



GALLUP®

Engagement Index 2021

Deutschland

5. April 2022

Engagement Index Deutschland

- Befragung von **Arbeitnehmer/innen** in Deutschland, die zum Zeitpunkt der Befragung **mindestens 18 Jahre** alt waren.
- Die Auswahl der Befragten erfolgte nach einem mehrstufigen **Zufallsprinzip** (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 Befragung erfolgte mittels computergestützter **Telefoninterviews** (CATI).
- Die Feldzeit der Studie lag zwischen dem **15. November** und **21. Dezember 2021**.
- Insgesamt wurden **1.500 Arbeitnehmer/innen** befragt.
- Geringe Abweichungen der Soll-Struktur wurden durch **Gewichtung** ausgeglichen (Basis: Statistisches Bundesamt).
- Die vorliegenden **Ergebnisse sind repräsentativ für die Arbeitnehmerschaft** in Deutschland ab 18 Jahre.

Emotionale Bindung gering

Von je **100** Beschäftigten in einem durchschnittlichen Unternehmen haben ...



Eine hohe emotionale Bindung



Eine geringe emotionale Bindung



Keine emotionale Bindung



Hochgerechnet auf die erwerbstätige Bevölkerung:

6.381.970 Personen

25.903.290 Personen

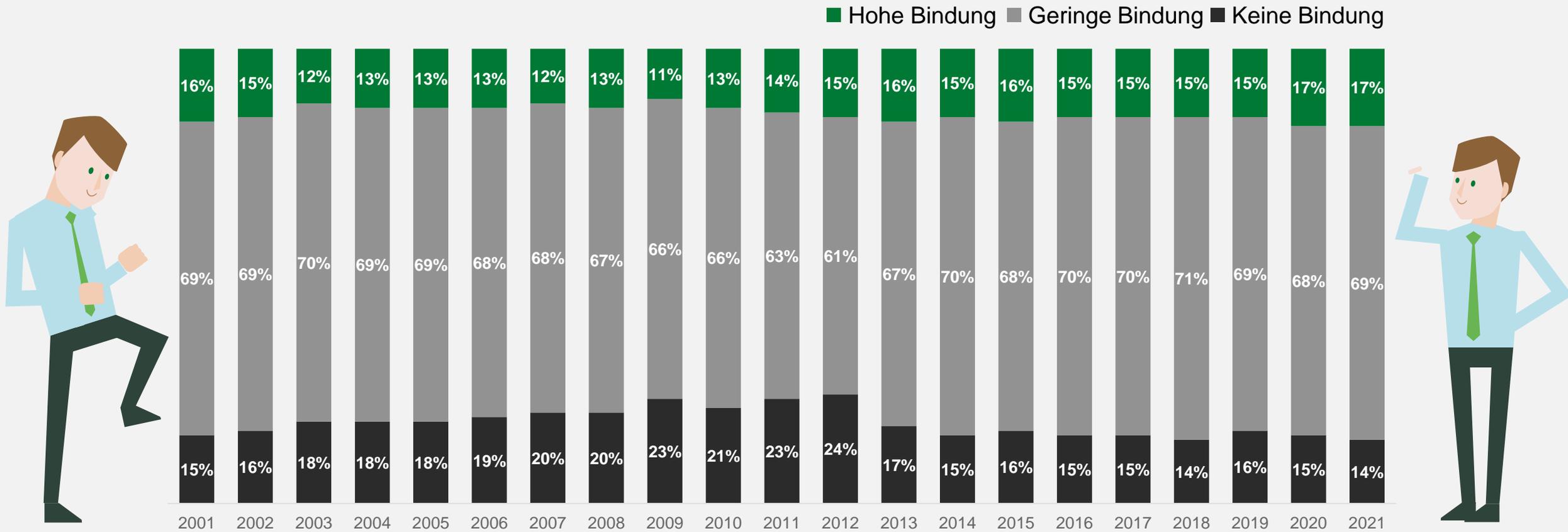
5.255.740 Personen

Grundlage: Arbeitnehmer/innen ab 18 Jahren in der Bundesrepublik Deutschland (37.541.000 = 100%).

Quelle: Statistisches Bundesamt, Arbeitsmarkt, Mikrozensus 2020).

Aufgrund von Rundungen summieren sich die Prozentwerte möglicherweise zu 100% ±1%.

Aber: Die Corona-Pandemie erhöht die emotionale Bindung (2001-2021)



Anmerkung: Aufgrund von Rundungen summieren sich die Prozentwerte möglicherweise zu 100% +/- 1%.

Innere Kündigung kostet Milliarden



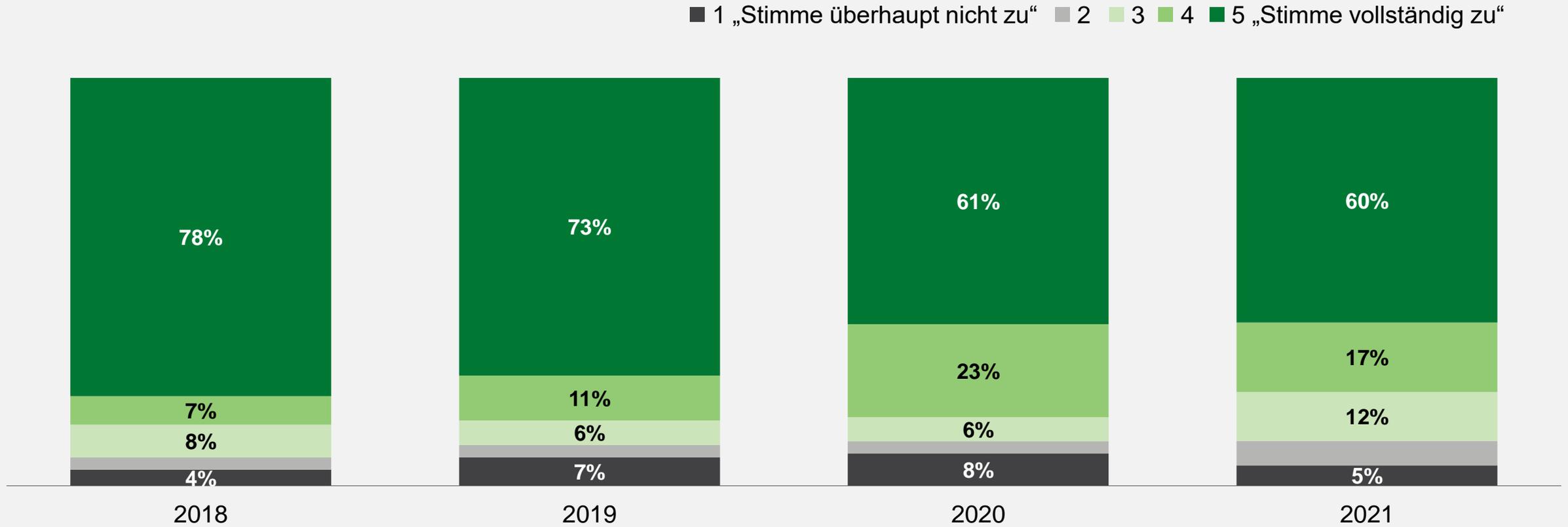
Die volkswirtschaftlichen Kosten aufgrund von innerer Kündigung beliefen sich im Jahr 2021 auf eine Summe zwischen

92,9 und **115,1**
Milliarden Euro.

