



Fachhochschule Nordwestschweiz
Hochschule für Wirtschaft

Stimmungsbarometer Arbeitgeberverband Basel

Ergebnisse Mitgliederbefragung 2015

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

Projektmitarbeitende
Mona Meyer
Prof. Dr. Rolf Meyer

Olten, 22. Mai 2015

Inhaltsverzeichnis

I. Management Summary	I
1. Einleitung	1
2. Erhebung und Rücklauf	2
3. Struktur der Teilnehmenden	2
4. Standortfaktoren und politische Rahmenbedingungen	8
5. Entwicklung und Zukunftsperspektiven	10
6. Massnahmen Personalmanagement	13
7. Innovationsaktivität	15
8. Mitgliederzufriedenheit	16
9. Abbildungsverzeichnis	19
10. Anhang	20

I. Management Summary

Insgesamt haben sich dieses Jahr 319 Betriebe an der Befragung beteiligt. Die Struktur der Teilnehmenden entspricht weitgehend derselben wie vor zwei, vier respektive sechs Jahren und ist repräsentativ für die schweizerische Landschaft der Kleineren und Mittleren Unternehmen (KMU).

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 Gesetze, die für die Unternehmen relevant sind, reduziert werden und eine Flexibilisierung für das Rentenalter würde ebenfalls geschätzt. Die Bereitschaft das Unternehmen in einen anderen Kanton zu verlegen ist jedoch als gering einzustufen.

Eine deutliche Zustimmung erhält die Aussage, dass die höheren Lohnprozente für die Sozialkosten ein Grund seien, wieso Arbeitnehmende über 50 weniger gute Chancen auf dem Arbeitsmarkt als jüngere Arbeitnehmende hätten.

Die Entwicklung unternehmerischer Kennzahlen wie Umsatz, Investitionsvolumen, Anzahl Mitarbeitende oder die wöchentliche Arbeitszeit hat, wie vor 2 und 4 Jahren von den Befragten erwartet, insgesamt zugenommen, wobei das Lohnniveau, der Umsatz und die wöchentliche Arbeitszeit am stärksten zugenommen haben. Einzig der Gewinn ist im Durchschnitt der befragten Unternehmen in den letzten 3 Jahren leicht rückläufig gewesen.

Für die nächsten 12 Monate wird – im Gegensatz zu den letzten Befragungen vor 2 resp. 4 Jahren – eine Abnahme sämtlicher Kennzahlen, insbesondere des Gewinns und der Investitionsvolumen, erwartet.

Die grössten Herausforderungen werden zurzeit immer noch beim Wechselkurs CHF-EUR ausgemacht. Weiter werden die Sorgen um die Schwierigkeit, qualifiziertes Personal respektive Fachkräfte zu rekrutieren und die Masseneinwanderungsinitiative aufgezählt. 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.

Im Vergleich zu 2013 ist die Zufriedenheit der Mitglieder des AGV Basel in allen Bereichen leicht gesunken. Für 60% der Befragten bedeutet die Mitgliedschaft einen Mehrwert. Insbesondere die Ausgleichskasse AK 40 sowie die Rechtsberatung werden geschätzt. Politisches Lobbying und regionaler GAV fallen jedoch etwas ab.

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 2600 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 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 8seitige Fragebogen¹ orientiert sich sehr stark an den Fragebogen der bisherigen Erhebungen, sodass die Entwicklung seit 2009 aufgezeigt werden kann.

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

Von den rund 2500 angeschriebenen Unternehmen, mit wenigen Ausnahmen alles Mitglieder des AGV, haben insgesamt 319 Teilnehmende (Onlineversion: 42, Papierform: 277) den Fragebogen ausgefüllt, was einer Rücklaufquote von knapp 13% entspricht. Damit konnte die Rücklaufquote gegenüber dem Vorjahr (10%) erhöht werden. Der Rücklauf entspricht den Erwartungen und lässt verlässliche Auswertungen zu.

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

3. Struktur der Teilnehmenden

Standort

Die meisten Betriebe befinden sich in Basel-Stadt (56%), gefolgt vom unteren Baselbiet (25%) und oberem Baselbiet (8%).

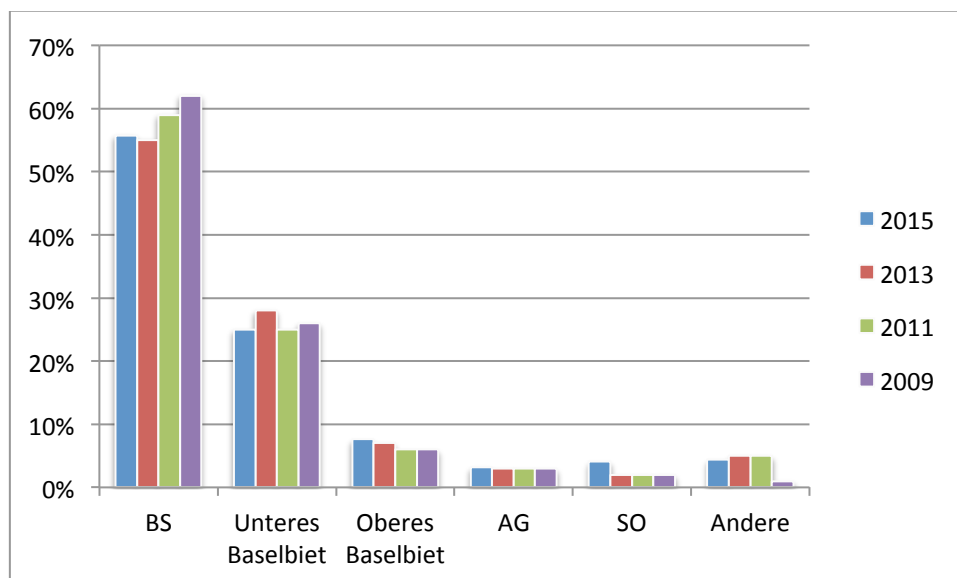


Abbildung 1: Standort

¹ Fragebogen siehe Anhang (Seite 20)

Anzahl Mitarbeitende und Lehrstellen

Im Schnitt beschäftigen die Betriebe 230 Mitarbeitende (FTE) und 18 Lehrlinge. Diese Durchschnittszahlen werden jedoch von einigen wenigen Grossbetrieben verzerrt. Der Medianbetrieb beschäftigt 12 Mitarbeitenden und hat keine Lehrlinge (Mehrheit der Firmen beschäftigen keine Lehrlinge).

