

## Hernstein Management Report

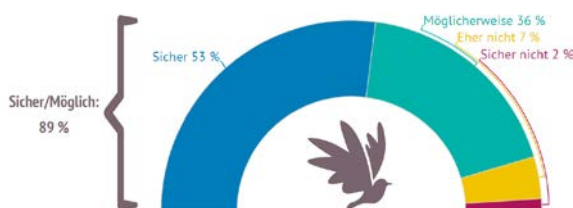
# Mitarbeiterbindung unter 30-Jährigen gesunken

Wien, 30. Jänner 2024 – Österreichische und deutsche Führungskräfte sehen im Vergleich zur vorangegangenen Generation eine geringere Bindung von jüngeren Arbeitskräften an das Unternehmen. Am stärksten ausgeprägt ist dieser Trend im Finanz- und Dienstleistungsbereich. Ursachen dafür sind geänderte Lebensumstände, ein Wertewandel, der Mangel an Arbeitskräften sowie das Streben nach Life-Balance. Mit einem guten Arbeitsklima und Karriereperspektiven kann diesem Trend gegengesteuert werden. Dies ist ein aktuelles Ergebnis des Hernstein Management Reports, einer repräsentativen Befragung von 1.500 Führungskräften in Österreich und Deutschland.

9 von 10 Führungskräften sind der Ansicht, dass sich unter 30-jährige weniger an ihren Arbeitgeber gebunden fühlen als die Generation davor.

**9 von 10 Führungskräften sehen sinkende Bindung von Mitarbeitenden unter 30**

Veränderungsbereit: Junge Mitarbeitende unter 30 verlassen eher das Unternehmen



„In Österreich ist diese Einschätzung deutlich stärker ausgeprägt als in Deutschland“, informiert Michaela Kreitmayer, Leiterin des Hernstein Instituts. „Während 60 Prozent der heimischen Führungskräfte diese Meinung mit sicher einschätzen, liegt diese Zustimmung in unserem Nachbarland bei 48 Prozent“, konkretisiert Kreitmayer.

76 Prozent aller Führungskräfte sehen bei jüngeren Mitarbeitenden eine geringere Hemmschwelle den Job zu wechseln. Diese würden aus deutlich geringeren Anlässen das Unternehmen verlassen als frühere Generationen.

## Gründe für gesunkene Bindung

28 Prozent der Befragten meinen, dass es geänderte Lebensumstände und Anforderungen dieser Mitarbeitergruppe an ein Unternehmen gibt und dass dies die Hauptursache für die sinkende Bindung sei. Weitere wesentliche Faktoren für die geringere Bindung sind ein gesellschaftlicher Wertewandel, sowie dass es aufgrund von Personalmangel viele Möglichkeiten gibt, mehr auszuprobieren.

„Die viel diskutierte Life-Balance, oft als Work-Life-Balance bekannt, bei jüngeren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, wurde mit 9 Prozent weniger häufig als Grund für eine geringere Mitarbeiterbindung genannt“, so Kreitmayer.

## Geänderte Lebensumstände als wichtigster Grund für geringere Mitarbeiterbindung



### Die 4 wichtigsten Gründe für sinkende Mitarbeiterbindung



### Arbeitsklima und Karriereperspektiven als „Bindemittel“

Es gibt aber Möglichkeiten, dem gegenzusteuern: So ist aus der Sicht der Führungskräfte das Arbeitsklima mit 74 Prozent der bei weitem wichtigste Faktor, um Mitarbeitende an ein Unternehmen zu binden. „62 Prozent der Führungskräfte meinen, dass durch interessante Karriereperspektiven die Bindung wieder gesteigert werden kann. Diese Einschätzung ist klar von der Unternehmensgröße abhängig. In großen Unternehmen mit mehr als 5.000 Mitarbeitenden zum Beispiel ist diese Meinung mit 64 Prozent merkbar stärker vertreten als mit 53 Prozent in Kleinbetrieben mit bis zu 10 Mitarbeitenden“, konkretisiert Kreitmayer.

