

Stimmungsbarometer Arbeitgeberverband Basel

Ergebnisse Mitgliederbefragung 2013

Durchgeführt vom Institut für Unternehmensführung IfU, Hochschule für Wirtschaft,
Fachhochschule Nordwestschweiz

Projektmitarbeitende
Rolf Meyer
Mona Meyer

Olten, 21. Juni 2013

Management Summary

Insgesamt haben sich dieses Jahr 247 Betriebe an der Befragung beteiligt. Die Struktur der Teilnehmenden entspricht weitgehend derselben wie vor zwei respektive vier Jahren und ist repräsentativ für die schweizerische KMU-Landschaft.

Bezüglich der Qualität der Standortfaktoren wurden, wie bereits in den Vorjahren, die öffentlichen Verkehrsmittel am meisten geschätzt. Die Zufriedenheit über die Standortfaktoren hat insgesamt weiter zugenommen. Bei den politischen Rahmenbedingungen sollen die Zahl der für Unternehmen relevanten Gesetze reduziert werden. Eine Verbesserung der Situation der familienexternen Kinderbetreuung würde ebenfalls geschätzt. Die Bereitschaft das Unternehmen in einen anderen Kanton zu verlegen, ist jedoch als gering einzustufen.

Die Entwicklung der Kennzahlen hat, wie vor zwei Jahren von den Befragten erwartet, insgesamt in allen Bereichen zugenommen, wobei das Lohnniveau, die wöchentliche Arbeitszeit und der Umsatz am stärksten betroffen waren. Für die nächsten zwölf Monate wird wiederum eine moderate Zunahme sämtlicher Kennzahlen, insbesondere des Gewinns, erwartet.

Die grössten Herausforderungen werden zurzeit beim Wechselkurs CHF-EUR / CHF-Dollar ausgemacht. Sorgen macht man sich um das Ausbildungsniveau und die Schwierigkeit, qualifiziertes Personal zu vernünftigen Lohnkosten zu finden. Weiterbildung und Personalentwicklung werden entsprechend am wichtigsten bei den Massnahmen fürs Personalmanagement bewertet.

Innovationen – insbesondere stetige Prozess- und Verfahrensinnovationen – werden zwar als wichtig, jedoch nur selten als absolut überlebenswichtig eingestuft. Zudem erachten die Unternehmen ihr Know-how bezüglich Innovationsmanagement als ausreichend.

1. Einleitung

Der Arbeitgeberverband Basel (AGV) verfolgt mit seiner Kommunikationsstrategie die Zielsetzung, den Verband in der Öffentlichkeit stärker zu positionieren und die Interessen seiner rund 2300 Mitglieder prägnanter zu vertreten. Vor diesem Hintergrund beabsichtigt der AGV, die eigenen Mitglieder in regelmässigen Abständen zu befragen, um ein aktuelles Stimmungsbild zu wirtschaftlichen und politischen Aspekten zu erhalten. Die Ergebnisse der Befragung sollen es dem AGV ermöglichen, Themen und Fragestellungen zu lancieren und zu bearbeiten, die für seine Mitglieder bedeutsam und relevant sind. Weiter sollen sie eine Grundlage bilden für kommunikative und politische Massnahmen des AGV.

Zu diesem Zweck hat der AGV Basel dem Institut für Unternehmensführung IfU der FHNW einen Auftrag zur Durchführung einer schriftlichen Befragung mit den folgenden Zielen erteilt:

- Einschätzung von Entwicklungen und Trends, die dem Unternehmen Schwierigkeiten und Sorgen bereiten
- Einschätzung der Qualität unterschiedlicher Standortfaktoren
- Gewichtung einzelner Aussagen zu politischen Rahmenbedingungen
- Erfragung der Entwicklung unternehmerischer Kennzahlen in den vergangenen drei Jahren und eine entsprechende Prognose für die kommenden zwölf Monate
- Einschätzung der Bedeutung verschiedener Funktionen des Personalmanagements für den Erfolg des Unternehmens
- Einschätzung der Bedeutung von Innovationen und der Voraussetzungen für die erfolgreiche Einführung von Innovationen
- Erfragung der Zufriedenheit mit den Leistungen des AGV
- Erfragung, welche Bereiche und Dienstleistungen der AGV ausbauen oder abbauen soll
- Statistische Angaben zur Firma und zum Unternehmenserfolg

Mit dem vorliegenden Bericht wird über die Ergebnisse der schriftlichen Befragung berichtet. Er beginnt mit Ausführungen zur schriftlichen Erhebung, zum Rücklauf und zur Aussagekraft der Ergebnisse. Es folgen die Ergebnisse der Befragung zu den einzelnen Fragestellungen sowie die Schlussfolgerungen.

2. Erhebung und Rücklauf

Der Fragebogen¹ entspricht zum grossen Teil der Fassung von 2009 sowie 2011 und wurde nur geringfügig angepasst.

Die Befragung wurde sowohl als Onlineversion als auch in Papierform angeboten.

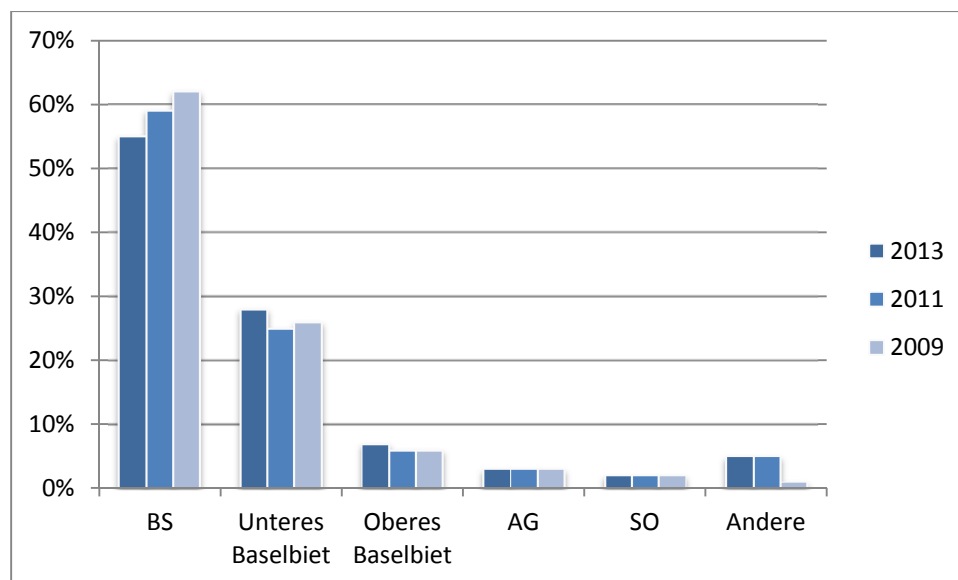
Von den rund 2400 angeschriebenen Unternehmen, alles Mitglieder des AGV, haben insgesamt 247 Teilnehmende (Onlineversion: 57, Papierform: 190) den Fragebogen ausgefüllt, was einer Rücklaufquote von gut 10% entspricht. Die Rücklaufquote ist damit niedriger als noch vor zwei (16%) und vier (19%) Jahren, was dem allgemeinen Trend bei Unternehmensbefragungen entspricht. Der Rücklauf entspricht den Erwartungen und lässt verlässliche Auswertungen zu.

