

**Universität
Basel**

Center for International Economics
and Business | CIEB

Arbeitgeberbarometer Basel Ergebnisse der Befragung 2021

Dr. Christian Rutzer¹, Matthias Niggli
Basel, Mai 2021

¹Adresse: Center for International Economics and Business | CIEB, Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät der Universität Basel, Peter Merian-Weg 6, CH-4002 Basel, Schweiz. Kontakt: christian.rutzer@unibas.ch.

Inhaltsverzeichnis

1	Management Summary	2
2	Einleitung	4
3	Struktur der befragten Unternehmen	6
4	Wirtschaftliche Lage und Corona-Pandemie	8
4.1	Entwicklung der Unternehmen	8
4.2	Corona-Pandemie	10
5	Auslandsverflechtung	11
5.1	Bedeutung des Auslands	12
5.2	Zugang zum EU-Binnenmarkt	13
6	Fachkräfte und Homeoffice	14
6.1	Verfügbarkeit von Arbeitskräften	14
6.2	Personalmanagement	15
6.3	Homeoffice	16
7	Unternehmensstrategien und Unsicherheiten	18
7.1	Anpassungen Produktionsprozess	18
7.2	Verlagerungen	19
7.3	Unsicherheiten	20
8	Standortfaktoren und aktuelle wirtschaftspolitische Themen	21
8.1	Standortfaktoren	21
8.2	Aktuelle wirtschaftspolitische Themen	23
9	Mitgliederzufriedenheit	23
	Anhang A Fragebogen	26

1 Management Summary

Struktur der Unternehmen 159 Unternehmen aus der Region haben an der Befragung teilgenommen. Der grösste Teil davon sind eher kleine Unternehmen mit weniger als 50 Mitarbeitenden und einem Standort in den Kantonen Basel-Stadt oder Basel-Landschaft. Eine Mehrheit der Unternehmen ist dem Dienstleistungssektor zuzuordnen.

Wirtschaftliche Lage und Corona-Pandemie Die globale Pandemie hat ersichtliche Spuren bei den Unternehmen hinterlassen. Bis auf Unternehmen aus dem Gesundheitsbereich sind zwar die meisten Unternehmen von Engpässen in ihren Lieferketten verschont geblieben, doch die Hälfte berichtet für das vergangene Geschäftsjahr von sinkenden Gewinnen. Die Pandemie sorgte bei vielen Unternehmen für einen Digitalisierungsschub. Für das laufende Geschäftsjahr 2021 erwarten die Unternehmen im Durchschnitt eine unveränderte Geschäftslage. Die von der Politik verabschiedeten Hilfsmassnahmen werden insgesamt als zweckmässig beurteilt, doch werden als Folge davon für die Zukunft Steuererhöhungen befürchtet.

Auslandsverflechtung Die Verflechtung der Unternehmen mit dem Ausland variiert sehr stark nach Branche. Während in vielen Branchen das Ausland sowohl als Absatzmarkt als auch als Lieferant von Vorleistungen eher unwichtig ist, hat es eine zentrale Bedeutung für den Industriebereich. Entsprechend weist diese Branche dem Zugang zum EU-Binnenmarkt eine ausserordentlich hohe Wichtigkeit zu. Anders verhält es sich beim Thema Grenzgänger. Diese haben über alle Branchen hinweg eine hohe Bedeutung für die Unternehmen, was ihren wirtschaftlichen Stellenwert für die Region deutlich unterstreicht.

Fachkräfte und Homeoffice Die befragten Unternehmen der Region messen Arbeitskräften mit abgeschlossener Berufslehre die höchste Wichtigkeit für ihre Tätigkeiten zu. Weiterbildungen, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie das Thema Arbeitnehmende über 50 Jahren gehören zu den wichtigsten Aspekten des betrieblichen Personalmanagements. Weiter berichteten die Unternehmen von Herausforderungen bezüglich der Personalführung in Zeiten von Homeoffice. Diese Arbeitsform dürfte nach Einschätzung der Unternehmen zukünftig eine zunehmende Bedeutung erhalten. Allerdings gehen die meisten Befragten von einer moderaten Veränderung aus.

Unternehmensstrategien und Unsicherheiten Anpassungen im Produktionsprozess wird ein hoher Stellenwert beigemessen, wobei die Bedeutung mit der Grösse der Unternehmen zunimmt. Verlagerungen von Teilen des Unternehmens werden von den Unternehmen

sehr selten in Betracht gezogen. Den grössten Unsicherheitsfaktoren sehen die Unternehmen in Veränderungen des Marktumfelds, auch wenn dieser absolut betrachtet von eher untergeordneter Bedeutung ist.

Standortfaktoren und aktuelle wirtschaftspolitische Themen Die Erreichbarkeit mit privaten Verkehrsmitteln stellt für die Unternehmen der wichtigste Standortfaktor dar, was wohl an der Corona-Pandemie liegen dürfte. Dabei dürfte es insbesondere im Kanton Basel-Stadt Verbesserungsbedarf geben. Des Weiteren nannten die befragten Unternehmen die Infrastrukturkosten und die Steuerbelastung als weitere wichtige Standortfaktoren. Eine sehr hohe Qualität messen die Unternehmen der Erreichbarkeit mit öffentlichen Verkehrsmitteln bei.

Mitgliederzufriedenheit Hinsichtlich der Tätigkeiten des Arbeitgeberverbands Basel messen die Unternehmen der Ausgleichs- und Familienausgleichskasse Arbeitgeber Basel (AK 40) die grösste Bedeutung zu, gefolgt von der Öffentlichkeitsarbeit und dem politischen Lobbying, den Informationsangeboten wie „Schwerpunkt“, dem elektronischen Newsletter, sowie der Rechtsberatung. Dabei entspricht die qualitative Einschätzung der Unternehmen weitestgehend den Prioritäten der Unternehmen. Einzig bei der Öffentlichkeitsarbeit und dem politischen Lobbying zeigt sich eine grössere Divergenz zwischen Wichtigkeit und Qualität, was auf Verbesserungsbedarf hindeuten könnte.

2 Einleitung

Der vorliegende Bericht wurde vom Center for International Economics and Business — CIEB der Universität Basel (<https://cieb.unibas.ch>) im Auftrag des Arbeitgeberverbands Basel verfasst. Der Bericht beleuchtet die aktuelle Situation und die Herausforderungen, mit denen sich die Mitglieder des Arbeitgeberverbands Basel konfrontiert sehen. Die gewonnenen Erkenntnisse dienen dem Arbeitgeberverband Basel dazu, eine zielgerichtete Interessenspolitik und eine Optimierung seiner Dienstleistungen zu verfolgen. Des Weiteren werden die Ergebnisse als Grundlage für die kommunikativen und politischen Massnahmen seitens des Arbeitgeberverbands Basel genutzt.

Der vorliegende Bericht ist auch in elektronischer und interaktiver Form über nachstehenden Link oder QR-Code abrufbar: <https://www.arbeitgeberbarometer-basel.ch>



Wir empfehlen die elektronische Version des Berichts. Diese ermöglicht es dem Nutzer, die Ergebnisse der Unternehmensbefragung eigenständig für verschiedenste Gruppen von Unternehmen anzuschauen und auszuwerten (z.B. die Situation vergleichbarer Unternehmen wie das eigene). Dadurch kann die Leserin selbständig für verschiedene Unternehmenskriterien ein möglichst umfassendes Bild über die Situation unterschiedlicher Unternehmen in der Region gewinnen.

Der Bericht gliedert sich in sieben Teilbereiche. Kapitel 3 befasst sich mit der Struktur der befragten Unternehmen. In Kapitel 4 wird die wirtschaftliche Entwicklung der Unternehmen beleuchtet und Kapitel 5 thematisiert deren Verflechtung mit dem Ausland. In Kapitel 6 werden die Verfügbarkeit von Arbeitskräften sowie Themen des Personalmanagements ausgewertet. Kapitel 7 blickt auf Unternehmensstrategie und Unsicherheiten im Marktum-

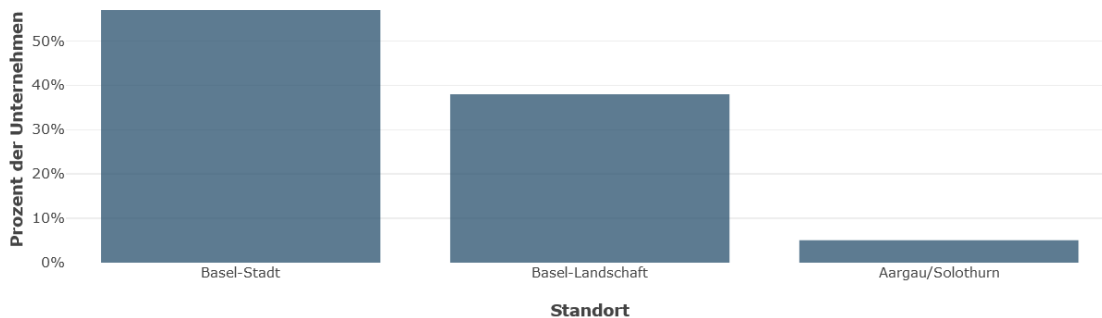
feld und Kapitel 8 befasst sich mit Standortfaktoren und aktuellen wirtschaftspolitischen Themen. Kapitel 9 thematisiert die Zufriedenheit der Mitglieder mit dem Leistungsangebot des Arbeitgeberverbands Basel.

Wir bedanken uns herzlich bei Herrn Frank Linhart vom Arbeitgeberverband Basel für die konstruktive Zusammenarbeit sowie die wertvollen Inputs während den Arbeiten zu diesem Bericht. Zudem bedanken wir uns bei Herrn Riccardo Bentele für das Korrekturlesen.

3 Struktur der befragten Unternehmen

Es wurden alle 2500 Mitgliedsunternehmen des Arbeitgeberverbands Basel angeschrieben. Davon nahmen 159 Unternehmen an der Umfrage teil (letzte Umfrage 2019: 162), was einem Anteil von 6.4% entspricht (letzte Umfrage 2019: 6.5%). Der Fragebogen wurde von den befragten Unternehmen online beantwortet.

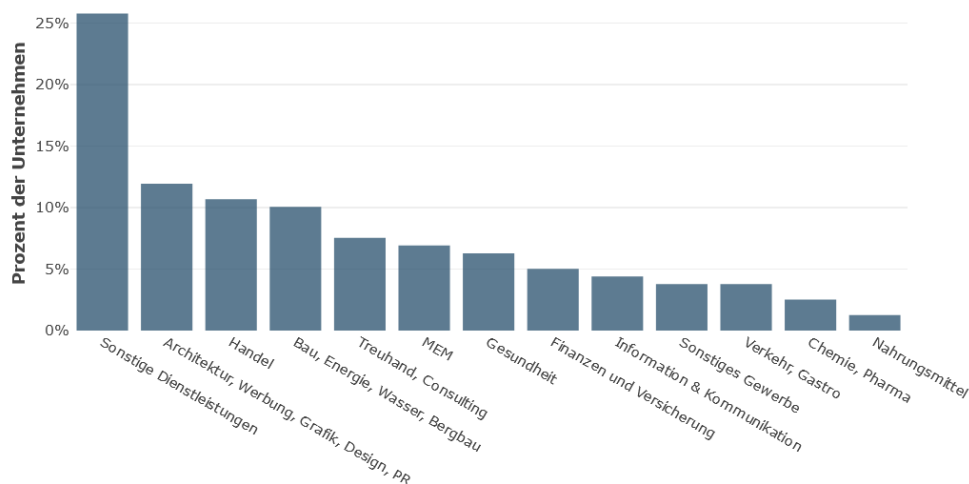
Abbildung 1: Verteilung der Unternehmen nach Standort



Quelle: Arbeitgeberbarometer 2021, eigene Berechnungen

Abbildung 1 zeigt die geografische Verteilung der befragten Unternehmen. Der grösste Anteil entfällt auf die Kantone Basel-Stadt (57%) und Basel-Landschaft (38%). Die restlichen 5% der befragten Unternehmen sind in den Kantonen Solothurn oder Aargau domiziliert.