A group of five business professionals (three men and two women) are gathered around a table in a meeting room. They are looking at laptops and talking. The image has a green overlay. The text 'Wechselbereitschaft: Beschäftigte sind auf dem Sprung' is written in white over the image.

Wechselbereitschaft: Beschäftigte sind auf dem Sprung

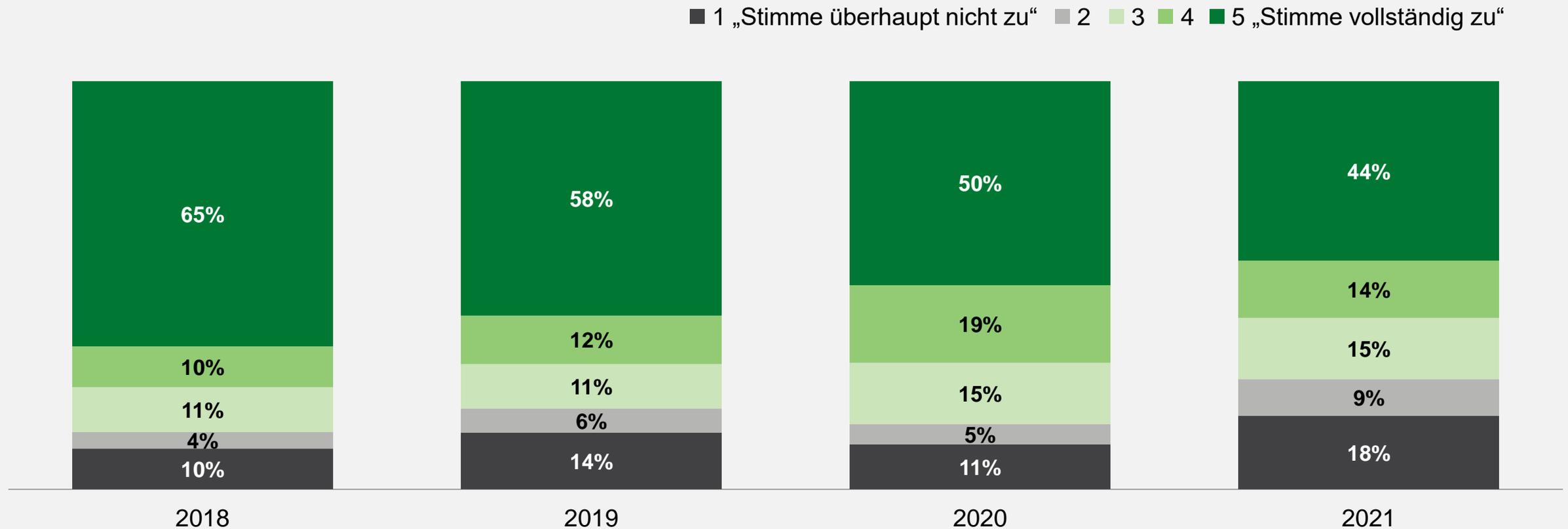
Die kurzfristige Wechselbereitschaft der Arbeitnehmer/innen nimmt zu



Aussage: „Ich beabsichtige, heute in einem Jahr noch bei meiner derzeitigen Firma zu sein.“

Anmerkung: Prozentwerte werden ausgewiesen, wenn $\geq 4\%$.
Aufgrund von Rundungen summieren sich die Prozentwerte möglicherweise zu $100\% \pm 1\%$.

Die mittelfristige Wechselbereitschaft nimmt eklatant zu

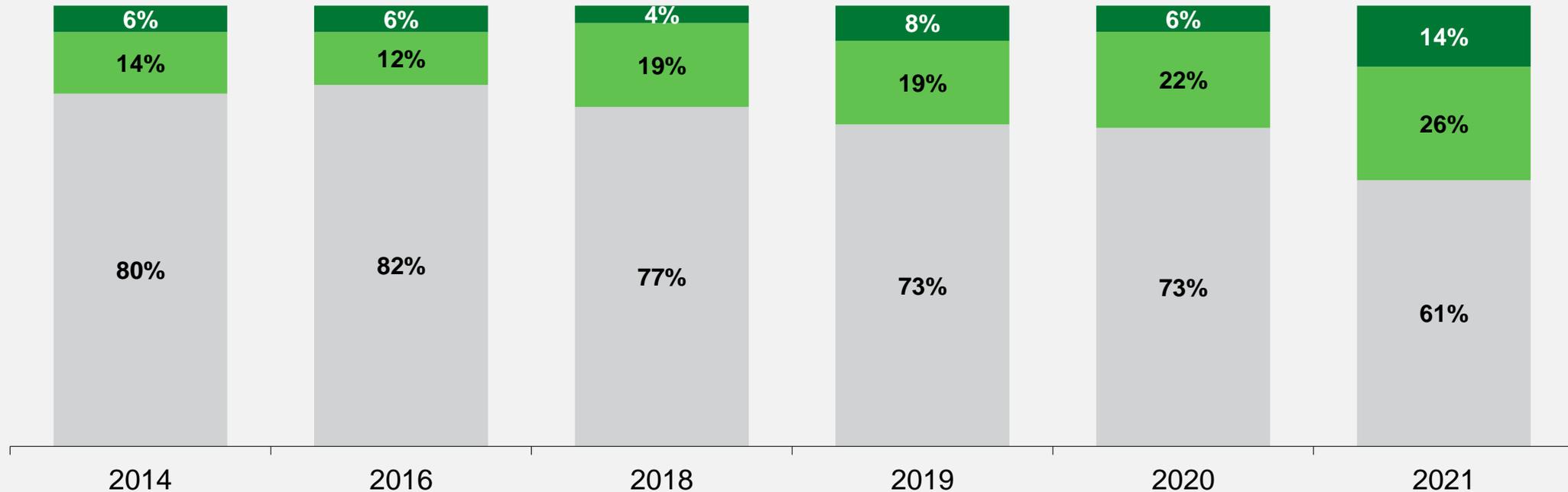


Aussage: „Ich beabsichtige, heute in drei Jahren noch bei meiner derzeitigen Firma zu sein.“

Anmerkung: Prozentwerte werden ausgewiesen, wenn $\geq 4\%$.
Aufgrund von Rundungen summieren sich die Prozentwerte möglicherweise zu $100\% \pm 1\%$.