Als erstes Fazit kann festgestellt werden, dass Papierfragebogen bei den Teilnehmenden beliebter sind.

3. Struktur der Teilnehmenden

Standort

Die meisten Betriebe befinden sich in Basel-Stadt (55%), gefolgt vom unteren Baselbiet (28%) und oberem Baselbiet (7%).



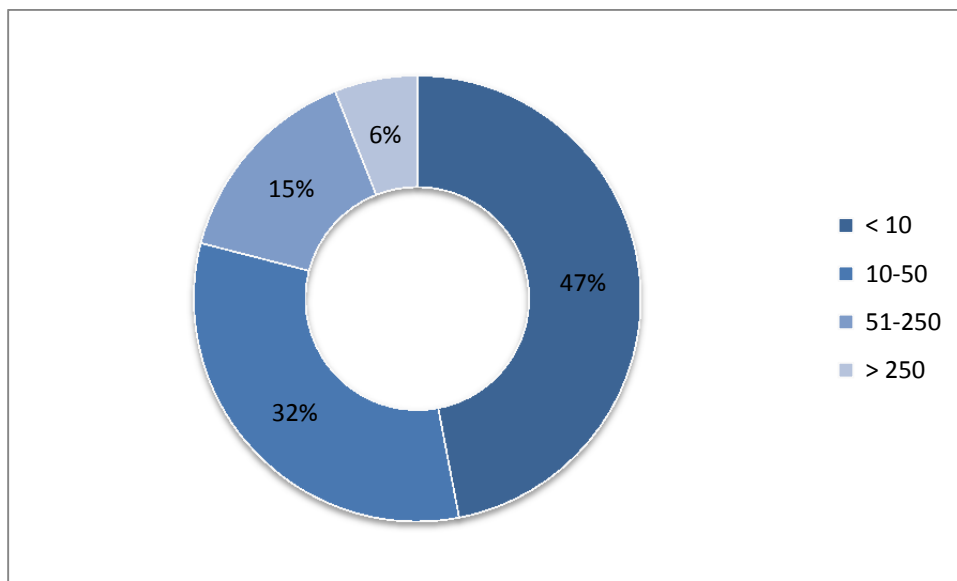
Tab. 1: Standort

¹ Fragebogen siehe Anhang

Anzahl Mitarbeitende und Lehrstellen

Im Schnitt beschäftigen die Betriebe 130 Mitarbeitende und 7 Lehrlinge. Diese Durchschnittszahlen werden jedoch von einigen wenigen Grossbetrieben verzerrt. Der Medianbetrieb beschäftigt 12 Mitarbeitenden, darunter 1 Lehrling.

Rund 94% der Teilnehmenden beschäftigen maximal 250 Personen, was einer repräsentativen Befragung für die schweizerische KMU-Landschaft entspricht. Knapp die Hälfte der Betriebe beschäftigt unter 10 Personen (47%). 32% der Teilnehmenden beschäftigen zwischen 10-50 Personen und 6% haben über 250 Mitarbeitende.



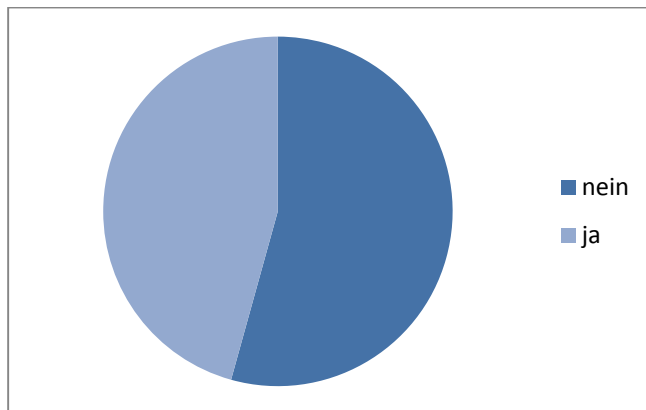
Tab. 2: Anzahl Mitarbeitende

Die Grösse der Unternehmen hängt stark von ihrem Standort ab. Die antwortenden Firmen aus Basel-Stadt beschäftigen deutlich mehr Mitarbeitende als jene aus dem unteren Baselbiet. Am wenigsten Mitarbeitenden haben die antwortenden Firmen aus dem oberen Baselbiet und von den angrenzenden Kantonen.

Teilzeitstellen in Kaderfunktionen / Vereinbarkeit Familie und Beruf

Erstmals wurden auch Fragen zur Teilzeitarbeit in Kaderfunktionen und zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Fragebogen integriert.