Rund 94% der Teilnehmenden beschäftigen maximal 250 Personen, was einer repräsentativen Befragung für die schweizerische KMU-Landschaft entspricht. Mehr als die Hälfte der Betriebe beschäftigt unter 10 Personen (52%). 30% der Teilnehmenden beschäftigen zwischen 10 und 50 Personen und 6% haben über 250 Mitarbeitende.

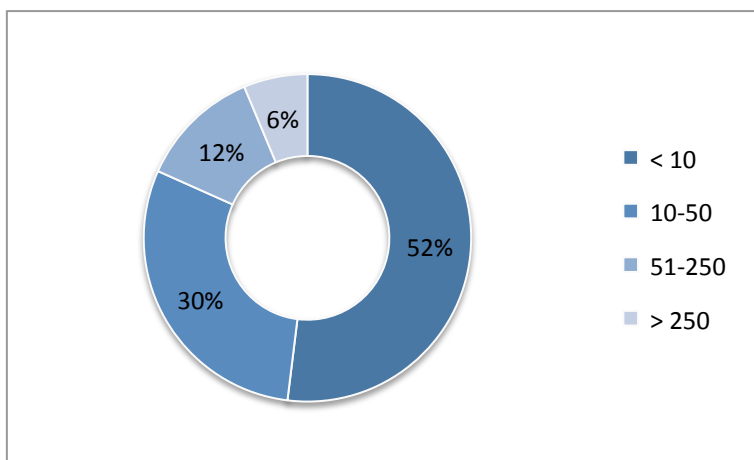


Abbildung 2: Anzahl Mitarbeitende

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 kleinsten sind die antwortenden Firmen aus dem oberen Baselbiet und von den angrenzenden Kantonen.

Teilzeitstellen in Kaderfunktionen / Vereinbarkeit Familie und Beruf

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

Anders als vor drei Jahren (46%), bietet über die Hälfte der befragten Unternehmen Teilzeitstellen auch in Kaderfunktionen an. Je grösser der Betrieb, desto öfter wird Teilzeitarbeit auch in Kaderfunktionen angeboten. Wenn Teilzeitstellen angeboten werden, dann fast immer für Männer *und* Frauen (94%).



Abbildung 3: Teilzeitarbeit in Kaderfunktionen

Genutzt wird das Angebot in 42% der Fälle dann tatsächlich auch von Männern und Frauen, in 29% der Fälle nur/primär von Frauen, in 10% nur/primär von Männern und in 19% wird das Angebot überhaupt nicht genutzt. Das Letztere hat sich im Vergleich zu 2013 um insgesamt 11 Prozentpunkte verschlechtert.

Wenig überraschend werden Teilzeitstellen signifikant öfter in grösseren Betrieben angeboten und genutzt.

Die überwiegende Mehrheit der befragten Firmen (82%) hat keinen Bedarf an Kinderbetreuung. 17% brauchen/nutzen familienexterne Kinderbetreuung, 1% bietet sogar firmeninterne Krippenplätze an.

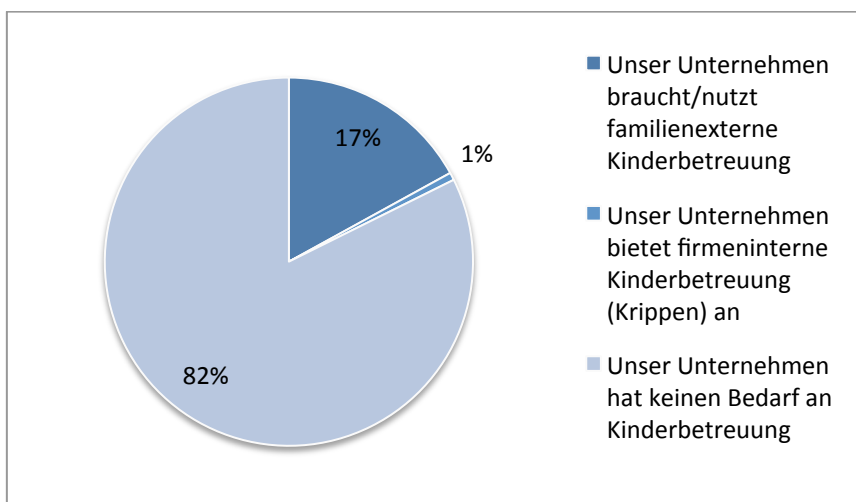


Abbildung 4: Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Rekrutierung/ 50+

Zum ersten Mal wurde die Anzahl neu eingestellter Mitarbeitenden erhoben. Im Durchschnitt hat jeder Betrieb in den letzten zwei Jahren 68 Mitarbeitende rekrutiert, wobei davon genau 10% bei ihrer Einstellung über 50 Jahre alt sind. Allerdings sind die Unterschiede sehr gross und der sehr hohe Durchschnitt ist auf ein einziges Unternehmen zurückzuführen, welches für über 70% der knapp 22'000 Neueinstellungen verantwortlich ist. Ohne diesen Ausreisser wäre der Durchschnitt bei 19 Neueinstellungen in den letzten zwei Jahren.