Abbildung 2: Verteilung der Unternehmen nach Branche

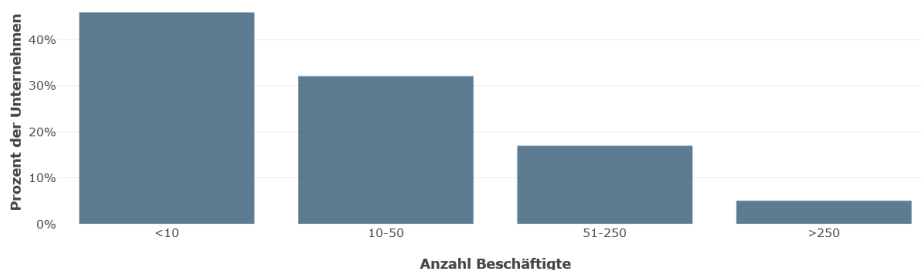


Quelle: Arbeitgeberbarometer 2021, eigene Berechnungen

Als weiteres Unterteilungskriterium stellt Abbildung 2 die Branchenzugehörigkeit dar. Die anteilmässig grösste Kategorie ist «Sonstige Dienstleistungen», welcher 26% der Unternehmen zuzurechnen sind. Die beiden nächstgrösseren Kategorien sind «Architektur, Werbung, Grafik, Design, PR» mit 12% und «Handel» mit 11%, die den Gross- und Einzelhandel umfasst. Die restlichen Unternehmen teilen sich in Kategorien mit Anteilen bis 10% auf. Für die nachfolgenden Analysen auf Branchenebene werden einige dieser Kategorien in Gruppen zusammengefasst, damit jeweils eine Mindestanzahl an Firmen für jede Gruppe zur Verfügung steht.

Abbildung 3 zeigt die Verteilung gemäss der Anzahl Mitarbeitenden. 46% der Befragten sind Kleinunternehmen mit weniger als 10 Mitarbeitenden, 32% haben zwischen 10 und 50 Mitarbeitende und 17% beschäftigen zwischen 50 und 250 Mitarbeitende. Nur 5% der Unternehmen (8 Unternehmen in absoluten Zahlen) sind Grossunternehmen mit über 250 Beschäftigten. Aufgrund dieser kleinen Fallzahl werden die beiden Unternehmenskategorien mit den meisten Mitarbeitenden für die Auswertungen der folgenden Kapitel zu einer Kategorie zusammengefasst.

Abbildung 3: Verteilung der Unternehmen nach Zahl der Beschäftigten



Quelle: Arbeitgeberbarometer 2021, eigene Berechnungen

Insgesamt zeigt sich, dass die allermeisten Unternehmen in der Stichprobe ihren Standort in den Kantonen Basel-Stadt oder Basel-Landschaft haben, mehrheitlich dem Dienstleistungssektor zuzurechnen sind und grösstenteils weniger als 50 Mitarbeitende beschäftigen.

Die Stichprobe umfasst jedoch auch eine substantielle Anzahl Unternehmen, auf welche diese Beschreibung nicht zutrifft. In den nachfolgenden Analysen werden grösstenteils die durchschnittlichen Werte über alle Unternehmen hinweg analysiert und beschrieben. Jedoch haben wir für verschiedenste Subgruppen ebenfalls Auswertungen vorgenommen. Diese können in der elektronischen Version dieses Berichts selbstständig abgerufen werden, was es dem Leser ermöglicht, für unterschiedliche Unternehmenskriterien ein möglichst um-

fassendes Bild über die Situation verschiedener Unternehmen in der Region zeichnen. Dabei können jedoch aus Gründen der Anonymität nur Abfragen für Subgruppen vorgenommen werden, denen mindestens 4 Unternehmen zugewiesen sind.

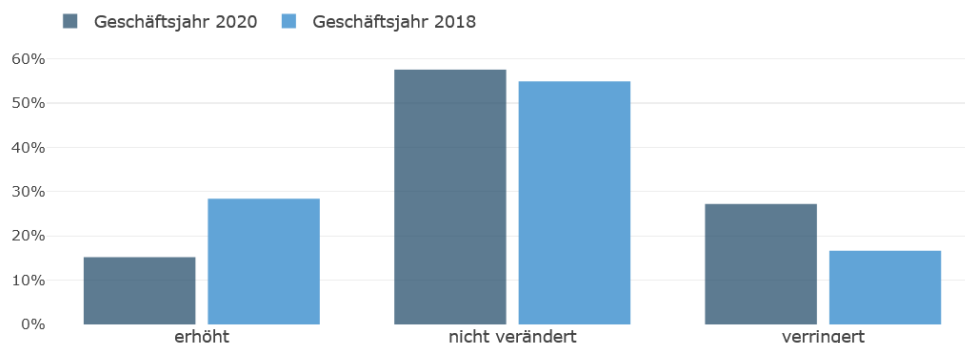
4 Wirtschaftliche Lage und Corona-Pandemie

In diesem Kapitel beschreiben wir die Einschätzung der befragten Unternehmen zur gegenwärtigen und zukünftigen wirtschaftlichen Lage. Als erstes nehmen wir dazu einen Vergleich zum letzten Arbeitgeberbarometer vor 2 Jahren vor.

4.1 Entwicklung der Unternehmen

Die Unternehmen wurden befragt, ob sie ihre Anzahl Mitarbeitenden im vergangenen Geschäftsjahr erhöht, verringert oder unverändert belassen haben. Abbildung 4 präsentiert dazu die Gegenüberstellung der Geschäftsjahre 2020 (aktuelle Befragung) und 2018 (vorherige Befragung).

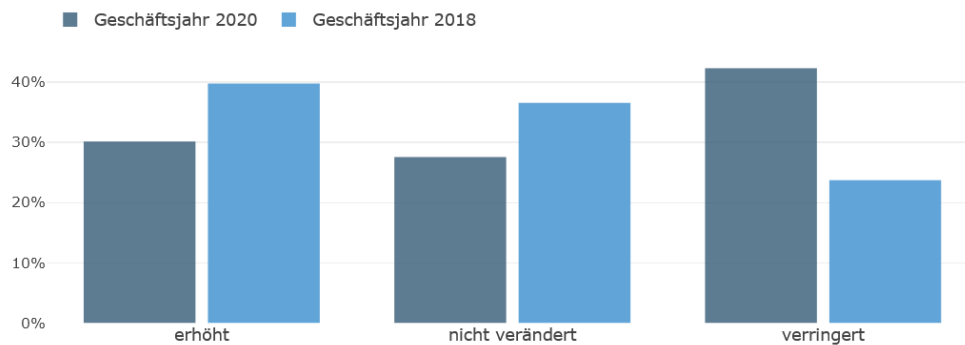
Abbildung 4: Vergangene Entwicklung der Beschäftigung



Quelle: Arbeitgeberbarometer 2021, eigene Berechnungen

Der Anteil Unternehmen, die keine Veränderungen der Beschäftigung vorgenommen haben, ist ungefähr konstant geblieben. Er lag bei 55% für das Geschäftsjahr 2018 und bei 58% für 2020. Allerdings hat sich der Anteil Unternehmen, die zusätzliche Arbeitsplätze geschaffen haben praktisch halbiert: Während im Geschäftsjahr 2018 noch 28% der Unternehmen zusätzliches Personal rekrutiert haben, ist dieser Anteil im Geschäftsjahr 2020 auf gerade noch 15% gesunken. Die Kehrseite davon ist, dass 27% der Unternehmen im Jahr 2020 gar Stellen abbauen mussten. Nur 17% sahen sich im Jahr 2018 dazu gezwungen. Dies widerspiegelt sich auch in den Gewinnzahlen der Unternehmen, wie Abbildung 5 zeigt.

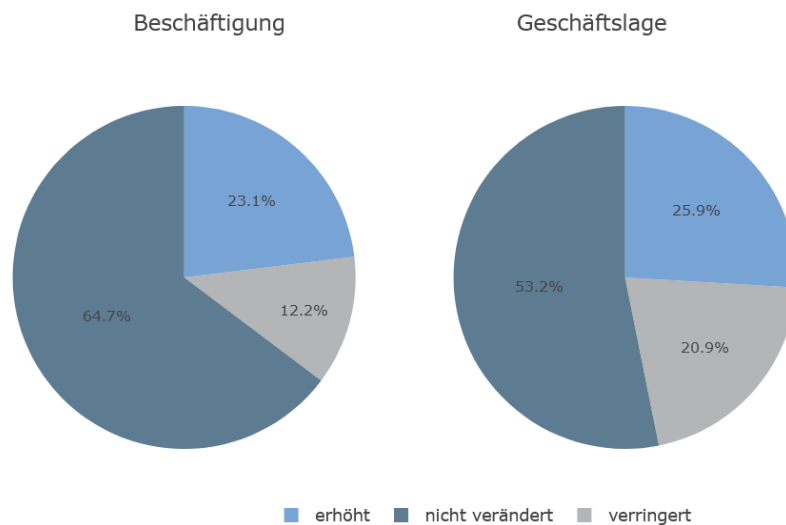
Abbildung 5: Vergangene Entwicklung des Gewinns



Quelle: Arbeitgeberbarometer 2021, eigene Berechnungen

Die Anzahl Unternehmen, die einen Gewinnrückgang verzeichnen mussten, ist von 24% für das Geschäftsjahr 2018 auf 42% für das Geschäftsjahr 2020 angestiegen. In anderen Worten: Fast die Hälfte der befragten Unternehmen sah sich im Geschäftsjahr 2020 mit einem reduzierten Gewinn konfrontiert.

Abbildung 6: Erwartete Beschäftigung und Geschäftslage für 2021



Quelle: Arbeitgeberbarometer 2021, eigene Berechnungen

Es zeigt sich, dass kleinere Unternehmen deutlich stärker von Beschäftigungsabbau und Gewinnrückgängen betroffen waren. Demgegenüber konnten Unternehmen mit mehr als 50 Mitarbeitenden in 50% der Fälle ihren Gewinn gar erhöhen. Nach Branchen war insbesondere ein substantieller Anteil der Unternehmen aus dem Bereich «Architektur, Werbung, Grafik, Design, PR», «Handel» oder «Verkehr, Gastro» und «Sonstige Dienstleistun-

gen» negativ betroffen. Abbildung 6 verlässt die Perspektive auf das vergangene Geschäftsjahr und präsentiert die Erwartungen der Unternehmen für das aktuelle Geschäftsjahr. Die Mehrheit der Unternehmen geht von einer unveränderten Beschäftigung sowie einem gleichbleibenden Geschäftsklima aus.

Die wirtschaftliche Lage dürfte für viele Unternehmen weiterhin stark von der globalen Pandemie sowie den damit verbundenen Massnahmen geprägt sein. Der nächste Abschnitt beleuchtet daher, wie die befragten Unternehmen mögliche Auswirkungen beurteilen.

