

Personalbedarf im bayerischen Mittelstand

Ergebnisse des BDS-Stimmungstest Winter 2010 / 2011



© Bund der Selbständigen
Gewerbeverband Bayern e.V.
Februar 2011
www.bds-bayern.de



Agenda

1. Kernaussagen
2. Rahmendaten zum Stimmungstest
3. Spezifikation der Umfrageteilnehmer
4. Repräsentativität und Vergleichbarkeit
5. Konjunkturelle Entwicklung im bayerischen Mittelstand
 - 5.1 Geschäftslage
 - 5.2 Geschäftserwartungen
 - 5.3 Mitarbeiterentwicklung
 - 5.4 Detailanalyse nach Unternehmensgröße, -branche, -rechtsform
6. Personalbedarf im bayerischen Mittelstand
 - 6.1 Bedarf im Überblick
 - 6.2 Bedarf im Detail
 - 6.3 Finanzielle Folgen
 - 6.4 Handlungsfelder
7. Sonderauswertungen
 - 7.1 Internationalisierung
 - 7.2 Großstadt (München)
 - 7.3 Ausbildungsbetriebe

Kontakt: Thomas Schörg
Telefon: 089/54056-215, Telefax: 089/5026493
E-Mail: thomas.schoerg@bds-bayern.de

1. Kernaussagen (1): Geschäftslage

- Der Aufwärtstrend der Sommer-Umfrage setzt sich fort.
- Der BDS Geschäftsklimaindex ist mit +33 so positiv wie noch nie seit Einführung des BDS Stimmungstests im Sommer 2005.
- 43 Prozent haben eine „gute“, nur 10 Prozent eine „schlechte“ Geschäftslage. Knapp die Hälfte (47 Prozent) machen derzeit „befriedigende“ Geschäfte – ein Wert, der sich über die Jahre hinweg kaum verändert hat.
- Die Geschäftslage in mittelgroßen Betrieben ist mit +42 besser als bei größeren Mittelständlern (größer 50 Mitarbeiter) mit +34 und Kleinbetrieben (kleiner 10 Mitarbeiter) mit +29.
- Den Spitzenwert erreichen die Industrie und das Handwerk / der Bau (jeweils +40), zurückhaltender urteilt der Handel mit +16. Die Tourismusbranche hat mit +21 im Vergleich zum letzten Sommer (damals +4) stark aufgeholt.
- In den Regionen erreicht der Osten Bayerns mit +43 den Top-Wert, am Ende liegt Franken mit allerdings noch immer +28.
- Im Unterschied zum letzten Winter (+12 zu +23) ist die Geschäftslage exportierender Unternehmen nun genauso gut wie die ausschließlich binnenmarktorientierter Betriebe (jeweils +33).
- Die Geschäftslage von Ausbildungsbetrieben (+42) ist deutlich besser als die von Nicht-Ausbildungsbetrieben (+29).

1. Kernaussagen (2): Geschäftserwartungen

- Seit dem Winter 2008 / 2009 ist der BDS Geschäftserwartungsindex von damals – 6 (Rekordtief) auf nunmehr +34 (Rekordhoch) gestiegen.
- „Verbesserte“ Erwartungen haben nun 39 Prozent, „verschlechterte“ nur noch 5 Prozent der Befragten. Seit Jahren annähernd gleich ist die Zahl derer, die keine Veränderungen erwarten (56 Prozent).
- Kleine (< 10 Mitarbeiter: +39) und größere Mittelständler (> 50 Mitarbeiter: +29) haben deutlich bessere Erwartungen als mittlere Betriebe (10 – 50 Mitarbeiter: +21).
- Die positivsten Geschäftserwartungen hat die Industrie (+44), am Ende – allerdings ausgehend von einem derzeit sehr hohen Niveau – steht das Handwerk / der Bau (+21).
- Regionale Unterschiede bei den Geschäftserwartungen gibt es mit Ausnahme Schwabens kaum. Die dortigen Erwartungen blieben mit +26 merklich hinter dem bayernweiten Durchschnitt zurück. Die besten Erwartungen haben die Münchner Mittelständler (+ 51).
- Die Geschäftserwartungen exportierender Betriebe haben sich im Vergleich zum letzten Sommer leicht abgekühlt, von +45 auf nunmehr +35.
- Die Geschäftserwartungen von Ausbildungsbetrieben (+ 26) bleiben hinter dem Durchschnitt zurück, sie gehen jedoch von einem derzeit viel höheren Niveau aus.

1. Kernaussagen (3): Mitarbeiterentwicklung

- Der positive Trend am mittelständischen Arbeitsmarkt in Bayern hat weiter an Dynamik dazu gewonnen. Der BDS Mitarbeiterentwicklungsindex erreicht ein Rekordniveau von +20.
- Mit 24 Prozent erwarten sechs Mal so viele Mittelständler „steigende“ als „sinkende“ Mitarbeiterzahlen. Unverändert knapp drei Viertel gehen von „gleich bleibenden“ Mitarbeiterzahlen aus.
- Jobmotoren sind die größeren Betriebe in der Industrie (+40). Die schlechteste Personalentwicklungsprognose – allerdings noch immer mit einem Wert von +14 – gibt der Handel ab.
- Regional gibt es mit Ausnahme Ostbayerns (+30, damit 10 Indexpunkte über dem bayerischen Mittel) keine „Ausreißer“.
- Die (Neu-) Einstellungsbereitschaft exportierender Unternehmen ist weiter gestiegen, von +19 im Sommer auf nunmehr +27.
- Ausbildungsbetriebe erwarten deutlich mehr (Neu-) Einstellungen (+ 25) als Nicht-Ausbildungsbetriebe (+16). Auch hier hat sich der Trend des letzten Sommers weiter verfestigt.

