

Fact-Sheet:

Fluktuationsrate

Beschreibung und Ziel des Indikators

Indikator: **Fluktuationsrate der Mitarbeitenden pro Jahr**

Ziel des Indikators ist es, die Stabilität des Personalbestands zu beurteilen und damit Risiken wie Know-how-Verlust, erhöhte Rekrutierungs- und Einarbeitungskosten sowie Qualitätseinbußen frühzeitig sichtbar zu machen.

Der Indikator misst den Anteil der Mitarbeitenden in langfristigen Anstellungen (unbefristet oder Vertragsdauer ≥ 12 Monate), die im Berichtsjahr aus dem Unternehmen ausscheiden. Saison- und Temporärstellen werden ausgeschlossen, um Verzerrungen zu vermeiden.

Er unterstützt Unternehmen dabei, die Wirksamkeit von Massnahmen in den Bereichen Arbeitsbedingungen, Führung, Vergütung und Personalentwicklung zu bewerten und gezielt zu verbessern.

Kennzahlen auf einen Blick

ELEMENT	INHALT
Einheit	Prozent (%)
Formel	$FR = \frac{A_{Ges}}{\emptyset MZ} \times 100 = \frac{A_{freiwillig} + A_{unfreiwillig}}{(MZ_{beg} + MZ_{end})/2} \times 100$ $= \frac{2 + 1}{(17 + 15) / 2} \times 100 = 18.75\%$
Variablen & Parameter	<p>$FR = \text{Fluktuationsrate}$</p> <p>$A_{Ges} = \text{Abgänge gesamt im Zeitraum} = A_{freiwillig} + A_{unfreiwillig}$</p> <ul style="list-style-type: none"> $A_{freiwillig}$ = freiwillige Abgänge, $A_{unfreiwillig}$ = unfreiwillige Abgänge <p>$\emptyset MZ = \text{durchschnittliche Mitarbeiterzahl im Zeitraum}$</p> <ul style="list-style-type: none"> Üblich: Monatsmittel der Mitarbeiterzahl MZ_{beg}, MZ_{end} = Mitarbeiterzahl zu Periodenbeginn/-ende (Kopfzahl oder FTE)
Datenquelle pro Variable & Parameter	HR, Betriebs-/Hofbuchhaltung
Aktualisierung	Operativ: monatlich, quartalsweise Reporting: jährlich
Datengüte/ Datenlücken/ Unsicherheit	<ul style="list-style-type: none"> Definitionen strikt halten (freiwillig vs. unfreiwillig) Durchschnittsbestand sauber berechnen (z. B. Monatsmittel) <i>Saisonkräfte separat Reporten</i> (Agrar/Logistik/Gastro), da sonst künstlich hohe Quoten.
Wertebereich/ Interpretation	Niedriger ist besser; Interpretation relativ zu Vorjahr (Trend) und branchen-/funktionsspezifischen Benchmarks (stark branchenabhängig).

Relevanz (Anwendungsbereich / Ganzheitlichkeit)

Akteure entlang der Wertschöpfungskette	Verwendungszwecke
[x] Produktion [x] Verarbeitung [x] Handel [x] Politik/Verwaltung	[x] Internes/branchenweites Reporting [x] Steuerung/Controlling [x] Beschaffung/Einkauf (Lieferantenbewertung) [x] Risikomanagement [x] Compliance/Regulatorik (DSRD, GRI) [x] Kundentransparenz (B2B)

Die Kennzahl macht Personalrisiken wie Wissensverlust, Fluktuationskosten und verminderte Planbarkeit sichtbar und ermöglicht eine evidenzbasierte Steuerung von Massnahmen zur Mitarbeitendenbindung. Sie ist anschlussfähig an internationale Standards wie GRI 401-1¹ und ESRS S1².

Stellhebel & Wirkungshorizont

Massnahme (kurz)	Zeithorizont	Erwartete Veränderung des Indikators	Unterstützungsbedarf
Führung & Teamkultur entwickeln (Feedback-Routinen, Supervisor-Training)	1–3 Jahre	–5–15 %	Ja (Coaching)
Vergütung & Arbeitszeitmodelle prüfen (Transparenz, Zuschläge, Dienstpläne)	1–3 Jahre	kontinuierlicher Rückgang	Nein

Chancen und Grenzen des Indikators

- + Unterstützt Unternehmen bei der frühzeitigen Identifikation von Risiken im Personalmanagement (Rekrutierung, Bindung, Qualitätssicherung).
- + Gut vergleichbar innerhalb eines Betriebs oder einer Branche, sofern Definitionen und Messmethoden konsistent angewandt werden.
- + Direkt beeinflussbar durch betriebliche Massnahmen wie Führungskultur, Arbeitszeitmodelle oder Vergütungssysteme.
- Vergleichbarkeit zwischen Betrieben ist nur eingeschränkt möglich, da Vertragsmix (permanent vs. saisonal), Standort oder Betriebsgrösse die Quote erheblich beeinflussen können.
- Der Indikator erfasst die Anzahl Abgänge, nicht jedoch deren Gründe oder die Qualität der Arbeitsbeziehungen.

¹ GRI Employment 2016

² ESRS S1 Own Workforce; AR 59.