4.2 Corona-Pandemie

Eine unmittelbare Auswirkung der Pandemie, die sich insbesondere zu Beginn der Krise bemerkbar machte, waren Engpässe in (internationalen) Lieferketten. Abbildung 7 zeigt, wie die befragten Unternehmen diesbezüglich betroffen waren. Mit einem durchschnittlichen Wert von 2.4 zeigt sich insgesamt eine gewisse Betroffenheit, die aber nicht zu gravierenden Engpässen geführt zu haben scheint. Eine Ausnahme ist die Gesundheitsbranche. Diese gibt einen klar höheren Wert von 3.6 an, was deutlich aufzeigt, dass sich Engpässe insbesondere im Gesundheitsbereich offenbart haben.

Abbildung 7: Corona-Pandemie und Lieferketten

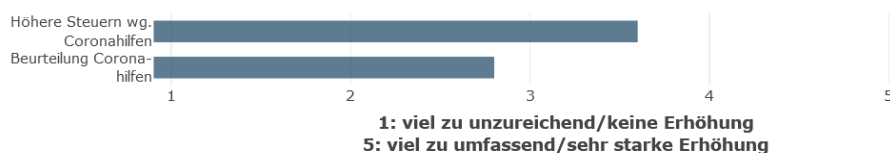


Quelle: Arbeitgeberbarometer 2021, eigene Berechnungen

Zur Abfederung der Krise haben Bund und Kantone wirtschaftliche Hilfsmassnahmen beschlossen. Abbildung 8 zeigt, wie diese von den Unternehmen beurteilt werden. Insgesamt beurteilen die Befragten die Massnahmen mit einem durchschnittlichen Wert von 2.8 als zweckmässig. Zwischen verschiedenen Branchen bestehen gewisse Unterschiede, doch sind diese nicht allzu gross und bewegen sich zwischen einem Wert von rund 2 und 3.5. Gleichzeitig scheint bei den Unternehmen jedoch eine gewisse Besorgnis vor damit verbundenen Steuererhöhungen vorzuherrschen.

Auf die Frage, ob in Zukunft massiv höhere Steuern aufgrund der Corona-Hilfsmassnahmen erwartet werden, antworteten die Unternehmen im Durchschnitt mit einem Wert von 3.6. Dies legt nahe, dass eine substanzielle Anzahl der Unternehmen durchaus davon ausgeht, mit höheren Steuern konfrontiert zu werden. Die Einschätzung ist zwischen unterschiedlichen Branchen relativ einheitlich.

Abbildung 8: Corona-Pandemie, Hilfsmassnahmen und Steuererhöhungen



Quelle: Arbeitgeberbarometer 2021, eigene Berechnungen

Schliesslich hat die Pandemie viele Unternehmen dazu veranlasst, ihre internen Arbeitsabläufe noch stärker zu digitalisieren, wie Abbildung 9 zeigt. Eine solche Anpassung im Zuge der Pandemie ist in allen Branchen zu beobachten, wobei der Bereich «Architektur, Werbung, Grafik, Design, PR» den höchsten Wert angegeben hat. Interessant ist zudem, dass grössere Unternehmen mit mehr als 50 Mitarbeitenden stärkere Anpassungen zur weiteren Digitalisierung vorgenommen haben als kleinere Unternehmen.

Abbildung 9: Corona-Pandemie und Digitalisierung



Quelle: Arbeitgeberbarometer 2021, eigene Berechnungen

Insgesamt zeigt sich, dass die globale Pandemie deutliche Auswirkungen auf die Unternehmen der Region hat, was wenig überraschend ist. Bis auf den Gesundheitsbereich scheinen sich zwar keine gravierenden Engpässe in globalen Lieferketten ergeben zu haben. Gleichzeitig sah sich jedoch rund die Hälfte der befragten Unternehmen im vergangenen Geschäftsjahr 2020 mit einem Gewinnrückgang konfrontiert. Die staatlichen Abfederungs- und Hilfsmassnahmen werden insgesamt als zweckmässig beurteilt. Allerdings scheint eine gewisse Sorge zu bestehen, dass die damit verbundenen Ausgaben zukünftig mit deutlich höheren Steuern refinanziert werden müssen. Dies könnte für einen raschen wirtschaftlichen Aufschwung ein Hindernis darstellen.

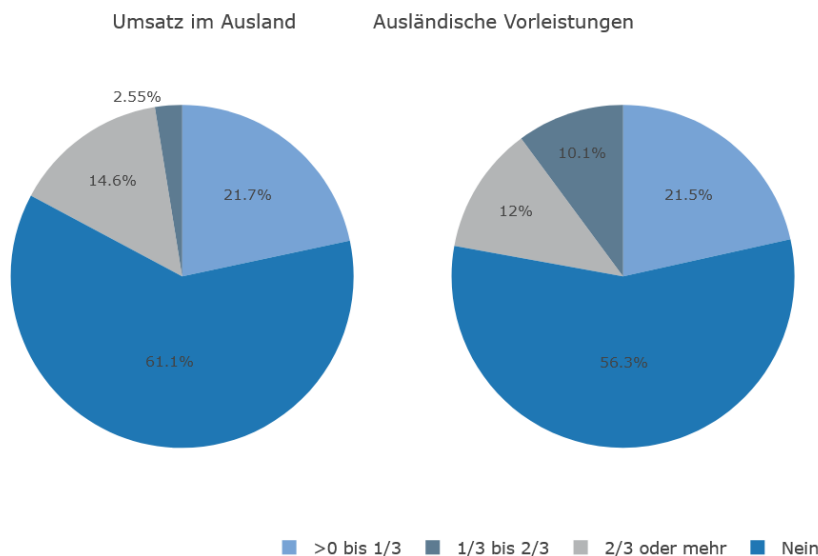
5 Auslandsverflechtung

Schweizer Unternehmen sind oftmals stark mit dem Ausland verflochten. Vor diesem Hintergrund beschreibt dieses Kapitel, wie die befragten Unternehmen die Bedeutung des Auslands für ihre Geschäftstätigkeit beurteilen.

5.1 Bedeutung des Auslands

Abbildung 10 zeigt, dass 61% der Unternehmen in unserer Stichprobe keinen Umsatz im Ausland erwirtschaften und 56% keinerlei Vorleistungen aus dem Ausland beziehen. Dies hängt jedoch stark mit der Zusammensetzung der Stichprobe zusammen, die relativ viele Unternehmen aus dem eher wenig handelbaren Dienstleistungsbereich enthält.

Abbildung 10: Unternehmensverteilung nach Umsatz und Vorleistungen aus dem Ausland



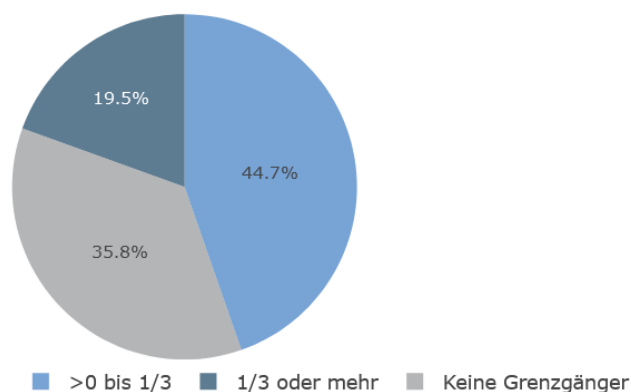
Quelle: Arbeitgeberbarometer 2021, eigene Berechnungen

Daher ist die Bedeutung des Auslands keineswegs einheitlich: Rund jedes siebte Unternehmen generiert mindestens zwei Drittel seiner Einnahmen im Ausland und rund jedes fünfte Unternehmen bezieht mehr als ein Drittel seiner Vorleistungen von ausserhalb der Schweiz. Zudem zeigen sich markante Unterschiede zwischen Branchen. So geben rund ein Drittel der Unternehmen aus «Pharma, MEM, Nahrungsmittel und sonstiges Gewerbe» (also dem Industriesektor) an, mehr als zwei Drittel ihres Umsatzes im Ausland zu erwirtschaften.

Das Ausland ist für die Unternehmen der Region zudem nicht nur als Absatzmarkt wichtig, sondern dient auch zur Rekrutierung von Fachkräften. So beschäftigen rund 64% der befragten Unternehmen Grenzgänger, wie Abbildung 11 darstellt.

Die höchste Bedeutung haben Grenzgänger in den Branchen «Pharma, MEM, Nahrungsmittel und sonstiges Gewerbe» (also dem Industriesektor) und «Bau, Energie, Wasser, Bergbau». Einige der befragten Unternehmen haben sich im Rahmen der Umfrage auch qualitativ zu Grenzgängern geäussert. Oftmals wurde eine erwartete Zunahme der

Abbildung 11: Verteilung der Unternehmen hinsichtlich Grenzgänger



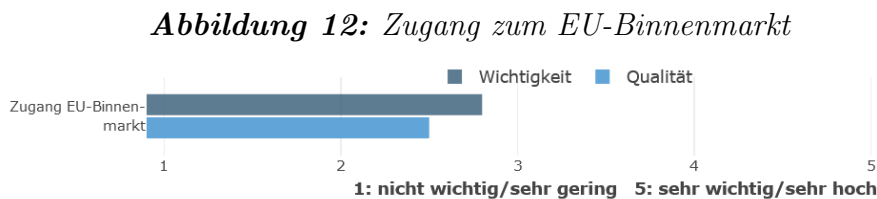
Quelle: Arbeitgeberbarometer 2021, eigene Berechnungen

Bedeutung von Grenzgängern mit einem Mangel an Fachkräften im Inland begründet, welchen einige Unternehmen insbesondere bei Ingenieuren, dem Gesundheitspersonal und IT-Fachkräften verortet haben.

Sowohl die Bedeutung des Auslands als Absatzmarkt, als auch die möglichst einfache Rekrutierung von Arbeitskräften von ausserhalb der Schweiz dürften für die allermeisten Unternehmen der Region stark mit den Beziehungen zur Europäischen Union (EU) und einem einfachen Zugang zum EU-Binnenmarkt zusammenhängen. Darauf geht der nächste Abschnitt näher ein.

5.2 Zugang zum EU-Binnenmarkt

Insgesamt schätzen die befragten Unternehmen den Zugang zum EU-Binnenmarkt als eher unwichtig ein (Durchschnitt 2.8). Gleichzeitig erwarten Sie auch eher wenige Schwierigkeiten beim Marktzugang (2.5), wie Abbildung 12 zeigt.



Quelle: Arbeitgeberbarometer 2021, eigene Berechnungen

Hier zeigt sich aber erneut eine grosse Heterogenität zwischen binnenmarktorientierten Branchen (Dienstleistungen) und exportorientierten Branchen (Industriesektor). So hat

beispielsweise der Zugang zum EU-Binnenmarkt mit einem Wert von 3.8 eine sehr grosse Bedeutung für Unternehmen des Industriesektors.