Aktiv auf Jobsuche: noch nie so viele

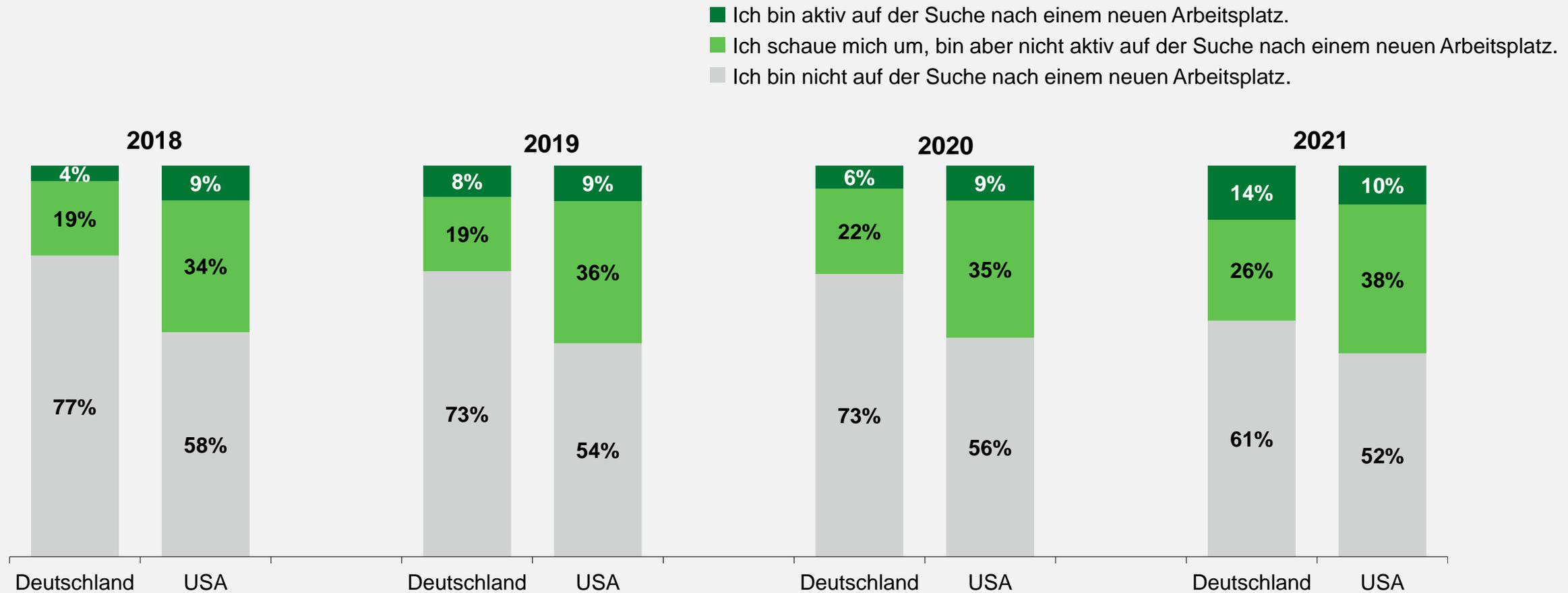
- Ich bin aktiv auf der Suche nach einem neuen Arbeitsplatz.
- Ich schaue mich um, bin aber nicht aktiv auf der Suche nach einem neuen Arbeitsplatz.
- Ich bin nicht auf der Suche nach einem neuen Arbeitsplatz.



Fragestellung: „Inwieweit sind Sie derzeit auf der Suche nach einem neuen Arbeitsplatz?“

Anmerkung: Prozentwerte werden ausgewiesen, wenn $\geq 4\%$.
Aufgrund von Rundungen summieren sich die Prozentwerte möglicherweise zu $100\% \pm 1\%$.

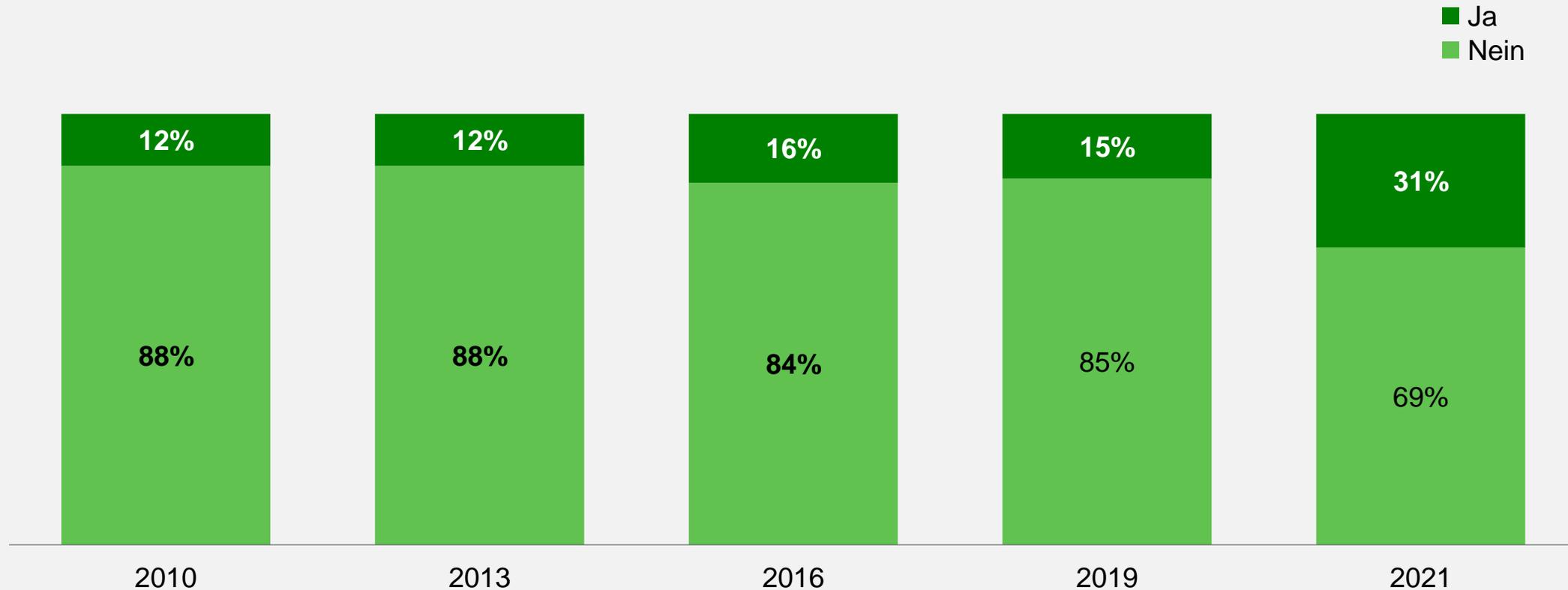
Zahl der Beschäftigten auf Jobsuche erreicht Spitzenwert – Kündigungswelle bald auch in Deutschland?



Fragestellung: „Inwieweit sind Sie derzeit auf der Suche nach einem neuen Arbeitsplatz?“

Anmerkung: Prozentwerte werden ausgewiesen, wenn $\geq 4\%$.
Aufgrund von Rundungen summieren sich die Prozentwerte möglicherweise zu $100\% \pm 1\%$.

Headhunter/innen auf der Jagd



Fragestellung: „Hat Ihnen innerhalb der letzten 12 Monate ein Headhunter oder Personalberater eine neue Arbeitsstelle angeboten?“

Anmerkung: Aufgrund von Rundungen summieren sich die Prozentwerte möglicherweise zu 100% ±1%.