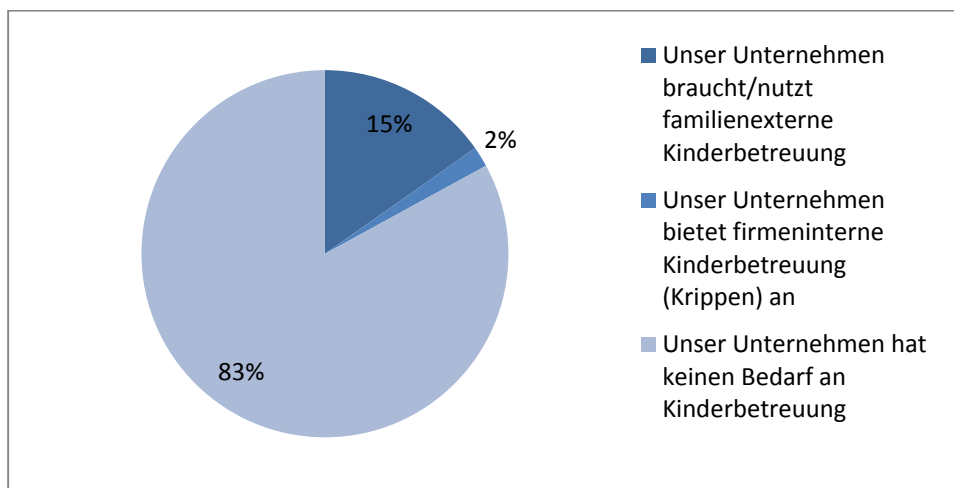
Knapp die Hälfte der befragten Unternehmen bietet Teilzeitstellen auch in Kaderfunktionen an. Wenn Teilzeitstellen angeboten werden, dann fast immer für Männer *und* Frauen.



Tab. 3: Teilzeitarbeit in Kaderfunktionen

Genutzt wird das Angebot in 41% der Fälle dann tatsächlich auch von Männern und Frauen, in 36% der Fälle nur/primär von Frauen, in 15% nur/primär von Männern und in lediglich 8% wird das Angebot überhaupt nicht genutzt.

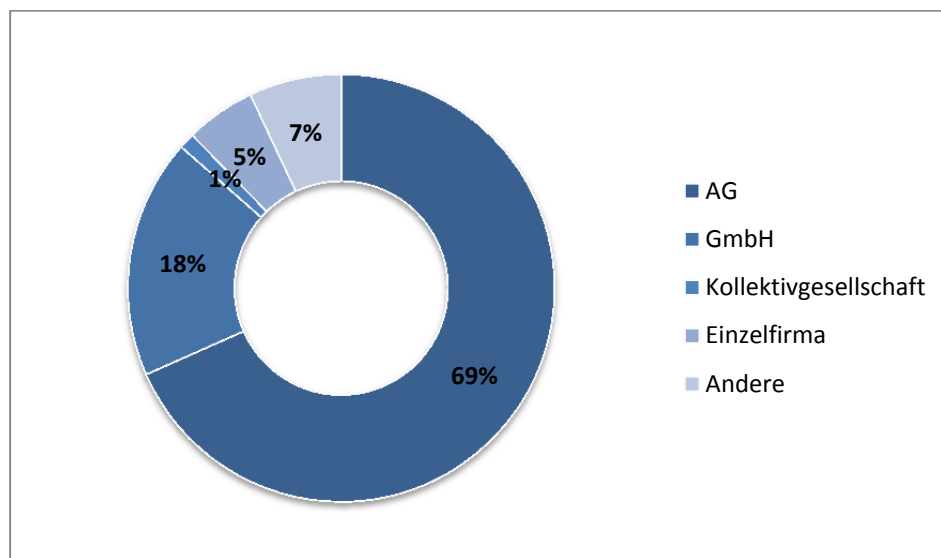
Die überwiegende Mehrheit der befragten Firmen (83%) hat keinen Bedarf an Kinderbetreuung. 15% brauchen/nutzen familienexterne Kinderbetreuung, 2% bietet sogar firmeninterne Krippenplätze an.



Tab. 4: Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Rechtsform

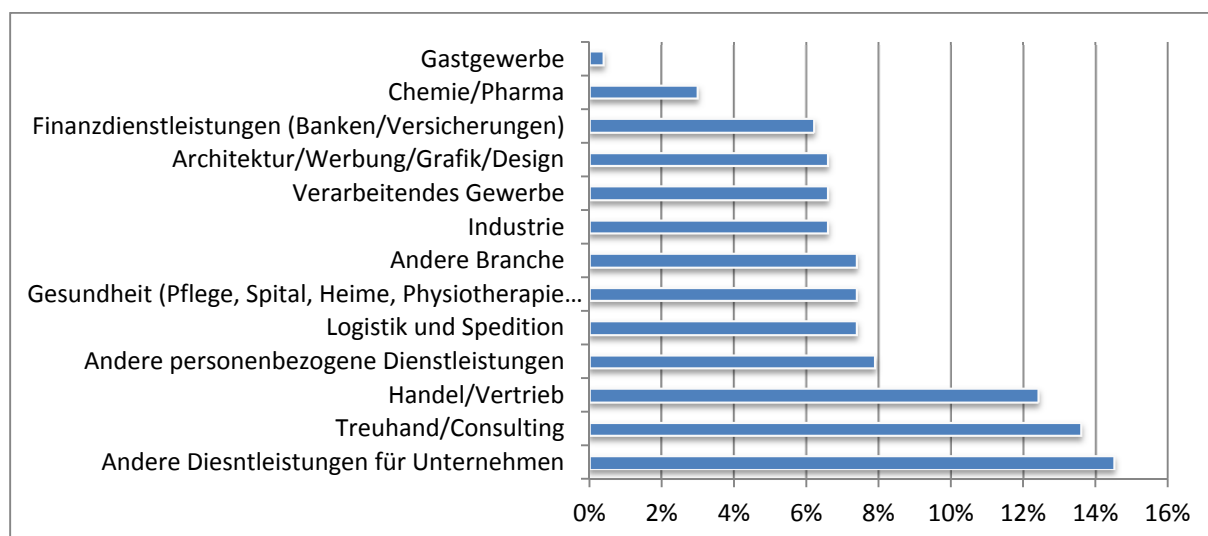
Die häufigste Rechtsform ist die AG (69%), gefolgt von GmbH (18%) und Einzelfirmen (5%). Kollektivgesellschaften sind mit drei Nennungen selten. Eine andere Rechtsform gaben 7% der Teilnehmenden an, wobei davon die häufigsten Nennungen "Öffentlich-rechtliche Körperschaft", „Verein“ und „Stiftung“ waren.



