

Abwärtstrend gestoppt: emotionale Mitarbeiterbindung stabilisiert sich auf niedrigem Niveau

- **Schwächelnde Bindung: Zahl der emotional hoch gebundenen Arbeitnehmenden bleibt schwach ausgeprägt (10 %; 2024: 9 %)**
- **Wunsch nach Stabilität: trotz geringer Bindung wollen Beschäftigte wieder länger bei ihrem Arbeitgeber bleiben**
- **Positive Bewertung der eigenen Lage: 74 Prozent sehen für sich gute Chancen auf dem Arbeitsmarkt**
- **Sorge vor Kollege KI nimmt zu: jeder Sechste (16 %) hält Streichung der eigenen Stelle in fünf Jahren für wahrscheinlich**
- **Studienleiter Marco Nink: „Geringe emotionale Bindung ist kein Einstellungs-, sondern ein Führungsproblem“**

Berlin, 12. März 2026. Die im Vorjahr erstmals in den einstelligen Bereich gefallene hohe emotionale Bindung der Beschäftigten in Deutschland an ihren Arbeitgeber (10 %; 2024: 9 %, 2023: 14 %) ist nicht weiter gesunken, bleibt jedoch auf einem der niedrigsten Werte seit Beginn der Langzeitstudie Gallup Engagement Index Deutschland im Jahr 2001. Mit 77 Prozent (2024: 78 %, 2023: 67 %) haben weiterhin so viele Personen wie nie zuvor nur eine geringe emotionale Bindung. Auch wenn das Vertrauen der Beschäftigten in die finanzielle Zukunft des Arbeitgebers wieder leicht gestiegen ist (37 %, 2024: 34 %), zeigen die Befragten weiterhin nur verhaltene Zuversicht in ihre Geschäftsführungen. Der Gallup Engagement Index gehört zu den wichtigsten Indikatoren für die Führungskultur und das Arbeitsumfeld in Deutschland.

Die große Mehrheit der Beschäftigten (77 %) ist emotional nur gering an ihren Arbeitgeber gebunden und erfüllt ihre Aufgaben pflichtgemäß, ohne sich darüber hinaus einzubringen. Der Anteil der emotional hoch Gebundenen – also der Mitarbeitenden, die täglich bereit sind, noch einen Schritt weiterzugehen – bleibt so gut wie unverändert auf einem sehr niedrigen Niveau (10 %; 2024: 9 %). Allerdings ist auch der Anteil der Beschäftigten ohne emotionale Bindung mit 13 Prozent weiterhin unverändert auf dem niedrigsten Stand seit Beginn der Erhebung im Jahr 2001. Trotzdem sind die wirtschaftlichen Folgen erheblich: Die Gruppe der inneren Kündigung verursachte 2025 volkswirtschaftliche Produktivitätseinbußen zwischen 119,2 und 142,3 Milliarden Euro*. Demgegenüber tragen die emotional hoch Gebundenen als Leistungsträger maßgeblich zum Erfolg ihrer Arbeitgeber bei.

Geringe oder fehlende emotionale Bindung ist dabei nicht maßgeblich auf Unzufriedenheit mit dem Arbeitgeber zurückzuführen – nur fünf Prozent der Befragten geben an, mit ihm „nicht“ oder „überhaupt nicht zufrieden“ zu sein, 27 Prozent der Beschäftigten sind „äußerst zufrieden“ (2024: 24 %). „Hier liegt erhebliches Potenzial brach. Emotionale Mitarbeiterbindung ist kein

„Nice-to-have“, sondern ein harter Wettbewerbsfaktor. Sie erhöht die Produktivität und senkt Kosten, indem sie Fehlzeiten und Fluktuation reduziert. Gleichzeitig wirkt sie sich positiv auf Qualität und Kundenzufriedenheit aus – und gerade in wirtschaftlich herausfordernden Zeiten können es sich Unternehmen nicht leisten, diesen wirkungsvollen Hebel zu ignorieren“, sagt Marco Nink, Director of Research & Analytics von Gallup EMEA. „Emotionale Bindung entsteht nicht durch Appelle, sondern durch gelebte Führungskultur. Dabei geht es nicht um das bloße Vermeiden von Demotivation: Gute Führung orientiert sich an den emotionalen Bedürfnissen der Mitarbeitenden. Wer sich von seiner Führungskraft nicht gesehen, eingebunden, gefördert und inspiriert fühlt, erfüllt seine Aufgaben – aber mehr auch nicht. Dabei geht es nicht um das Leisten von mehr Überstunden, sondern um den inneren Antrieb, sich einzubringen, Eigeninitiative zu zeigen, Verantwortung zu übernehmen und so aktiv zum Unternehmenserfolg beizutragen. Viel zu viele Beschäftigte in Deutschland arbeiten jedoch im Energiesparmodus, trotz des insgesamt positiven Urteils über ihre Arbeitsbedingungen. Das ist kein Einstellungs-, sondern vielmehr ein Führungsproblem.“