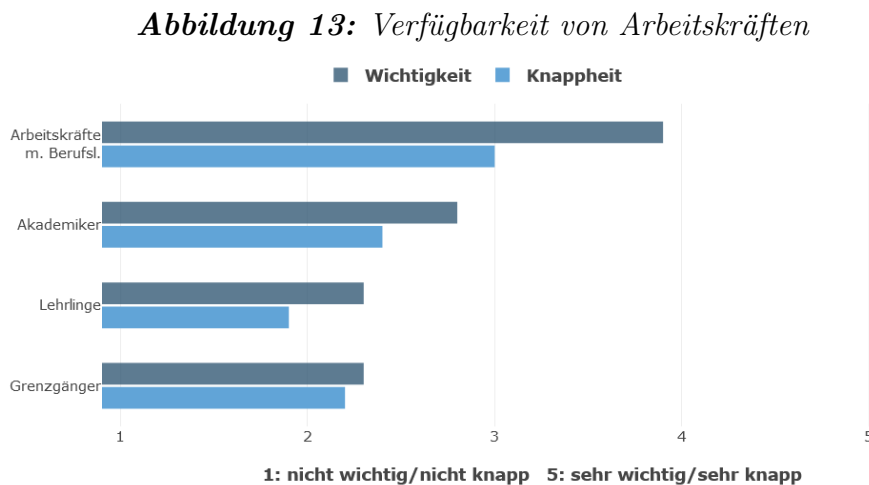
Insgesamt variiert die Bedeutung des Auslands sehr stark zwischen den Branchen. Während die befragten Unternehmen des Dienstleistungsbereichs dem Ausland eine geringe Bedeutung für ihre Geschäftstätigkeit zuweisen, sind Betriebe des Industriebereichs sehr stark mit dem Ausland verflochten. Dies widerspiegelt sich darin, wie unterschiedlich Unternehmen den Zugang zum EU-Binnenmarkt einschätzen.

6 Fachkräfte und Homeoffice

Gut qualifizierte Mitarbeitende sind für jedes Unternehmen von zentraler Bedeutung. In diesem Kapitel gehen wir auf die Einschätzung der befragten Unternehmen ein, wie sie den Zugang zu Fachkräften beurteilen, welche Herausforderungen im Personalmanagement bestehen und ob Homeoffice zukünftig eine grössere Rolle spielen dürfte.

6.1 Verfügbarkeit von Arbeitskräften

Abbildung 13 präsentiert die Einschätzungen zur Wichtigkeit und Knappheit verschiedener Gruppen von Fachkräften.



Quelle: Arbeitgeberbarometer 2021, eigene Berechnungen

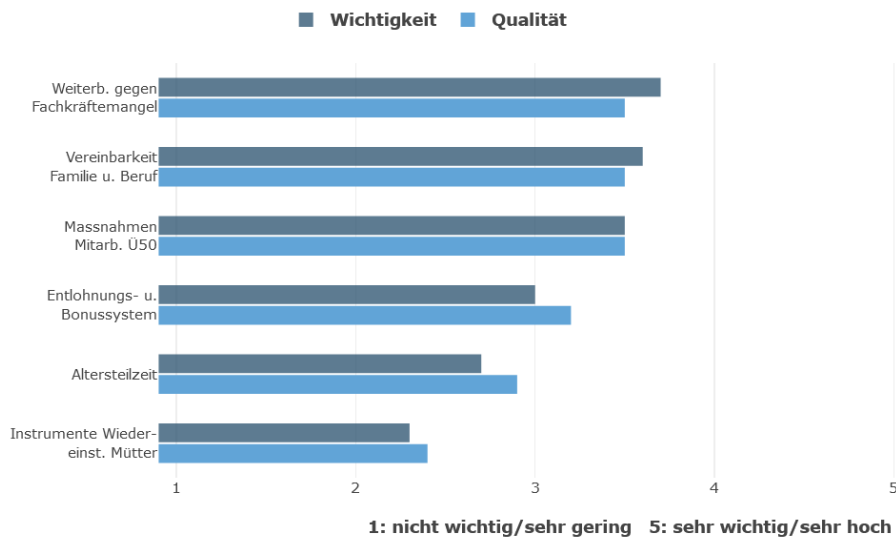
Arbeitskräfte mit abgeschlossener Berufslehre stellen über alle Unternehmen hinweg betrachtet die wichtigste Gruppe dar (Durchschnittswert: 3.9). An zweiter Stelle folgen mit grösserem Abstand akademische Arbeitskräfte (Durchschnittswert: 2.8), welche Personen

mit Universitäts- und Fachhochschulabschluss umfassen. Positiv zu betrachten ist zudem, dass für keine der beiden Gruppen von einer ausserordentlich hohen Knappheit berichtet wird. Dies deutet darauf hin, dass die Unternehmen der Region die Fachkräfte, die sie für ihre Geschäftstätigkeit benötigen, zu finden vermögen.

6.2 Personalmanagement

Ein wichtiger Faktor, um Fachkräfte rekrutieren und im Unternehmen halten zu können, ist das betriebsinterne Personalmanagement. Abbildung 14 beleuchtet diverse Aspekte davon und gibt an, wie die Unternehmen die Qualität und Wichtigkeit verschiedener Massnahmen beurteilen.

Abbildung 14: *Wichtigkeit und Qualität verschiedener Massnahmen des Personalmanagements*



Quelle: Arbeitgeberbarometer 2021, eigene Berechnungen

Zu den Massnahmen, denen die höchsten Bewertungen zugeschrieben werden, gehören die Weiterbildung von Mitarbeitenden, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie das Thema Mitarbeitende über 50 Jahren. Die Unterschiede zwischen diesen Aspekten sind gering und sie nehmen in allen Branchen die Spitzenplätze ein. Zugleich gehen die Unternehmen davon aus, dass ihre eigenen, bestehenden Massnahmen in diesen Bereichen bereits von hoher Qualität sind. Dazu passt auch, dass 92% der Unternehmen angeben, die Kosten für Weiterbildungen ihrer Mitarbeiter zu übernehmen. Deutlich weniger wichtig werden Massnahmen zur Integration von Müttern sowie Altersteilzeit eingeschätzt.

Einige der befragten Unternehmen haben spezifischer angegeben, wo aus ihrer Sicht die grössten Herausforderungen in der familienexternen Betreuung liegen. Dabei wurde beispielsweise darauf hingewiesen, dass das bestehende Angebot an Kitas ungenügend und zu teuer sei. Während grössere Unternehmen es sich leisten könnten, ihren Mitarbeitenden entsprechende Angebote zu machen, sei dies für KMUs nicht stemmbar. Es wurde zudem geäussert, dass es auch nicht die Aufgabe der Unternehmen sein könne, Betreuungsstrukturen zur Verfügung zu stellen, da dies eine gesellschaftliche Aufgabe sei. Weitere Herausforderungen sehen einige der Befragten beim vermehrten Wunsch von Teilzeitarbeit sowie bei der Betreuung von Kindern, falls diese krank werden oder bei gesundheitlichen Problemen von Müttern vor oder nach der Geburt von Kindern.

Zudem wurde auch gefragt, ob die Unternehmen die Zahl der Ausbildungsplätze für Lehrlinge im Vergleich zum Vorjahr verändern. Die Ergebnisse sind in Abbildung 15 dargestellt.

Abbildung 15: Ausbildungsplätze



Quelle: Arbeitgeberbarometer 2021, eigene Berechnungen

Es zeigt sich eine leichte Tendenz dahingehend, dass die Unternehmen die Zahl der Ausbildungsplätze verringern werden (Durchschnittswert: 2.5, wobei 3 bedeutet, dass Sie die Zahl unverändert belassen wollen). Diese Tendenz zeigt sich für alle Branchen.

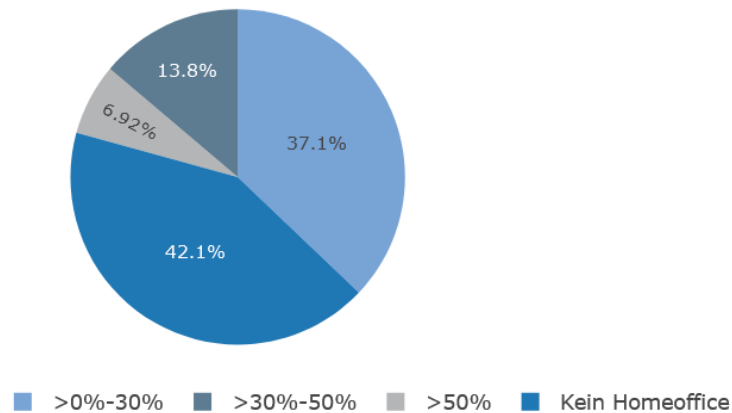
Ein weiterer Aspekt des Personalmanagements betrifft das Arbeiten im Homeoffice, das durch die Pandemie stark an Relevanz gewonnen hat. Der nächste Abschnitt geht diesem Thema und den diesbezüglichen Unternehmenserwartungen vertieft nach.

6.3 Homeoffice

Abbildung 16 präsentiert den Anteil Mitarbeitende, die bereits vor der Pandemie regelmässig von zu Hause aus gearbeitet haben.

Weniger als die Hälfte der Unternehmen (42%) haben angegeben, dass es in ihrem Betrieb überhaupt kein Homeoffice gegeben hat. Im Umkehrschluss bedeutet dies, dass über die Hälfte der Unternehmen schon vor der Krise Erfahrungen mit Homeoffice gesammelt hat. Dies trifft besonders stark auf die Informations- und Kommunikationsbranche zu.

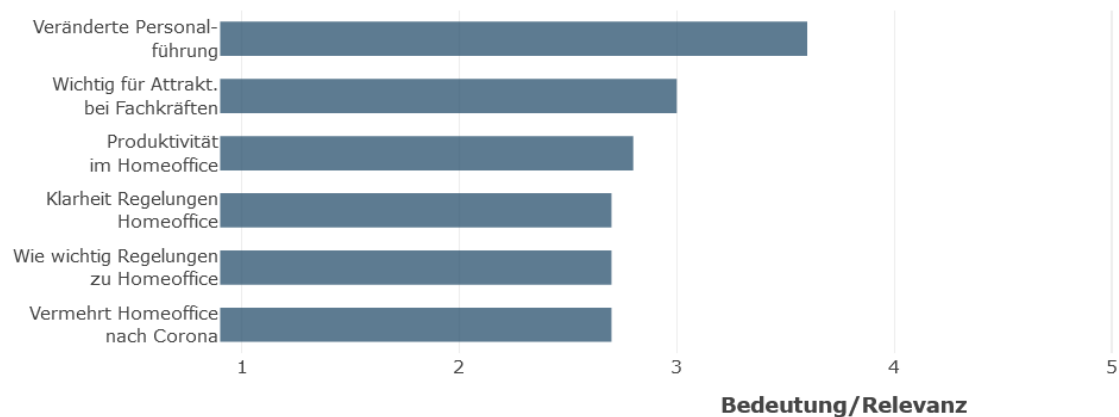
Abbildung 16: Anteil Personen, die regelmässig vom Homeoffice aus arbeiten



Quelle: Arbeitgeberbarometer 2021, eigene Berechnungen

Dennoch hat Homeoffice verschiedenste Auswirkungen und bringt neue Herausforderungen mit sich, wie Abbildung 17 zeigt.

Abbildung 17: Homeoffice



Quelle: Arbeitgeberbarometer 2021, eigene Berechnungen

Die mit Abstand am stärksten betonte Auswirkung von Homeoffice ist eine veränderte Personalführung, die gemäss Einschätzung der Unternehmen deutlich komplexer wurde (Durchschnittswert: 3.6). Demgegenüber sehen die Unternehmen kaum einen Effekt auf die Produktivität ihrer Mitarbeitenden. Der entsprechende Durchschnittswert von 2.8 gibt an, dass die Produktivität der Mitarbeitenden im Homeoffice weder zu- noch abgenommen habe.

