



Jungen Mitarbeitern ist längst nicht mehr nur ein gutes Gehalt wichtig – sie wünschen sich z. B. auch flexible Arbeitszeit

16.06.2020 08:36 CEST

## **Gothaer KMU-Studie 2020 Teil 2: Wie Unternehmen junge Mitarbeiter gewinnen – und wo noch Nachholbedarf besteht**

- **39 Prozent der deutschen KMU haben Schwierigkeiten, qualifiziertes Personal zu finden und zu binden.**
- **Flexible Arbeitszeitmodelle gehören zu den wichtigsten Faktoren für die Mitarbeitergewinnung und die Familienfreundlichkeit.**

- **Zusammenarbeit von Jung und Alt: 36 Prozent der KMU fördern gemischte Teams.**
- **Älteste Belegschaften vor allem im kleineren Unternehmen**

**Köln, 16. Juni 2020 – Die Arbeit ist zum Geldverdienen da, der Spaß beginnt im Feierabend – früher war das einmal so. Heute wandelt sich diese Auffassung, denn gerade junge Menschen finden persönliche und fachliche Erfüllung im Job, sodass die Grenze zwischen Arbeit und Privatleben zunehmend verwischt. Im Gegenzug erwarten die Jungen von ihrer Firma aber Flexibilität, denn: Morgens ein- und nach acht Stunden wieder ausstempeln – so eingeschnürt wollen viele nicht mehr arbeiten. Kein Wunder also, dass Firmen mit kreativen Arbeitszeitmodellen und der Option auf Homeoffice locken – und zwar nicht mehr allein die großen Konzerne, sondern immer mehr auch die kleinen und mittelständischen Unternehmen (KMU), wie die aktuelle KMU-Studie der Gothaer Versicherung aufdeckt. Die Befragung zeigt auch: KMU setzen bewusst auf altersgemischte Teams und haben bei Angeboten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf noch Nachholbedarf.**

Wie buhlen KMU um junge Arbeitskräfte? Es bleiben die Klassiker: Mit einem attraktiven Gehalt werben etwa 38 Prozent aller befragten Unternehmen. Auch die betriebliche Altersvorsorge (bAV) rangiert mit 29 Prozent unter den Top-Drei. Weiterhin als attraktiv erachten KMU Angebote von Weiterbildung (28 Prozent), Homeoffice-Möglichkeiten (26 Prozent), Obst und Getränke am Arbeitsplatz (23 Prozent) sowie die betriebliche Gesundheitsförderung (14 Prozent). An der Spitze der Instrumente, mit denen KMU junge Mitarbeiter von sich überzeugen wollen, steht jedoch die Option auf flexible Arbeitszeiten: 40 Prozent der befragten KMU haben sich auf diese Möglichkeit umgestellt.

Auffallend: Je größer das Unternehmen, desto mehr der oben genannten Optionen bietet es auch an. Weit abgeschlagen in beinahe allen Angeboten sind dagegen Kleinunternehmen mit maximal zehn Mitarbeitern. Am deutlichsten wird das bei der bAV: Nur acht Prozent dieser kleinen KMU bieten eine betriebliche Altersvorsorge an – dann geht es in Zehnerschritten aufwärts bis zu den großen Firmen (201 bis 500 Mitarbeiter), von denen 49 Prozent eine bAV im Angebot haben. „Dabei sollten sich auch kleine Firmen diesen Hebel nicht entgehen lassen – vor allem nicht, weil sie bürokratischen Aufwand fürchten“, betont Stefan Opel, bAV-Experte bei der Gothaer und

Leiter der Abteilung Leben Vertriebsunterstützung. „Versicherungen wie die Gothaer haben ihre bAV mittlerweile auch auf kleine Teams angepasst und bieten Komplettunterstützung auch bei den Formularen – keine eigenen Experten sind nötig.“

Übrigens noch ein Anreiz für die mit zehn Prozent weitgehend noch vernachlässigte betriebliche Krankenversicherung (bKV) in KMU: Die Gothaer führt am 1. Oktober 2020 den neuen Budgettarif der bKV ein – weitere Informationen folgen bald.

### **Die (Generationen)Mischung macht's**

Doch die KMU haben nicht nur die jungen Mitarbeiter im Blick: 36 Prozent der befragten Unternehmen achten bewusst auf eine durchmischte Altersstruktur und 31 Prozent sorgen aktiv für Begegnungspunkte zwischen Jung und Alt. 23 Prozent fördern den Austausch sogar über spezielle Teambuilding-Maßnahmen. Die KMU-Studie der Gothaer zeigt auch dies: Je kleiner das Unternehmen, desto älter ist die Belegschaft – 29 Prozent der KMU mit einem bis zehn Mitarbeitern gaben an, eine eher ältere Belegschaft zu haben.

