

Mehr als die Hälfte
der KMU hat
Schwierigkeiten,
qualifiziertes Personal
zu gewinnen und zu binden

Quelle: Gothaer KMU-Studie, n=1023; vom 19. Januar bis 1. Februar 2023 befragte die Gothaer Versicherung wieder deutsche KMUs in einer Online-Befragung nach aktuellen Trends und Meinungen. Befragt wurden Personen, die in ihrem Unternehmen für das Thema Versicherung (mit-)verantwortlich sind. Durchführendes Institut: HEUTE UND MORGEN GmbH



25.09.2023 09:00 CEST

Gothaer KMU-Studie 2023: Fachkräftemangel auf Rekordhoch

- **53 Prozent der deutschen KMU haben Schwierigkeiten, Personal zu finden und zu binden**
- **KMU werden im Kampf um Personal immer aktiver**
- **Work-Life-Balance: Firmen setzen auf flexible Arbeitszeiten und Homeoffice**
- **bAV bleibt wichtiges Instrument zur Mitarbeitengewinnung**
- **Unternehmen rücken Mitarbeitendengesundheit in den Fokus**

Köln, 25. September 2023 – Demografischer Wandel, unbesetzte Ausbildungsplätze oder unzureichende berufliche Qualifikation – der

Fachkräftemangel in Deutschland hat viele Ursachen. Fakt ist: Für kleine und mittlere Unternehmen (KMU) wird es immer schwieriger, im Wettbewerb um Personal zu bestehen. Aufgegeben haben sie den Kampf aber noch lange nicht. Das zeigt eine aktuelle Studie der Gothaer.

53 Prozent der befragten kleinen und mittleren Unternehmen in Deutschland geben in der aktuellen KMU-Studie der Gothaer an, Schwierigkeiten zu haben, Arbeitskräfte zu finden und an ihr Unternehmen zu binden. Das sind sieben Prozentpunkte mehr als im Vorjahr und 13 Prozentpunkte mehr als im Jahr 2021.

Auffällig dabei sind die Unterschiede zwischen kleinen und größeren Unternehmen: Während 29 Prozent der Kleinstunternehmen mit bis zu zehn Mitarbeitenden vor dieser Herausforderung stehen (plus ein Prozentpunkt im Vergleich zu 2022), sind es bei den Unternehmen mit einer Größe von elf bis 20 Mitarbeitenden schon mehr als die Hälfte (51 Prozent; plus sieben Prozentpunkte). Bei mittleren und größeren Unternehmen mit einer Belegschaft von 21 bis 200 bzw. 201 bis 500 Personen ist das Problem der Mitarbeitengewinnung und -bindung noch ausgeprägter. Im Vergleich zu 2022 sind bei ihnen die Werte um sieben bzw. 17 Prozentpunkte auf 65 bzw. 71 Prozent gestiegen.

„Als führender Partner für den Mittelstand wissen wir, dass der Fachkräftemangel vor allem kleine und mittlere Unternehmen zunehmend beschäftigt. Umso mehr freut es mich, dass sich die bAV bei knapp einem Drittel der Unternehmen als Instrument im Kampf um Talente etabliert hat. Insbesondere Arbeitgeber mit einer Größe von 201 bis 500 Mitarbeitenden fragen diese stärker nach. Aber auch beim Thema Gesundheit, insbesondere bei der betrieblichen Krankenversicherung und der betrieblichen Gesundheitsförderung sehen wir ein nachhaltiges Wachstum in der Nachfrage“, so Oliver Brüß, Vertriebsvorstand der Gothaer.

Kampf um Talente: Nichtstun ist keine Option

Angesichts des drastischen Arbeitskräftemangels ist klar: Unternehmen können sich Tatenlosigkeit beim Thema Arbeitgeberattraktivität nicht mehr leisten. Das bestätigen auch die Studienergebnisse. Nur noch sechs Prozent der befragten Unternehmen ergreifen keine Maßnahmen. Im Vorjahr waren es noch 18 Prozent.

Unternehmen reagieren auf den Wunsch nach mehr Flexibilität

Auf Platz 1 der genutzten Möglichkeiten, um Mitarbeitende zu gewinnen und zu binden: flexible Arbeitszeiten. 47 Prozent der befragten Unternehmen, und damit drei Prozentpunkte mehr als im Vorjahr, setzen auf Vereinbarungen, die von einer festgelegten Kernarbeitszeit abweichen. Kein Wunder: Immer mehr Menschen erwarten auch von ihren Arbeitgebern mehr Flexibilität, um unterschiedlichen Lebensmodellen gerecht zu werden. Dazu gehört auch das Homeoffice. Mit 41 Prozent, ebenfalls ein Plus von drei Prozentpunkten gegenüber 2022, ist die Möglichkeit von zu Hause aus zu arbeiten, die zweitbeliebteste Maßnahme, um Personal zu binden und zu finden.