1. Kernaussagen (4): Personalbedarf

- **Bereits heute haben 28 Prozent aller Mittelständler offene Stellen. 8 Prozentpunkte mehr als vor Krisenbeginn 2008.**
- **Mit steigender Unternehmensgröße steigt auch die Zahl offener Stellen an, besonders in der Industrie, dem Handwerk und dem Tourismus.**
- **Die Zentralität eines Standortes reduziert die Zahl offener Stellen, sichtbar am Beispiel Oberbayern, Schwaben und besonders München.**
- **Betriebe, die ausbilden oder exportieren, haben weniger offene Stellen als die, die sich in diesen Bereichen nicht engagieren.**
- **Drei von vier mittelständischen Arbeitgebern mit offenen Stellen suchen Facharbeiter – 7 Prozentpunkte mehr, als vor Krisenbeginn 2008. Bereits in jedem fünften Betrieb fehlen Auszubildende, 11 Prozent haben offene Akademikerstellen, 15 Prozent suchen Hilfsarbeiter.**
- **Die Nachfrage nach Facharbeitern und Auszubildenden steigt mit der Unternehmensgröße deutlich an, auf 92 Prozent bei Betrieben mit mehr als 50 Mitarbeitern. Das trifft besonders die Industrie – aber auch das Handwerk. Ein Akademikermangel ist häufig im Dienstleistungssektor zu beobachten. Auszubildende und Hilfsarbeiter werden besonders im Tourismus gesucht.**
- **Prozentual am meisten Facharbeiter und Auszubildende fehlen im Osten Bayerns, den größten Akademikerbedarf hat der Münchner Mittelstand.**
- **Der große Fachkräftebedarf der meist exportierenden und ausbildenden Industrie lässt auch die Anzahl offener Stellen nach oben steigen.**

1. Kernaussagen (5): Auswirkungen

- In 86 Prozent aller Betriebe mit offenen Stellen hat dies bereits zu einem wirtschaftlichen Schaden geführt. 2007 waren es nur 60 Prozent. Jeder fünfte Betrieb bezeichnet seinen Schaden bereits als „erheblich“ bis „bedrohlich“.
- Vom Personalmangel besonders betroffen ist der industrielle Mittelstand – besser sieht es im Handel und dem Tourismus aus.
- Der Mittelstand will mit einem Bündel verschiedenster Maßnahmen auf den Personalmangel reagieren. 47 Prozent wollen in Weiterbildung investieren, 37 Prozent in die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf, 26 Prozent in Ausbildung, 24 Prozent in mehr ältere Mitarbeiter, 19 Prozent wollen rationalisieren und 4 Prozent suchen Personal im Ausland. Die Dynamik der Personalpolitik 2011 hat im Vergleich zu 2007 in Summe deutlich zugenommen.
- Die Unternehmensgröße beeinflusst maßgeblich die Wahl der personalpolitischen Instrumente. Die Bedeutung von Aus- und Weiterbildung steigt beispielsweise mit der Unternehmensgröße deutlich an, während die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf an Gewicht verliert.
- Die verschiedenen Branchen unterscheiden sich in ihrer Personalpolitik. Die Industrie setzt zum Beispiel überproportional häufig auf Rationalisierung, das Handwerk auf Ausbildung, der Handel auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder der Tourismus auf ausländische Mitarbeiter.
- Ausbildungsbetriebe weichen in ihrer Personalpolitik deutlich von Nicht-Ausbildungsbetrieben ab, beispielsweise durch vermehrte Aus- und Weiterbildung.

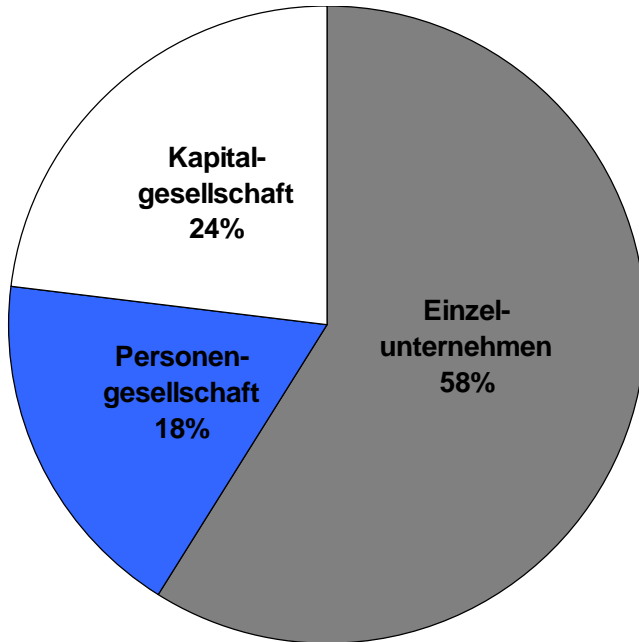
2. Rahmendaten zum Stimmungstest

- Der BDS-Stimmungstest wird seit Sommer 2005 in Form einer schriftlichen Umfrage (bzw. online) halbjährlich unter den BDS-Mitgliedsunternehmen aller Branchen durchgeführt.
- Die wissenschaftliche Leitung hat Prof. Dr. Karlheinz Zwerenz von der Hochschule München.

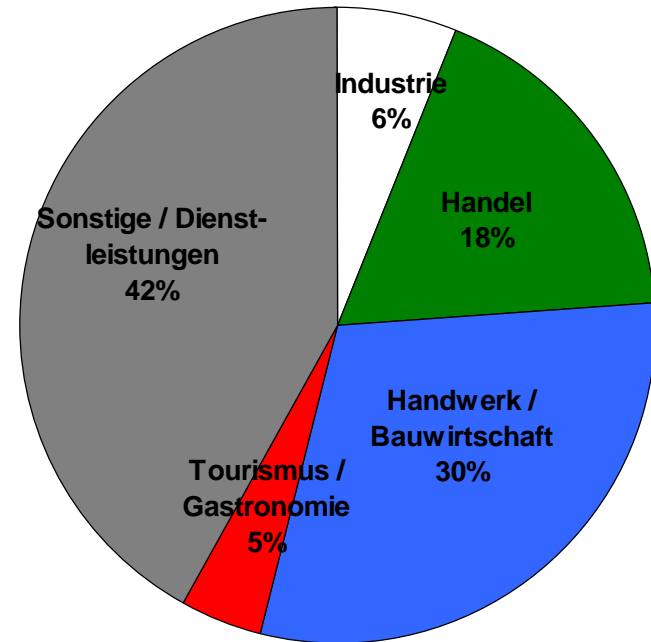
- Der aktuelle Stimmungstest gliedert sich in die Teile: A (Fachkräftemangel), B (Wirtschaftliche Lage) und C (Berufsbedingte Mobilität). Teil C ist nicht Inhalt dieser Studie.
- Teil A (Fachkräftemangel) wurde in gleicher Form im BDS Stimmungstest Winter 2007 / 2008 (Erfolgsfaktor Mensch) abgefragt.
- Befragungszeitraum war von Mitte Dezember 2010 bis Mitte Januar 2011.
- Auch diesmal haben sich etwa 1.000 Mitgliedsunternehmen an der Umfrage beteiligt.