Tab. 5: Rechtsform

Branche

Jeweils rund 14% der Betriebe ordnen sich den Branchen Handel/Vertrieb, Treuhand/Consulting sowie andere Dienstleistungen für Unternehmen zu. Rund 15% der Unternehmen stammen aus dem 2. Sektor (Chemie/Pharma, Gewerbe und Industrie) und 8% aus anderen personenbezogenen Dienstleistungsunternehmen.²



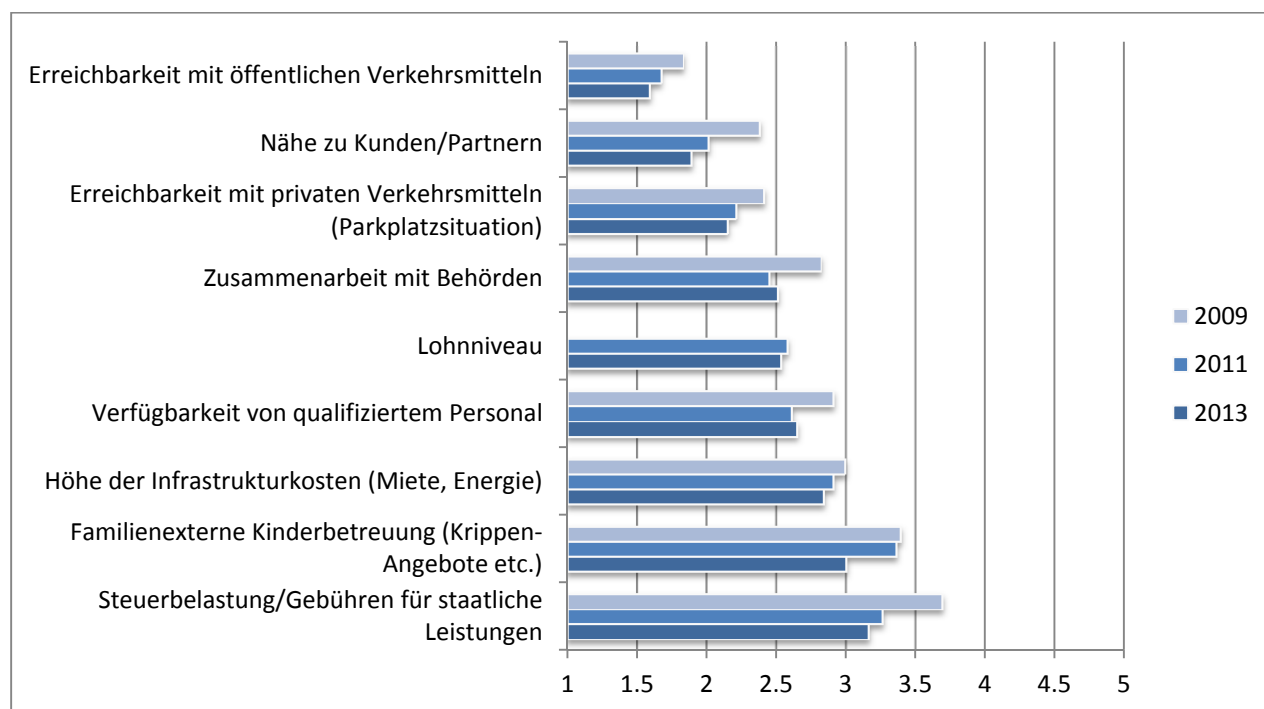
Tab. 6: Branchen

² Im Anhang befindet sich eine Übersicht der Kennzahlen aller folgenden Tabellen.

4. Standortfaktoren und politische Rahmenbedingungen

Qualität Standortfaktoren

Die höchste Zufriedenheit erhielt wie 2011 sowie 2009 die Erreichbarkeit mit öffentlichen Verkehrsmitteln. Die tiefste Zufriedenheit erreichten die Familienexternen Kinderbetreuung sowie die Steuerbelastung/Gebühren für staatliche Leistungen. Insgesamt sind die Betriebe zufriedener mit den Standortfaktoren als noch vor zwei und vier Jahren.



Tab. 7: Qualität Standortfaktoren

1 = sehr zufrieden, 5 = gar nicht zufrieden

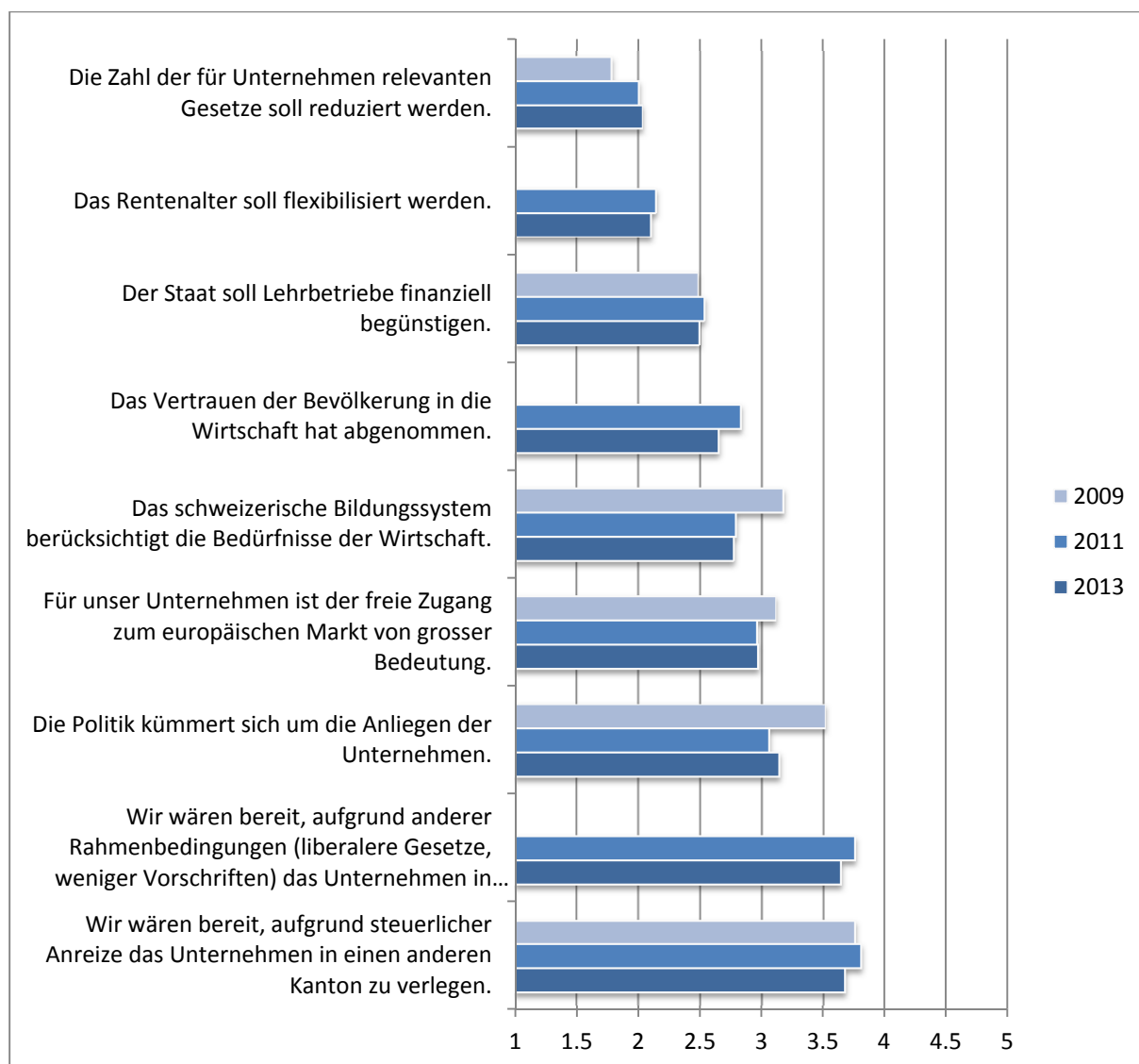
Ein Standortfaktor wird je nach Unternehmensgrösse unterschiedlich bewertet: Grosse Unternehmen (über 250 Mitarbeitende) stuften die Verfügbarkeit von qualifiziertem Personal signifikant schlechter ein als Kleinunternehmen (1-10 Mitarbeitende) als auch mittelgrosse Unternehmen (11-250 Mitarbeitende).