Neben den Karriereperspektiven führen die befragten Führungskräfte folgende Faktoren als wesentlich für die Mitarbeiterbindung an:

- Einkommen: Hier sehen 63 Prozent monetäre Anreize als wichtig an.
- Flexibilität: 51 Prozent erkennen hier einen wichtigen Faktor, wobei dieser in den vergangenen Jahren am stärksten an Bedeutung gewonnen hat, was unter anderem auf Entwicklungen wie Remote Work zurückzuführen ist.

### „Karriere machen“ als wichtiges persönliches Motiv

Die Ansicht, dass berufliche Perspektiven ein Mittel der Mitarbeiterbindung sein können, ist wohl auch darin begründet, dass es den Führungskräften selbst wichtig ist, Karriere zu machen: 27 Prozent geben an, dass Karriere für Sie persönlich sehr wichtig sei, für weitere 48 Prozent ist es eher wichtig. 44 Prozent der Führungskräfte verstehen unter „Karriere machen“ in der Unternehmenshierarchie aufzusteigen und letztlich auch mehr Gehalt zu bekommen. 10 Prozent suchen den „Spaß in der Arbeit“, 9 Prozent Selbstverwirklichung und 6 Prozent eine ausgewogene Life-Balance.

## Ein gutes Viertel der Führungskräfte ist karriereorientiert

„Wie wichtig ist es für Sie persönlich, Karriere zu machen?“



## Über die Studie

Der Hernstein Management Report erhebt seit über 20 Jahren ein jährliches Stimmungsbild unter Führungskräften und Unternehmerinnen und Unternehmern in Österreich und Deutschland. Befragungszeitraum für die aktuelle Ausgabe: März bis April 2023, befragte Personen: 1.500 Führungskräfte sowie Unternehmerinnen und Unternehmer, davon 623 in Österreich und 877 in Deutschland. Maximale Schwankungsbreite: +/- 2,6 Prozent. Befragungsart: Online-Befragung, durchgeführt von Triple M Matzka Markt- und Meinungsforschung KG.

## Foto und weitere Informationen



[Foto herunterladen](#): Mag. (FH) Michaela Kreitmayer „Mitarbeitende suchen Perspektiven für die Zukunft. Unternehmen, die das bieten können, werden den Arbeitskräftemangel deutlich besser bewältigen.“  
(honorarfrei abdruckbar, Fotocredit: feelimage / Matern)

hernstein  
management  
report 23/24

3. Report//Jänner 2024:

**Mitarbeiterbindung und Karriereperspektiven**

[Der vollständige Report mit Infografiken](#) 3. Hernstein Management Report 2024

### Über Hernstein Institut für Management und Leadership

Hernstein Institut stärkt seit mehr als 50 Jahren Leadership- und Management-Kompetenzen und begleitet Führungskräfte und Unternehmen auf ihrem Weg zum Erfolg. Ihre Leistungen basieren auf einem systemischen Organisationsverständnis und einem Menschenbild, das von Selbstverantwortung und Gestaltungswillen geprägt ist. Besonderer Wert wird dabei auf praxistaugliche Instrumente und Prozessorientierung gelegt. Das Institut berät Führungskräfte in Organisationsentwicklungs-Fragen und bietet offene Trainings und Programme, maßgeschneiderte Firmentrainings und Distance-Learning-Angebote.

### Rückfragen & Kontakt:

#### Hernstein Institut für Management und Leadership

Sibylle Wachter-Benedikt, BSc.  
Marktkommunikation und Innovation  
Währinger Gürtel 97  
1180 Wien, Österreich  
Tel: +43/1/514 50 - 5612  
[sibylle.wachter-benedikt@hernstein.at](mailto:sibylle.wachter-benedikt@hernstein.at)  
[www.hernstein.at](http://www.hernstein.at)

#### Prime Communication PR Consulting

Mag. Albert Haschke, MAS  
Public Relations  
Mobil: +43 (664) 4356445  
[haschke@prime.co.at](mailto:haschke@prime.co.at)  
[www.prime.co.at](http://www.prime.co.at)