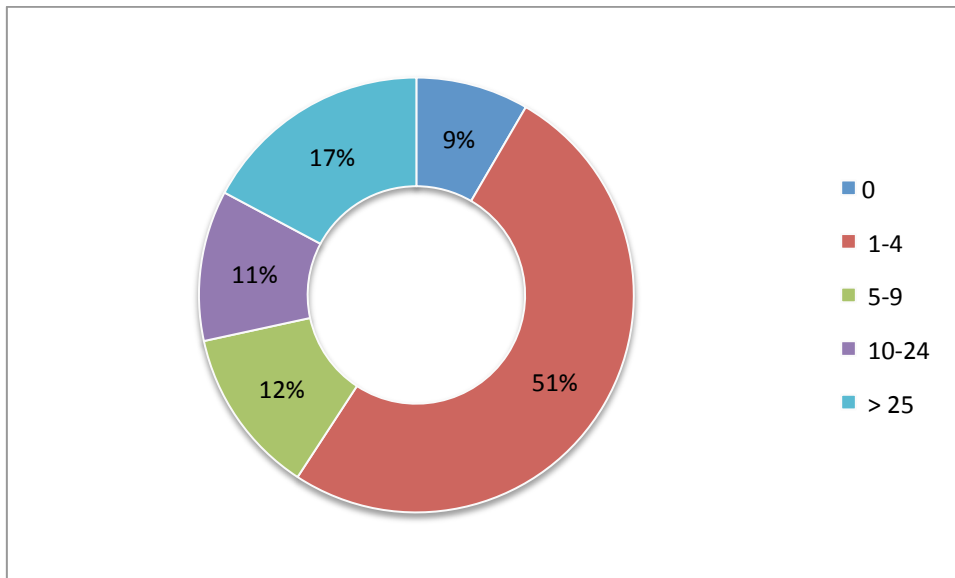


Abbildung 5: Anzahl eingestellte Mitarbeitende (FTE)

Eine knappe Mehrheit der befragten Unternehmen hat in den letzten zwei Jahren insgesamt 1 bis 4 Mitarbeitende rekrutiert. Weitere 12 % resp. 11 % der befragten Firmen haben zwischen 5-9 resp. 10-24 Mitarbeitende rekrutiert. 25 und mehr Leute haben nur 17 % der Firmen rekrutiert.

Daneben gibt es noch 9 % aller befragten Firmen, die angaben, keine neuen Mitarbeiter eingestellt zu haben.

Rechtsform

Die häufigste Rechtsform ist die AG (69%), gefolgt von GmbH (18%) und Einzelfirmen (5%). Kollektivgesellschaften sind mit 3 Nennungen selten.

Eine andere Rechtsform gaben 7% der Teilnehmenden an, wobei davon die häufigsten Nennungen "Öffentlich-rechtliche Körperschaft", „Verein“ und „Stiftung“ waren.

Hier ist ein Wandel gegenüber den Vorjahren zu verzeichnen. Die GmbH ist um 4 Prozentpunkte höher und die AG um 7 Prozentpunkte tiefer vertreten. Diese Entwicklung spiegelt die gesteigerte Beliebtheit bei Neuunternehmen wider.

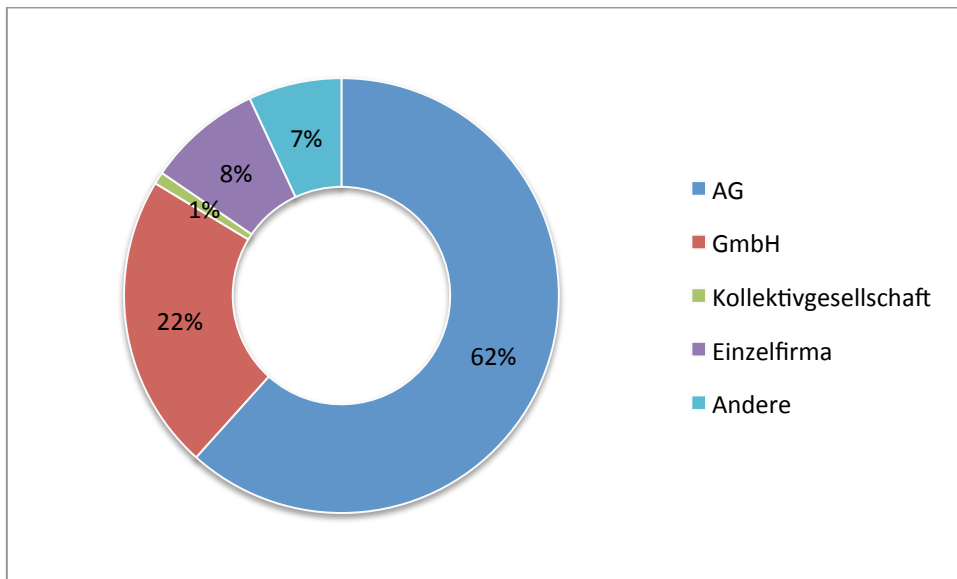


Abbildung 6: Rechtsform

Branche

Jeweils rund 14% der Betriebe ordnen sich den Branchen Handel/Vertrieb, Treuhand/Consulting sowie andere Dienstleistungen für Unternehmen zu. Rund 18% der Unternehmen stammen aus dem 2. Sektor (Chemie/Pharma, Gewerbe und Industrie) und 5% aus anderen personenbezogenen Dienstleistungsunternehmen.²