Relativ neutral sehen viele Unternehmen auch die mittel- und langfristigen Auswirkungen von Homeoffice. Zwar wird davon ausgegangen, dass die Verbreitung von Homeoffice

im Vergleich zu vor der Pandemie zunehmen wird. Der entsprechende Wert von 2.7 lässt aber darauf schliessen, dass nur von einer moderaten Erhöhung ausgegangen wird. In ähnlicher Weise betrachten die Unternehmen die Möglichkeit von Homeoffice zwar als relevant, um als Arbeitgeber bei der Rekrutierung von Fachkräften in Zukunft punkten zu können, jedoch wird nicht davon ausgegangen, dass dies ein zentrales Kriterium werden wird. Interessant ist, dass die aktuellen gesetzlichen Regeln nicht unbedingt als klar wahrgenommen werden (Durchschnittswert: 2.7). Gleichzeitig scheinen die Unternehmen solchen gesetzlichen Regeln keine besondere Bedeutung zuzumessen (Durchschnittswert: 2.7), was darauf hindeutet, dass Homeoffice auch ohne stärkere gesetzliche Regeln umsetzbar zu sein scheint.

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass die befragten Unternehmen der Region Arbeitskräften mit abgeschlossener Berufslehre die höchste Wichtigkeit für ihre Tätigkeiten beimessen. Ein erheblicher Teil der Unternehmen aus allen Branchen beschäftigt zudem Grenzgänger, was deren wirtschaftliche Bedeutung für die Region deutlich unterstreicht. Weiterbildungen, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie das Thema Arbeitnehmende über 50 Jahren gehören zu den wichtigsten Aspekten des betrieblichen Personalmanagements. Die Personalführung wurde mit Homeoffice zu einer grösseren Herausforderung. Homeoffice dürfte nach Einschätzung der Befragten zukünftig eine zunehmende Bedeutung haben. Allerdings scheinen die meisten Unternehmen von einer moderaten Veränderung auszugehen und erwarten keinen abrupten Wechsel hin zu Homeoffice.

7 Unternehmensstrategien und Unsicherheiten

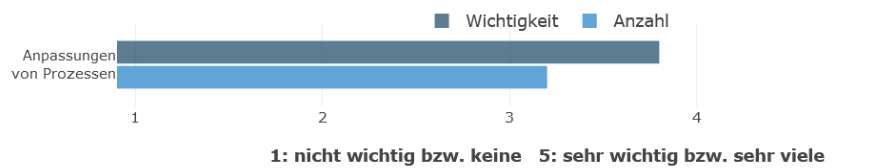
In diesem Kapitel präsentieren wir Auswertungen zu weiteren unternehmensinternen Herausforderungen, die sich als besonders zentral herausgestellt haben. Dazu gehören Investitionen in und Anpassungen von Produktionsprozesse(n), allfällige Verlagerungen von Teilen des Unternehmens sowie Unsicherheiten, mit denen Betriebe konfrontiert sind.

7.1 Anpassungen Produktionsprozess

Betrachten wir als erstes die Befragung hinsichtlich Anpassungen von Unternehmensprozessen, wie Umstrukturierungen, Anschaffung neuer Maschinen, Einsatz neuer Technologien etc., mit dem Ziel, die Effizienz des Unternehmens zu erhöhen. Mit einem durchschnittlichen Wert von 3.8 (1 unwichtig und 5 sehr wichtig), sind solche Anpassungen für Unternehmen durchaus wichtig, wie Abbildung 18 zeigt. Gleichzeitig zeigt sich jedoch auch, dass die Zahl der Anpassungen im Durchschnitt geringer ausfällt als die Wichtigkeit. Interessant ist hier-

bei, dass Unternehmen des «Handels» solchen Anpassungen mit einem durchschnittlichen Wert von 4.2 die grösste Wichtigkeit von allen Branchen beimessen. Dies könnte die Folge von Corona-Beschränkungen sein, wodurch verschiedene Anpassungen notwendig wurden. Auch zeigt sich eine klare Tendenz, wonach die Wichtigkeit von Anpassungen und auch deren Zahl mit der Grösse der Unternehmen zunimmt. Bei Unternehmen mit mehr als 50 Beschäftigten beträgt der Wert der Wichtigkeit im Durchschnitt 4.4, bei Unternehmen unter 10 Beschäftigten hingegen nur 3.4.

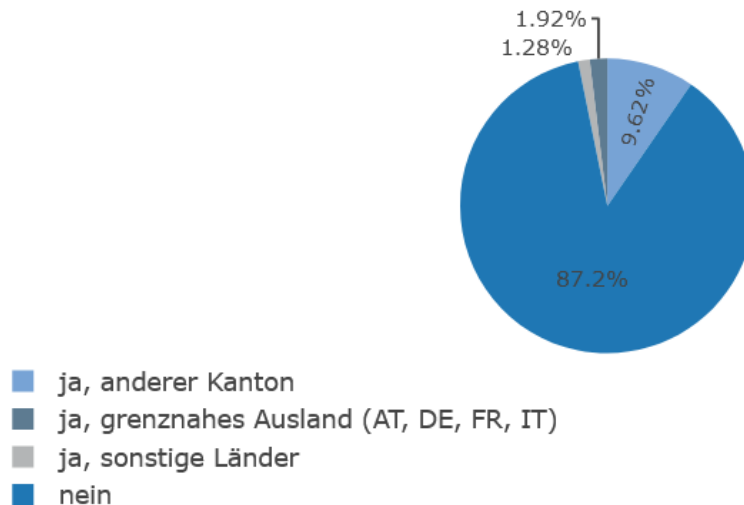
Abbildung 18: Anpassungen von Unternehmensprozessen



Quelle: Arbeitgeberbarometer 2021, eigene Berechnungen

7.2 Verlagerungen

Abbildung 19: Mögliche Verlagerung (von Teilen) des Unternehmens



Quelle: Arbeitgeberbarometer 2021, eigene Berechnungen

Betrachtet man Abbildung 19, so dürfte der überwiegende Teil der Unternehmen mit ihrem aktuellen Standort zufrieden sein. Denn nur etwas weniger als 13% könnten sich eine mögliche Verlagerung (von Teilen) des Unternehmens vorstellen. Dabei käme am ehesten eine Verlagerung in einen anderen Kanton (für 9.6% der befragten Unternehmen) und nicht

ins Ausland in Frage. Dies gilt auch für jene Unternehmen aus dem Industriebereich, die dem Ausland und dem Zugang zum EU-Binnenmarkt eine hohe Bedeutung zumessen.

7.3 Unsicherheiten

Als nächstes betrachten wir verschiedene Unsicherheitsfaktoren von Unternehmen. Wie Abbildung 20 zeigt, messen Unternehmen Veränderungen im Marktumfeld mit einem durchschnittlichen Wert von 3.0 die grösste Unsicherheit bei, auch wenn dieser Wert absolut betrachtet eine eher mittlere Unsicherheit bedeutet (es waren Antworten von 1 (keine Unsicherheit) bis 5 (sehr hohe Unsicherheit) möglich).

Abbildung 20: *Zukünftige Unsicherheiten der Unternehmen*



Quelle: Arbeitgeberbarometer 2021, eigene Berechnungen

Eine etwas geringere Unsicherheit geht von der Entwicklung des Wechselkurses des CHF gegenüber anderen Währungen aus (Durchschnittswert: 2.8) und die geringste Unsicherheit zeigt sich mit einem Wert von 2.6 hinsichtlich der Regelung der Nachfolge. Dabei sehen kleinere Unternehmen in der Regelung der Nachfolge eine grössere Unsicherheit als grössere. Der hauptsächliche Grund könnte darin liegen, dass kleinere Unternehmen häufiger inhabergeführt sind als grössere. Ebenfalls interessant ist, dass bei Unternehmen aus dem Bereich Handel und bei Unternehmen des Industriesektors das Wechselkursrisiko die grösste Unsicherheit darstellt. Dies dürfte an der starken Exportorientierung von Industrie-Unternehmen bzw. dem grossen Anteil ausländischer Vorleistungen bei Unternehmen des «Handels» liegen, was sich mit den Ergebnissen des Abschnitts 5.1 zu Umsatz- und Vorleistungen aus dem Ausland deckt.

Insgesamt kann festgehalten werden, dass die befragten Unternehmen der laufenden Anpassung von Unternehmens- und Produktionsprozessen einen hohen Stellenwert zuschreiben. Insbesondere im Bereich «Handel» könnten solche Anpassungen aufgrund der Pandemie noch zusätzlich verstärkt worden sein. Es zeigte sich zudem, dass nur ein geringer Teil der Befragten erwägt, Teile des Unternehmens zu verlagern. Dies deutet auf eine grosse Zufriedenheit mit den lokalen Rahmenbedingungen hin, worauf wir im nächsten Kapitel noch

stärker eingehen werden. Schliesslich erweist sich der Wechselkurs sowie die Regelung der Nachfolge als ein relevanter Unsicherheitsfaktor für manche Unternehmen und Branchen.

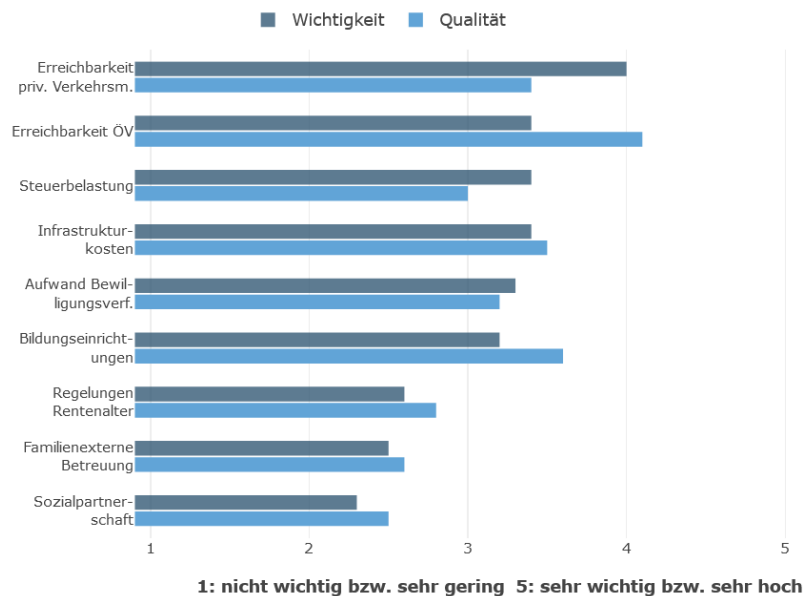
8 Standortfaktoren und aktuelle wirtschaftspolitische Themen

Die bisher präsentierten Ergebnisse der Befragung fokussierten auf die Einschätzungen der Unternehmen hinsichtlich der Bedeutung verschiedener Faktoren für den Unternehmenserfolg. In diesem Kapitel konzentrieren wir uns auf die subjektiven Einschätzungen der Unternehmen bezüglich Faktoren, die von der Politik direkt oder indirekt beeinflussbar sind.

8.1 Standortfaktoren

Als erstes betrachten wir verschiedene Standortfaktoren, die eher unmittelbar von der Wirtschaftspolitik beeinflusst werden können. Dazu sind in Abbildung 21 verschiedene Standortfaktoren anhand der Wichtigkeit in absteigender Reihenfolge abgebildet.