Emotionale Bindung sorgt für positive Effekte

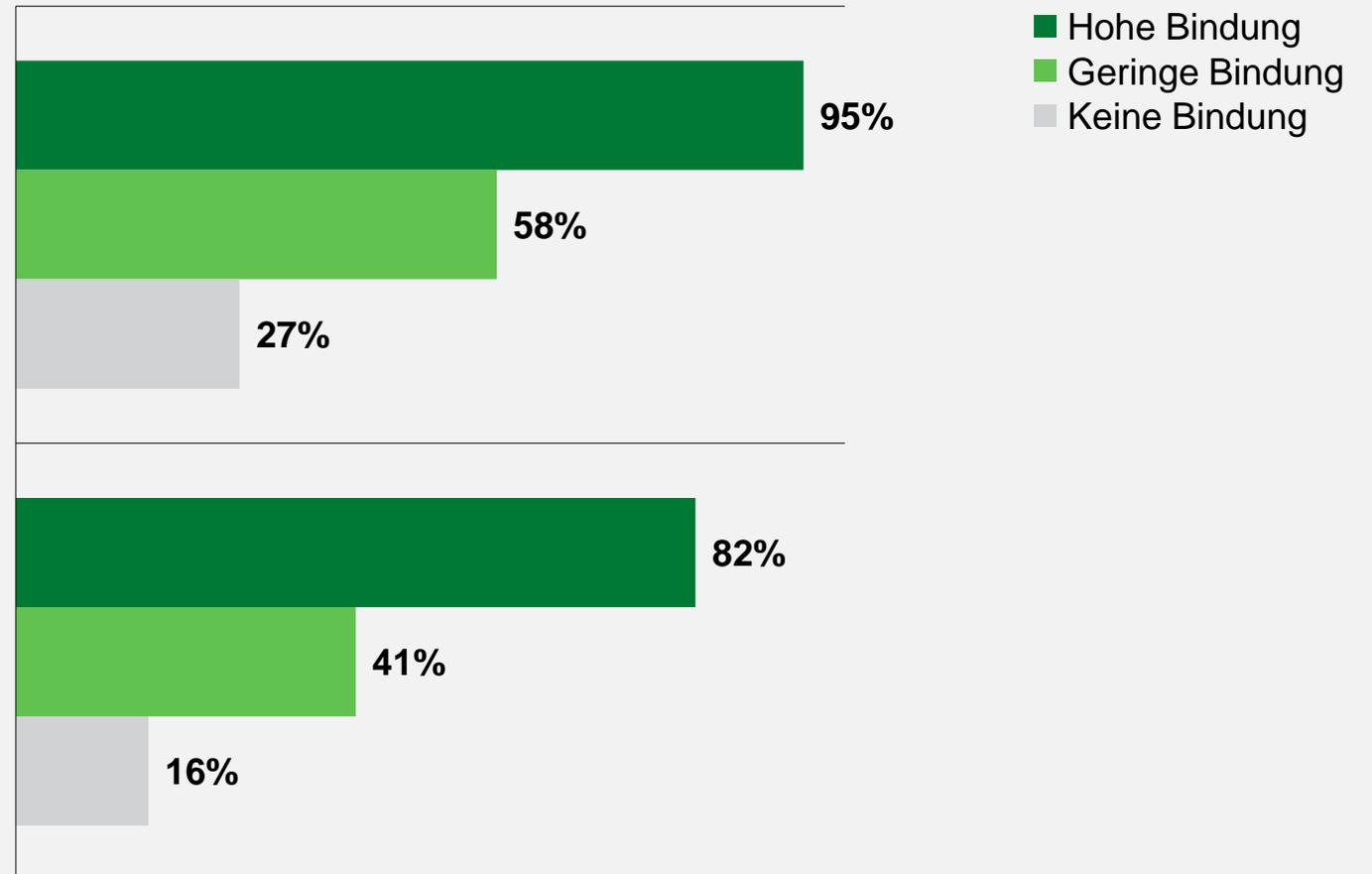
Mitarbeiterbindung beugt Fluktuation vor

Aussagen:

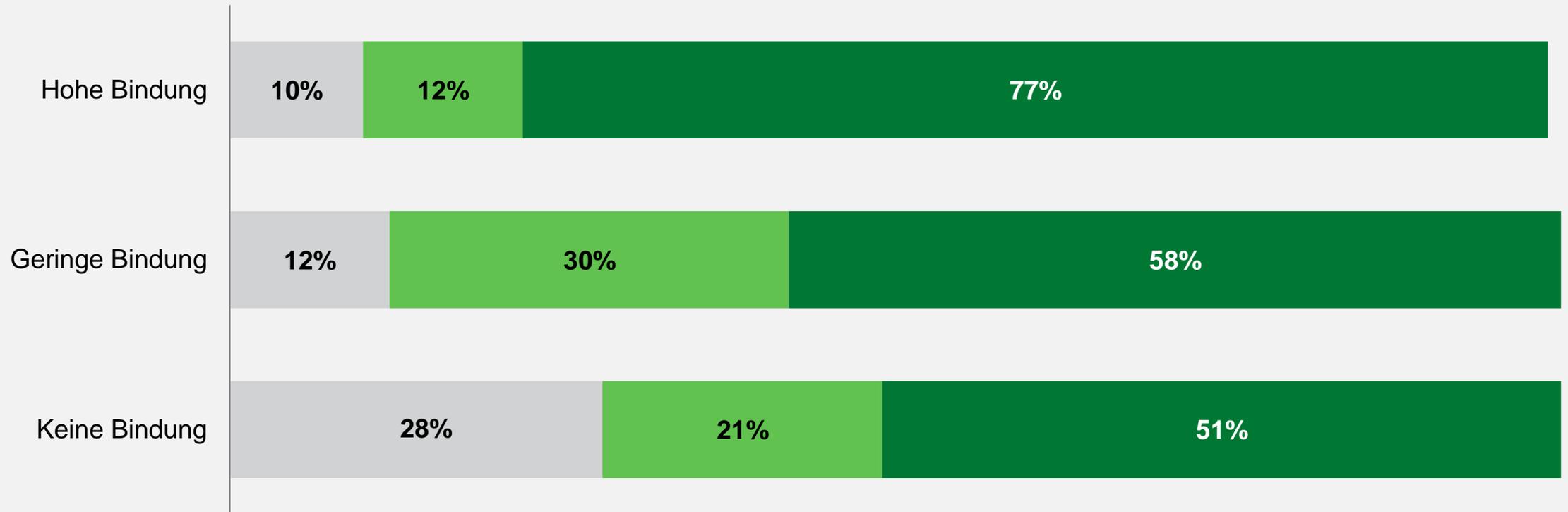
Top-Box: „Stimme vollständig zu“ auf einer Fünf-Punkte-Skala

„Ich beabsichtige, heute in einem Jahr noch bei meiner derzeitigen Firma zu sein.“ (2021)

„Ich beabsichtige, heute in drei Jahren noch bei meiner derzeitigen Firma zu sein.“ (2021)



Wechselbereitschaft sinkt bei hoher Bindung



Fragestellung: „Inwiefern sind Sie derzeit auf der Suche nach einem neuen Arbeitsplatz?“

*Ich bin aktiv auf der Suche nach einem neuen Arbeitsplatz;

**Ich schaue mich um, bin aber nicht aktiv auf der Suche nach einem neuen Arbeitsplatz;

***Ich bin nicht auf der Suche nach einem neuen Arbeitsplatz?“ (2021)

Anmerkung: Prozentwerte werden ausgewiesen, wenn $\geq 4\%$.

Aufgrund von Rundungen summieren sich die Prozentwerte möglicherweise zu $100\% \pm 1\%$.

