

Fluktuationsrate: berechnen und deuten

Die Formel Schritt für Schritt, Platz für Ihre eigenen Zahlen und die ehrliche Einordnung. Denn „normal“ ist branchenabhängig.

So nutzen Sie diese Vorlage

Zweck. Die Fluktuationsrate gibt an, welcher Anteil der Belegschaft ein Unternehmen in einem Zeitraum verlässt. Sie ist ein **Spätindikator**: wenn die Zahl steigt, sind die Menschen schon weg. Diese Vorlage hilft, sie korrekt zu rechnen und, wichtiger, richtig zu lesen.

1 · Die Formel

$$\text{Fluktuationsrate} = (\text{Austritte} + \text{durchschnittlicher Personalbestand}) \times 100$$

- **Austritte:** Zahl der Abgänge im gewählten Zeitraum, meist ein Jahr.
- **Durchschnittlicher Personalbestand:** zum Beispiel $(\text{Bestand am Anfang} + \text{Bestand am Ende}) \div 2$.
- **Zeitraum festlegen und beibehalten**, damit Ihre Werte über die Zeit vergleichbar bleiben.

Sauber definieren. Zählen Sie nur die Abgänge, die Sie auswerten wollen. Für die aussagekräftigste Zahl trennen Sie gewollte von ungewollten Austritten und rechnen die ungewollte Fluktuationsrate separat.

2 · Beispiel (nur zur Veranschaulichung der Formel)

Die folgenden Zahlen sind frei gewählt und zeigen nur, wie gerechnet wird. Sie sind **kein** Richtwert.

Austritte im Jahr	Beispiel: 12
Durchschnittlicher Personalbestand	Beispiel: 150
$(12 + 150) \times 100$	= 8 %

3 · Ihre Zahlen

Zeitraum	_____
Austritte im Zeitraum	_____
Durchschnittlicher Personalbestand	_____
Fluktuationsrate = (Austritte ÷ Bestand) × 100	_____ %

Optional: die ungewollte Fluktuationsrate

Davon ungewollte Austritte	_____
Ungewollte Fluktuationsrate = (ungewollte Austritte ÷ Bestand) × 100	_____ %

4 · Ihren Wert ehrlich einordnen

Es gibt **keine pauschal normale Fluktuationsrate**. Was als hoch oder tief gilt, hängt stark von **Branche, Region, Grösse, Funktion und Zeitpunkt** ab. Eine fremde Benchmark führt schnell in die Irre. Deshalb sagt der **eigene Trend über die Zeit** mehr aus als jeder Vergleich mit anderen.

- ☐ Vergleichen Sie zuerst mit Ihren eigenen Vorperioden, nicht mit fremden Zahlen.
- ☐ Trennen Sie gewollte von ungewollter Fluktuation, bevor Sie urteilen.
- ☐ Schauen Sie, wo die Abgänge liegen: Team, Funktion, Führung, Dienstjahre.
- ☐ Lesen Sie die Zahl nie ohne die Gründe dahinter.

Notiz: Was fällt beim Vergleich mit Ihren Vorperioden auf?

Vorsicht. Eine niedrige Rate beweist noch keine gute Kultur. Menschen bleiben auch aus Mangel an Alternativen. Und eine stabile Rate kann täuschen, wenn Gute gehen und andere nachrücken.

Von der Zahl zur Massnahme

1. **Rate sauber rechnen** und den Zeitraum festhalten, damit der Trend belastbar wird.
2. **Gewollt und ungewollt trennen**, um das echte Problem zu isolieren.
3. **Nach dem Warum fragen**, per Austrittsgespräch und laufendem anonymem Feedback.
4. **Zwei bis drei Massnahmen ableiten**, mit Verantwortlichkeit und Termin. Die Zahl allein ändert nichts.

Mit Moodtalk wird aus der Rate ein Frühindikator. Statt erst am Jahresende zu zählen, erhebt Moodtalk Stimmung und Engagement laufend, fragt bei der Bewertung selbst nach dem Warum, in der Muttersprache der Teilnehmenden, verdichtet die offenen Antworten per KI zu Mustern und führt direkt zu Massnahmen. Die Daten bleiben in der Schweiz.

Fluktuation verstehen, bevor sie in der Rate steht.

Wir richten die dialogische Befragung für Ihr Team ein, inklusive Auswertung und Massnahmen.

[Termin buchen](#)