3. Spezifikation der Umfrageteilnehmer (1)



Rechtsform

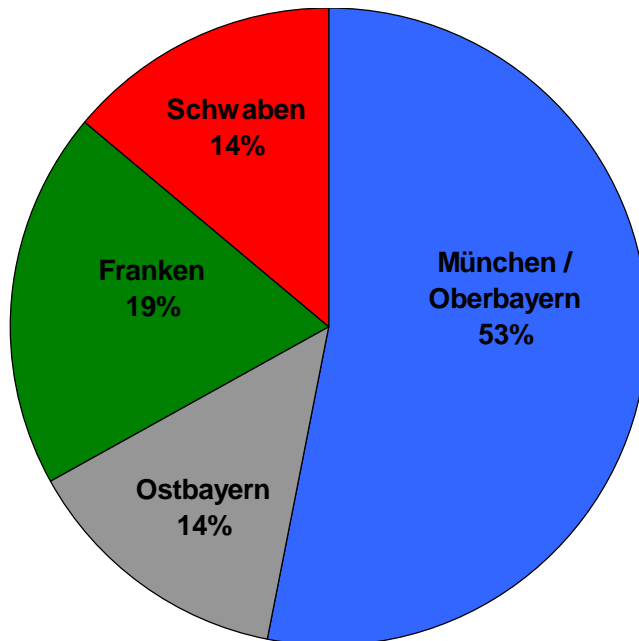


Branchenverteilung

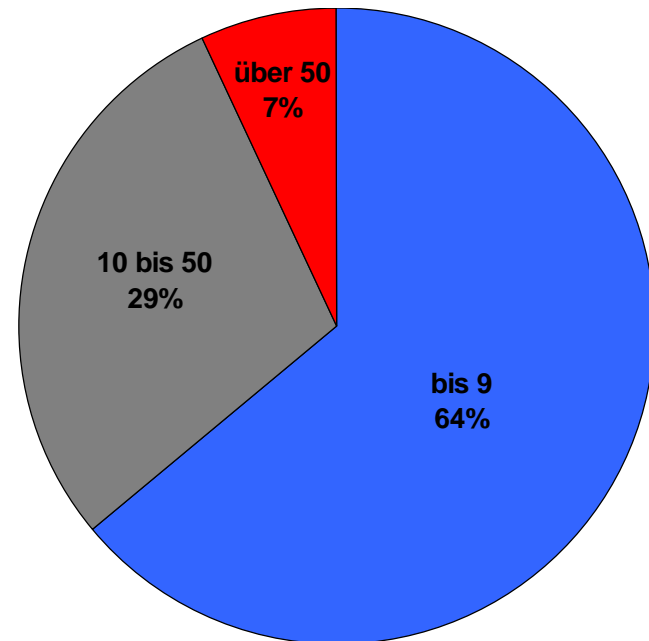
Zum Inhaber:

- Das durchschnittliche Alter der Betriebsinhaber ist 51 Jahre.
- 82 Prozent der Befragten sind männlich, 18 Prozent weiblich.

3. Spezifikation der Umfrageteilnehmer (2)



Standort



Größe / Mitarbeiterzahl
Durchschnitt: 17 Mitarbeiter,
davon 1 Auszubildender

4. Repräsentativität und Vergleichbarkeit

	Kriterium / Bezugsgröße	BDS Bayern	Bayern
Branche	Industrie	=	=
	Handel	-	-
	Handwerk / Bauwirtschaft	=	-
	Tourismus / Gastronomie	=	=
	Sonstiges / Dienstleistungen	=	+
Größe	0 – 9 Mitarbeiter	=	-
	10 – 50 Mitarbeiter	=	+
	> 50 Mitarbeiter	=	=
Standort	München / Oberbayern	=	+
	Ostbayern	=	=
	Franken	=	=
	Schwaben	=	-

Toleranzintervall von 5%

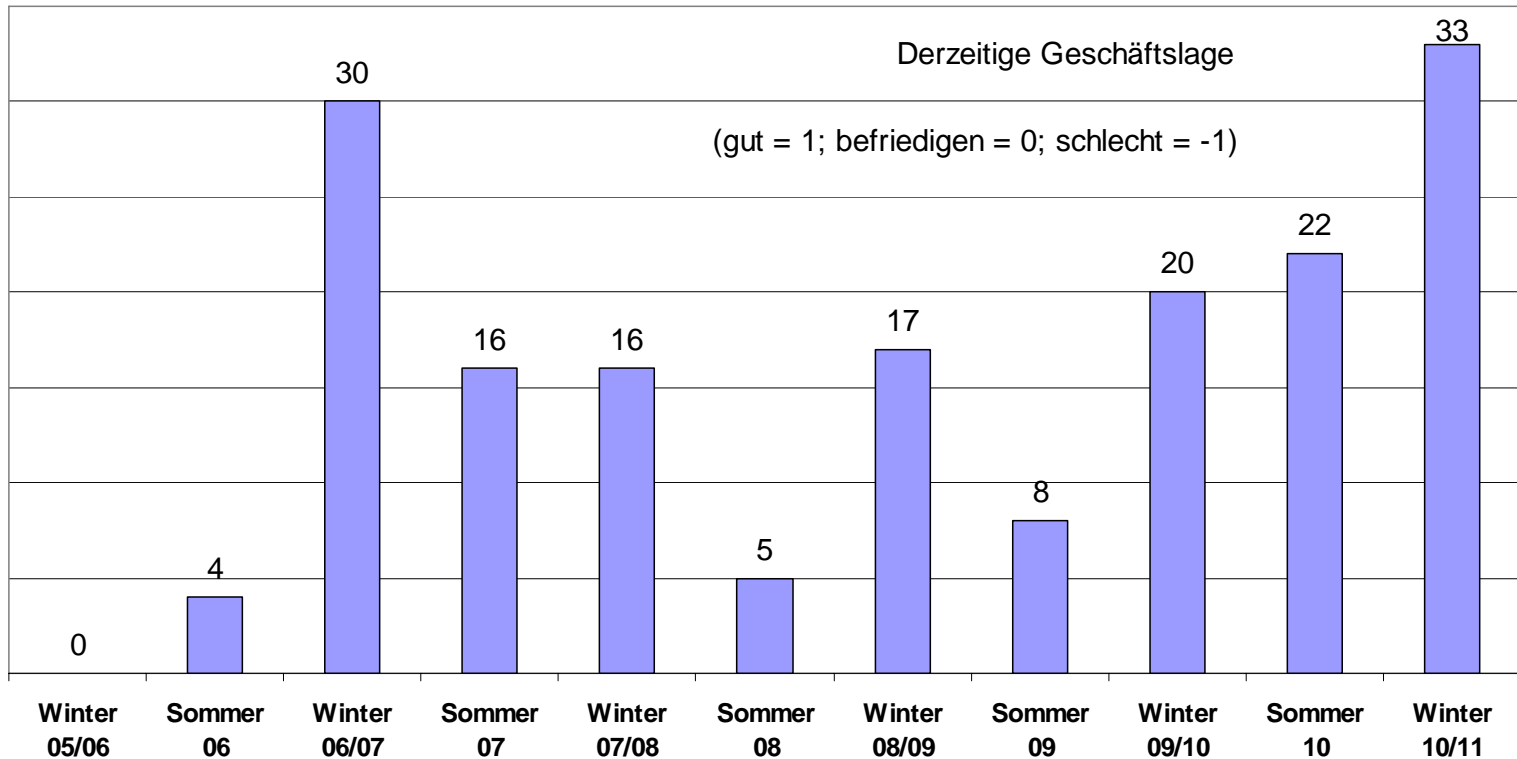
= (Spezifikation der Umfrageteilnehmer im Toleranzintervall)