Wunsch nach Stabilität: Beschäftigte wollen länger im Unternehmen bleiben

Trendumkehr bei der Bleibeabsicht: Nachdem im vergangenen Jahr nur die Hälfte der Befragten (50 %) uneingeschränkt vorhatte, auch ein Jahr später noch bei ihrem Arbeitgeber tätig zu sein, ist ihr Anteil inzwischen wieder auf 56 Prozent gestiegen. Dennoch bleibt die Bereitschaft, weiter beim derzeitigen Unternehmen zu arbeiten, deutlich unter dem Niveau der Vor-Corona-Zeit (2018: 78 %). Auch mittelfristig zeigt sich eine leichte Erholung: 40 Prozent möchten auch in drei Jahren noch bei ihrem derzeitigen Unternehmen beschäftigt sein (2024: 34 %; 2018: 65 %). Ein durch gute Führung geprägtes Arbeitsumfeld, das in einer hohen emotionalen Bindung resultiert, wirkt sich dabei deutlich auf die geplante Bleibedauer aus: Von Mitarbeitenden mit hoher emotionaler Bindung wollen 80 Prozent dem Unternehmen mindestens noch ein weiteres Jahr treu bleiben, 57 Prozent sogar noch drei Jahre.

Unternehmen können durch hohe Bindung konkret Kosten einsparen, denn das Nachbesetzen einer Stelle verursacht in der Regel Fluktuationskosten in Höhe eines Jahresgehalts – bedingt durch Ausschreibung, Recruiting, Produktivitätsverlust und Einarbeitung. „Eine Wechselabsicht ist nicht mit einem tatsächlichen Wechsel gleichzusetzen, jedoch ein guter Indikator dafür, wie viele Beschäftigte sich grundsätzlich vorstellen können, ihren Arbeitgeber zu verlassen. Entscheidend ist, ob aus dieser Absicht konkretes Handeln wird. Unsere Daten zeigen: Von denen, die aktiv auf Jobsuche sind oder sich nach Alternativen umsehen, hat knapp die Hälfte allein in den vergangenen drei Monaten für sie interessante Stellenangebote gefunden – der Arbeitsmarkt bietet ihnen also weiterhin Optionen“, sagt Marco Nink. Aktuell sind zwölf Prozent der Beschäftigten aktiv auf Jobsuche, weitere 25 Prozent halten Ausschau. Hier kann emotionale Bindung gegenwirken, denn 77 Prozent der Beschäftigten mit hoher emotionaler Bindung sind derzeit nicht auf der Suche nach einem neuen Job. Bei den inneren Kündigern kehrt sich das Verhältnis nahezu um: 39 Prozent von ihnen suchen aktiv, während weitere 25 Prozent sich nach Alternativen umschaun. Oft scheitern Unternehmen gleich zu Beginn des Arbeitsverhältnisses daran, Beschäftigte für sich zu begeistern. Von denjenigen, die erst weniger

als zwölf Monate dabei sind, sucht jeder fünfte Mitarbeitende (21 %) schon wieder aktiv, 15 Prozent sind offen für Neues. Dazu kann beitragen, dass nur 21 Prozent der Neuzugänge ihren Onboardingprozess als ausgezeichnet bewerten.

Hohe Bindung sorgt für weniger Krankenstand

Von hoher Bindung profitieren Unternehmen und Beschäftigte auch in anderer Hinsicht, denn eine hohe emotionale Bindung wirkt sich positiv auf krankheitsbedingte Fehlzeiten aus. Beschäftigte, die sich emotional bereits von ihrem Arbeitgeber verabschiedet haben, waren 2025 im Schnitt 9,7 Tage krank**. Bei emotional hoch gebundenen Mitarbeitenden fiel die Fehlzeit mit 5,7 Tagen deutlich niedriger aus (geringe Bindung: 7,6 Tage). Und das summiert sich, denn jeder Fehltag kostet den Arbeitgeber im Schnitt 347,20 Euro. Würde ein Unternehmen mit 2.000 Mitarbeitenden die durchschnittliche Fehlzeit auf das Niveau von Beschäftigten mit hoher emotionaler Bindung senken, entspräche dies einer Kostenentlastung von mehr als 1,4 Millionen Euro***. Auch auf Stress, der zu Fehlzeiten führen kann, hat hohe emotionale Bindung einen positiven Einfluss. Jeder fünfte Arbeitnehmende (19 %) fühlt sich „immer“ oder „häufig“ gestresst, bei denen mit hoher emotionaler Bindung sind es nur rund die Hälfte (9 %; geringe emotionale Bindung: 17 %, ohne emotionale Bindung: 41 %). „Krankenstände sind nicht nur problematisch für einzelne Unternehmen, sondern auch für die Volkswirtschaft. Hohe Krankenstände erhöhen darüber hinaus den Stress bei den Teammitgliedern, die die Ausfälle kompensieren müssen“, so Marco Nink.