Die Verfügbarkeit von qualifiziertem Personal wurde zudem von Firmen ausserhalb Basel-Stadt und dem unteren Baselbiet signifikant schlechter eingestuft.

Zudem wird die Erreichbarkeit mit privaten Verkehrsmitteln von den Baselstädtischen Firmen deutlich schlechter eingestuft als von den Unternehmen ausserhalb Basel-Stadt.

Politische Rahmenbedingungen

Die höchste Zustimmung erhält die Aussage, dass die Zahl für Unternehmen relevante Gesetze reduziert werden soll (durchschnittliche Bewertung 2.03), gefolgt von der Flexibilisierung für das Rentenalter (2.10). Die tiefste Zustimmung erhalten die Aussagen, die nach einer Bereitschaft zur Verlegung des Firmensitzes aufgrund steuerlicher Anreize (3.67) oder anderer Rahmenbedingungen (3.64) fragen. Verglichen zu den bisherigen Werten bekommt das schweizerische Bildungssystem (2.77) bessere Noten als in der Vergangenheit.



Tab. 8: Politische Rahmenbedingungen

1 = trifft vollkommen zu, 5 = trifft gar nicht zu

Kleinunternehmen mit höchstens 10 Mitarbeitenden geben eine deutlich grössere Zustimmung zur Aussage, dass die Zahl der für Unternehmen relevanten Gesetze reduziert werden soll, als die grösseren Firmen.

Firmen aus dem unteren Baselbiet sind am ehesten bereit, aufgrund nicht steuerlicher Rahmenbedingungen das Unternehmen in einen anderen Kanton zu verlegen.

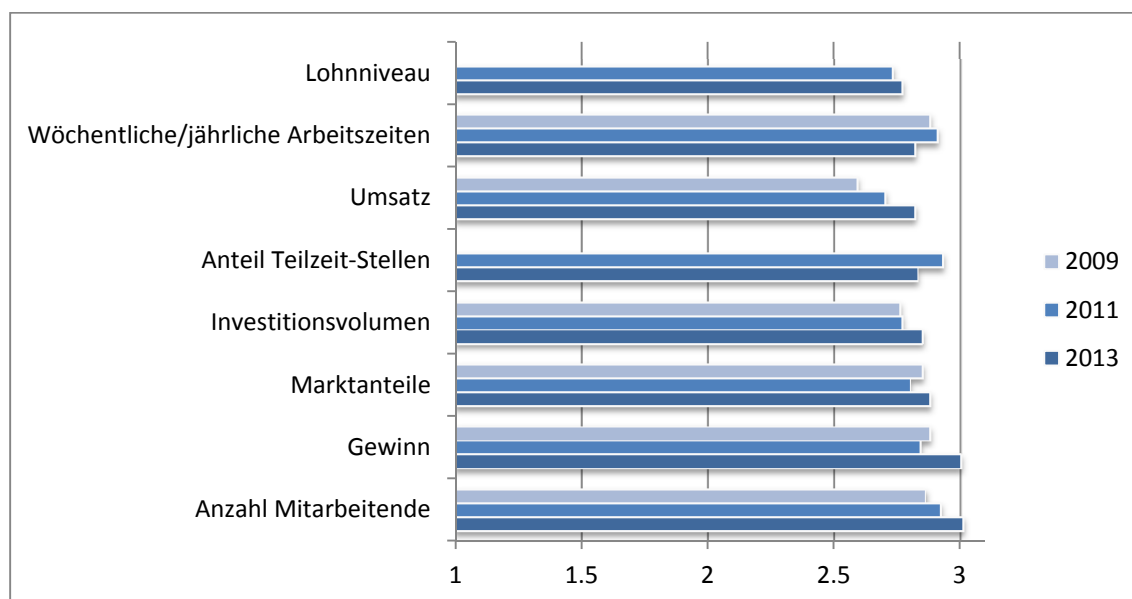
Unternehmen aus der Finanz- und Pharma- bzw. Chemiebranche ist der Zugang zum europäischen Markt signifikant wichtiger als den Firmen aus anderen Branchen. Zudem sind die Firmen der Finanz- und Pharma- bzw. Chemiebranche auch eher bereit, den Sitz in einen anderen Kanton zu verschieben, sollten sich die (nicht-steuerlichen) Rahmenbedingungen zu stark zu ihren Ungunsten verändern.