+ (überrepräsentiert)

- (unterrepräsentiert)

5.1 Konjunktuelle Entwicklung

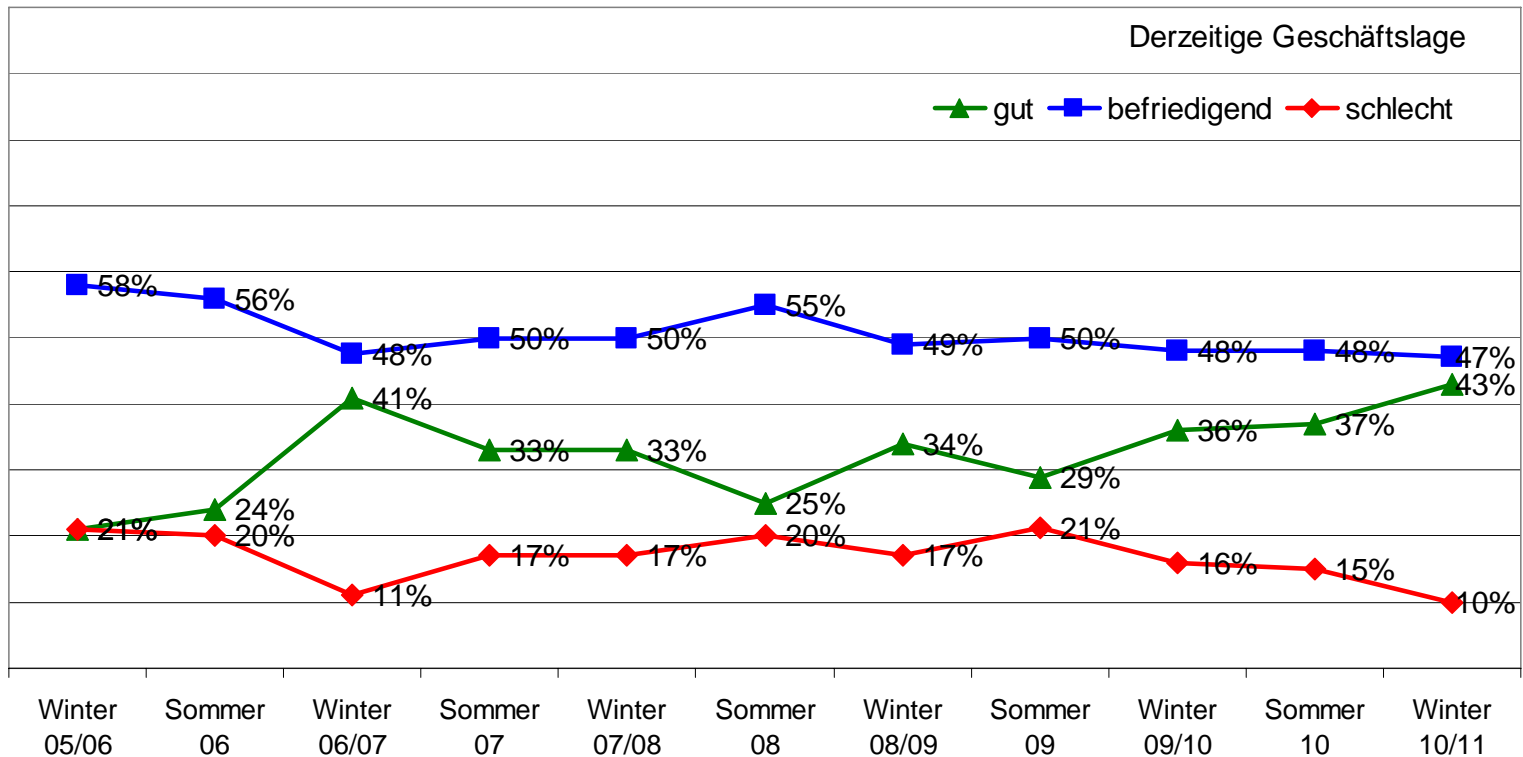
Unsere derzeitige Geschäftslage ist ... (1)



