

46 Prozent der KMU
haben **Schwierigkeiten**,
qualifiziertes Personal zu finden
und zu binden.

Quelle: Gothaer KMU-Studie. Vom 17. bis 28. Januar 2022 wurden 1.000 Personen befragt, die in ihren Unternehmen für das Thema Versicherungen (mit-) verantwortlich sind.
Durchführendes Institut: HEUTE UND MORGEN GmbH, Köln.



23.08.2022 10:00 CEST

Gothaer KMU-Studie 2022: Fachkräftemangel verschärft sich drastisch

- **46 Prozent der deutschen KMU haben Schwierigkeiten, qualifiziertes Personal zu finden und zu binden**
- **Im Kampf um junge Talente werden KMU zunehmend kreativ**
- **Effekt der Corona-Pandemie: Firmen setzen auf flexible Arbeitszeiten und Home-Office**
- **Betriebliche Altersvorsorge (bAV) und Krankenversicherung (bKV) werden stärker zur Mitarbeitendenbindung genutzt**

Köln, 23. August 2022 – Ganz gleich ob im Handwerk, im Maschinenbau oder im Gesundheitswesen – kaum ein anderes Thema steht so sehr im Fokus der deutschen Wirtschaft wie der Mangel an Nachwuchs und Fachkräften. Eine aktuelle Umfrage unter kleinen und mittelständischen Unternehmen (KMU) im Auftrag der Gothaer belegt: Die Herausforderung, qualifiziertes Personal zu gewinnen und zu binden, ist im Vergleich zum Vorjahr deutlich größer geworden.

46 Prozent der befragten kleinen und mittelständischen Unternehmen in Deutschland geben in der aktuellen KMU-Studie der Gothaer an, Schwierigkeiten zu haben, qualifizierte Arbeitskräfte zu finden und an ihr Unternehmen zu binden. Dies entspricht einem Anstieg um sechs Prozentpunkte im Vergleich zum Jahr 2021. Auffällig dabei sind die Unterschiede zwischen kleinen und größeren Unternehmen: Während 28 Prozent der Kleinstunternehmen mit bis zu zehn Mitarbeitenden diese Herausforderung sehen, sind es bei Unternehmen mit einer Größe von elf bis 20 Mitarbeitenden schon 44 Prozent. Besonders deutlich ist das Problem der Mitarbeitengewinnung und -bindung bei den mittleren und größeren Unternehmen mit 21 bis 200 bzw. 201 bis 500 Mitarbeitenden. Verglichen mit 2021 stiegen bei ihnen die Werte um 13 bzw. drei Prozentpunkte auf 58 und 54 Prozent.

„Als führender Partner für den Mittelstand sind wir im stetigen Austausch mit unseren Kunden. Aus unserer Erfahrung erleben Unternehmen aus fast allen Branchen den Nachwuchs- und Fachkräftemangel als größte Herausforderung. Es freut mich, dass viele Unternehmen im Kampf um Talente immer stärker auf die bAV und bKV als Instrument zur Mitarbeiterbindung zurückgreifen. Sie wissen, dass Aufwand und Kosten überschaubar sind und diese Services ihren Mitarbeitenden einen echten Mehrwert bieten“, so Oliver Brüß, Vertriebsvorstand der Gothaer.

Kampf um junge Talente: Besonders größere Unternehmen zeigen Initiative

Ein wesentlicher Treiber für den Fachkräftemangel ist der demographische Wandel. Laut Statistischem Bundesamt wird im Jahr 2035 die Zahl der Personen im erwerbstätigen Alter zwischen 19 und 67 Jahren zwischen 46 und 48 Millionen Menschen betragen. Im Vergleich zum Jahr 2020 entspräche dies einem Rückgang zwischen sieben und elf Prozent.^[1] Klar im Vorteil ist, wer also schon jetzt junge Arbeitskräfte für sich gewinnt, um einem späteren

Fachkräftemangel vorzubeugen. Untätig sind die deutschen Firmen jedenfalls nicht, wenn es um ihre Attraktivität als Arbeitgeber geht. Auf Platz 1 der genutzten Möglichkeiten, um junge Arbeitnehmende zu gewinnen: flexible Arbeitszeiten. 44 Prozent der befragten Unternehmen setzen auf Vereinbarungen, die beim Arbeitszeitrahmen von der sogenannten Normalarbeitszeit abweichen. Kein Wunder: Wer Teil- oder Gleitzeit anbietet, kommt nicht nur der Work-Life-Balance der Menschen entgegen, sondern auch den verschiedenen Lebensmodellen. Ebenfalls attraktiv und durch die Pandemie zeitweise zum Pflichtangebot geworden: das Home-Office. Die Möglichkeit von zu Hause aus zu arbeiten, haben 38 Prozent der KMU im Programm. Im Vorjahr waren es noch drei Prozentpunkte weniger. Knapp dahinter reihen sich attraktive Gehaltszahlungen (37 Prozent) ein, ein Anstieg um zwei Prozentpunkte. Besonders auffällig: Größere Unternehmen mit erhöhtem Personalmangel sind eher dazu bereit, Maßnahmen zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität umzusetzen. Dies zeigt sich insbesondere bei flexiblen Arbeitszeiten und beim Home-Office. Während die Werte hier bei 35 bzw. 28 Prozent für Unternehmen mit bis zu zehn Mitarbeitenden liegen, betragen sie bei den größeren Unternehmen mit 201 bis 500 Mitarbeitenden 56 bzw. 54 Prozent.