5. Entwicklung und Zukunftsperspektiven

Entwicklung Kennzahlen letzte drei Jahre

Bei allen Faktoren haben die Unternehmen in den letzten drei Jahren im Durchschnitt eine mehr oder weniger starke Zunahme erlebt. Am stärksten beim Lohnniveau, bei der wöchentlichen Arbeitszeit und beim Umsatz. Am geringsten fiel die Zunahme bei Gewinn und bei der Anzahl Mitarbeitenden aus (jeweils Stagnation in den letzten drei Jahren).

Die Einschätzung der Entwicklung in den letzten drei Jahren deckt sich ziemlich genau mit der 2009 prognostizierten Entwicklung.



Tab. 9: Entwicklung letzte 3 Jahre
[vergrösserte Darstellung]

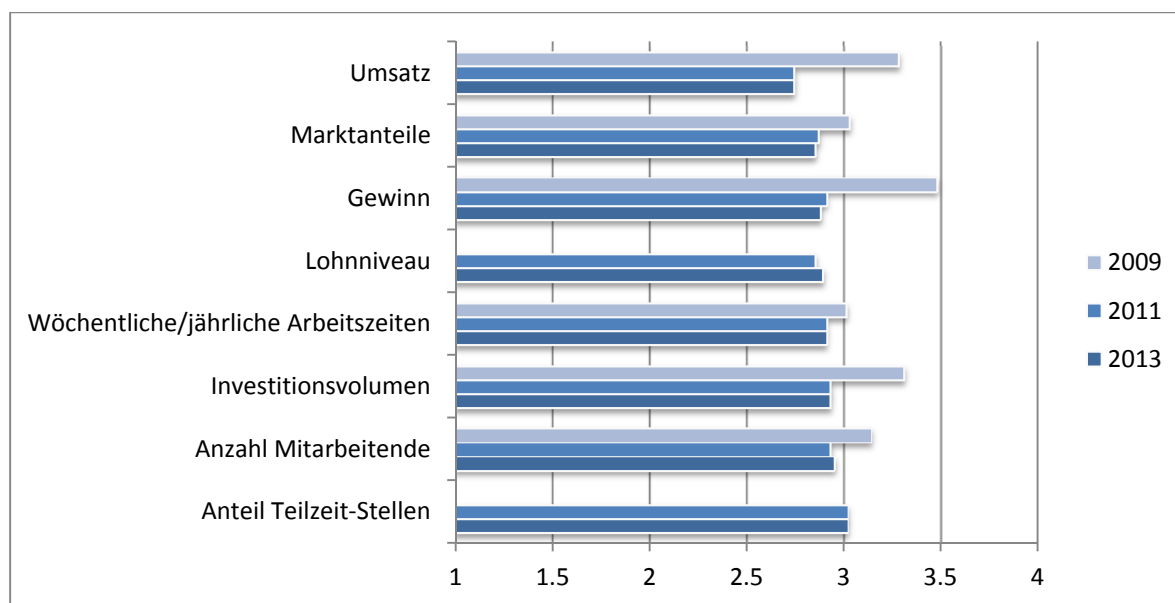
1 = starke Zunahme, 5 = starke Abnahme

Am meisten investiert in den letzten drei Jahren haben die mittelgrossen Firmen (11–250 Mitarbeitende), am wenigsten die grossen Firmen mit mehr als 250 Mitarbeitenden (Investitionen relativ, nicht absolut).

Entwicklung Kennzahlen nächste zwölf Monate

Die Zukunftsaussichten für die nächsten zwölf Monate werden von den befragten Unternehmen – analog wie vor zwei Jahren – wiederum verhalten positiv eingestuft. Die grössten positiven Veränderungen werden beim Umsatz (2.74) sowie bei den Marktanteilen (2.85) erwartet. Eine Stagnation wird bei der Anzahl Teilzeitstellen erwartet.

Es gilt wiederum zu berücksichtigen, dass die Tabelle auf Grund der geringen Veränderungen zu 2011 sowie 2009 "vergrössert" dargestellt wurde.



Tab. 10: Entwicklung nächste 12 Monate
[vergrösserte Darstellung]

1 = starke Zunahme, 5 = starke Abnahme

Firmen aus dem unteren Baselbiet erwarten in den nächsten zwölf Monaten die geringste Zunahme des Gewinns.

Einzig Grossunternehmen mit mehr als 250 Mitarbeitenden erwarten in den nächsten zwölf Monaten im Durchschnitt eine merkbare Zunahme der Mitarbeitenden.

Unternehmen aus der Finanz- und Pharma- bzw. Chemiebranche erwarten in den nächsten zwölf Monaten eine deutlich grössere Zunahme des Gewinns als die Firmen aller anderen Branchen.

Zudem erwarten die Firmen der Finanzbranche als einzige Branche eine deutliche Zunahme der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit.

