



Künstliche Intelligenz verändert den Arbeitsalltag Führung als Engpass der Produktivität – was der Gallup Engagement Index Deutschland 2025 zeigt

Dirk Stein

Ein zentraler Schwerpunkt des Gallup Engagement Index Deutschland 2025 ist die zunehmende Rolle künstlicher Intelligenz im Arbeitsalltag.

Gleichzeitig wächst jedoch die Unsicherheit über mögliche Auswirkungen auf Arbeitsplätze. Während 2018 noch 72 Prozent der Beschäftigten einen Jobverlust durch KI für unwahrscheinlich hielten, sind es heute nur noch 50 Prozent.

Der entscheidende Faktor für eine erfolgreiche Integration der Technologie ist laut Gallup jedoch nicht allein die Technologie selbst. Entscheidend sind Führung, Qualifizierung und klare Orientierung im Umgang mit neuen Werkzeugen. Unternehmen, die ihre Mitarbeitenden nicht systematisch auf den Einsatz neuer Technologien vorbereiten, riskieren, dass das Potenzial der KI im Arbeitsalltag ungenutzt bleibt.

Emotionale Bindung als wirtschaftlicher Faktor

Neben der technologischen Transformation zeigt die Studie eine zweite strukturelle Herausforderung der deutschen Arbeitswelt: die geringe emotionale Bindung vieler Beschäftigter an ihre Arbeitgeber.

Der Anteil hoch gebundener Beschäftigter liegt aktuell bei 10 Prozent, während 77 Prozent lediglich eine geringe emotionale Bindung und 13 Prozent gar keine Bindung zu ihrem Arbeitgeber haben.

Diese große Gruppe erfüllt ihre Aufgaben zwar zuverlässig, bringt sich jedoch kaum über das notwendige Maß hinaus

ein. Damit bleibt ein erhebliches Produktivitätspotenzial ungenutzt.

Die volkswirtschaftlichen Folgen sind erheblich. Gallup schätzt die Produktivitätsverluste durch sogenannte „innere Kündigung“ im Jahr 2025 auf 119 bis 142 Milliarden Euro.

Zufriedenheit ist nicht gleich Bindung

Bemerkenswert ist, dass geringe emotionale Bindung nicht automatisch mit Unzufriedenheit zusammenhängt. Viele Beschäftigte bewerten ihre Arbeit durchaus positiv.

Mehr als 70 Prozent der Befragten sind mit ihrer Tätigkeit zufrieden, und 65 Prozent würden auch dann weiterarbeiten, wenn sie finanziell nicht darauf angewiesen wären.

Der entscheidende Unterschied liegt daher weniger in der Arbeit selbst als in der Qualität der erlebten Führung im unmittelbaren Arbeitsumfeld. Emotionale Bindung entsteht primär dort, wo Mitarbeitende sich gesehen, unterstützt und in ihrer Entwicklung gefördert fühlen.

Führung als strukturelles Problem – das Peter-Prinzip

An dieser Stelle zeigt sich ein Muster, das in der Organisationsforschung seit Jahrzehnten beschrieben wird: das Peter-Prinzip.

Viele Unternehmen befördern Mitarbeitende aufgrund fachlicher Leistung in Führungspositionen. Fachliche Exzellenz wird dabei häufig mit Führungskompetenz gleichgesetzt. Doch gute Fachkräfte sind nicht automatisch gute Führungskräfte.

So entsteht ein strukturelles Paradox: Mitarbeitende steigen so lange auf, bis sie eine Position erreichen, in der die Anforderungen nicht mehr zu ihren Fähigkeiten passen.

Die Ergebnisse des Gallup Engagement Index spiegeln genau dieses Muster wider. Nur ein kleiner Teil der Führungskräfte schafft es, ein Arbeitsumfeld zu gestalten, das zu einer hohen emotionalen Bindung führt.

Organisationen, die Führung gezielt entwickeln und systematisch unterstützen, erreichen deutlich bessere Ergebnisse: Dort liegt der Anteil emotional hoch gebundener Mitarbeitender im Durchschnitt bei rund 40 Prozent, in besonders erfolgreichen Unternehmen sogar bei bis zu 60 Prozent.

Führung wird damit zu einem entscheidenden Produktivitätsfaktor – und zugleich zu einem strukturellen Engpass.

Vertrauensdefizit gegenüber der Unternehmensführung

Neben der direkten Führungsebene zeigt sich auch auf der Ebene der Unternehmensleitung ein Vertrauensproblem.

Nur 37 Prozent der Beschäftigten vertrauen auf die finanzielle Zukunft ihres Unternehmens, und lediglich 23 Prozent glauben, dass die Geschäftsführung zukünftige Herausforderungen erfolgreich bewältigen wird.

Noch geringer ist der Anteil derjenigen, die sich von der Unternehmensleitung für die Zukunft begeistert fühlen: 18 Prozent stimmen dieser Aussage vollständig zu.

Diese Zahlen deuten darauf hin, dass es vielen Organisationen derzeit nicht gelingt, eine klare strategische Orientierung zu vermitteln.

Konsequenz: Zukunftsfähigkeit entsteht durch Führung

Der Gallup Engagement Index zeigt damit zwei parallel verlaufende Entwicklungen: eine beschleunigte technologische Transformation durch künstliche Intelligenz

und eine strukturelle Herausforderung in der Führung vieler Organisationen.

Technologie allein entscheidet jedoch nicht über den Erfolg von Unternehmen. Entscheidend ist, ob Organisationen in der Lage sind, ihre Mitarbeitenden in Veränderungsprozesse einzubinden, Orientierung zu geben und ihre Fähigkeiten gezielt zu entwickeln.

Emotionale Mitarbeiterbindung entsteht nicht durch Programme oder Appelle, sondern durch die tägliche Erfahrung im Arbeitsumfeld. Führungskräfte werden damit zum zentralen Hebel für Produktivität, Innovationsfähigkeit und langfristige Wettbewerbsfähigkeit.

Oder anders formuliert: In einer Wirtschaft, die zunehmend von Wissen, Zusammenarbeit und Anpassungsfähigkeit geprägt ist, wird Führung zur entscheidenden Infrastruktur des Unternehmenserfolgs.

Hinweis zur Studie: Der [Gallup Engagement Index Deutschland 2025](#) basiert auf einer repräsentativen Befragung von 1.700 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ab 18 Jahren, die zwischen 17. November und 20. Dezember 2025 mittels computergestützter Telefoninterviews durchgeführt wurde. Die Studie erscheint seit 2001 jährlich und gilt als eine der wichtigsten Langzeituntersuchungen zu Mitarbeiterbindung und Führungskultur in Deutschland. Herausgeber ist das Beratungsunternehmen Gallup.

Versicherungs- und Finanznachrichten

expertenReport



<https://www.experten.de/id/4948825/gallup-engagement-index-2025-fuehrung-ki-arbeitswelt/>