Abbildung 21: Bedeutung von Standortfaktoren



Quelle: Arbeitgeberbarometer 2021, eigene Berechnungen

Bezieht man alle befragten Unternehmen mit ein, so stellt der mit Abstand wichtigste Standortfaktor die Erreichbarkeit mit privaten Verkehrsmitteln (Durchschnittswert: 4.0)

dar, gefolgt von der Erreichbarkeit mit öffentlichen Verkehrsmitteln (3.4), der Steuerbelastung (ebenfalls 3.4) und von Infrastrukturkosten (ebenfalls 3.4). Von eher geringer Bedeutung sind dagegen aus Sicht der Unternehmen familienexterne Betreuungsangebote und die Sozialpartnerschaft. Interessant ist es nun zusätzlich die subjektive Einschätzung der Qualität von Standortfaktoren mit einzubeziehen, um wirtschaftspolitischen Handlungsbedarf aufzuzeigen. Dabei dürfte es den grössten Handlungsbedarf bei solchen Faktoren geben, die wichtig sind und gleichzeitig eine eher geringe Qualität aufweisen. Solche Standortfaktoren bezeichnen wir nachfolgend als relevante Standortfaktoren.

Anhand der subjektiven Einschätzung der Unternehmen sind die Erreichbarkeit mit privaten Verkehrsmitteln (Wichtigkeit 4 und Qualität 3.4) und die Steuerbelastung (Wichtigkeit 3.4 und Steuerbelastung relativ zur Qualität staatlicher Leistungen 3.0) relevante Standortfaktoren. Im Gegensatz dazu weist die Erreichbarkeit mit öffentlichen Verkehrsmitteln zwar die höchste Qualität unter allen abgefragten Standortfaktoren (4.1) auf, aber deren Wichtigkeit liegt nur bei 3.4. Hier ist ein Vergleich mit der Befragung aus dem Jahr 2019 interessant. Damals nannten die Unternehmen die Erreichbarkeit mit öffentlichen Verkehrsmitteln als zweitwichtigsten Standortfaktor, gefolgt von der Erreichbarkeit mit privaten Verkehrsmitteln. Ursächlich für den relativen Bedeutungsverlust der öffentlichen Verkehrsmittel könnte die aktuelle Corona-Pandemie sein, wodurch viele Mitarbeiter eher das eigene Verkehrsmittel bevorzugen dürften, um das Ansteckungsrisiko zu reduzieren. Zudem zeigt sich, dass die eher ländlichen Kantone Aargau, Basel-Landschaft und Solothurn bei der Qualität der Erreichbarkeit mit privatem Verkehrsmittel um einiges besser abschneiden als der Kanton Basel-Stadt, was in der aktuellen Pandemie-Situation von Vorteil sein dürfte.

Ebenfalls zeigt sich, dass die Unternehmen den regionalen Bildungseinrichtungen eine eher hohe Qualität (Durchschnittswert: 3.6) beimessen. Dabei geniessen insbesondere die Bildungseinrichtungen in Basel-Landschaft ein hohes Ansehen bei den Unternehmen (3.9). Interessant ist, dass im Durchschnitt über alle Unternehmen nahegelegene Bildungseinrichtungen im Vergleich zur Qualität als nur mittelmässig wichtig betrachtet werden (Durchschnittswert: 3.2). Hier zeigt sich jedoch auch eine sehr grosse Heterogenität zwischen verschiedenen Branchen. Unternehmen des «Gesundheitssektors» weisen solchen Einrichtungen mit einem Wert von 4.3 eine sehr hohe Wichtigkeit zu, wohingegen Unternehmen der Branchen «Handel» und «Verkehr/Gastro» darin nur eine geringe Wichtigkeit sehen.

Neben den explizit erfragten Standortfaktoren haben einige Unternehmen in der Befragung weitere Punkte genannt, die ihnen wichtig sind. Dies waren beispielsweise die

Anbindung an Autobahnen, eine als zu bürokratisch wahrgenommene Regulierung in verschiedenen Bereichen sowie die Verfügbarkeit von Gewerbeflächen im städtischen Raum.

8.2 Aktuelle wirtschaftspolitische Themen

Kommen wir nun als nächstes zu aktuellen wirtschaftspolitischen Themen. Wie in Abbildung 22 zu sehen, schätzen die Unternehmen eine grundlegende Reform der Altersvorsorge (AHV/BVG) mit einem durchschnittlichen Wert von 3.2 als eher mittelmässig wichtig ein.

Abbildung 22: Aktuelle wirtschaftspolitische Themen



Quelle: Arbeitgeberbarometer 2021, eigene Berechnungen

Bei der Frage nach einer gesetzlich geregelten Elternzeit, welche den Eltern einen Entscheidungsspielraum gibt, oder dem Beibehalten der aktuellen Regelung zeigt sich nur eine leichte Tendenz in Richtung Neuregelung (durchschnittlicher Wert 2.7, wobei die Unternehmen die Auswahl hatten zwischen 1, Neuregelung gar nicht befürworten und 5, sehr befürworten).

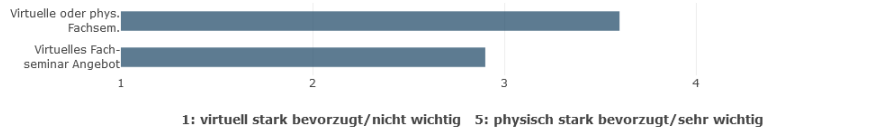
Die Unternehmen haben teilweise weitere politische Themen genannt, die für ihre Geschäftstätigkeit als relevant eingeschätzt werden. Dazu gehörten beispielsweise eine generelle Besorgnis über eine zunehmende Regulierungsdichte z.B. im Bau- und Gesundheitsbereich, die Kosten der Energiewende aber auch Besorgnis über den Euro-Franken-Kurs sowie eine Verschlechterung der Beziehungen zur EU.

9 Mitgliederzufriedenheit

Abschliessend gehen wir darauf ein, wie zufrieden die befragten Unternehmen mit der Arbeit und dem Angebot des Arbeitgeberverbands Basel sind. Nicht zuletzt vor dem Hintergrund der Corona-Pandemie hat der Verband sein virtuelles Fachseminar kontinuierlich ausgebaut und plant es weiter auszubauen. Wie Abbildung 23 zeigt, bewerten die befragten Unternehmen einen solchen Ausbau mit knapp unter 3. Der Ausbau von virtuellen Fachseminaren ist demnach für die Unternehmen eher von untergeordneter Bedeutung. Dies deckt sich auch mit der Frage, ob die Unternehmen nach der Corona-Pandemie eher

virtuelle Fachseminare oder solche mit physischer Präsenz bevorzugen. Dabei tendieren die Unternehmen eher in Richtung Fachseminare mit physischer Präsenz, wie der durchschnittliche Wert von 3.6 zeigt, wobei 1 für virtuell stark bevorzugt und 5 für physisch stark bevorzugt steht.

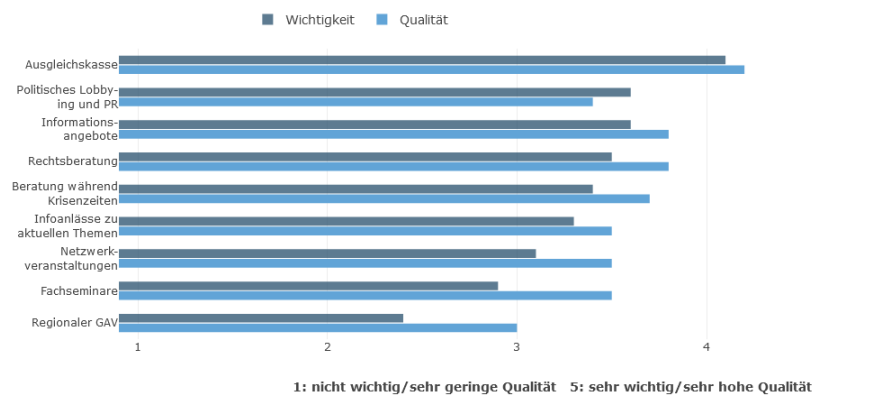
Abbildung 23: Virtuelle Fachseminare



Quelle: Arbeitgeberbarometer 2021, eigene Berechnungen

Als nächstes gehen wir auf verschiedene Angebote des Arbeitgeberverbands Basel ein. Wie Abbildung 24 zeigt, bewerten die Unternehmen die Ausgleichs- und Familienausgleichskasse Arbeitgeber Basel (AK 40) als wichtigstes Angebot (Durchschnittswert: 4.1), gefolgt von der Öffentlichkeitsarbeit (PR) und dem politischen Lobbying (3.6), von Informationsangeboten wie «Schwerpunkt», elektronischer Newsletter, Website etc. (ebenfalls 3.6), der Rechtsberatung (3.5) und die Beratung während Krisenzeiten (3.4). Demgegenüber hat das Fachseminarangebot des Arbeitgeberverbands mit einem Durchschnittswert von 2.9 für die Unternehmen eine eher geringere Bedeutung. Dies deckt sich auch mit dem vorherigen Resultat, wonach der Ausbau des virtuellen Fachseminarangebots ebenfalls eine eher untergeordnete Bedeutung hat. Die geringste Bedeutung messen Unternehmen dem regionalen GAV zu.

Abbildung 24: Wichtigkeit und Qualität des Angebots des Arbeitgeberverbands Basel



Quelle: Arbeitgeberbarometer 2021, eigene Berechnungen



Betrachtet man gleichzeitig die subjektive Einschätzung der Unternehmen hinsichtlich der Qualität der entsprechenden Angebote, so entspricht diese weitestgehend den Prio-

ritäten der Unternehmen. Bis auf eine Ausnahme schätzen die Unternehmen zudem die Qualität des Angebots besser ein als die Wichtigkeit, was auf eine gute Arbeit des Arbeitgeberverbands hindeutet. Einzige Ausnahme stellt die Öffentlichkeitsarbeit (PR) und das politische Lobbying dar. Nicht nur schätzen die Unternehmen deren/dessen Qualität mit einem durchschnittlichen Wert von 3.4 als eher mittelmässig ein, was dem vorletzten Rang entspricht, sondern bewerten die Qualität auch geringer als die Wichtigkeit. Diese Divergenz zeigte sich bereits in der vorherigen Umfrage aus dem Jahr 2019 und lässt darauf schliessen, dass die Unternehmen hier Verbesserungsbedarf auf Seiten des Arbeitgeberverbands sehen.

Schliesslich haben einige der befragten Unternehmen Vorschläge formuliert, wie sich der Arbeitgeberverband Basel im Sinne seiner Mitglieder weiterentwickeln könnte. Diese Vorschläge waren äusserst vielfältig. So erwarten einige der Befragten einen stärkeren Fokus auf die Bedürfnisse der KMUs der Region, der aus ihrer Sicht nicht hinreichend gegeben sei. Andere wiederum bemängelten eine aus ihrer Sicht konservative Haltung des Verbands und wünschten sich eine progressivere Position des Arbeitgeberverbands Basel z.B. in Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. In Bezug auf die Abläufe und die Kommunikationskanäle des Arbeitgeberverbands Basel wurde unter anderem angeregt, dass die Rechtsberatung breiter aufgestellt werden sollte oder der «Schwerpunkt» auf Anfrage nur in elektronischer Form konsultiert werden kann.

Anhang A Fragebogen

Vorschau - nicht drucken

SurveyGrid	
Unternehmensbefragung Arbeitgeberverband Basel 2021 	
Bitte so markieren: <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Bitte verwenden Sie einen Kugelschreiber oder nicht zu starken Filzstift. Dieser Fragebogen wird maschinell erfasst.	
Korrektur: <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Bitte beachten Sie im Interesse einer optimalen Datenerfassung die links gegebenen Hinweise beim Ausfüllen.	