Herausforderungen

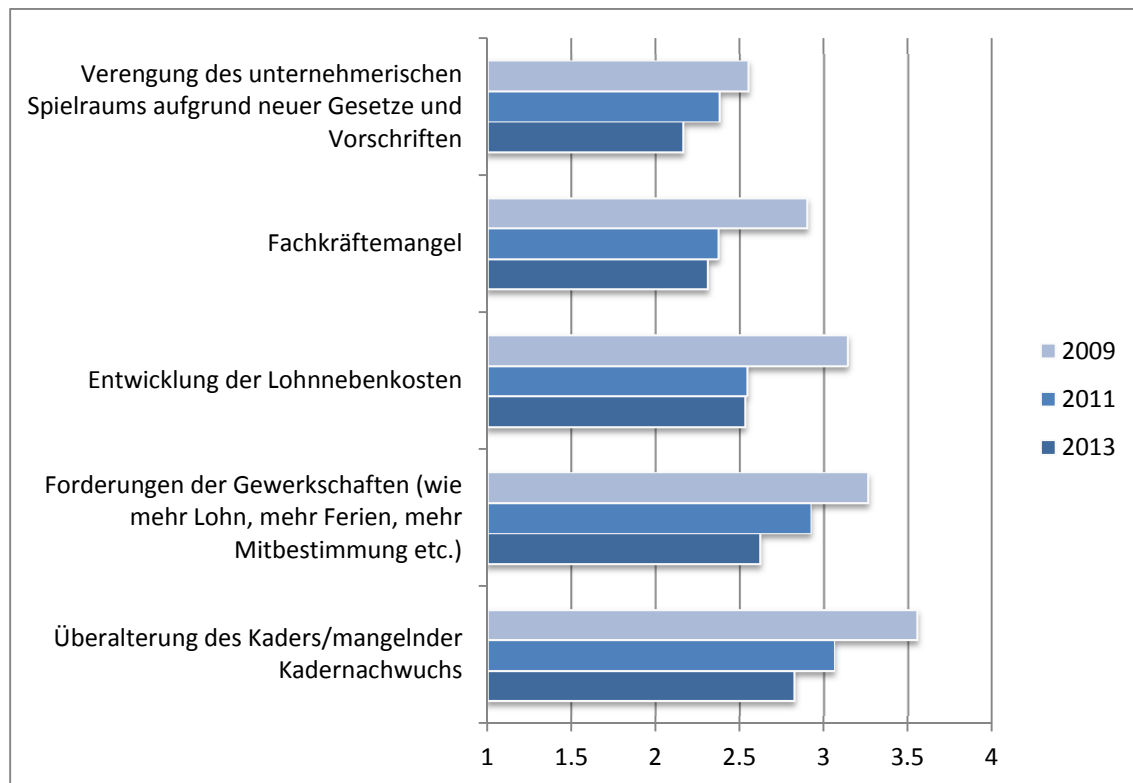
Weniger als die Hälfte der Teilnehmenden hat die offene Frage nach einer Entwicklung, resp. einem Ereignis, welches dem Unternehmen zurzeit die grössten Schwierigkeiten bereiten würde, beantwortet. Am häufigsten wurden folgende Faktoren genannt:

1. Wechselkurs CHF-EUR bzw. CHF-Dollar
2. Schwierigkeiten, qualifiziertes Personal zu vernünftigen Lohnkosten zu finden
3. Regelungsdichte

4. Preisdruck / Kostendruck

Sorgenbarometer

Analog zu oben genannten Faktoren werden die Verengung des unternehmerischen Spielraums (2.16) sowie ein Fachkräftemangel (2.31) als grösste Sorgen bezeichnet. Insgesamt haben die Sorgen verglichen zu 2011 und 2009 kontinuierlich zugenommen.



Tab. 11: Sorgenbarometer
[vergrösserte Darstellung]

1 = grosse Sorgen, 5 = gar keine Sorgen

Firmen aus dem unteren Baselbiet machen sich deutlich grösser Sorgen bezüglich den Forderungen von Gewerkschaften als Firmen aller anderen Standorte.

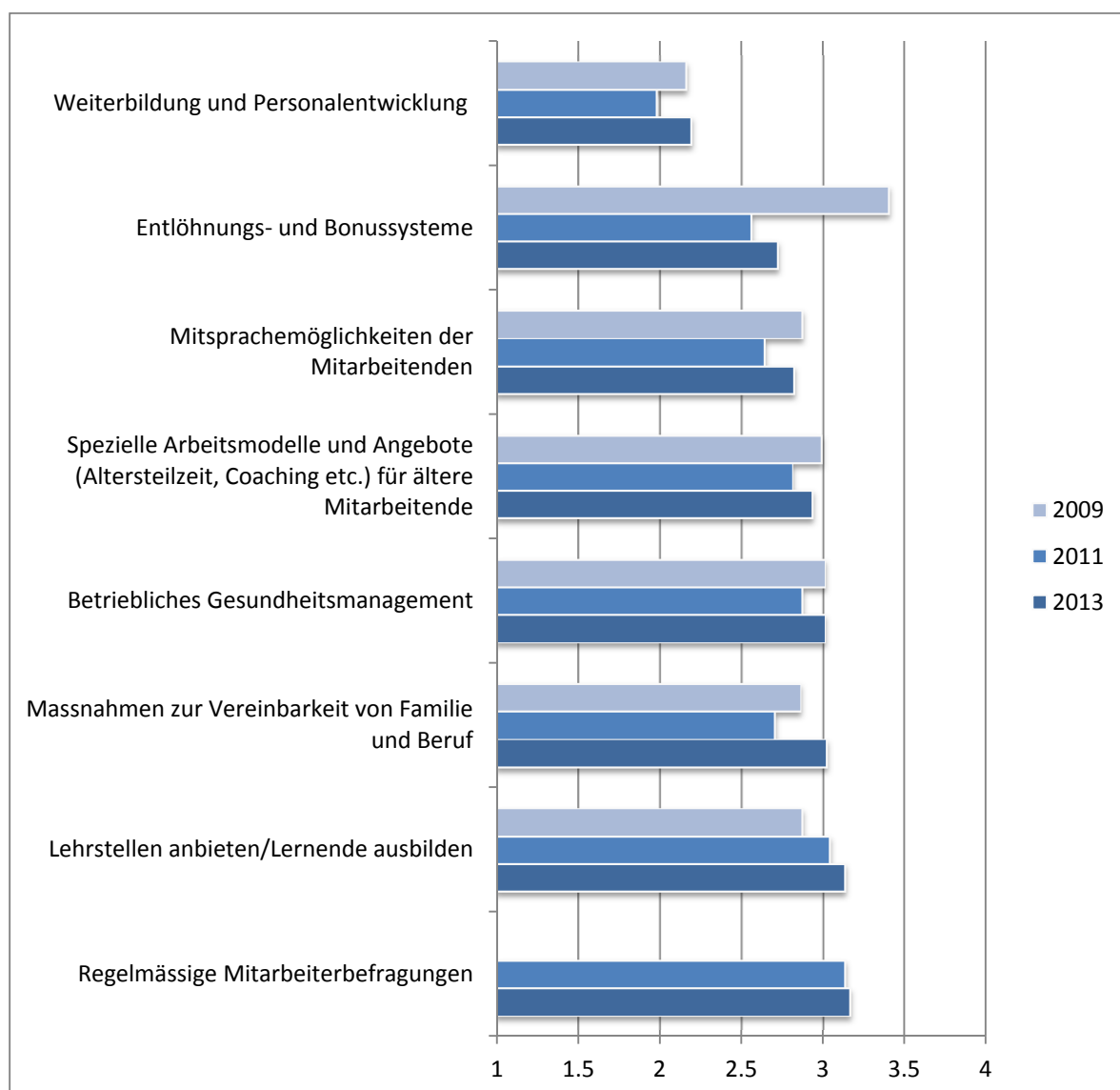
Grossunternehmen mit mehr als 250 Mitarbeitenden machen sich deutlich weniger Sorgen bezüglich dem Fachkräftemangel und der Überalterung des Kaders als die kleineren und mittleren Unternehmen.