Aktive Suche*

Umschauen**

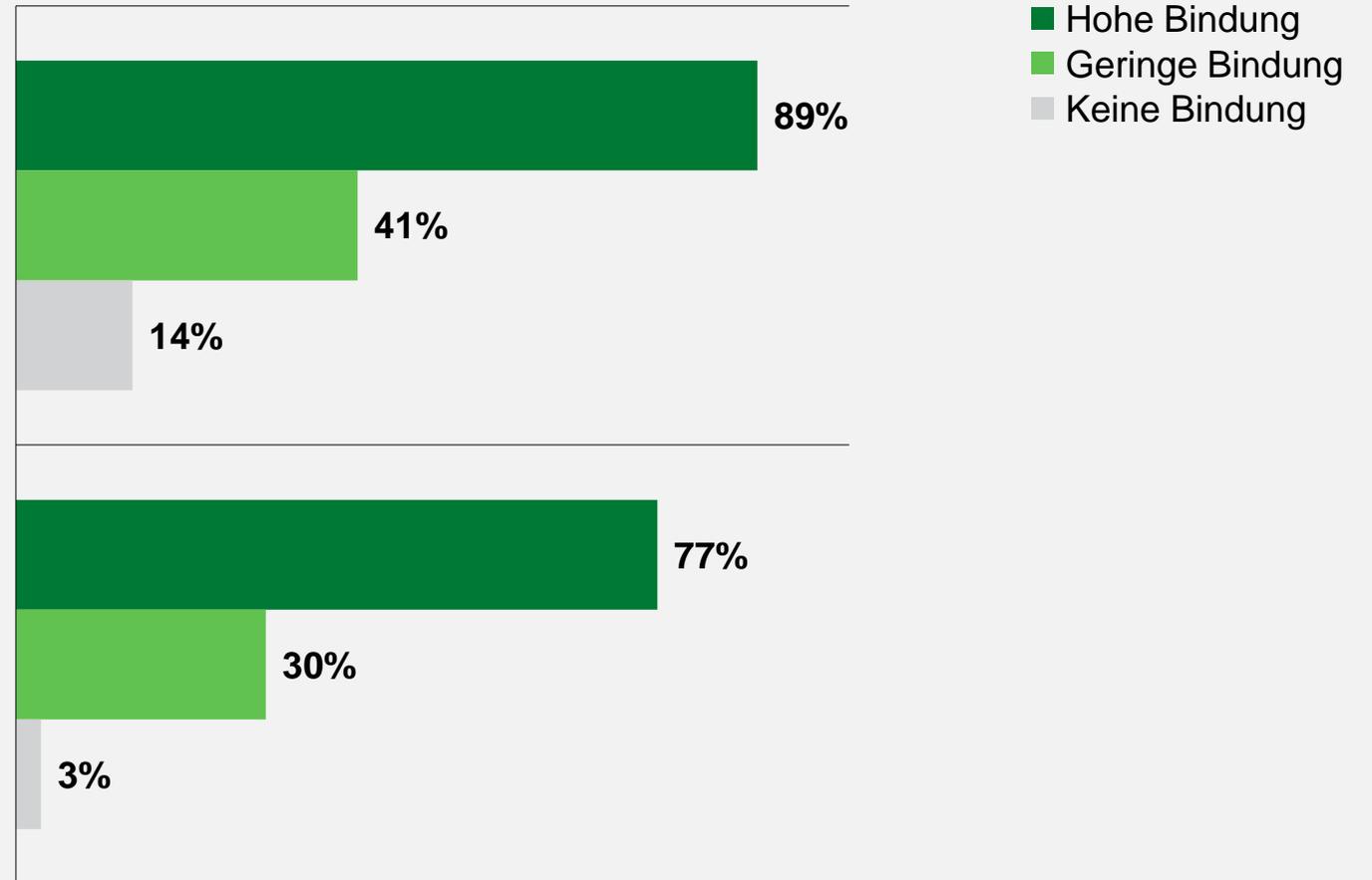
Keine Suche***

Bindung sorgt für Weiterempfehlung

Aussagen:

Top-Box: „Stimme vollständig zu“ auf einer Fünf-Punkte-Skala

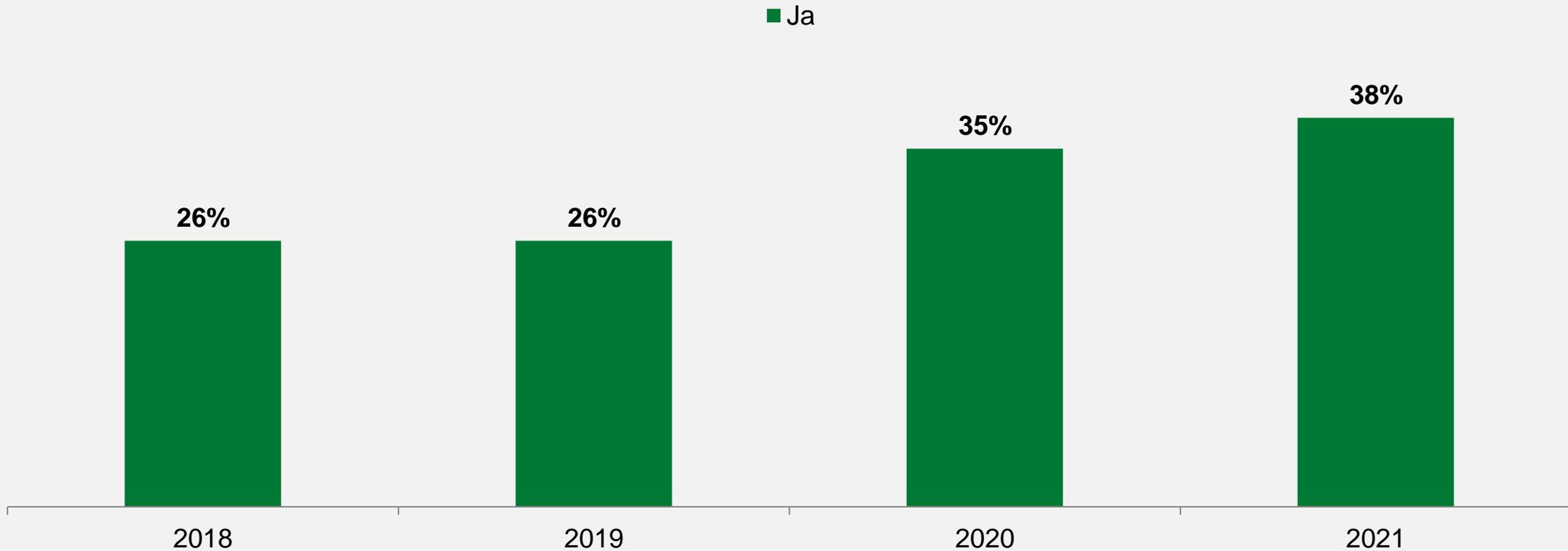
- „Ich würde die Produkte und Dienstleistungen meiner Firma meinen Freunden und Familienangehörigen empfehlen.“ (2021)
- „Ich würde meine Firma als einen hervorragenden Arbeitsplatz meinen Freunden und Familienangehörigen empfehlen.“ (2021)



A group of five business professionals (three men and two women) are gathered around a table in a meeting room, engaged in a discussion. They are looking at laptops and documents. The scene is overlaid with a semi-transparent green filter. The text 'Burn-out-Gefahr betrifft immer mehr Beschäftigte' is written in white serif font across the middle of the image.