**Die Talsohle des Sommers 2009 ist spürbar durchschritten.
Der BDS Geschäftsklimaindex ist so positiv wie noch nie.**

5.1 Konjunkturelle Entwicklung

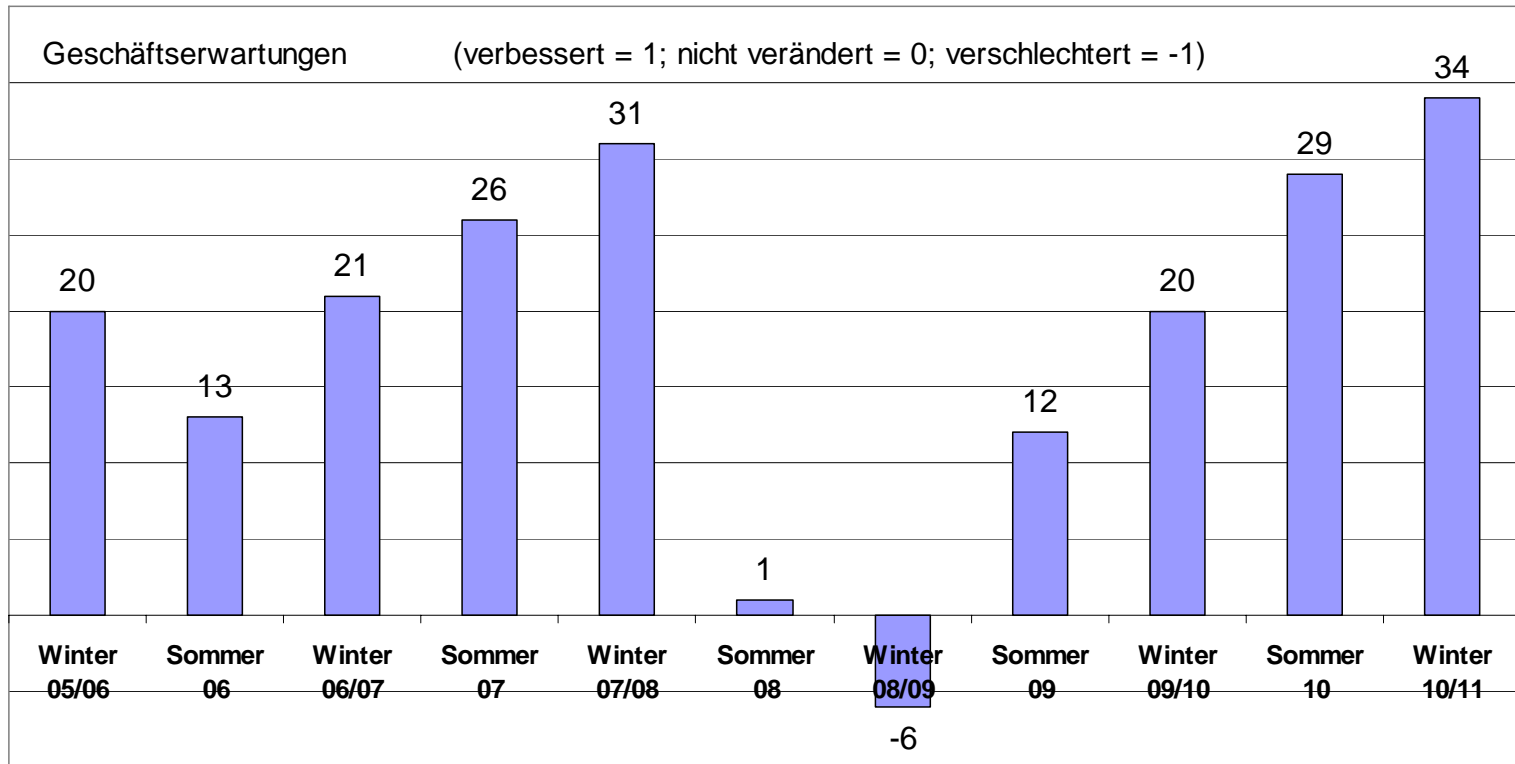
Unsere derzeitige Geschäftslage ist ... (2)



Die Zahl der Unternehmen mit einer guten Geschäftslage hat sich weiter erhöht, die mit einer schlechten Geschäftslage weiter verringert. Beide Werte haben ihr Rekordniveau erreicht.

5.2 Konjunkturelle Entwicklung

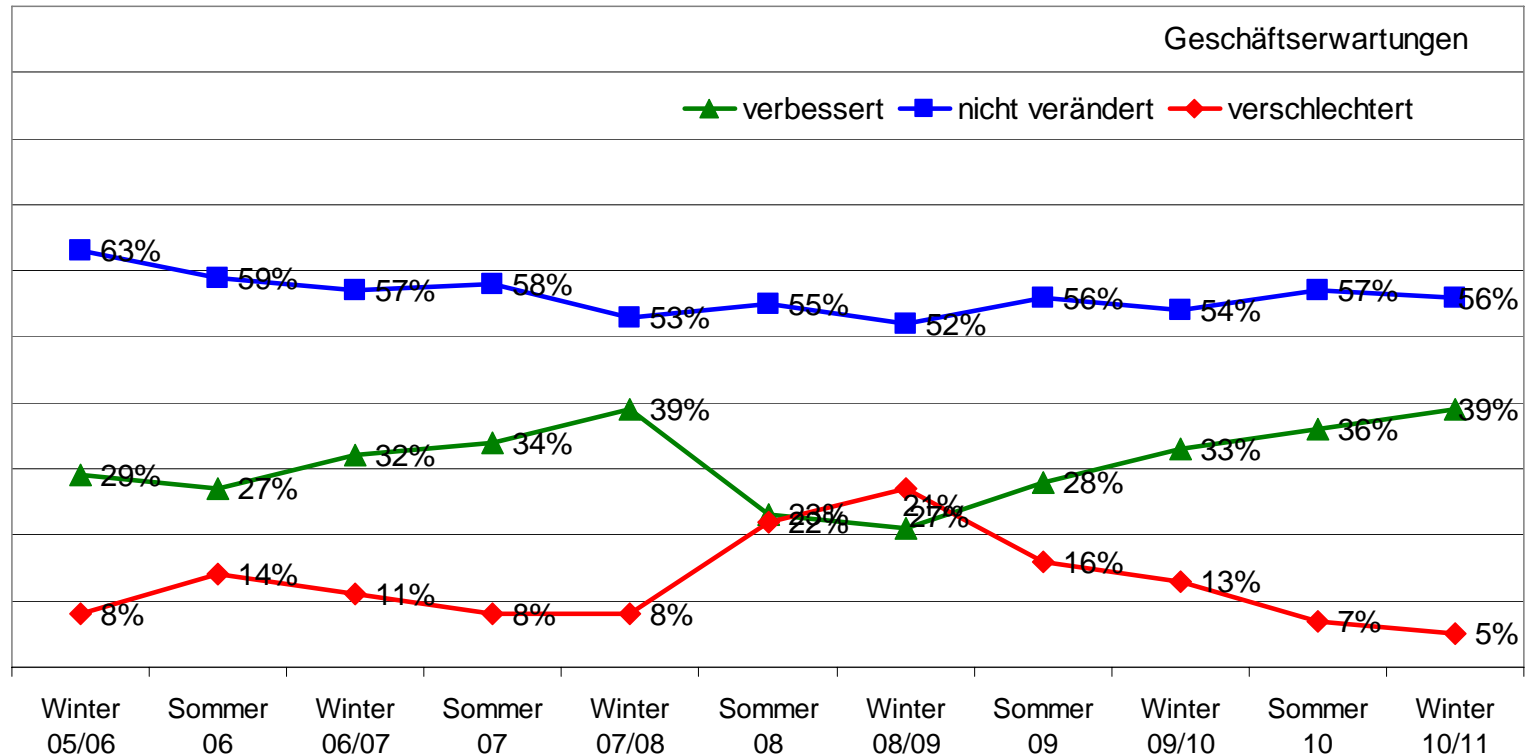
Wir erwarten, dass sich unsere Geschäftslage in den nächsten 6 Monaten ... (1)



Der Aufwärtstrend des letzten Jahres hat sich bestätigt. Der BDS Geschäftserwartungsindex ist weiter deutlich gestiegen – auf ein Rekordniveau.

