Downloaded from Blogs on 30.10.2026 21:57h

Öffentlicher Sektor - Zukunft gestalten Blog

By PwC Deutschland | 14. Januar 2026

Wie öffentliche Institutionen ihre Beschäftigten strategisch binden sollten

Die Prognose ist drastisch: Bis zum Jahr 2030 könnten dem öffentlichen Sektor in Deutschland mehr als eine Million Fachkräfte fehlen.

Downloaded from Blogs on 30.10.2026 21:57h

So lautet der Befund der PwC-Studie Fachkräftemangel im öffentlichen Sektor. Die Untersuchung verdeutlicht, dass Arbeitgeber ihre Mitarbeiter:innen dringend langfristig an sich binden müssen, um den Fachkräftemangel in der eigenen Organisation in Grenzen zu halten. Doch wie gelingt das? Welche Faktoren binden Beschäftigte am stärksten an ihre Organisation? Und wie lassen sich diese Faktoren wirksam adressieren? Ein Erfolg versprechender Weg ist strategische Mitarbeiter:innenbindung (Retention Management).

Je besser Organisationen wissen, weshalb ihre Mitarbeiter:innen die Organisation verlassen, desto genauer können die Organisationen diese Faktoren adressieren. Manche Arbeitnehmer:innen streben nach höherer Bezahlung oder besseren beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten, andere erhoffen sich eine zu ihren Vorstellungen passende Work-Life-Balance oder mehr Arbeitszeitflexibilität, wieder andere möchten mehr psychisches Wohlbefinden direkt am Arbeitsplatz.

Im öffentlichen Sektor spielen oft starre Hierarchien, unflexible Gehaltsbänder, lange Abstimmungsprozesse, zunehmende Arbeitsbelastung und zu wenige Innovationsräume zentrale Rollen. Auf den Wunsch vieler Beschäftigter, daran etwas zu ändern, können Führungskräfte oft nur begrenzt eingehen – zumal viele Beschäftigte motivationssteigernde Maßnahmen lediglich mit monetären Anreizen gleichsetzen. Doch neben finanziellen Leistungszulagen gibt es auch zahlreiche kreative Ansätze, um Beschäftigte zu motivieren und zu binden.

Anerkennen, flexibilisieren, lernen lassen, Freizeit bieten

Zu den Prinzipien, die sich in unserer Beratungspraxis als erfolgreich erwiesen haben, gehören eine Kultur der Anerkennung – mit beispielsweise öffentlichem Lob in internen Kanälen – und eine offene Fehlerkultur. Auch eine flexiblere und mehr eigenverantwortliche Arbeitszeit- und Arbeitsortgestaltung sowie zusätzlicher Urlaub, beispielsweise am Geburtstag, sind häufig motivierend.Ebenso positiv wirkt eine Kultur des Lernens mit Weiterbildungen, Lernzeitkonten und Jobrotationen. Darüber hinaus sind gezieltes Mentoring und Coaching, zum Beispiel durch leitende Verwaltungsangestellte, häufig erfolgreich.

Bedürfnisorientiertes Retention Framework

Mit einem gezielten Retention Management können Organisationen aufschlussreiche Muster bei physischen, emotionalen, sozialen, finanziellen und karrierebezogenen Bedürfnissen der Beschäftigten erkennen und strukturieren, um sie anschließend in passgenaue, aufeinander abgestimmte Maßnahmen zu übersetzen. Die daraus resultierende Strategie erleichtert es ihnen, motivationssteigernde und bindende Maßnahmen ganzheitlich umzusetzen. Bei den Mitarbeiter:innen erhöht sie Verständnis und Akzeptanz für diese Maßnahmen. Die Schwerpunkte variieren je nach Organisation und Personal. Im Zentrum sollte immer die Unternehmenskultur stehen. PwC unterstützt unter anderem öffentliche Institutionen dabei, ihren Retention-Bedarf zu analysieren, eine Retention-Strategie zu erarbeiten, diese zu verankern und umzusetzen sowie Mitarbeiter:innenbindungsprogramme zu evaluieren und zu optimieren.

Mehr zur Zukunft der Arbeit

Downloaded from Blogs on 30.10.2026 21:57h

Ansprechpartnerin:
Mareike Kusch

Zu weiteren PwC Blogs

Schlagwörter

Öffentliche Unternehmen

Kontakt



Prof. Dr. Rainer Bernnat
Frankfurt am Main
rainer.bernnat@pwc.com