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

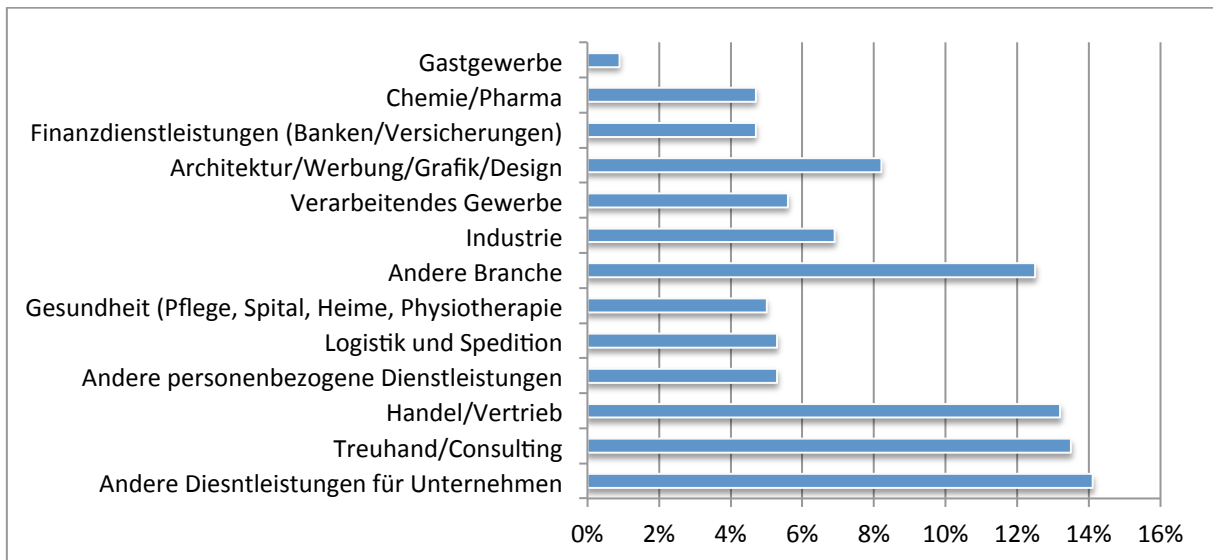


Abbildung 7: Branchen

4. Standortfaktoren und politische Rahmenbedingungen

Qualität Standortfaktoren

Die höchste Zufriedenheit erhielt wie in den Vorjahren 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.

Obwohl die höchste Zufriedenheit bei der Erreichbarkeit mit öffentlichen Verkehrsmitteln zu verzeichnen ist, gibt es Unterschiede bei den Standorten der Unternehmen. Firmen mit Sitz in Basel-Stadt haben hier die höchste Zufriedenheit, im Gegensatz zu den Standorten Oberes Baselbiet und Aargau, wo die Erreichbarkeit mit öffentlichem Verkehrsmittel am schlechtesten bewertet wird.

Dem Gegenüber steht der Faktor der Erreichbarkeit mit privaten Verkehrsmitteln und somit der Verfügbarkeit von Parkplätzen, der von Firmen aus Basel-Stadt deutlich schlechter eingestuft wird als von den Unternehmen ausserhalb Basel-Stadt.

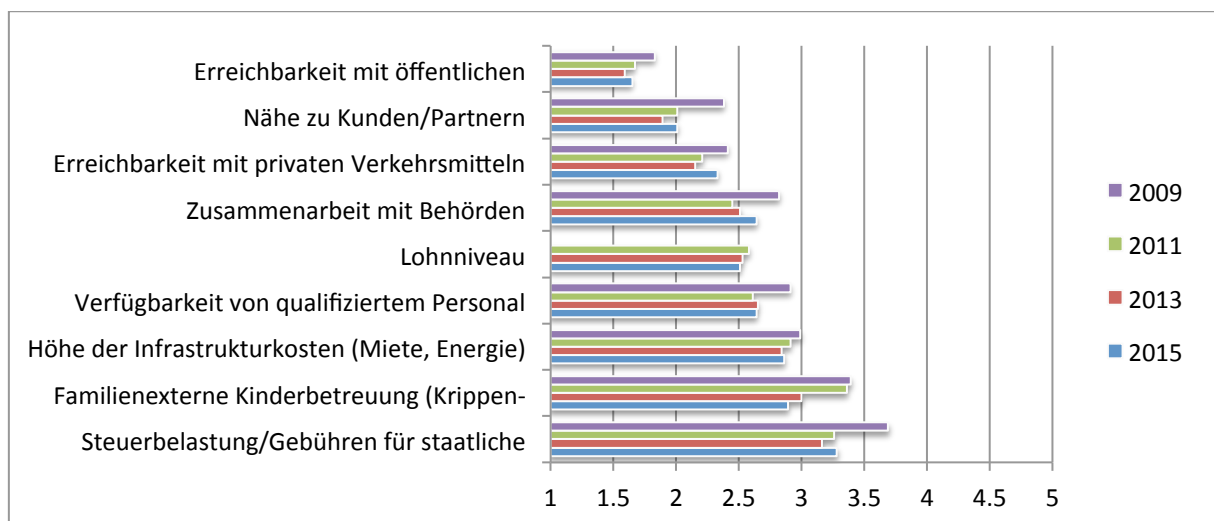


Abbildung 8: Qualität Standortfaktoren

Legende: 1 = sehr zufrieden, 5 = gar nicht zufrieden

Politische Rahmenbedingungen

Wie in den Vorjahren erhält die Aussage, dass die Zahl der für Unternehmen relevante Gesetze reduziert werden soll (durchschnittliche Bewertung 1.95), gefolgt von der Flexibilisierung für das Rentenalter (2.04) die höchste Zustimmung. Die tiefste Zustimmung erhalten die Aussagen nach einer Bereitschaft zur Verlegung des Firmensitzes aufgrund steuerlicher Anreize (3.78) und anderer Rahmenbedingungen (3.59). Verglichen zu den bisherigen Werten bekommen die Flexibilisierung des Rentenalters (2.04) sowie die grosse Bedeutung für den freien Zugang zum Europäischen Markt (2.94) bessere Noten als in der Vergangenheit.

Erstmals wurden die Unternehmen gefragt, ob sie der Aussage zustimmen, dass die höheren Lohnprozente für die Sozialkosten ein Grund seien, wieso Arbeitnehmende über 50 weniger gute Chancen auf dem Arbeitsmarkt als jüngere Arbeitnehmende hätten. Mit einem Durchschnittswert von 2.56 wird dieser Aussage relativ deutlich zugestimmt (Wert in untenstehender Abbildung nicht eingetragen).