Steigende Sorge vor KI

Zu aktuellen Themen, die den Arbeitsalltag prägen, gehören auch künstliche Intelligenz und die Frage nach der eigenen Zukunft im Unternehmen. Genau die Hälfte der Beschäftigten hält es für „überhaupt nicht wahrscheinlich“, dass künstliche Intelligenz innerhalb von fünf Jahren ihren Job gefährdet; 2018 waren es noch 72 Prozent. Der Anteil derjenigen, die es für „(sehr) wahrscheinlich“ halten, liegt aktuell bei 16 Prozent. Damit ist er seit der letzten Befragung 2023 um fünf Prozentpunkte gestiegen und hat sich seit der ersten Erhebung zum Thema 2018 mehr als verdoppelt (7 %). Zwei Drittel (64 %) geben an, dass KI in ihrem Unternehmen bereits eingesetzt wird, und 48 Prozent nutzen sie täglich oder mehrmals die Woche; 2023 waren es nur 14 Prozent. Das Thema ist auch längst kein Tabu mehr: Nur zwölf Prozent vermeiden es, im Team zu erzählen, dass sie für ihre Arbeit KI nutzen. Uneingeschränktes Vertrauen in die Technologie hat allerdings nur eine Minderheit: 55 Prozent sagen, dass sie von der KI gelieferte Inhalte jedes Mal kritisch gegenprüfen.

Nur 21 Prozent stimmen jedoch vollständig zu, dass ihre Führungskraft den Einsatz aktiv unterstützt. „In vielen Unternehmen wird KI eingeführt, ohne dass die direkten Führungskräfte sie vorantreiben. Dabei ist genau das entscheidend: Wenn Vorgesetzte KI selbst verwenden, klar dahinterstehen und ihren konkreten Nutzen erläutern, fühlen sich Mitarbeitende besser vorbereitet, akzeptieren neue Technologien eher und setzen sie häufiger im Arbeitsalltag ein. Ist das nicht der Fall, dann bleibt der Mehrwert von KI im Arbeitsalltag oft deutlich hinter den Möglichkeiten zurück“, so Marco Nink.

Zuversicht in die eigenen Chancen

Auch wenn die Sorge vor KI zunimmt, wirkt sie sich nicht auf die Wahrnehmung der eigenen Chancen am Arbeitsmarkt aus. Zunehmend mehr Beschäftigte rechnen sich gute Chancen auf einen neuen Job aus, sollten sie ihren Arbeitsplatz verlieren: 39 Prozent sehen hier für sich „sehr gute“, weitere 35 Prozent „gute“ Perspektiven. Nur acht Prozent bewerten die Möglichkeit als „überhaupt nicht gut“. Am Ende der wirtschaftlichen Schwächephase 2005 sah das Bild umgekehrt aus. Damals antworteten 35 Prozent der Befragten mit „überhaupt nicht gut“, 29 Prozent mit „gut“ und nur neun Prozent mit „sehr gut“. „Trotz konjunktureller Schwäche und Personalabbau in einigen Unternehmen mit schleppenden Geschäften werden vielerorts Arbeitskräfte gesucht. Die Nachfrage dürfte in den kommenden Jahren weiter zunehmen, weil so viele der Babyboomer-Generation in Rente gehen. Fachkräftemangel und demografischer Wandel stärken das Vertrauen vieler Beschäftigter in ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt“, sagt Marco Nink. Dazu kann auch beitragen, dass Headhunter in den Jahren nach der Pandemie immer aktiver geworden sind: 31 Prozent der Befragten wurden im letzten Jahr von Personalvermittlern kontaktiert (2019: 15 %).

Verhaltenes Vertrauen in Geschäftsführung und Zukunft

Die Situation des derzeitigen Arbeitgebers wird dagegen eher verhalten eingeschätzt. Obwohl das Vertrauen in dessen finanzielle Zukunft mit 37 Prozent (2024: 34 %, 2023: 40 %) wieder leicht gestiegen ist, ist es weiterhin so niedrig wie seit der weltweiten Rezession 2008 nicht mehr. Der Wert ist ein wichtiger Indikator für die wirtschaftliche Stimmung im Land, da Mitarbeitende unmittelbar wahrnehmen, ob ihr Arbeitgeber beispielsweise Aufträge gewinnt, in das Unternehmen investiert oder Stellen ausschreibt. Lediglich 23 Prozent der Beschäftigten sind davon überzeugt, dass ihre Geschäftsführung zukünftige Herausforderungen erfolgreich meistern wird (2024: 27 %). Das liegt auch daran, dass Unternehmensführungen es immer weniger schaffen, Beschäftigte mitzunehmen: Nur 18 Prozent stimmen uneingeschränkt zu, dass sie sie für die Zukunft begeistert, der niedrigste Wert seit 2018. Doch auch hier kann die Qualität der durch die direkten Vorgesetzten erlebte Führung den entscheidenden Unterschied machen. Mitarbeitende mit einer hohen emotionalen Bindung glauben zu 58 Prozent an die finanzielle Zukunft des Unternehmens, und 53 Prozent sind der Überzeugung, dass die Geschäftsführung potenzielle Herausforderungen in den Griff bekommt.