Burn-out-Gefahr betrifft immer mehr Beschäftigte

Gefühl des innerlich Ausgebranntseins nimmt weiter zu

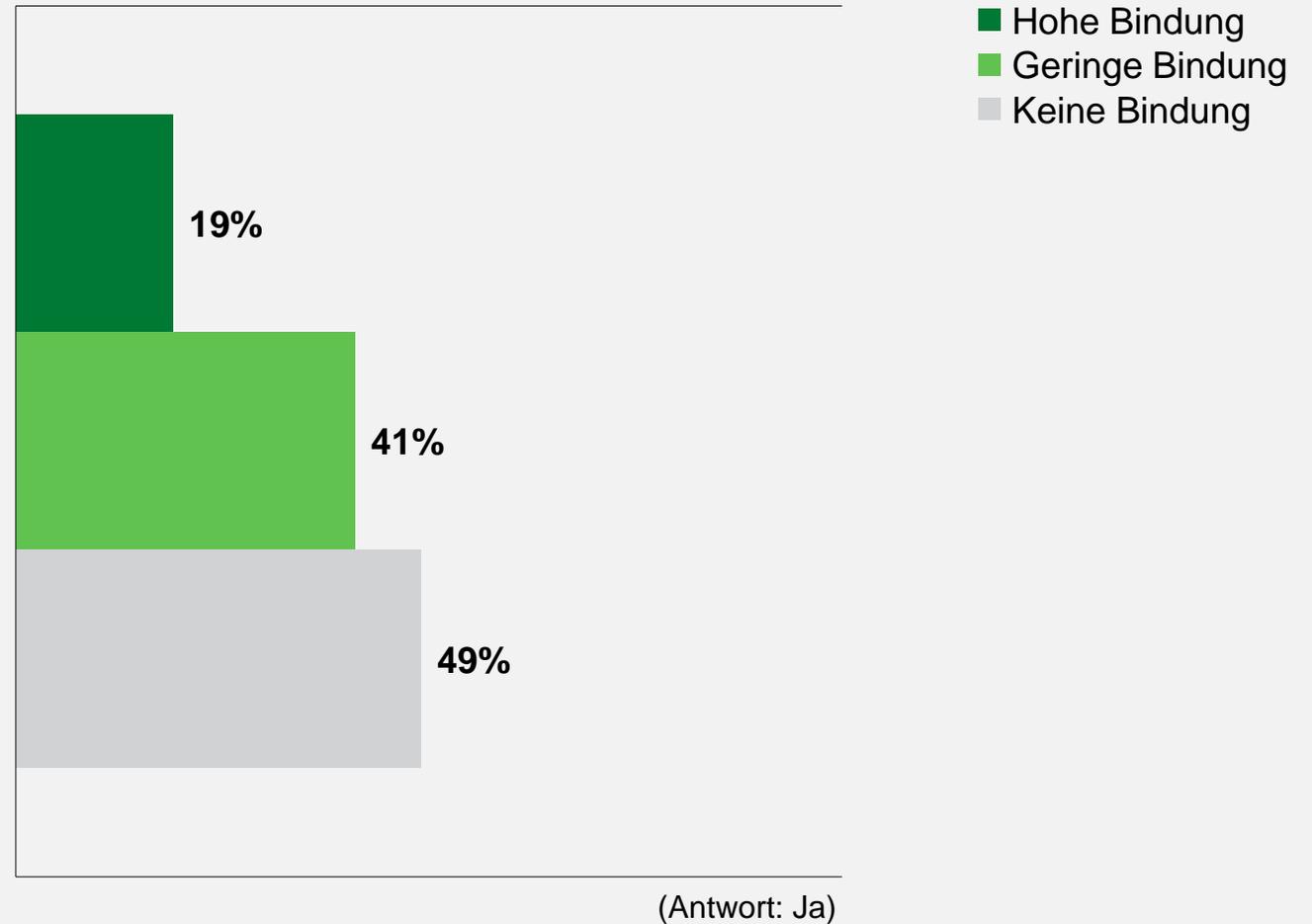


Fragestellung: „Hatten Sie in den letzten 30 Tagen das Gefühl, auf Grund von Arbeitsstress innerlich ausgebrannt zu sein?“

Anmerkung: /// in 2017 nicht erhoben.

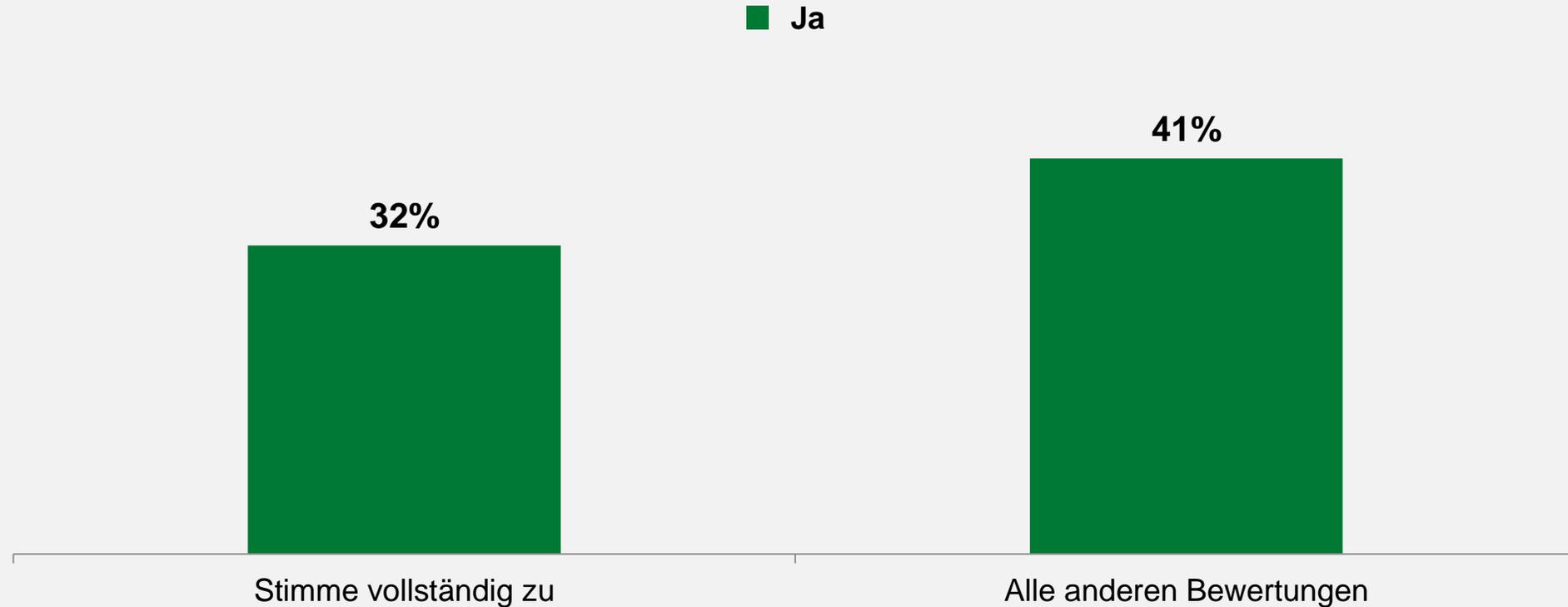
Hohe Bindung verhindert Burn-out

Fragestellung:
„Hatten Sie in den letzten 30 Tagen das Gefühl, auf Grund von Arbeitsstress innerlich ausgebrannt zu sein?“ (2021)