5.2 Konjunkturelle Entwicklung

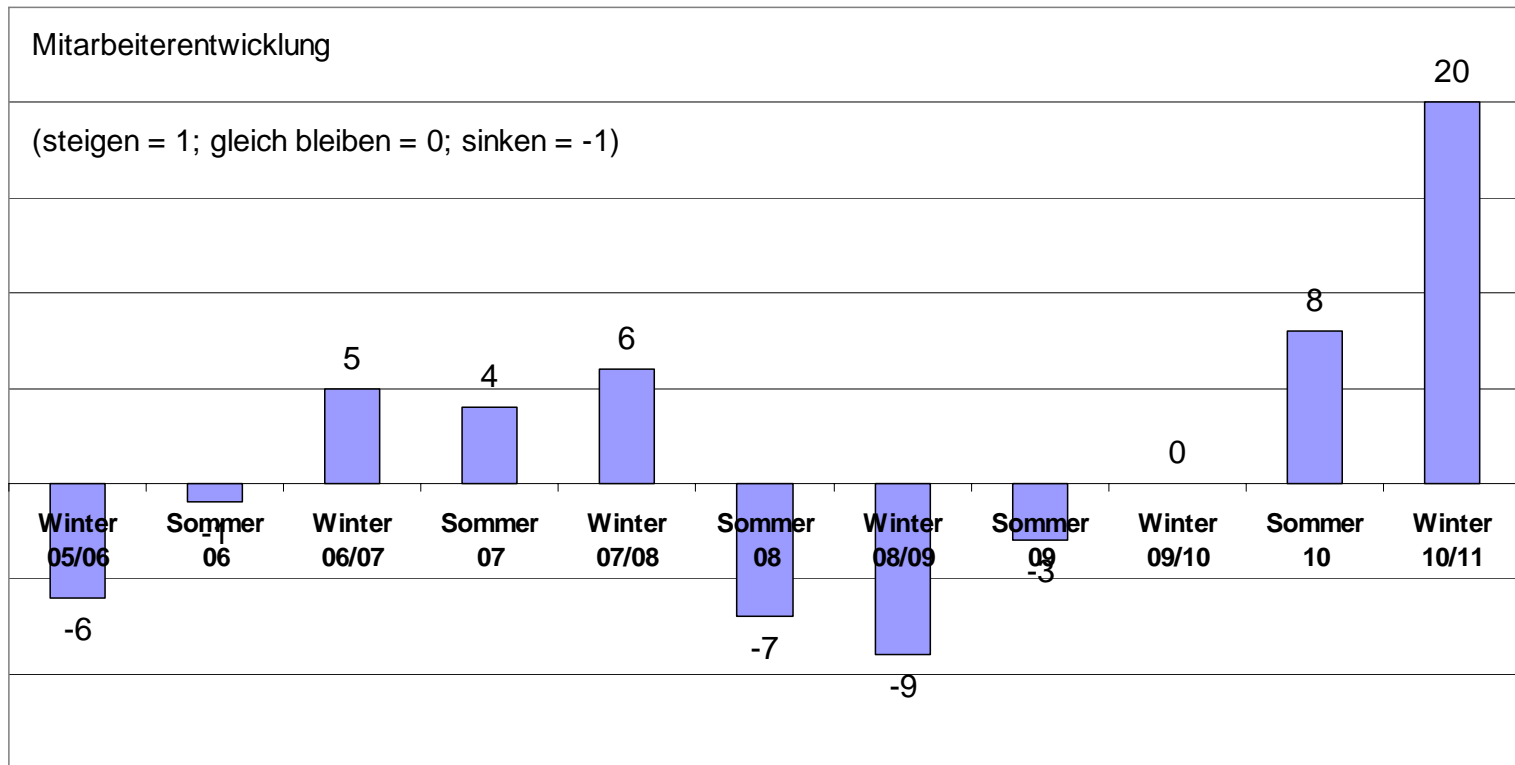
Wir erwarten, dass sich unsere Geschäftslage in den nächsten 6 Monaten ... (2)



Die Schere zwischen Unternehmen, die ihre Geschäftserwartungen verbessert bzw. verschlechtert einschätzen, hat sich noch weiter geöffnet. Konstant über die Hälfte erwarten keine Veränderungen.