„Für viele Beschäftigte ist die direkte Führungskraft das Gesicht des Unternehmens. Wer gute Führung erlebt, überträgt dieses Vertrauen auf den Arbeitgeber insgesamt. Die Qualität der Führung im Alltag entscheidet daher maßgeblich darüber, wie leistungsfähig und glaubwürdig ein Unternehmen wahrgenommen wird. Die Daten zeigen, dass die Beschäftigten in Deutschland ihrer Arbeit gegenüber grundsätzlich positiv eingestellt sind. Es fehlt nicht an Leistungsbereitschaft, sondern an Führung, die Potenzial freisetzt“, unterstreicht Marco Nink. „Menschen können es nur dann voll entfalten, wenn man ihnen die Möglichkeit gibt, ihre Stärken einzusetzen, sie sowohl bestätigendes als auch konstruktives Feedback erhalten und ihr innerer Mut aktiviert wird. Das versetzt sie in die Lage, Herausforderungen zu meistern. Es geht um das Gefühl: *Ich bewege etwas!* Und genau diese Aufbruchstimmung brauchen wir in Deutschland.“

Ausführliche Informationen und zahlreiche weitere Datenpunkte finden Sie im Bericht zum Engagement Index Deutschland 2025 von Gallup: [Weitere Infos](#)

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 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 17. November und 20. Dezember 2025 insgesamt 1.700 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.

Ergänzende wichtige Kennzahlen: Gallup Meta-Analyse

Eine hohe emotionale Mitarbeiterbindung hat laut der Meta-Analyse von Gallup positive Auswirkungen auf die Unternehmensleistung. Sie sorgt unter anderem für geringe Fehlzeiten, niedrigere Wechselabsichten, weniger Arbeitsunfälle und eine höhere Produktivität.

Auswirkungen von emotionaler Bindung auf die Unternehmensleistung:

- 21 % bis 51 % geringere Fluktuation (51 % bei Unternehmen mit einer niedrigen Fluktuation, 21 % bei Unternehmen mit einer hohen Fluktuation)
- 78 % weniger Fehlzeiten
- 63 % weniger Arbeitsunfälle
- 32 % weniger Qualitätsmängel
- 10 % bessere Kundenbewertungen
- 18 % höhere Produktivität (Vertriebskennzahlen)
- 14 % höhere Produktivität (Produktionskennzahlen)

Quelle: 11. Gallup Meta-Analyse von 347 Unternehmen mit 3.354.784 Mitarbeitenden in 53 Branchen und 90 Ländern, Stand: Mai 2024

Zwei Drittel der Befragten (66 %) schätzen den Arbeitsmarkt positiv ein, was dem Vorjahresniveau entspricht (67%; 2023: 71%). 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 %). Die aktuelle Beurteilung des Arbeitsmarktes liegt leicht unter dem Schnitt der Vor-Corona-Jahre (2019: 73 %; 2018: 72 %). **(Quelle: Gallup World Poll Deutschland 2025)**

Die Mehrheit der Beschäftigten in Deutschland ist mit ihrer Entlohnung zufrieden. Der Aussage „Von meinem Standpunkt aus gesehen werde ich für die Arbeit, die ich leiste, angemessen bezahlt“ stimmen sechs von zehn Befragten zu (62 %; 2024: 64 %; 2023: 59 %; 2022: 58 %; Schnitt 2013–2019: 58 %). **(Quelle: Engagement Index Deutschland 2025)**

* Berechnung auf Basis von Zahlen des Statistischen Bundesamtes aus dem Jahr 2025.

** Bei den von Gallup erhobenen Zahlen sind Langzeitkranke mit über 90 Tagen Abwesenheit nicht eingerechnet.

*** Bei 5.000 Mitarbeitenden läge das Einsparpotenzial bei 3,4 Millionen Euro, bei 10.000 Mitarbeitenden bei 6,8 Millionen Euro.



Über das Beratungsunternehmen Gallup

Gallup ist ein forschungsbasiertes Beratungsunternehmen an der Schnittstelle zwischen Ökonomie und Psychologie. Durch kontinuierliche Forschung in über 150 Ländern und 90 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

Mobil: +49 172 70 74 241

Mail: gallup@klubfaktor.de