bAV mit Zugewinnen – Weiterbildungsmöglichkeiten fallen ab

30 Prozent der KMU bieten ihren Mitarbeitenden mittlerweile eine betriebliche Altersvorsorge an. Mit Blick auf die wachsende Rentenlücke der Menschen haben immerhin zwei Prozent mehr der befragten Unternehmen die bAV im Kampf um Talente für sich entdeckt. Sie rückt damit auf Platz 4 und überholt die Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten, die auf Platz 5 zurückfallen und im Vergleich zum Vorjahr drei Prozentpunkte verlieren.

bKV auf dem Vormarsch

Signifikant gestiegen ist der Anteil der Unternehmen, die ihren Mitarbeitenden eine betriebliche Krankenversicherung zur Verfügung stellen. Waren dies im letzten Jahr noch zehn Prozent der Unternehmen, sind es in diesem Jahr bereits 13 Prozent. Sie liegt – gleichauf mit dem Jobticket und Angeboten zur betrieblichen Gesundheitsförderung – noch vor der

betrieblichen Unfallversicherung (elf Prozent) auf Platz 7. Damit reagieren die Arbeitgeber auf die Entwicklung des stetigen steigenden Gesundheitsbewusstseins der Gesellschaft. „Insbesondere bei der bKV wissen wir um das Potenzial. Hier gilt es, weiter an der Bekanntheit sowohl auf der Seite der Unternehmen als auch auf der Seite der Mitarbeitenden zu arbeiten. Gerade in Zeiten der Inflation ist eine bKV attraktiv, da sie Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen bei Gesundheitsleistungen unmittelbar finanziell entlastet“, so Dr. Sylvia Eichelberg, Vorstandsvorsitzende der Gothaer Krankenversicherung AG.

Kleine Gesten mit großer Wirkung

Auf Obst, Snacks oder kostenlose Getränke setzen insgesamt 22 Prozent der Unternehmen, ein Zuwachs von einem Prozentpunkt im Vergleich zum Vorjahr. 13 Prozent der Arbeitgeber setzen auf Angebote zur betrieblichen Gesundheitsförderung wie Sport oder Entspannungskurse, die im Vorjahr noch von zwei Prozent mehr der befragten Unternehmen angeboten worden. Dabei sind es häufig genau diese Gesten mit denen Arbeitgeber bei ihren Mitarbeitenden punkten können, wie die [Studie der Gothaer zur Gesundheit und Vorsorge](#) bestätigt. Gemäß dieser wünschen sich 40 Prozent der befragten Beschäftigten ein Essens- oder Getränkeangebot von ihrem Arbeitgeber. 35 Prozent würden sich über Angebote zur Stressprävention und immerhin noch 24 Prozent über Sport- und Bewegungskurse freuen.

Verbesserungspotenzial bei strategischen HR-Maßnahmen

Was die systematische Umsetzung verschiedener HR-Maßnahmen betrifft, haben KMU noch Luft nach oben. 34 Prozent geben an über eine Recruiting-Strategie zu verfügen. 29 Prozent der Unternehmen setzen auf ein strukturiertes Onboarding neuer Mitarbeitender. Ein Talentmanagement-Konzept – also das Identifizieren, Halten und Entwickeln von qualifizierten Fachkräften – findet in 25 Prozent der Unternehmen Anwendung. 35 Prozent setzen keine der genannten Maßnahmen um. Auch hier auffällig: Je größer das Unternehmen, desto häufiger werden die Maßnahmen umgesetzt.

Über die KMU-Studie der Gothaer

2022 befragte die Gothaer Versicherung bereits zum achten Mal deutsche KMUs in einer Online-Befragung nach aktuellen Trends und Meinungen. Im Zeitraum vom 17. Januar bis 28. Januar 2022 haben 1.000 Personen

teilgenommen, die in ihren Unternehmen für das Thema Versicherungen (mit-)verantwortlich sind. Durchführendes Institut war die HEUTE UND MORGEN GmbH, Köln.

[1] https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Bevoelkerungsvorausberechnung/Publikationen/_publikationen-innen-vorausberechnung-mittelfristig-deutschland-bundeslaender.html

Der Gothaer Konzern gehört mit 4,1 Millionen Mitgliedern und Beitragseinnahmen von 4,6 Milliarden Euro zu den großen deutschen Versicherungskonzernen und ist einer der größten Versicherungsvereine auf Gegenseitigkeit in Deutschland. 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

+49 221 308-34531

+49 175 2285017



Martina Cohrs

Pressekontakt

Leitung Externe Kommunikation und Social Media

martina.cohrs@barmenia.de

+49 202 438-2834

+49 177 4025350



Marina Weise-Bonccek

Pressekontakt

Pressereferentin

Gesundheit und Corporate

marina.weise@barmenia.de

+49 202 438-2718

+49 160 96932975



Ulrich Otto

Pressekontakt

Referent für Konzern- und Gesundheitsthemen

ulrich.otto@gothaer.de

+49 221 308-34614



Ines Jochum

Pressekontakt

Referentin für Renten- und Lebensversicherung, Nachhaltigkeit

ines.jochum@gothaer.de

0221 308 34287



Jule Müller

Pressekontakt

Pressereferentin

Kompositversicherungen

jule.mueller@barmenia.de

+49 202 438-1932



Verena Wanner

Pressekontakt

Pressereferentin

Spenden und Sponsoring

verena.wanner@barmenia.de

0202 438-2010