1. Allgemeine Angaben zum Unternehmen

- 1.1 Geografischer Standort des Unternehmens Basel-Stadt Basel-Landschaft Aargau
 Solothurn anderswo
- 1.2 Wie viele Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen beschäftigt Ihr Unternehmen derzeit (in Vollzeitäquivalent, im Folgenden als VZÄ bezeichnet)?
-
- 1.3 Zu welcher Branche gehört Ihr Unternehmen?
- | | | |
|--|--|--|
| <input type="checkbox"/> Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden | <input type="checkbox"/> Herstellung von Nahrungs- und Genussmitteln | <input type="checkbox"/> Chemische-Pharmazeutische Industrie |
| <input type="checkbox"/> Herstellung von Glas und Kunststoffwaren | <input type="checkbox"/> Metallindustrie | <input type="checkbox"/> EDV-Geräte und Uhren |
| <input type="checkbox"/> Elektroindustrie | <input type="checkbox"/> Maschinenbau | <input type="checkbox"/> Sonstiges verarbeitendes Gewerbe |
| <input type="checkbox"/> Energie- und Wasserversorgung | <input type="checkbox"/> Baugewerbe | <input type="checkbox"/> Gross- und Einzelhandel |
| <input type="checkbox"/> Verkehr und Gastgewerbe | <input type="checkbox"/> Information und Kommunikation | <input type="checkbox"/> Finanzen und Versicherung |
| <input type="checkbox"/> Treuhand/Consulting | <input type="checkbox"/> Architektur/Werbung/Grafik/Design/PR | <input type="checkbox"/> Gesundheitssektor |
| <input type="checkbox"/> Andere personenbezogene Dienstleistungen | <input type="checkbox"/> Andere Dienstleistungen für Unternehmen | |

2. Inputfaktoren

- 2.1 Hat sich die Zahl der Beschäftigten (in VZÄ) im **letzten Jahr (2020)**
- | | | |
|----------------------------------|--------------------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> erhöht? | <input type="checkbox"/> verringert? | <input type="checkbox"/> ist gleichgeblieben? |
|----------------------------------|--------------------------------------|---|
- 2.2 Planen Sie in **diesem Jahr (2021)** die Zahl der Beschäftigten (in VZÄ) zu
- | | | |
|-----------------------------------|--------------------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> erhöhen? | <input type="checkbox"/> verringern? | <input type="checkbox"/> unverändert zu belassen? |
|-----------------------------------|--------------------------------------|---|
- 2.3 Wie hoch ist derzeit der Anteil der beschäftigten Grenzgänger an allen in der Schweiz Beschäftigten Personen?
- | | | |
|--|--------------------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> Keine Grenzgänger | <input type="checkbox"/> > 0 bis 1/3 | <input type="checkbox"/> 1/3 oder mehr |
|--|--------------------------------------|--|
- 2.4 Wie hoch ist der Anteil an Vorleistungen, die Sie aus dem Ausland beziehen (beispielsweise Rohstoffe, Fertigungsteile oder Dienstleistungen, die Sie von Unternehmen aus dem Ausland einkaufen oder die Sie von einer ausländischen Tochtergesellschaft beziehen)?
- | | | |
|--|--------------------------------------|--------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Keine Vorleistungen aus dem Ausland | <input type="checkbox"/> > 0 bis 1/3 | <input type="checkbox"/> 1/3 bis 2/3 |
| <input type="checkbox"/> 2/3 oder mehr | | |

Vorschau - nicht drucken

SurveyGrid

Electric Paper
UNIVERSITÄT

2. Inputfaktoren [Fortsetzung]

- 2.5 Wie wichtig ist für Ihr Unternehmen die Verfügbarkeit von Arbeitskräften mit branchenrelevanter Berufslehre? 1 5 (sehr wichtig)
- 2.6 Haben Sie Probleme bei der Rekrutierung von Arbeitskräften mit branchenrelevanter Berufslehre? 1 5 (sehr grosse Probleme)
- 2.7 Wie wichtig ist für Ihr Unternehmen die Verfügbarkeit von Arbeitskräften mit akademischer Ausbildung (Universität, Fachhochschule)? 1 5 (sehr wichtig)
- 2.8 Haben Sie Probleme bei der Rekrutierung von Arbeitskräften mit akademischer Ausbildung (Universität, Fachhochschule)? 1 5 (sehr grosse Probleme)
- 2.9 Wie wichtig ist für Ihr Unternehmen die Verfügbarkeit von Lehrlingen? 1 5 (sehr wichtig)
- 2.10 Haben Sie Probleme bei der Rekrutierung von Lehrlingen? 1 5 (sehr grosse Probleme)
- 2.11 Wird sich die diesjährige Anzahl der Ausbildungsplätze in Ihrem Unternehmen für Lehrlinge im Vergleich zum Vorjahr verändern? 1 (viel weniger) 5 (viel mehr)
- 2.12 Wie relevant ist für Ihr Unternehmen die Höhe der Infrastrukturkosten (Miete, Energie)? 1 5 (sehr relevant)
- 2.13 Wie beurteilen Sie die Höhe der Kosten für Infrastruktur in der Region (Miete, Energie)? 1 5 (sehr hoch)
- 2.14 Erwarten Sie, dass die Rekrutierung von Grenzgängern für Ihr Unternehmen zukünftig wichtiger wird? 1 5 (sehr wichtig)
- 2.15 Falls die Rekrutierungen von Grenzgängern für Ihr Unternehmen wichtiger werden sollte, was sind Gründe dafür? (bitte stichpunktartig ausfüllen)

- 2.16 Sehen Sie bürokratische Hürden bei der Rekrutierung von Grenzgängern? 1 5 (sehr hoch)

3. Absatzmarkt

- 3.1 Hat sich der Gewinn Ihres Unternehmens vor Steuern im **letzten Jahr (2020)**
 erhöht? verringert? ist gleichgeblieben?
- 3.2 Wie hoch war der Anteil des gesamten Umsatzes im **letzten Jahr (2020)**, den Ihr Unternehmen im Ausland erwirtschaftet hat?
 Kein Umsatz im Ausland > 0 bis 1/3 1/3 bis 2/3 2/3 oder mehr

F17269U0P2PL0V0

10.12.2020, Seite 2/8

Vorschau - nicht drucken

Vorschau - nicht drucken

SurveyGrid



3. Absatzmarkt [Fortsetzung]

- 3.3 Gehen Sie davon aus, dass sich Ihre Geschäftslage (Gewinne, Umsatz) in **diesem Jahr (2021)** insgesamt

verbessert verschlechtert etwa gleichbleibt

4. Corona-Pandemie

- 4.1 Haben Sie aufgrund der Corona-Pandemie Massnahmen ergriffen, mit dem Ziel, Prozesse innerhalb des Unternehmens verstärkt zu digitalisieren? 1 5 (sehr viele Massnahmen)
- 4.2 Hatten Sie aufgrund der Corona-Pandemie Probleme/ Engpässe in Ihren Lieferketten? 1 5 (sehr grosse Engpässe)
- 4.3 Wie beurteilen Sie die Unterstützungsmassnahmen der Politik während der Corona-Pandemie? 1 (viel zu unzureichend) 5 (viel zu umfassend)
- 4.4 Befürchten Sie aufgrund dieser Massnahmen Steuererhöhungen in der Zukunft? 1 (keine Erhöhung) 5 (sehr starke Erhöhung)

5. Unternehmensstrategische Aspekte

- 5.1 Wie wichtig schätzen Sie Anpassungen von Unternehmensprozessen für den Erfolg Ihres Unternehmens ein? 1 5 (sehr wichtig)
- 5.2 Haben Sie im **letzten Jahr (2020)** Unternehmensprozesse angepasst (Umstrukturierungen, Anschaffung neuer Maschinen, Einsatz neuer Technologien etc.), mit dem Ziel, die Effizienz Ihres Unternehmens zu erhöhen? 1 5 (sehr viele Massnahmen)
- 5.3 Haben Sie mit dem Gedanken gespielt, Teile Ihres Unternehmens in einen anderen Kanton oder ins Ausland zu verlagern?
- nein ja, anderer Kanton ja, grenznahes Ausland (AT, DE, FR, IT)
- ja, sonstige Länder

6. Bedeutung und Qualität verschiedener Massnahmen aus dem Personalmanagement

- 6.1 Welche Bedeutung hat das betriebliche Entlohnungs- und Bonussystem für den Erfolg Ihres Unternehmens? 1 5 (sehr wichtig)
- 6.2 Welche Qualität hat das betriebliche Entlohnungs- und Bonussystem in Ihrem Unternehmen? 1 5 (sehr hohe Qualität)
- 6.3 Welche Bedeutung hat das Thema Vereinbarkeit von Familie/Betreuung von Angehörigen und Beruf in Ihrem Unternehmen? 1 5 (sehr wichtig)
- 6.4 Wie beurteilen Sie die Umsetzung der Vereinbarkeit von Familie/Betreuung von Angehörigen und Beruf in Ihrem Unternehmen? 1 5 (sehr hohe Qualität)
- 6.5 Bestehen in Ihrem Unternehmen Instrumente zum Wiedereinstieg von Müttern bzw. planen Sie solche einzuführen? 1 5 (sehr viele Instrumente)
- 6.6 Welche Bedeutung haben Instrumente zum Wiedereinstieg von Müttern für den Erfolg Ihres Unternehmens? 1 5 (sehr wichtig)

F17269U0P3PL0V0

10.12.2020, Seite 3/8

Vorschau - nicht drucken

6. Bedeutung und Qualität verschiedener Massnahmen aus dem Personalmanagement [Fortsetzung]

- 6.7 Welche Bedeutung hat das Thema Altersteilzeit für den Erfolg Ihres Unternehmens? 1 5 (sehr wichtig)
- 6.8 Wie beurteilen Sie die Qualität der Altersteilzeitregelung in Ihrem Unternehmen? 1 5 (sehr hohe Qualität)
- 6.9 Welche Bedeutung hat das Thema Mitarbeiter über 50 Jahren für den Erfolg Ihres Unternehmens? 1 5 (sehr wichtig)
- 6.10 Wie beurteilen Sie die Qualität von Massnahmen in Ihrem Unternehmen für Mitarbeiter über 50 Jahren? 1 5 (sehr hohe Qualität)
- 6.11 Welche Bedeutung hat das Thema Weiterbildungen zur Bekämpfung des Fachkräftemangels für Ihr Unternehmen? 1 5 (sehr wichtig)
- 6.12 Wie beurteilen Sie die Qualität der Weiterbildungen zur Bekämpfung des Fachkräftemangels in Ihrem Unternehmen? 1 5 (sehr hohe Qualität)
- 6.13 Werden die Kosten für Weiterbildung in der Regel von Ihrem Unternehmen übernommen?
 Ja Nein

