

## Pressemitteilung

### Für 76 % der Personalverantwortlichen in KMU herrscht Arbeitskräftemangel

### Den größten Personalmangel spüren KMU im HR-Bereich und im Vertrieb

### Personaler sehen den größten Arbeitskräftemangel bei Personalern

**München, 18. Oktober 2022** – Eine neue Studie von GetApp, der Such- und Vergleichsplattform für Unternehmenssoftware, untersucht, welche Folgen der Arbeitskräftemangel in deutschen KMU hat und wie Unternehmen diesem entgegenwirken, sowohl bei der Mitarbeiterbindung als auch im Recruitment-Prozess.

#### 4 Highlights der Studie:

- 76 % sind der Meinung, dass ein Arbeitskräftemangel herrscht
- Die größten Folgen daraus sind Überlastung der Mitarbeiter, sinkende Mitarbeiterzufriedenheit und Umsatzrückgang
- 79 % der Befragten überprüfen Kandidaten auf Social Media, 39 % davon sogar jedes Mal
- Nur 43 % halten sich im Bewerbungsprozess strikt an Datenschutzbestimmungen

#### Der Arbeitskräftemangel und seine Folgen

76 % der befragten Personalmanager gaben an, dass derzeit ein Arbeitskräftemangel bestehe und über die Hälfte der Befragten (55 %) gaben an, dass der Beginn des Phänomens mit dem Anfang der Covid-Pandemie übereinstimmt, was einen starken Zusammenhang nahelegt.

Den größten Arbeitskräftemangel im eigenen Unternehmen konnten 28 % im Personalmanagement feststellen sowie 24 % im Vertrieb und 15 % im IT-Bereich. Als konkrete Folgen wurden am häufigsten die Überlastung von Mitarbeitern, eine sinkende Mitarbeiterzufriedenheit sowie Umsatzverluste genannt. Die Mehrheit der Befragten (65 %) gaben an, dass ihr Unternehmen aufgrund des Personalmangels zwischen 11-20 % an Umsatz verlieren würde.

#### Was tun Unternehmen dagegen?

Um dem Arbeitskräftemangel entgegenzuwirken, ist es nicht nur wichtig, neue Talente zu finden und einzustellen, sondern auch bestehende Arbeitnehmer zu binden. Unter den befragten KMU waren dies die häufigsten Maßnahmen:

- 51 % setzen automatisierte Recruitment Tools ein (z. B. Künstliche Intelligenz, um Kandidaten zu finden)
- 49 % haben Aspekte des Arbeitsplatzes angepasst (z. B. Hybridmodell, Homeoffice)
- 45 % haben mehr Personalvermittler eingestellt
- 45 % haben mehr Vergünstigungen und Leistungen eingeführt
- 44 % haben höhere Gehälter angeboten

Zudem ist es wichtiger denn je, Kandidaten einen schnellen Bewerbungsprozess zu bieten. Fast ein Fünftel der befragten KMU lässt zwischen dem ersten Gespräch und dem Unterbreiten eines Angebots nur ein bis zwei Wochen verstreichen. Über die Hälfte der Unternehmen (57 %) machen ihr Angebot in zwei bis vier Wochen.

### **Diversity, Gamification und Social Media kommen im Recruiting häufig zum Einsatz**

78 % der Befragten gaben an, im Bewerbungsprozess Diversity-Recruiting-Praktiken, wie zum Beispiel “Blind Hiring” oder einseitige Video-Interviews, einzusetzen, davon 38 % manchmal und 40 % immer.

Auch Gamification scheint in der Welt des Recruiting angekommen zu sein. 77 % der Befragten gaben an, Gamification im Rekrutierungsprozess immer (29 %) oder zumindest manchmal (47 %) zu nutzen – zum Beispiel um Arbeitsprozesse zu simulieren oder Wissenstests durchzuführen.

Zudem spielen soziale Medien im Recruitingprozess eine wichtige Rolle. Für die Personalbeschaffung nutzen 24 % der Teilnehmer hauptsächlich soziale Medien und 23 % LinkedIn. Ganze 79 % der HR-Manager prüfen außerdem die Profile ihrer Bewerber in sozialen Netzwerken, darunter 39 % immer und 40 % manchmal.

### **Nur 43 % der HR-Manager halten sich strikt an die Datenschutzbestimmungen**

Im Bewerbungsprozess teilen Kandidaten viele persönliche Daten, weshalb Datenschutz an oberster Stelle für Unternehmen stehen sollte. Die Studie hat allerdings gezeigt, dass weniger als die Hälfte (43 %) der Befragten sich beim Umgang mit Bewerberdaten strikt an Datenschutzbestimmungen halten. Ganze 22 % geben sogar an, sich nur selten an die Bestimmungen zu halten.

## Methodik der Umfrage

Für diese Umfrage befragte GetApp im September 2022 insgesamt 1.483 Teilnehmer aus 5 Ländern, darunter 293 Teilnehmer aus Deutschland. Die Befragten sind über 18 Jahre alt und kommen aus Unternehmen mit 2 bis 250 Mitarbeitern aus verschiedenen Branchen. Weitere Kriterien, die erfüllt sein mussten:

- Haben eine der folgenden Positionen in der Personalabteilung ihres Unternehmens
  - CHRO (Chief Human Resources Officer) oder gleichwertig
  - VP der Personalabteilung
  - HR-Direktor
  - Personalchef
  - HR-Generalist
  - HR-Mitarbeiter
  - HR-Spezialist
- Sind normalerweise an Aufgaben beteiligt, die mit der Einstellung von Mitarbeitern für ihr Unternehmen zusammenhängen.

## Über GetApp

GetApp ist ein Such- und Vergleichsportal, das kleinen und mittelständischen Unternehmen hilft, die richtige Softwareauswahl zu treffen. GetApp unterstützt KMU mit maßgeschneiderten, datengesteuerten Empfehlungen und Erkenntnissen, die sie für ihre Software-Kaufentscheidungen benötigen. Weitere Informationen finden Sie unter [www.getapp.de](http://www.getapp.de).