Auf ein attraktives Gehalt setzen 39 Prozent (plus zwei Prozentpunkte) der Unternehmen. Besonders auffällig: Während größere Unternehmen mit erhöhtem Personalmangel häufiger auf die genannten Maßnahmen setzen, sind die Steigerungsraten bei kleineren Unternehmen deutlich höher. Boten 2022 noch 28 Prozent der Unternehmen mit ein bis zehn Beschäftigten ihren Angestellten die Möglichkeit, von zu Hause aus zu arbeiten, sind es in diesem Jahr bereits 36 Prozent. Bei Unternehmen mit 201 bis 500 Mitarbeitenden wird Homeoffice bereits wesentlich häufiger angeboten. Hier stieg der Anteil im gleichen Zeitraum von 54 auf 55 Prozent. Ein ähnliches Bild zeigt sich bei den flexiblen Arbeitszeiten. Diese nutzen heute 42 Prozent der Kleinstunternehmen (plus sieben Prozent) und 55 Prozent der Großunternehmen (minus ein Prozent). Ein Indiz dafür, dass sich auch die kleineren Unternehmen zunehmend dem Kampf um Personal stellen.

bAV mit Zuwächsen bei größeren Unternehmen

30 Prozent der KMU bieten ihren Mitarbeitenden inzwischen eine betriebliche Altersvorsorge an, ebenso viele wie im Vorjahr. Sie ist damit die beliebteste Versicherung zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität und ein etabliertes Mittel zur Personalgewinnung und -bindung. Auffällig sind jedoch die Unterschiede zwischen den Unternehmensgrößen. Während 43 Prozent (plus drei Prozentpunkte) der Großunternehmen eine bAV im Programm haben, sind es bei den Kleinstunternehmen nur zwölf Prozent (2022: 13 Prozent). „Viele kleine Unternehmen wissen wahrscheinlich nicht, dass sie das Angebot einer bAV auch mit einer verhältnismäßig kleinen Mitarbeitendenanzahl wahrnehmen können. Hier sehen wir uns als Versicherer in der Pflicht, stärker in die Aufklärung zu gehen“, sagt Bräuß.

Auf den weiteren Plätzen folgen Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten (27 Prozent; minus ein Prozentpunkt), gratis Obst und Getränke (24 Prozent; plus zwei Prozentpunkte) sowie Zeitwertkonten (18 Prozent; erstmals abgefragt).

Steigendes Interesse an Gesundheitsthemen

Deutlich gestiegen ist der Anteil der Unternehmen, die ihren Mitarbeitenden eine betriebliche Gesundheitsförderung anbieten. Waren es im letzten Jahr noch 13 Prozent der Unternehmen, so sind es in diesem Jahr bereits 18 Prozent. Auch die betriebliche Krankenversicherung (bKV) legt weiterhin zu. Mittlerweile setzen 14 Prozent der Arbeitgeber, ein Plus von einem Prozentpunkt, diese als Maßnahme zur Mitarbeitengewinnung und -bindung ein. „Diese Entwicklung zeigt uns, dass Gesundheit auch im beruflichen Kontext zu einem zentralen Thema wird. Neben der Stärkung der Arbeitgebermarke geht es dabei auch um personalwirtschaftliche Ziele. Gerade mittelständische Unternehmen können sich vor dem Hintergrund eines großen Veränderungs- und Wettbewerbsdrucks keine hohe Personalfuktuation oder lange Ausfallzeiten ihrer Mitarbeitenden leisten. Diese Entwicklung ist für uns ein weiterer Grund, unsere Services und Leistungen darauf auszurichten. Wir entwickeln individuelle betriebliche Gesundheitskonzepte, die sich an Struktur, Alter und Tätigkeit der Mitarbeitenden orientieren und so zu einem nachhaltigeren Personalmanagement beitragen. Ein aktuelles Beispiel dafür ist, dass wir gerade unsere betriebliche Gesundheitsförderung in die bKV integriert haben“, so Dr. Sylvia Eichelberg, Vorstandsvorsitzende der Gothaer Krankenversicherung.

Weitere Versicherungsleistungen mit Luft nach oben

13 Prozent (plus zwei Prozentpunkte) der Unternehmen setzen auf eine betriebliche Unfallversicherung für ihre Belegschaft, die über die gesetzliche Absicherung hinausgeht. Sie liegt damit gleichauf mit dem Jobticket. Neu in die Befragung aufgenommen wurden Maßnahmen zur Absicherung der Arbeitskraft wie Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsversicherungen. 10 Prozent der befragten Unternehmen haben sie im Portfolio, um sich im Kampf um Personal von der Konkurrenz abzuheben.

„Ein Unfall oder eine schwere Erkrankung kann jeden treffen. Wer aber auch

bei längerer Arbeitsunfähigkeit oder aber Berufsunfähigkeit den bisherigen Lebensstandard halten möchte, kommt an einer Absicherung der eigenen Arbeitskraft nicht vorbei. Das sollten nicht nur Einzelpersonen bedenken, sondern auch Arbeitgeber, die sich über das Angebot von Direkt- und Kollektivversicherungen gegen Berufsunfähigkeit als attraktiver Arbeitgeber profilieren können. Mit unserem Kollektivprodukt ‚Versorgungsplan Business‘ setzen wir genau dort an und bieten Unternehmen die Möglichkeit ihre Mitarbeitenden mit einer Berufsunfähigkeitsversicherung und/oder Hinterbliebenenschutz als Bestandteil der bAV abzusichern“, sagt Michael Kurtenbach, Vorstandsvorsitzender der Gothaer Lebensversicherung.

Über die KMU-Studie der Gothaer

2023 befragte die Gothaer Versicherung wieder deutsche KMUs in einer Online-Befragung nach aktuellen Trends und Meinungen. Im Zeitraum vom 19. Januar bis 1. Februar 2023 haben 1.023 Personen teilgenommen, die in ihren Unternehmen für das Thema Versicherungen (mit-) verantwortlich sind. Durchführendes Institut war die HEUTE UND MORGEN GmbH, Köln.

Der Gothaer Konzern gehört mit rund 4 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 und digitale Beratung und Unterstützung ihrer Kund*innen.

Kontaktpersonen



Martina Faßbender

Pressekontakt

Konzern Pressesprecherin, Leitung Unternehmenskommunikation

martina.fassbender@gothaer.de

+49 221 308-34531

+49 175 2285017



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



Sarah Höbing

Pressekontakt

Referentin für Kompositversicherungsthemen

sarah.hoebing@gothaer.de

+49 221 308-34609