7. Homeoffice

- 7.1 Welcher Anteil Ihrer Angestellten hat bereits vor der Corona-Pandemie teilweise oder vollständig von zu Hause aus gearbeitet (Angaben in Prozent als Zahl, z.B. 50 oder 100)?
-
- 7.2 Erwarten Sie, dass sich dieser Anteil im Vergleich zu vor der Corona-Pandemie auch auf längere Sicht erhöht? 1 (bleibt gleich) 5 (sehr stark erhöht) kein Homeoffice
- 7.3 Wie hat sich die Produktivität Ihrer Mitarbeitenden im Homeoffice verändert? 1 (stark abgenommen) 5 (stark zugenommen) kein Homeoffice
- 7.4 Hat sich die Personalführung durch Homeoffice verändert? 1 (wurde viel einfacher) 5 (wurde viel komplexer) kein Homeoffice
- 7.5 Gehen Sie davon aus, dass Homeoffice zukünftig ein wichtiger Faktor sein wird, um für gesuchte Fachkräfte attraktiv zu sein? 1 (überhaupt nicht wichtig) 5 (sehr wichtig)
- 7.6 Wie wichtig sind gesetzliche Regelungen rund um das Homeoffice für Ihr Unternehmen? 1 (überhaupt nicht wichtig) 5 (sehr wichtig)
- 7.7 Empfinden Sie die gesetzlichen Regelungen rund um das Homeoffice als klar? 1 (sehr unklar) 5 (sehr klar)

8. Relevanz und Qualität verschiedener Standortfaktoren

- 8.1 Wie wichtig sind nahegelegene Bildungseinrichtungen (z. B. Hochschulen, Berufsfachschulen, Berufsschulen) für den Erfolg Ihres Unternehmens? 1 5 (sehr wichtig)

Vorschau - nicht drucken

SurveyGrid



8. Relevanz und Qualität verschiedener Standortfaktoren [Fortsetzung]

- | | | | | | | | | |
|------|---|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|------------------------|
| 8.2 | Genügt die Qualifikation der Absolventen der regionalen Bildungseinrichtungen (z.B. Hochschulen, Berufsfachschulen, Berufsschulen) Ihren Ansprüchen? | 1 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 5 (vollumfänglich) |
| 8.3 | Wie relevant sind Steuerbelastungen / Gebühren relativ zur Qualität staatlicher Leistungen für den Erfolg Ihres Unternehmens? | 1 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 5 (sehr relevant) |
| 8.4 | Wie beurteilen Sie die Qualität der Steuerbelastung / Gebühren relativ zur Qualität staatlicher Leistungen in der Region? | 1 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 5 (sehr hohe Qualität) |
| 8.5 | Ist der Aufwand und die Dauer von Bewilligungsverfahren wichtig für den Erfolg Ihres Unternehmens? | 1 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 5 (sehr wichtig) |
| 8.6 | Wie beurteilen Sie den Aufwand und die Dauer von Bewilligungsverfahren in der Region? | 1 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 5 (sehr hoch) |
| 8.7 | Wie beurteilen Sie aus Sicht Ihres Unternehmens die derzeitige Regelung zum Rentenalter (Unterschied zwischen Frauen und Männer, Höhe des Renteneintrittsalters)? | 1 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 5 (sehr hohe Qualität) |
| 8.8 | Wie relevant wäre eine allgemeine Anhebung und Vereinheitlichung des Rentenalters für Frauen und Männer auf 67 für den Erfolg Ihres Unternehmens? | 1 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 5 (sehr relevant) |
| 8.9 | Wie relevant ist für Ihr Unternehmen die Erreichbarkeit mit öffentlichen Verkehrsmitteln? | 1 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 5 (sehr relevant) |
| 8.10 | Wie schätzen Sie die Qualität der Anbindung Ihres Unternehmens an öffentliche Verkehrsmittel ein? | 1 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 5 (sehr hohe Qualität) |
| 8.11 | Wie relevant ist für Ihr Unternehmen die Erreichbarkeit mit privaten Verkehrsmitteln (Parkplätze)? | 1 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 5 (sehr relevant) |
| 8.12 | Wie schätzen Sie die Qualität der Erreichbarkeit Ihres Unternehmens mit privaten Verkehrsmitteln (Parkplätze) ein? | 1 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 5 (sehr hohe Qualität) |
| 8.13 | Wie wichtig ist für Ihr Unternehmen die Sozialpartnerschaft (Zusammenarbeit mit Gewerkschaften, Gesamtarbeitsverträge, etc.)? | 1 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 5 (sehr wichtig) |
| 8.14 | Wie schätzen Sie die Qualität der Sozialpartnerschaft ein (Zusammenarbeit mit Gewerkschaften, Gesamtarbeitsverträge, etc.)? | 1 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 5 (sehr hohe Qualität) |
| 8.15 | Wie relevant sind für Ihr Unternehmen familienexterne Betreuungsangebote von Dritten (Krippen-Angebote, Angehörigenbetreuung, etc.)? | 1 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 5 (sehr relevant) |
| 8.16 | Wie beurteilen Sie das Engagement des Kantons Ihres Unternehmenssitzes bei familienpolitischen Themen (Krippen-Angebote, Angehörigenbetreuung, etc.)? | 1 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 5 (sehr hoch) |

F17269U0P5PL0V0

10.12.2020, Seite 5/8

Vorschau - nicht drucken

8. Relevanz und Qualität verschiedener Standortfaktoren [Fortsetzung]

8.17 Wo liegen die grössten Herausforderungen für Ihr Unternehmen in Sachen familienexterner Betreuung? (bitte stichpunktartig ausfüllen)

8.18 Gibt es noch andere zentrale Standortfaktoren für Ihr Unternehmen, welche nicht aufgeführt wurden? Wenn ja, welche? (bitte stichpunktartig ausfüllen)

9. Aktuelle politische Entwicklungen

- | | | | | | | | | | |
|-----|---|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|---------------------------------|--|
| 9.1 | Wie wichtig ist für Ihr Unternehmen eine grundlegende Reform der Altersvorsorge (AHV / BVG)? | 1 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 5 (sehr wichtig) | |
| 9.2 | Wie wichtig ist der Zugang zum EU-Binnenmarkt für den Erfolg Ihres Unternehmens? | 1 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 5 (sehr wichtig) | |
| 9.3 | Erwarten Sie Schwierigkeiten beim Zugang zum EU-Binnenmarkt? | 1 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 5 (sehr grosse Schwierigkeiten) | |
| 9.4 | Würde Ihr Unternehmen statt der aktuellen Regelung eine gesetzliche Elternzeit befürworten, welche den Eltern Entscheidungsspielraum lässt? | 1 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 5 (sehr befürworten) | |
| 9.5 | In welchem Umfang wäre für Sie eine gesetzliche Elternzeit angemessen, ohne dass Ihr Unternehmen dadurch zu stark belastet werden würde (Angabe in Wochen)? | <div style="border: 1px dashed black; width: 100%; height: 15px;"></div> | | | | | | | |

9.6 Gibt es weitere aktuelle politische Entwicklungen, die für den Erfolg Ihres Unternehmens relevant sind? Wenn ja, diese bitte stichpunktartig aufzuführen.

10. Welche der folgenden Bereiche und Entwicklungen sind in Bezug auf den zukünftigen Erfolg Ihres Unternehmens mit hohen Unsicherheiten verbunden?

- | | | | | | | | | |
|------|---|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|----------------------------|
| 10.1 | Regelung der Nachfolge | 1 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 5 (sehr hohe Unsicherheit) |
| 10.2 | Entwicklung des Wechselkurses des CHF gegenüber anderen Währungen | 1 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 5 (sehr hohe Unsicherheit) |
| 10.3 | Veränderungen des Marktumfelds aufgrund von bestehenden oder neuen Konkurrenten | 1 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 5 (sehr hohe Unsicherheit) |

Vorschau - nicht drucken

SurveyGrid

Electric Paper
UNIVERSITÄT BASEL

11. Zufriedenheit mit dem Arbeitgeberverband Basel (nachfolgend als AGV bezeichnet)

- | | | | | | | | | |
|-------|---|------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|---------------------------------------|
| 11.1 | Wie wichtig ist Ihnen die AGV-Beratung während Krisenzeiten (beispielsweise während der Corona-Pandemie)? | 1 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 5 (sehr wichtig) |
| 11.2 | Wie beurteilen Sie die Qualität der AGV-Beratung während Krisenzeiten (beispielsweise während der Corona-Pandemie)? | 1 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 5 (sehr hohe Qualität) |
| 11.3 | Wie wichtig ist Ihnen die Rechtsberatung des AGV? | 1 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 5 (sehr wichtig) |
| 11.4 | Wie beurteilen Sie die Qualität der Rechtsberatung des AGV? | 1 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 5 (sehr hohe Qualität) |
| 11.5 | Wie wichtig sind Ihnen Fachseminare des AGV? | 1 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 5 (sehr wichtig) |
| 11.6 | Wie beurteilen Sie die Qualität der Fachseminare des AGV? | 1 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 5 (sehr hohe Qualität) |
| 11.7 | Wie wichtig ist Ihnen der Ausbau des virtuellen Fachseminar-Angebots des AGV (insbesondere auch über die Corona-Pandemie hinaus)? | 1 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 5 (sehr wichtig) |
| 11.8 | Würden Sie nach der Corona-Pandemie eher virtuelle Fachseminare oder Fachseminare mit physischer Präsenz bevorzugen? | 1 (virtuell stark bevorzugt) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 5 (physische Präsenz stark bevorzugt) |
| 11.9 | Wie wichtig sind Ihnen Netzwerkveranstaltungen des AGV? | 1 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 5 (sehr wichtig) |
| 11.10 | Wie beurteilen Sie die Qualität der Netzwerkveranstaltungen des AGV? | 1 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 5 (sehr hohe Qualität) |
| 11.11 | Wie wichtig sind Ihnen kurze Infoanlässe des AGV zu aktuellen Themen? | 1 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 5 (sehr wichtig) |
| 11.12 | Wie beurteilen Sie die Qualität der kurzen Infoanlässe des AGV zu aktuellen Themen? | 1 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 5 (sehr hohe Qualität) |
| 11.13 | Wie wichtig ist Ihnen der regionale GAV des AGV? | 1 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 5 (sehr wichtig) |
| 11.14 | Wie beurteilen Sie die Qualität des regionalen GAV des AGV? | 1 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 5 (sehr hohe Qualität) |
| 11.15 | Wie wichtig sind Ihnen die Informationsangebote des AGV ("Schwerpunkt", elektronischer Newsletter, Website)? | 1 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 5 (sehr wichtig) |
| 11.16 | Wie beurteilen Sie die Qualität des Informationsangebots des AGV ("Schwerpunkt", elektronischer Newsletter, Website)? | 1 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 5 (sehr hohe Qualität) |
| 11.17 | Wie wichtig ist Ihnen die Öffentlichkeitsarbeit und das politische Lobbying des AGV? | 1 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 5 (sehr wichtig) |

F17269U0P7PL0V0

10.12.2020, Seite 7/8

Vorschau - nicht drucken

Vorschau - nicht drucken

SurveyGrid

Electric Paper
ELECTRONIC DOCUMENTS

11. Zufriedenheit mit dem Arbeitgeberverband Basel (nachfolgend als AGV bezeichnet) [Fortsetzung]

11.18 Wie beurteilen Sie die Qualität der Öffentlichkeitsarbeit und des politischen Lobbyings des AGV? 1 5 (sehr hohe Qualität)

11.19 Wie wichtig ist Ihnen die Ausgleichskasse und Familienausgleichskasse Arbeitgeber Basel (AK 40)? 1 5 (sehr wichtig)

11.20 Wie beurteilen Sie die Qualität der Ausgleichskasse und Familienausgleichskasse Arbeitgeber Basel (AK 40)? 1 5 (sehr hohe Qualität)

11.21 Was könnte der AGV zusätzlich für Sie als Mitgliedsunternehmen tun? (bitte stichpunktartig antworten)

Herzlichen Dank für Ihre Mitarbeit!