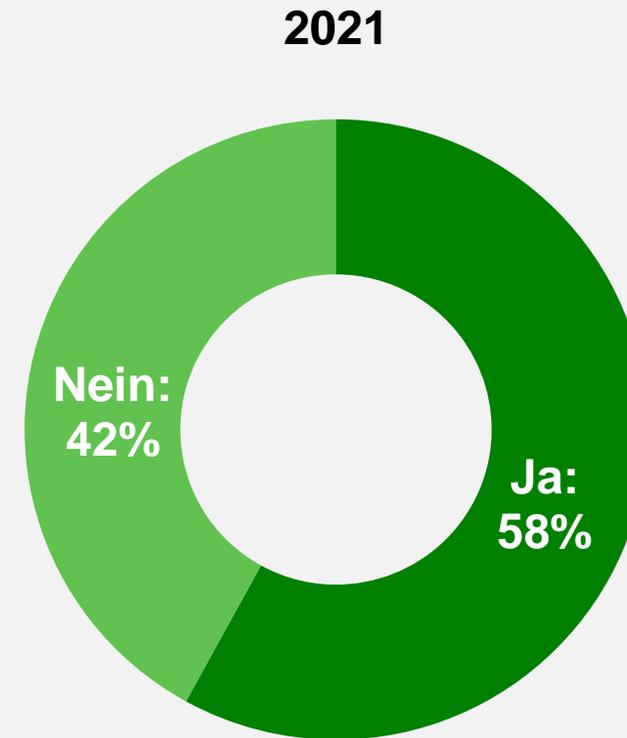
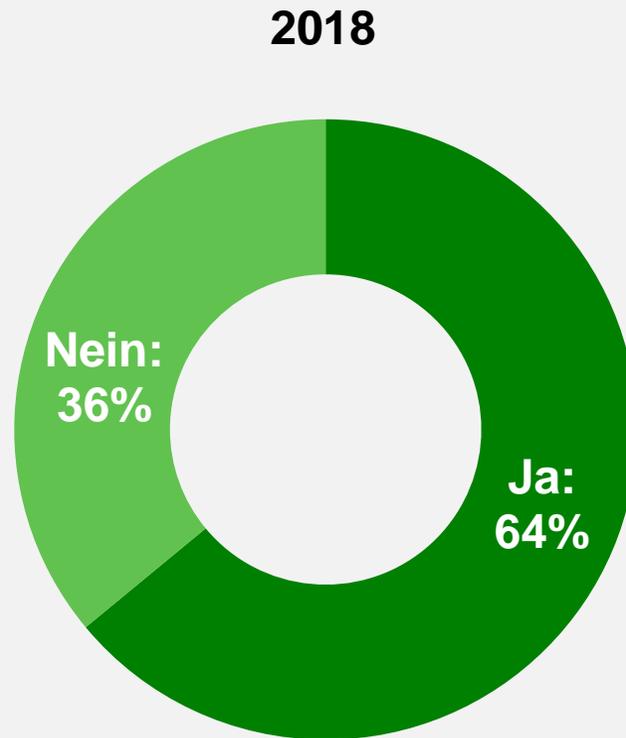
Stärkenorientierung als Mittel zur Stressreduktion

Fragestellung: „Hatten Sie in den letzten 30 Tagen das Gefühl, auf Grund von Arbeitsstress innerlich ausgebrannt zu sein?“



Aussage: „Mein Vorgesetzter/Meine Vorgesetzte legt den Schwerpunkt auf meine Stärken und positiven Eigenschaften.“

Offenheit beim Thema psychische Probleme nimmt ab



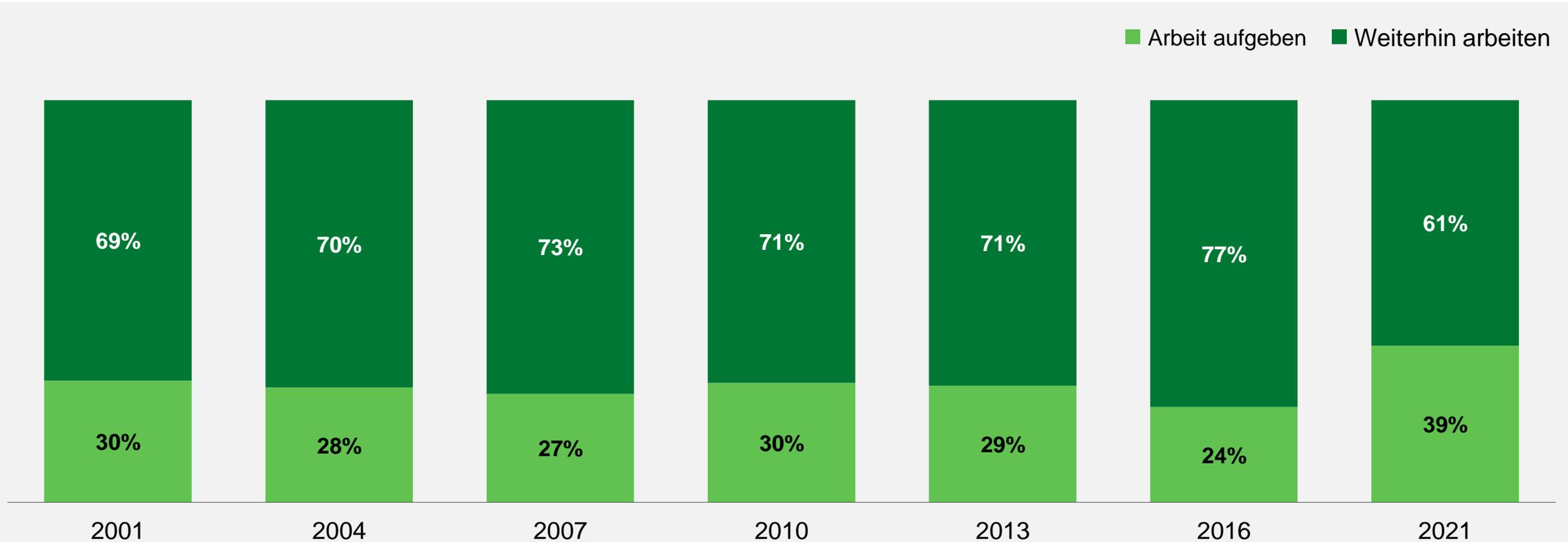
Frage: „Würden Sie mit Ihrer Führungskraft über psychische Probleme sprechen?“

Anmerkung: Aufgrund von Rundungen summieren sich die Prozentwerte möglicherweise zu 100% ±1%.