5.3 Konjunktuelle Entwicklung

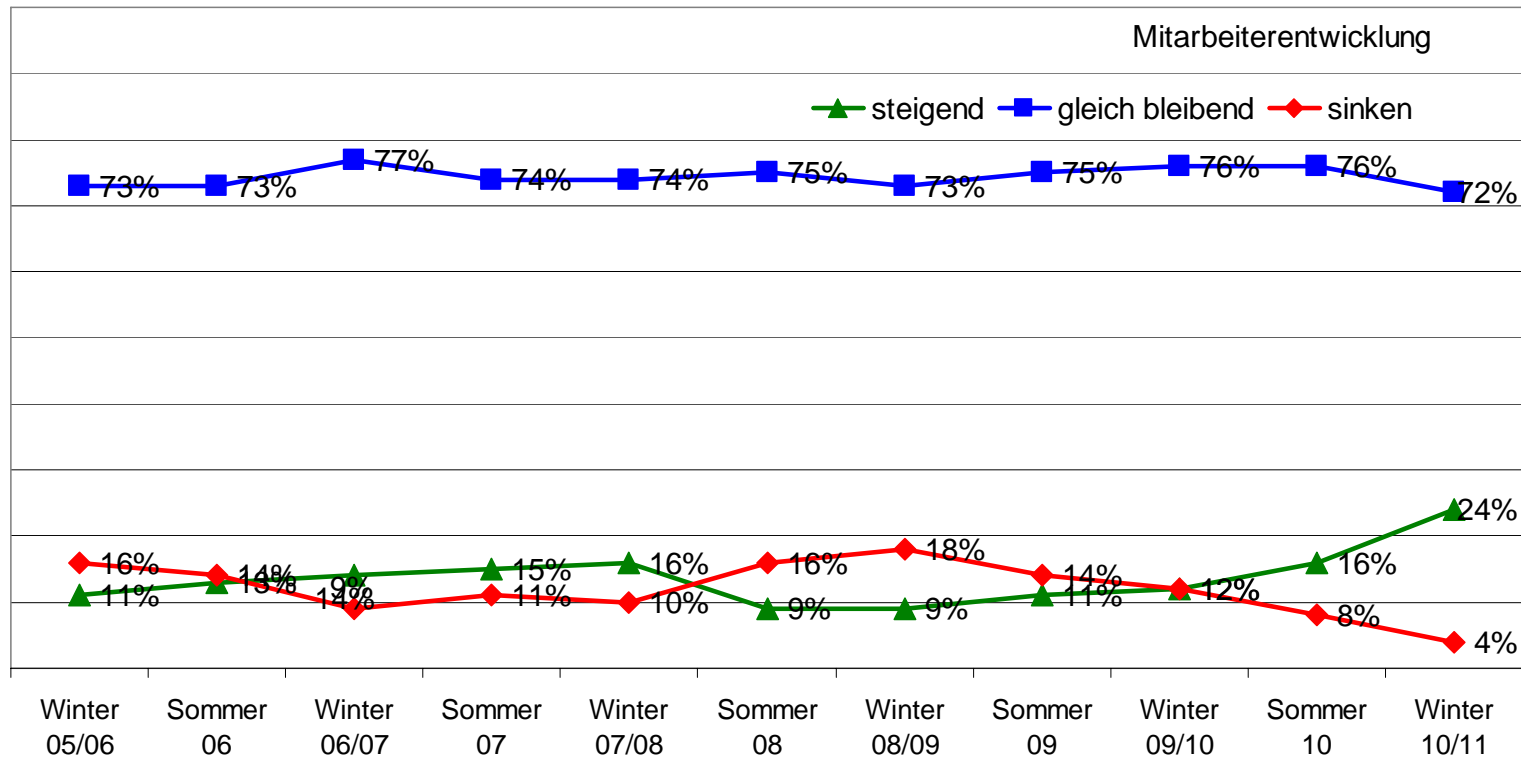
Die Zahl unserer Beschäftigten wird im Laufe der nächsten 6 Monate ... (1)



Die weiter verbesserten Erwartungen schlagen sich auch auf den BDS Beschäftigungsindex nieder. Dieser hat nun ein extrem hohes Niveau erreicht.

5.3 Konjunktuelle Entwicklung

Die Zahl unserer Beschäftigten wird im Laufe der nächsten 6 Monate ... (2)



Nach wie vor planen rund drei Viertel aller Unternehmen keine Veränderungen ihres Personalbestandes. Die Zahl derer, die mit Neueinstellungen rechnen, ist nun sechs mal so hoch wie die derer, die einen Personalabbau prognostizieren.