Im Umkehrschluss sind die meisten jungen Menschen aber nicht zwingend in den großen Firmen mit bis zu 500 Mitarbeitern zu finden, sondern vielmehr in den Agenturen, Start-Ups und Kleinbetrieben mit elf bis 20 Mitarbeitenden – 29 Prozent von ihnen gaben an, ein eher jüngeres Team zu haben. Es zeigt sich: Nicht unbedingt die Größe eines Unternehmens lockt die junge Generation – kleinere KMU haben also durchaus Chancen, auf gleicher Höhe mitzuspielen und könnten ihre Attraktivität mithilfe von beliebten Angeboten wie flexiblen Arbeitszeitmodellen und einer bAV noch steigern.

### **Noch Lücken bei Vereinbarkeit von Beruf und Familie**

Flexibilität wünschen sich Arbeitnehmer zunehmend auch mit Blick auf die

Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Was bieten Unternehmen jungen Familien, damit beide Elternteile wieder arbeiten gehen können? Nicht zu vergessen sind auch die Kollegen, die sich um pflegebedürftige Angehörigen kümmern. Die Gothaer KMU-Studie zeigt hier deutlich: Da ist noch Luft nach oben. Im Durchschnitt bieten nur 42 Prozent der befragten KMU das eigentlich unkomplizierte Teilzeit-Modell an, Gleitzeit nur 36 Prozent und Homeoffice lediglich 31 Prozent (die Umfrage fand vor den weitreichenden Änderungen durch das Coronavirus statt). Doch gerade diese flexiblen Arbeitszeitmodelle – ob nun mit oder ohne Familie – wären genau die Faktoren, die Arbeitnehmer für ein Unternehmen begeistern könnten, wie die Umfrage zeigt.

### **Die KMU-Studie der Gothaer**

Auch 2020 befragte die Gothaer Versicherung wieder deutsche KMU in einer Online-Befragung nach aktuellen Trends und Meinungen (Befragungszeitraum: 4. bis 26. Februar 2020). Teilgenommen haben 1.002 Personen, die in ihren Unternehmen für das Thema Versicherungen (mit-)verantwortlich sind. Durchführendes Institut war die HEUTE UND MORGEN GmbH, Köln.

---

Der Gothaer Konzern ist mit 4,5 Milliarden Euro Beitragseinnahmen und rund 4,1 Mio. versicherten Mitgliedern eines der größten deutschen Versicherungsunternehmen. Angeboten werden alle Versicherungssparten. Dabei setzt die Gothaer auf qualitativ hochwertige persönliche Beratung der Kunden.

## Kontaktpersonen



### **Martina Faßbender**

Pressekontakt

Konzern Pressesprecherin, Leitung Unternehmenskommunikation

[martina.fassbender@gothaer.de](mailto:martina.fassbender@gothaer.de)

+49 221 308-34531

+49 175 2285017



### **Martina Cohrs**

Pressekontakt

Leitung Externe Kommunikation und Social Media

[martina.cohrs@barmenia.de](mailto:martina.cohrs@barmenia.de)

+49 202 438-2834

+49 177 4025350



### **Marina Weise-Bonczech**

Pressekontakt

Pressereferentin

Gesundheit und Corporate

[marina.weise@barmenia.de](mailto:marina.weise@barmenia.de)

+49 202 438-2718

+49 160 96932975



### **Ulrich Otto**

Pressekontakt

Referent für Konzern- und Gesundheitsthemen

[ulrich.otto@gothaer.de](mailto:ulrich.otto@gothaer.de)

+49 221 308-34614



### **Ines Jochum**

Pressekontakt

Referentin für Renten- und Lebensversicherung, Nachhaltigkeit

[ines.jochum@gothaer.de](mailto:ines.jochum@gothaer.de)

0221 308 34287



**Jule Müller**

Pressekontakt

Pressereferentin

Kompositversicherungen

[jule.mueller@barmenia.de](mailto:jule.mueller@barmenia.de)

+49 202 438-1932



**Verena Wanner**

Pressekontakt

Pressereferentin

Spenden und Sponsoring

[verena.wanner@barmenia.de](mailto:verena.wanner@barmenia.de)

0202 438-2010