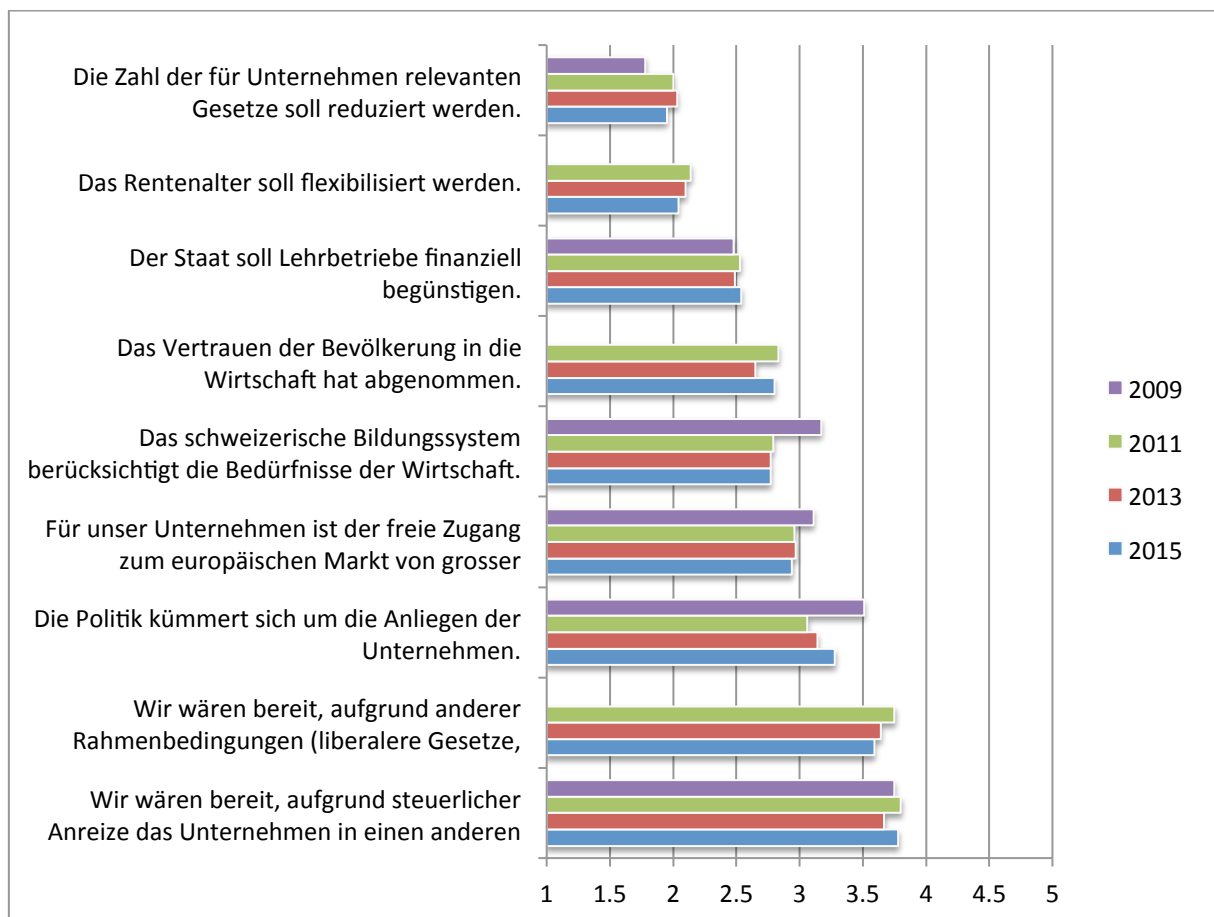


Abbildung 9: Politische Rahmenbedingungen

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

Dabei geben Kleinunternehmen mit höchstens 10 Mitarbeitenden eine deutlich grössere Zustimmung zur Aussage, dass höhere Lohnprozente für die Sozialkosten ein Grund seien, wieso Arbeitnehmende über 50 weniger gute Chancen auf dem Arbeitsmarkt als jüngere Arbeitnehmende haben, als die grösseren Firmen.

5. Entwicklung und Zukunftsperspektiven

Entwicklung Kennzahlen letzte 3 Jahre

Bei allen Faktoren haben die Unternehmen in den letzten 3 Jahren im Durchschnitt eine leichte Zunahme erlebt. Am stärksten beim Lohnniveau, beim Umsatz und bei der wöchentlichen Arbeitszeit. Einzig beim Gewinn gab es bei den befragten Unternehmen in den letzten 3 Jahren im Durchschnitt eine leichte Abnahme.

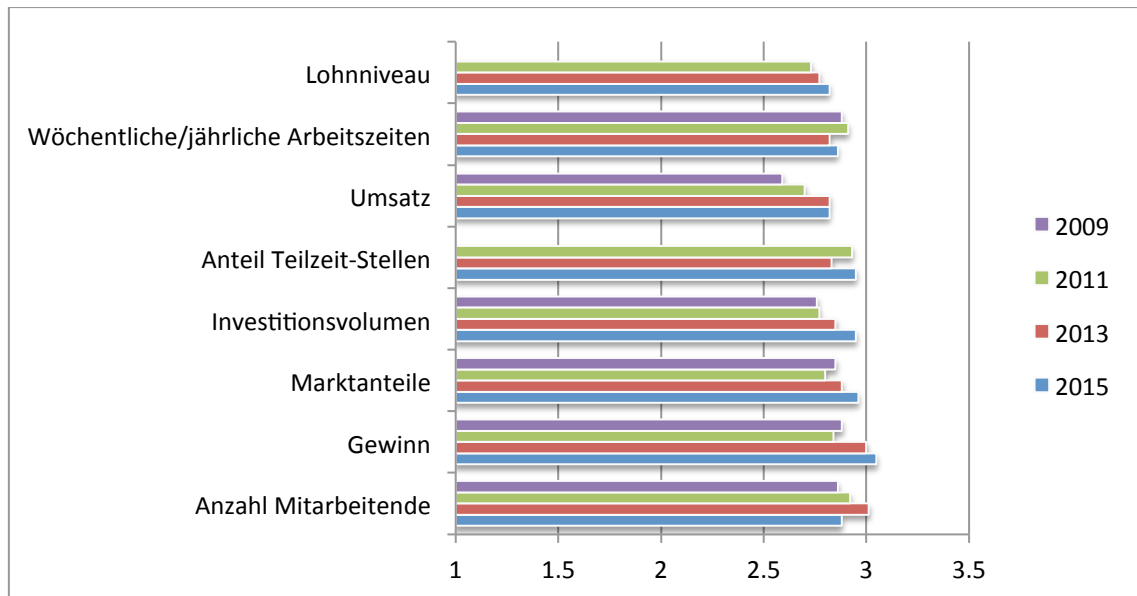


Abbildung 10: Entwicklung letzte 3 Jahre

Legende: 1 = starke Zunahme, 5 = starke Abnahme [vergrösserte Darstellung]

