beschäftigte für den Kurs des Unternehmens zu begeistern. Denn schwierige Zeiten kann man nur erfolgreich überstehen, wenn man alle mitnimmt und für eventuell notwendige Veränderungen Rückendeckung hat“, so Pa Sinyan, Managing Partner von Gallup EMEA.

Recruiting wird zunehmend zur Herausforderung

In Zeiten des Arbeitskräftemangels wird auch Recruiting immer aufwändiger und teurer. Vier von zehn Beschäftigten (38 %) stimmen uneingeschränkt der Aussage „Mein Unternehmen hat große Schwierigkeiten, den Bedarf an geeigneten Fachkräften zu decken“ zu – zehn Jahre zuvor waren es noch zwei von zehn Befragten. Und nur 16 Prozent der Beschäftigten sind davon überzeugt, dass ihr Unternehmen in der Lage ist, die besten Talente anzuziehen.

Es scheint Unternehmen auch nur bedingt zu gelingen, die so mühsam gewonnenen neuen Mitarbeitenden an sich zu binden. Denn die Ergebnisse zeigen, dass 40 Prozent der Befragten mit weniger als zwölf Monaten Betriebszugehörigkeit schon wieder offen für Neues sind: 15 Prozent sind aktiv auf der Suche nach einem neuen Job, weitere 25 Prozent schauen sich um. Von den Neuen beabsichtigt auch weniger als die Hälfte (48 %) uneingeschränkt, in einem Jahr noch bei ihrem aktuellen Arbeitgeber zu sein, und nur 29 Prozent würden ihn Freunden oder Familienmitgliedern ohne Wenn und Aber empfehlen. Zu diesem ernüchternden Ergebnis kann auch ein unzureichendes Onboarding beitragen: Nur 22 Prozent geben an, dass der Einarbeitungsprozess in ihrem Unternehmen ausgezeichnet war.

„Ein gutes Onboarding sorgt dafür, dass neue Mitarbeitende nicht nur möglichst schnell produktiv sind, sondern auch von Anfang an emotionale Bindung aufgebaut wird. Als Folge davon bleiben sie länger und empfehlen das Unternehmen als Arbeitgeber weiter. Leider bringen sich viele Führungskräfte in diesen wichtigen Prozess nicht genug ein“, sagt Nink.

Gute Führung als Motivationsturbo im Arbeitsalltag

Der entscheidende Faktor für Wechselwilligkeit ist die erlebte Führung. Nur 22 Prozent sind uneingeschränkt mit ihrem oder ihrer direkten Vorgesetzten zufrieden (2022: 25 %). Darüber hinaus haben Beschäftigte nicht das Gefühl, dass ihre Führungskräfte ihre Stärken wahrnehmen und wertschätzen. Nur 27 Prozent geben an, dass diese in ihrem Arbeitsalltag im Mittelpunkt stehen. Von denjenigen Befragten, die von einer klaren Stärkenorientierung berichten, sind 29 Prozent emotional hoch gebunden (5 % keine emotionale Bindung). Im Gegensatz dazu haben nur drei Prozent derjenigen, deren Stärken nicht im Mittelpunkt stehen, eine hohe Bindung (40 % keine emotionale Bindung).

Eine weitere spürbare Folge geringer bzw. fehlender emotionaler Mitarbeiterbindung sind Fehlzeiten. Waren Beschäftigte, die sich emotional bereits von ihrem Arbeitgeber verabschiedet haben, 2023 im Schnitt 9,1 Tage krank, reduzierte sich die Fehlzeit bei hoch gebundenen Mitarbeitenden mit 4,8 Tagen auf fast die Hälfte.

Auch bei den im Moment in vielen Unternehmen stattfindenden Umbruchprozessen ist hohe Bindung einer der Bausteine für Erfolg. So stimmen 68 Prozent der emotional hoch gebundenen Mitarbeitenden – aber nur 20 Prozent derjenigen ohne emotionale Bindung – der Aussage „Grundsätzlich unterstütze ich anstehende Veränderungen in meinem Unternehmen“ uneingeschränkt zu.