6. Massnahmen Personalmanagement

Weiterbildung und Personalentwicklung (2.19) werden als wichtige Massnahme im Personalmanagement bezeichnet. Entlohnungs- und Bonussysteme (2.72) gefolgt von Mitsprachemöglichkeiten der Mitarbeitenden (2.82) sowie spezielle Arbeitsmodelle und Angebote (2.93).

Regelmässige Mitarbeiterbefragungen (3.16) finden hingegen am wenigsten Zuspruch.

Im Vergleich zu 2011 werden allen Massnahmen im Personalmanagement geringere Bedeutung zugeordnet. Dies bedeutet, dass in den Augen der Unternehmen der gesamte Bereich des Personalmanagements – im Vergleich zu anderen Management-Bereichen – leicht an Bedeutung verloren hat.



Tab. 12: Massnahmen Personalmanagement
[vergrösserte Darstellung]

1 = sehr bedeutend, 5 = unbedeutend

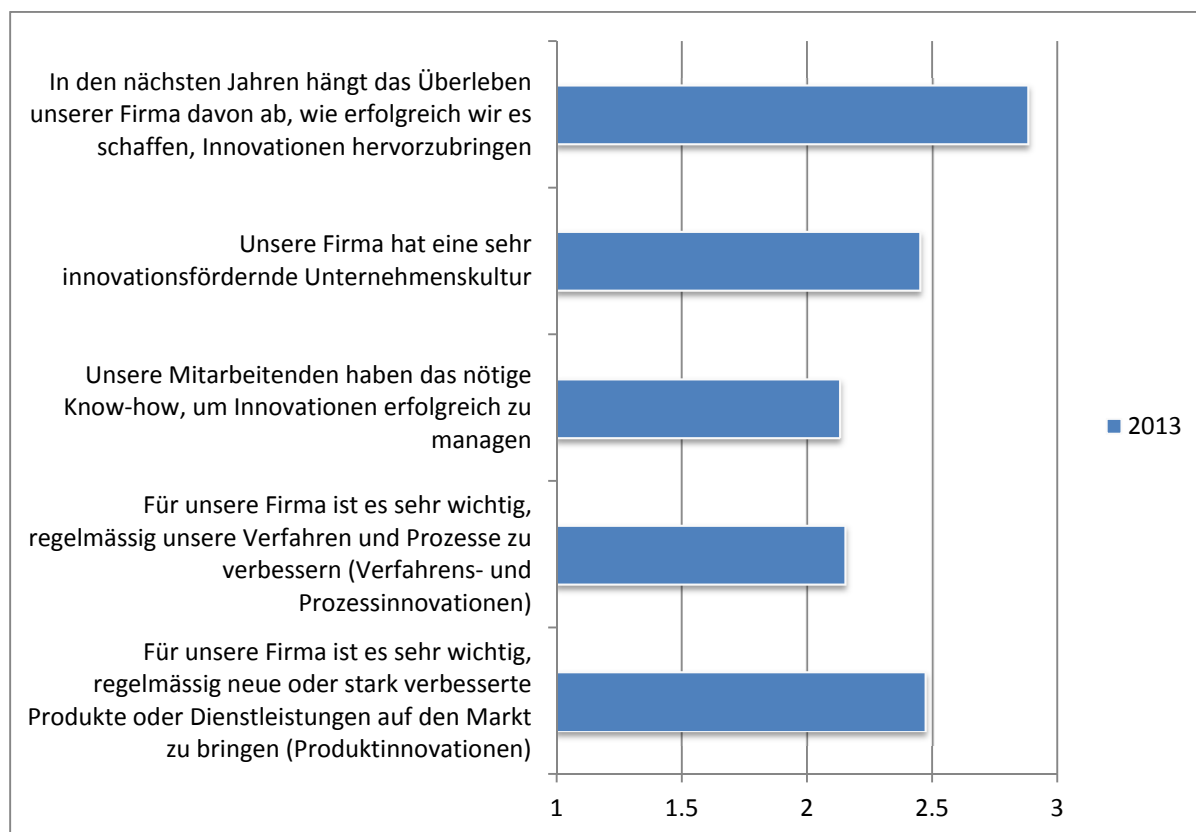
Signifikante Unterschiede beim Personalmanagement konnten bei der gesamten Befragung nur in Bezug auf die Unternehmensgrösse festgestellt werden:

Je grösser die Unternehmung,

- desto wichtiger wird im Durchschnitt auch das betriebliche Gesundheitsmanagement eingestuft,
- desto wichtiger wird es tendenziell auch betrachtet, dass man Lehrstellen anbietet und Lernende ausbildet,
- desto wichtiger werden regelmässige Mitarbeiterbefragungen erachtet,
- desto bedeutender werden spezielle Arbeitsmodelle und Angebot für ältere Mitarbeitende eingestuft.

7. Innovationsaktivität

Erstmals wurde in der vorliegenden Befragung auch das Thema der Innovationsaktivitäten betrachtet.



Tab. 13: Innovationsaktivitäten 1 = stimme völlig zu, 5 = stimme gar nicht zu [vergrösserte Darstellung]

Die Bedeutung von Innovationen fürs langfristige Überleben wird nur als moderat wichtig eingestuft. Zudem geben die Firmen im Durchschnitt an, dass sie über das notwendige Know-how zum erfolgreichen Managen von Innovationen verfügen. Auch die Unternehmenskultur wird als recht innovationsfördernd eingestuft.

Auffallend ist, dass die Bedeutung regelmässiger Produktinnovationen als geringer eingestuft wird als regelmässige Verfahrens- und Prozessinnovationen.