Rahmenbedingungen: Dynamik im Arbeitsmarkt

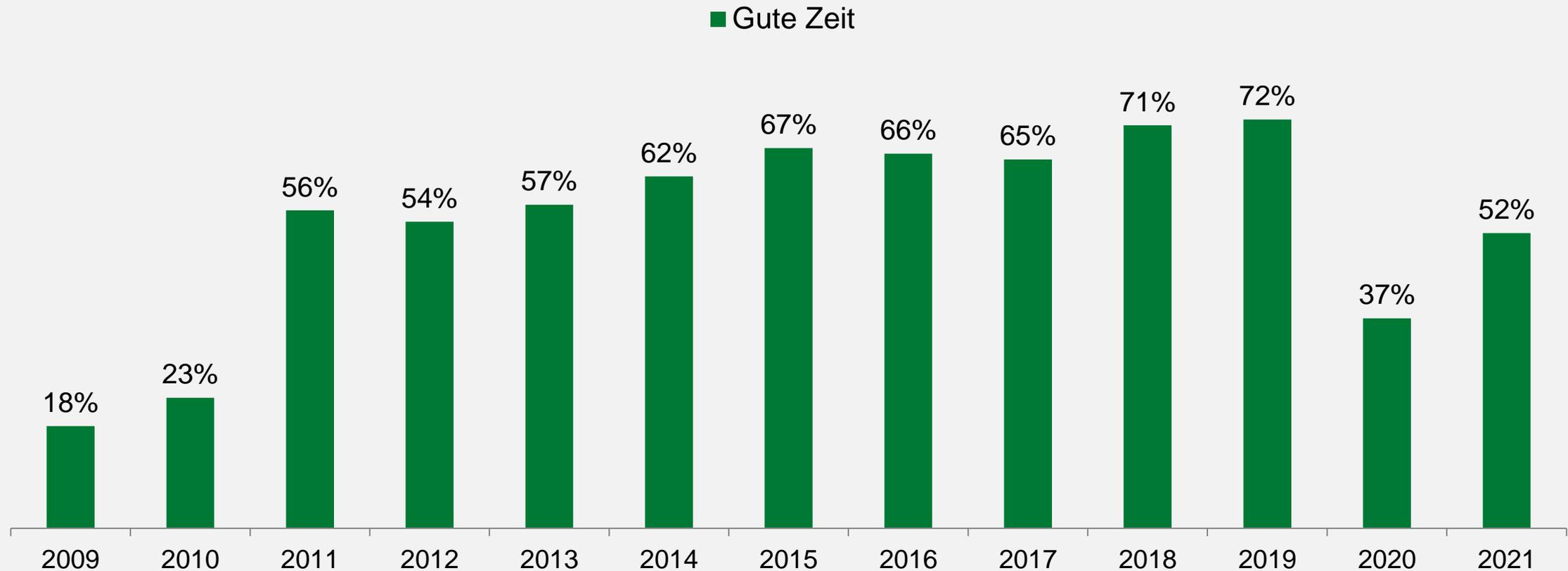
Stellenwert von Arbeit: Bedeutung sinkt



Fragestellung: „Angenommen, Sie würden so viel Geld erben, dass Sie nicht mehr arbeiten bräuchten, würden Sie Ihrer Arbeit dann weiterhin nachgehen oder würden Sie Ihrer Arbeit nicht weiter nachgehen?“

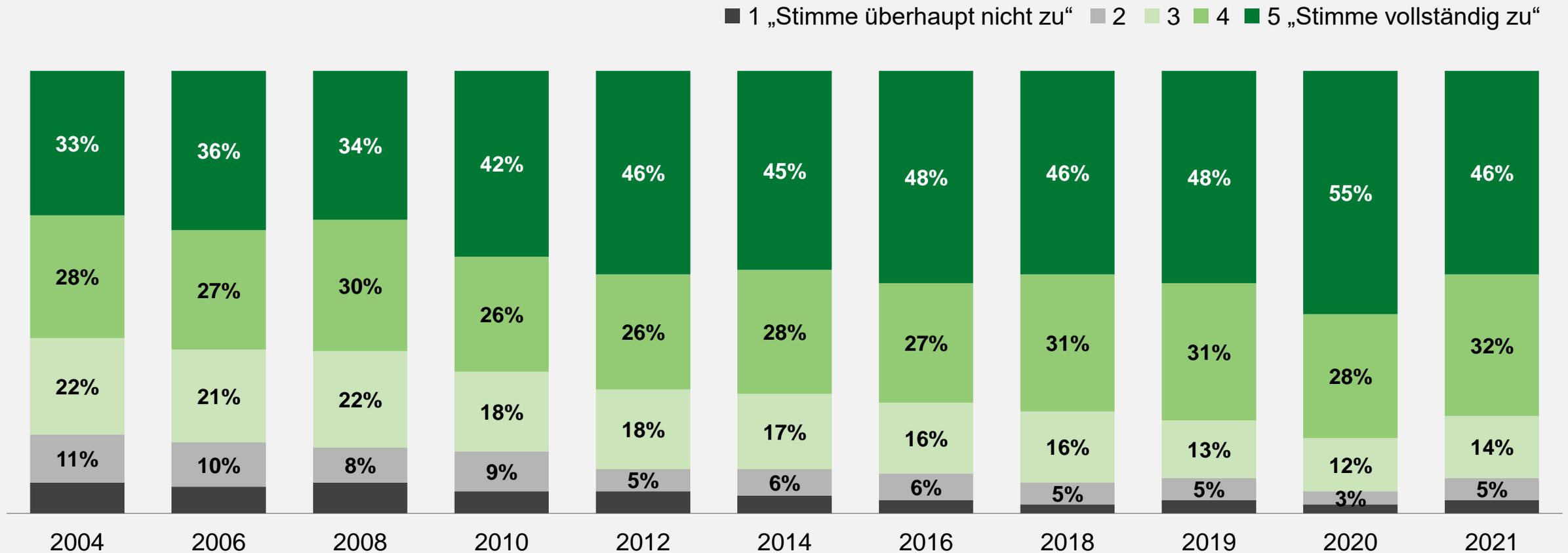
Anmerkung: /// in 2002, 2009, 2011, 2012, 2017, 2018, 2019 und 2020 nicht erhoben.
Aufgrund von Rundungen summieren sich die Prozentwerte möglicherweise zu 100% ±1%.

Arbeitsmarkt: Nach dem Einbruch wieder bessere Chancen



Fragestellung: „Denken Sie jetzt bitte an die Arbeitssituation in der Stadt bzw. dem Umfeld, in dem Sie wohnen. Sind Sie der Meinung, es ist momentan eine gute Zeit oder eine schlechte Zeit, um eine Arbeit zu finden?“

Arbeitgeber: Vertrauen in die Zukunft



Aussage: „Ich habe Vertrauen in die finanzielle Zukunft meines Unternehmens.“

Anmerkung: Prozentwerte werden ausgewiesen, wenn $\geq 4\%$.
Aufgrund von Rundungen summieren sich die Prozentwerte möglicherweise zu $100\% \pm 1\%$.

Ansprechpartner:



Pa Sinyan

Managing Partner, EMEA

Email: info@gallup.de

Tel.: 0049 (0) 30 – 39 40 51 0



Marco Nink

*Director of Research & Analytics,
EMEA*

Email: info@gallup.de

Tel.: 0049 (0) 30 – 39 40 51 0



Copyright

Dieses Dokument enthält urheberrechtlich geschützte Forschungsinformationen und Inhalte sowie anderes geistiges Eigentum von Gallup, Inc. Es dient ausschließlich als Richtlinie für die Führungskräfte Ihres Unternehmens und darf nicht vervielfältigt, zitiert, veröffentlicht oder an Dritte außerhalb Ihrer Organisation weitergegeben werden. Das Programm darf weder vom Kunden noch von den Teilnehmern außerhalb des mit Gallup schriftlich festgelegten Rahmens kopiert, geändert, weiterverkauft, wiederbenutzt oder verteilt werden. Jede Verletzung dieser Vereinbarung wird als Vertragsbruch und Missbrauch des geistigen Eigentums von Gallup, Inc. angesehen.

Dieses Dokument hat sowohl für Ihr Unternehmen als auch für Gallup, Inc. einen hohen Wert. Aus diesem Grund sind die darin enthaltenen Ideen, Konzepte und Empfehlungen durch internationale und einheimische Gesetze und Strafen zum Schutz von Patenten, Urheberrechten, Marken und Geschäftsgeheimnissen geschützt.

Ohne die ausdrückliche schriftliche Genehmigung von Gallup, Inc. dürfen an diesem Dokument keine Änderungen vorgenommen werden.

Gallup® und die Q12® sind Marken von Gallup, Inc. Alle anderen Marken sind Eigentum ihrer jeweiligen Inhaber.