Entwicklung Kennzahlen nächste 12 Monate

Die Zukunftsaussichten für die nächsten 12 Monate werden von den befragten Unternehmen – im Gegensatz zu den letzten Befragungen vor 2 resp. 4 Jahren – leicht negativ eingestuft. Als besonders oft und deutlich abnehmend werden die Gewinne (3.16) und das Investitionsvolumen (3.15) angegeben.

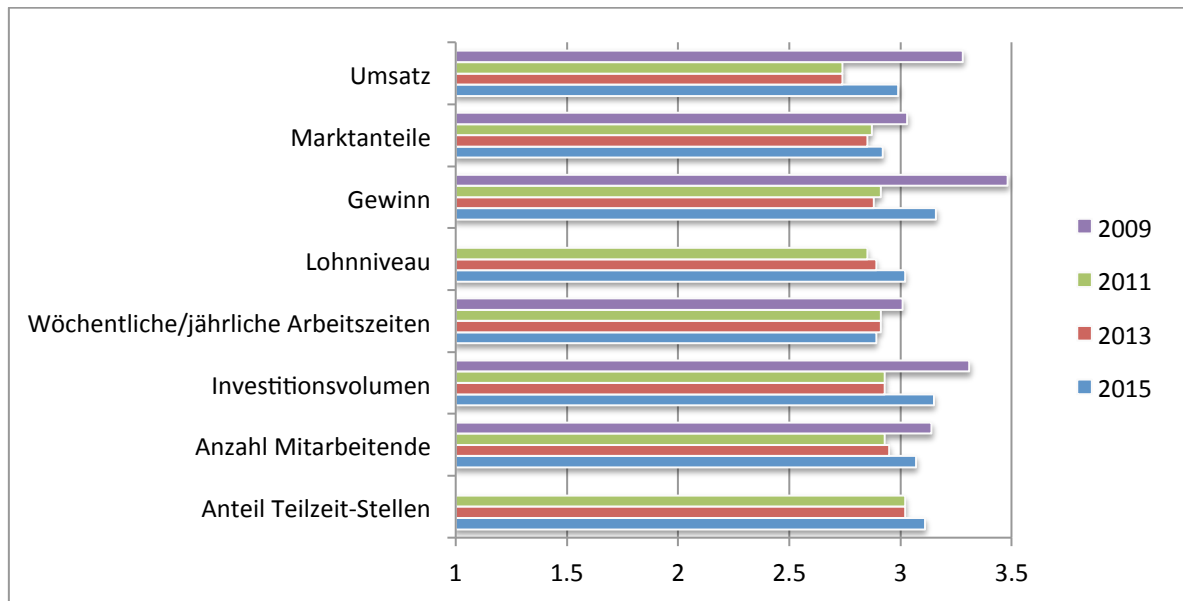


Abbildung 11: Entwicklung nächste 12 Monate

Legende: 1 = starke Zunahme, 5 = starke Abnahme [vergrösserte Darstellung]

KMUs mit 10 – 50 sowie Grossunternehmen mit mehr als 250 Mitarbeitenden erwarten im Durchschnitt in den nächsten 12 Monaten die stärkste Abnahme des Gewinnes.

Herausforderungen

Rund 60% der Teilnehmenden hat die Frage nach einer Entwicklung, resp. einem Ereignis, welches dem Unternehmen zurzeit die grössten Schwierigkeiten bereiten würde, beantwortet. Dies sind deutlich mehr als in der Vergangenheit, was ein klares Indiz dafür ist, dass die Sorgen grösser wurden. Am häufigsten wurden folgende Faktoren genannt:

1. Wechselkurs CHF-EUR
2. Schwierigkeiten, qualifiziertes Personal, v.a. Fachkräfte (zu vernünftigen Lohnkosten) zu finden
3. Masseneinwanderungsinitiative (MEI)
4. Regelungsdichte und Bürokratie
5. Preisdruck / Kostendruck / Einsparungen
6. Spürbarer Wettbewerb/Konkurrenzverhalten innerhalb und ausserhalb der Schweiz (Rückgang der Marge)
7. Outsourcing

Eine besorgniserregende und somit konsequente Antwort eines Teilnehmenden ist, dass die Firma liquidiert wird, in einer anderen Antwort, dass ein Auftragsvolumen von 90% verloren gegangen sei.

Einem jungen Unternehmen (Start-up) bereiten die Kapitalbeschaffung und die Rekrutierung von qualifiziertem Personal grosse Mühe.

Andere Unternehmen beschwerten sich über die vordergründige Orientierung nach Gewinnmaximierung und die schlechte Zahlungsmoral grosser Institutionen.

Das Führen von älteren Mitarbeitern ist ebenfalls als Schwierigkeit aufgeführt.

Sorgenbarometer

Analog zu oben genannten Faktoren werden die Verengung des unternehmerischen Spielraums (2.15) sowie ein Fachkräftemangel (2.29) als grösste Sorgen bezeichnet.

