

ENGAGEMENT INDEX DEUTSCHLAND

2023

Kernpunkte der Analyse:

Dauerkrisenmodus belastet Wirtschaft und Arbeitsmarkt

- Seit vier Jahren prägen Krisen (COVID-19, Ukraine-Krieg, Inflation, Rezession) Wirtschaft und Gesellschaft.
- Deutsche Wirtschaft stagnierte 2023, BIP sank im vierten Quartal.
- Hohe Inflation, gestiegene Zinsen und Energiekosten belasten Konsum und Außenhandel.
- Krankenstand auf Rekordniveau – trägt zur Rezession bei (0,5 % Wachstumseinbuße).

Hohe Wechselbereitschaft und sinkende Mitarbeiterbindung

- 45 % der Beschäftigten sind aktiv auf Jobsuche oder offen für einen Wechsel (Rekordhoch).
- Innere Kündigung steigt auf 19 % (höchster Wert seit 2012).
- Nur 14 % erleben eine gute Führung und fühlen sich emotional an ihren Arbeitgeber gebunden.
- Besonders neue Mitarbeitende (unter 12 Monate im Unternehmen) sind wechselbereit:
 - 15 % suchen aktiv einen neuen Job, 25 % sind offen für Angebote.
 - Nur 48 % sehen sich in einem Jahr noch beim aktuellen Arbeitgeber.
 - Nur 29 % würden ihren Arbeitgeber uneingeschränkt weiterempfehlen.

Hohe Fluktuation belastet Unternehmen wirtschaftlich

- Fluktuation führt zu Verlust von Erfahrung, Fachwissen und wichtigen Kontakten.
- Schlechtes Betriebsklima durch Mehrarbeit für verbleibende Mitarbeitende.
- Kundenbeziehungen leiden durch häufige Personalwechsel.
- Fluktuationskosten betragen pro Mitarbeitendem das Doppelte des Jahresgehalts.
- Produktivitätseinbußen durch innere Kündigung verursachen 132,6–167,2 Mrd. Euro jährliche Kosten.

Lange Vakanzzeiten und schwierige Mitarbeitergewinnung

- Sinkende Zahl offener Stellen (2022: 845.000 → 2023: 761.000), aber längere Besetzungsdauer.
- Vakanzzeit liegt 2023 bei 160 Tagen (2013: 77 Tage, 2022: 145 Tage) – zeigt Fachkräftemangel.
- Unternehmen gelingt es kaum, neue Mitarbeitende emotional zu binden.

Gute Führung als entscheidender Erfolgsfaktor

- Direkte Vorgesetzte spielen eine zentrale Rolle bei der emotionalen Bindung.
- Merkmale guter Führung:
 - Klare Erwartungen und Prioritäten setzen.
 - Mitarbeitende individuell wahrnehmen und gezielt fördern.
 - Offenen Dialog pflegen und Vertrauen aufbauen.
- Führung prägt die Wahrnehmung des Unternehmens – schlechte Führung führt zu Misstrauen.
- Mangelnde Führungsqualitäten weit verbreitet – Fachkompetenz ≠ Führungsqualität.
- Positive Erkenntnis: Gute Führung kann erlernt werden.

Schlussfolgerung:

- Unternehmen müssen stärker in Mitarbeiterbindung investieren, um hohe Fluktuationskosten zu vermeiden.
- Gute Führung ist der Schlüssel zur emotionalen Bindung, Reduzierung von innerer Kündigung und Stärkung des Unternehmens.
- Onboarding und Führungskultur verbessern: Ein schlechter Start ins Unternehmen erhöht die Wechselbereitschaft.
- Fluktuation gefährdet langfristig die Wettbewerbsfähigkeit, da Wissen und Erfahrung verloren gehen.
- Trotz wirtschaftlicher Unsicherheiten bleibt der Arbeitsmarkt attraktiv – Arbeitnehmende haben weiterhin gute Chancen und handeln selbstbewusst.

Fazit:

Unternehmen, die ihre Führungskultur verbessern und Mitarbeitende emotional binden, haben langfristig die besseren Chancen im Wettbewerb um Talente.