„Nie ist gute Führung so wichtig wie in schwierigen Zeiten“, betont Marco Nink. „Vorgesetzte dürfen sich hier nicht wegducken, sondern müssen Führung ganz oben auf die Prioritätenliste setzen. Emotionale Mitarbeiterbindung ist das Ergebnis guter Führung. Damit verbunden sind Themen wie Produktivität, Kundenorientierung und Treue. Kein Unternehmen kann es sich leisten, gute Arbeitskräfte durch schlechte Führung zu verlieren.“

Ergänzende wichtige Kennzahlen

Auswirkungen von emotionaler Bindung auf die Unternehmensleistung:

- 18 % bis 43 % geringere Fluktuation (43 % bei Unternehmen mit einer niedrigen Fluktuation, 18 % bei Unternehmen mit einer hohen Fluktuation)
- 81 % weniger Fehlzeiten
- 64 % weniger Arbeitsunfälle
- 41 % weniger Qualitätsmängel
- 10 % bessere Kundenbewertungen
- 14 % höhere Produktivität

Quelle: Gallup Meta-Analyse von 276 Unternehmen, Stand: Oktober 2020

Sieben von zehn Befragten (71%) schätzen den Arbeitsmarkt positiv ein. 2022 erreichte der Wert – nach einer Delle im Corona Jahr 2020 – ein historisches Hoch, seitdem die Kennzahl im Jahr 2010 erstmals erhoben wurde (2022: 81 %; 2021: 53 %; 2020: 37 %). Das aktuelle Urteil zum Arbeitsmarkt liegt auf dem Schnitt der Vor-Corona-Jahre (2019: 73 %; 2018: 72 %).

(Quelle: Gallup World Poll Deutschland 2023)

Die Entlohnung für die geleistete Arbeit wird von der Mehrheit der Beschäftigten in Deutschland als fair und angemessen betrachtet. Der Aussage „Von meinem Standpunkt aus gesehen werde ich für die Arbeit, die ich leiste, angemessen bezahlt“ stimmen sechs von zehn Befragten zu (59 %; 2022: 58 %; Schnitt 2013–2019: 58 %).

(Quelle: Engagement Index Deutschland 2023)

* Berechnung auf Basis von Zahlen des Statistischen Bundesamtes aus dem Jahr 2023

Ausführliche Informationen und zahlreiche weitere Datenpunkte finden Sie im Report zum Gallup Engagement Index 2023: www.gallup.com/de/gallup-deutschland.aspx

Über den Engagement Index Deutschland:

Seit dem Jahr 2001 erstellt Gallup jährlich, anhand von zwölf Fragen zum Arbeitsplatz und -umfeld, den sogenannten Q¹², den Engagement Index für Deutschland. Die Studie gibt Auskunft darüber, wie hoch der Grad der emotionalen Bindung von Mitarbeitenden und damit das Engagement und die Motivation bei der Arbeit ist. Für die jüngste Untersuchung wurden zwischen dem 20. November und 22. Dezember 2023 insgesamt 1.500 zufällig ausgewählte Arbeitnehmende ab 18 Jahren telefonisch interviewt (Dual Frame: Festnetz- und Mobilfunkstichprobe; zufällige Auswahl von Telefonnummern, zufällige Auswahl der Zielperson im Haushalt mittels Geburtstagsverfahren bei mehr als einer relevanten Zielperson pro Haushalt). Die Ergebnisse sind repräsentativ für die Arbeitnehmerschaft in Deutschland ab 18 Jahren.

Über das Beratungsunternehmen Gallup

Gallup ist ein forschungsbasiertes Beratungsunternehmen an der Schnittstelle zwischen Ökonomie und Psychologie. Durch kontinuierliche Forschung in über 150 Ländern und mehr als 85 Jahren Erfahrung in der Verhaltensökonomie verfügt Gallup über ein umfassendes Wissen zu den Einstellungen und Verhaltensweisen von Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen, Kunden/Kundinnen und Lieferanten/Lieferantinnen.

Für Rückfragen, Interviewwünsche und weitere Informationen:

Benjamin Quiram

Klubfaktor Agentur für Kommunikation

Telefon: +49 40 70 56 83

Mobil: +49 172 70 74 241

gallup@klubfaktor.de