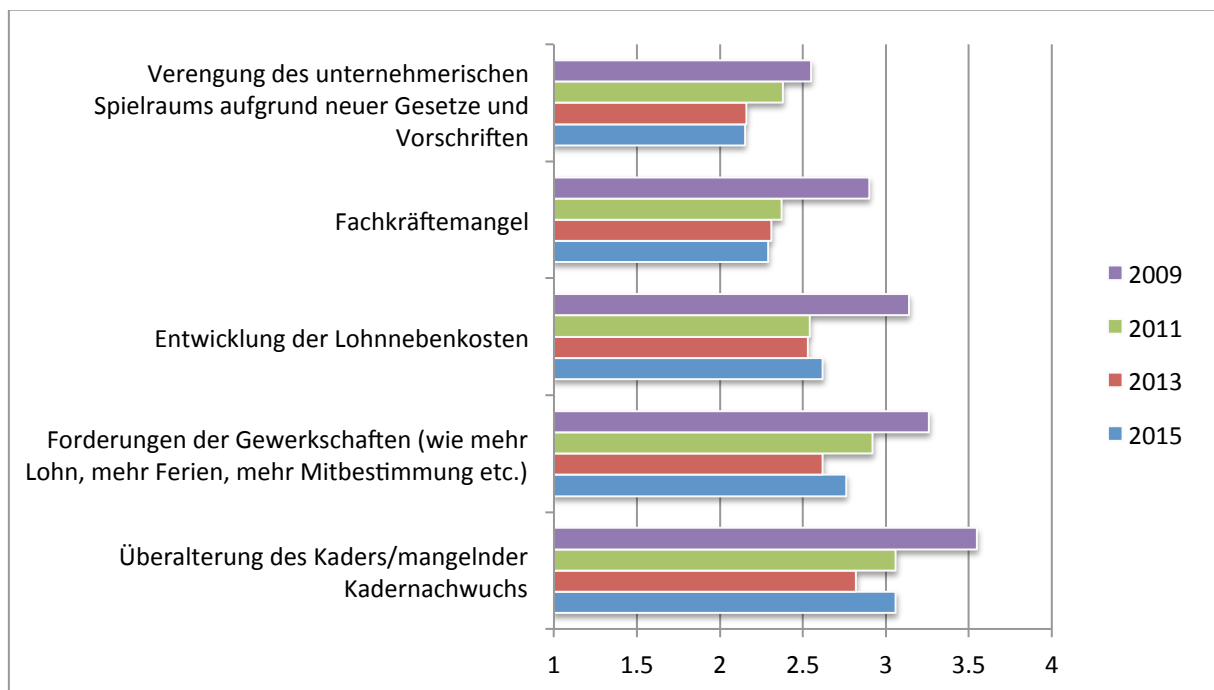


Abbildung 12: Sorgenbarometer

Legende: 1 = grosse Sorgen, 5 = gar keine Sorgen [vergrösserte Darstellung]

54 Kommentare wurden im Feld *Sonstiges* hinterlassen. Ähnlich wie bei den Herausforderungen werden der Zugang zu Fachkräften, der starke Wettbewerb innerhalb und ausserhalb der Schweiz, die wirtschaftliche Entwicklung insgesamt (u.a. schwacher Euro), die Umsetzung der MEI, die Bürokratie (Arbeitsbewilligungen) sowie die Regulierungsdichte mehrmals erwähnt.

Firmen aus dem Kanton Solothurn machen sich deutlich grössere Sorgen bezüglich der Entwicklung von Lohnnebenkosten als Firmen anderer Standorte.

Grossunternehmen mit mehr als 250 Mitarbeitenden machen sich deutlich mehr Sorgen bezüglich dem Fachkräftemangel als die kleineren und mittleren Unternehmen.

6. Massnahmen Personalmanagement

Weiterbildung und Personalentwicklung (2.12) werden als wichtige Massnahme im Personalmanagement bezeichnet. Danach folgen Mitsprachemöglichkeiten der Mitarbeitenden (2.72), das Entlohnungs- und Bonussystem (2.76) sowie spezielle Arbeitsmodelle und Angebote (2.93).

Regelmässige Mitarbeiterbefragungen (3.24) finden hingegen am wenigsten Zuspruch.

Im Vergleich zu den Vorjahren werden allen Massnahmen im Personalmanagement eine geringere Bedeutung zugeordnet.

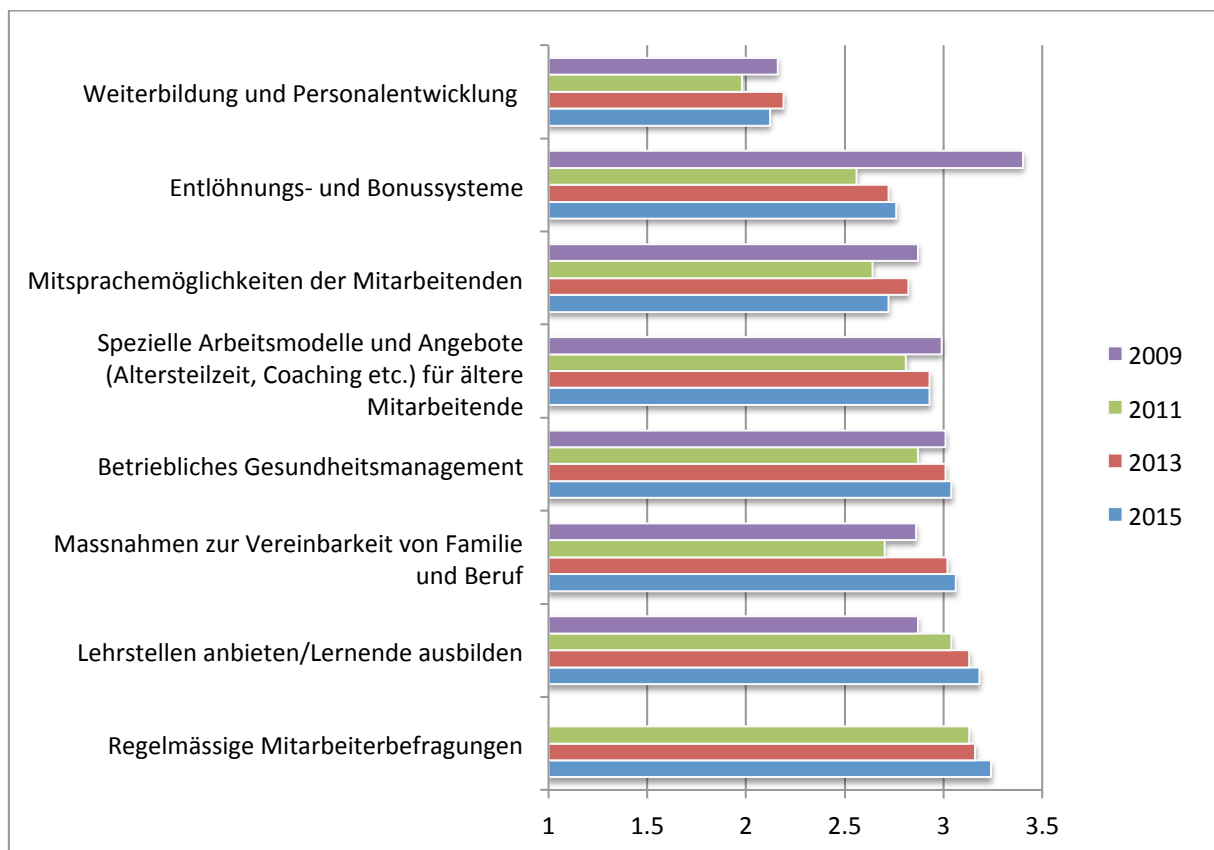


Abbildung 13: Massnahmen Personalmanagement

Legende: 1 = sehr bedeutend, 5 = unbedeutend [vergrösserte Darstellung]

Für Betriebe mit mehr als 50 Mitarbeitende sowie für Firmen aus Baselstadt und dem Aargau sind die Entlohnungs- und Bonussysteme von grösserer Bedeutung als für alle anderen Firmen.

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

Je grösser die Unternehmung,

- desto wichtiger wird im Durchschnitt auch das betriebliche Gesundheitsmanagement eingestuft,
- desto wichtiger werden Weiterbildung und Personalentwicklung als Erfolgsfaktor bewertet
- 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

Zum zweiten Mal in Folge wurde auch das Thema der Innovationsaktivitäten betrachtet.

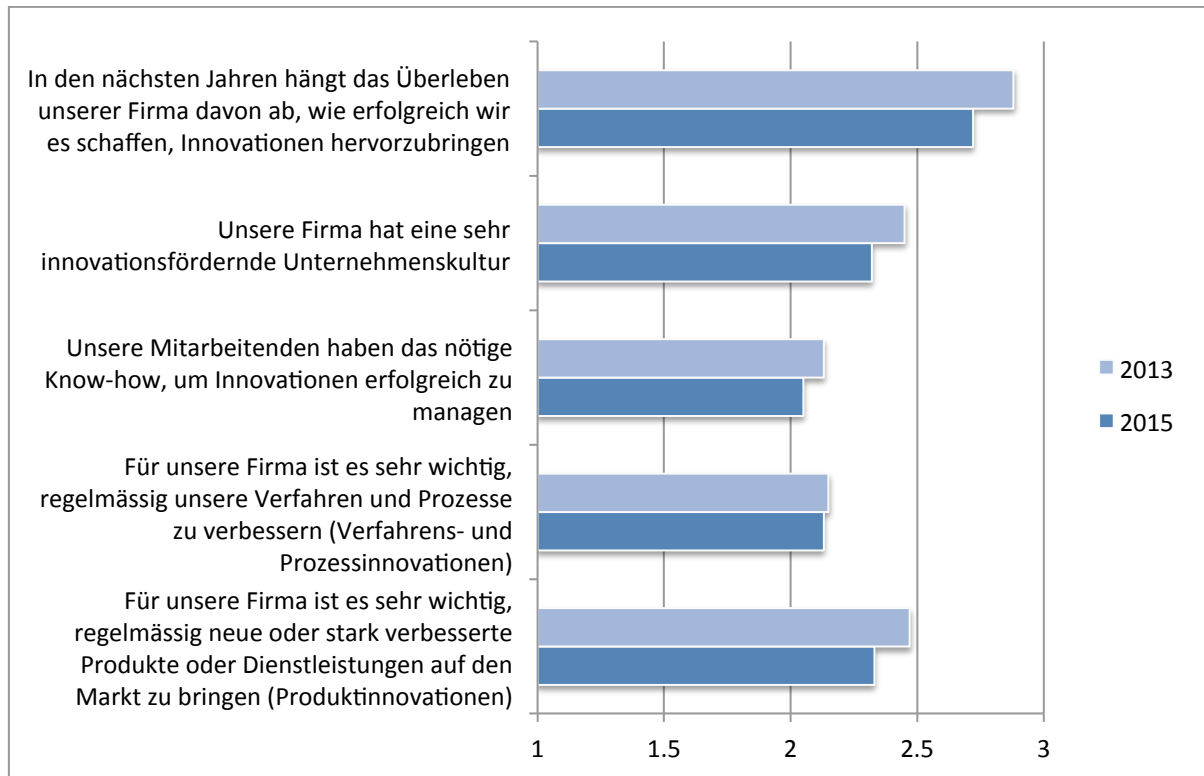


Abbildung 14: Innovationsaktivitäten

Legende: 1 = stimme völlig zu, 5 = stimme gar nicht zu [vergrösserte Darstellung]

Die Bedeutung von Innovationen fürs langfristige Überleben wird nun als wichtiger eingestuft als noch vor 2 Jahren. Grosse Unternehmungen sowie KMUs (10 – 50 Mitarbeitende) ist es sehr wichtig, dass sie ihre Verfahren und Prozesse regelmässig verbessern. 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 immer noch als geringer eingestuft wird als regelmässige Verfahrens- und Prozessinnovationen.