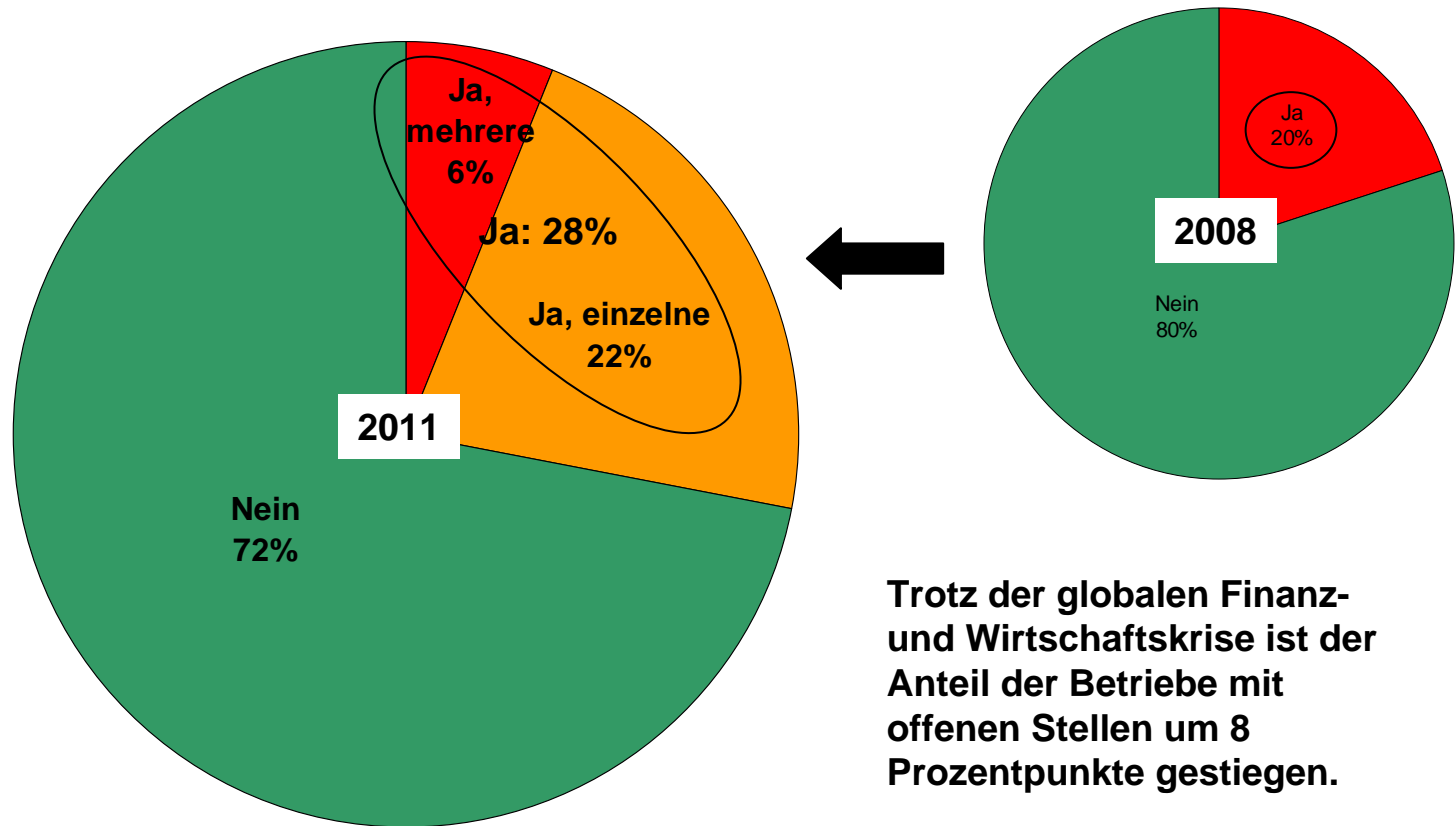
5.4 Konjunkturelle Entwicklung

Detailanalyse nach Unternehmensgröße, -branche, und - rechtsform

	Geschäftslage	Geschäftserwartungen	Mitarbeiterentwicklung
Größe	Die Geschäftslage in mittelgroßen Betrieben ist besser als bei größeren Mittelständlern und Kleinbetrieben.	Die Geschäftserwartungen kleiner und großer Mittelständler sind besser als der Durchschnitt, die mittlerer Betriebe schlechter.	Unternehmen mit über 50 Mitarbeitern sind die stärksten Jobmotoren, Klein- und Mittelbetriebe planen jedoch auch nennenswert viele Neueinstellungen.
Branche	Die beste Lage haben die Industrie und das Handwerk, am Ende stehen der Tourismus und der Handel. Sämtliche Indizes sind jedoch deutlich positiv.	Die positivsten Geschäftserwartungen hat die Industrie, weniger gute – aber immer noch deutlich wachsend – das Handwerk. Die restlichen Branchen liegen im Mittel.	Jobmotor Nr. 1 ist die Industrie, gefolgt vom Tourismus. Der Dienstleistungssektor, der Handel und das Handwerk erwarten ebenfalls deutlich steigende Mitarbeiterzahlen.
Rechtsform	Die Geschäftslage ist weitgehend unabhängig von der Rechtsform.	Die Geschäftserwartungen sind weitgehend unabhängig von der Rechtsform.	Die Mitarbeiterentwicklung in Personengesellschaften ist positiver als die in Kapitalgesellschaften und Einzelfirmen.

6.1 Personalbedarf: Überblick (1)

Konnten Sie in letzter Zeit offene Stellen nicht besetzen?



Trotz der globalen Finanz- und Wirtschaftskrise ist der Anteil der Betriebe mit offenen Stellen um 8 Prozentpunkte gestiegen.

6.1 Personalbedarf : Überblick (2)

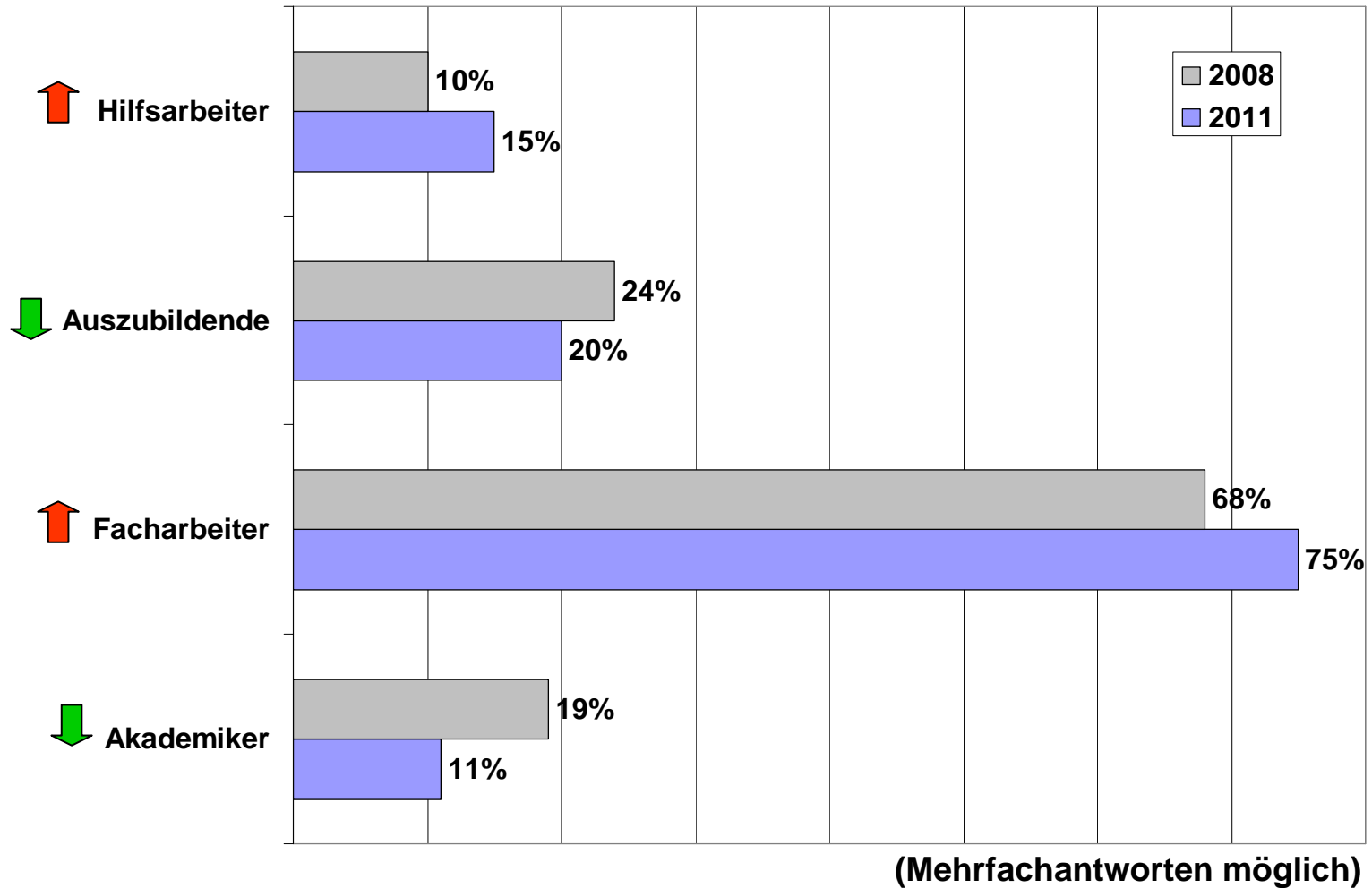
Konnten Sie in letzter Zeit offene Stellen nicht besetzen?

In Prozent aller Antworten 2011	Ja, mehrere	Ja, einzelne	Nein
Insgesamt	6	22	72
< 10 MA	3	19	79
10 – 50 MA	9	29	62
> 50 MA	25	39	36
Industrie	12	24	67
Handwerk	9	30	62
Handel	4	18	78
Tourismus	15	44	41
Dienstleistung	4	19	78
Oberbayern	5	21	74
Ostbayern	11	26	63
Franken	7	25	69
Schwaben	4	24	72

(Kreis = Abweichung > 5 Prozentpunkte von insgesamt)

6.2 Personalbedarf: Im Detail (1)

Welche Stellen konnten Sie nicht besetzen?



6.2 Personalbedarf: Im Detail (2)

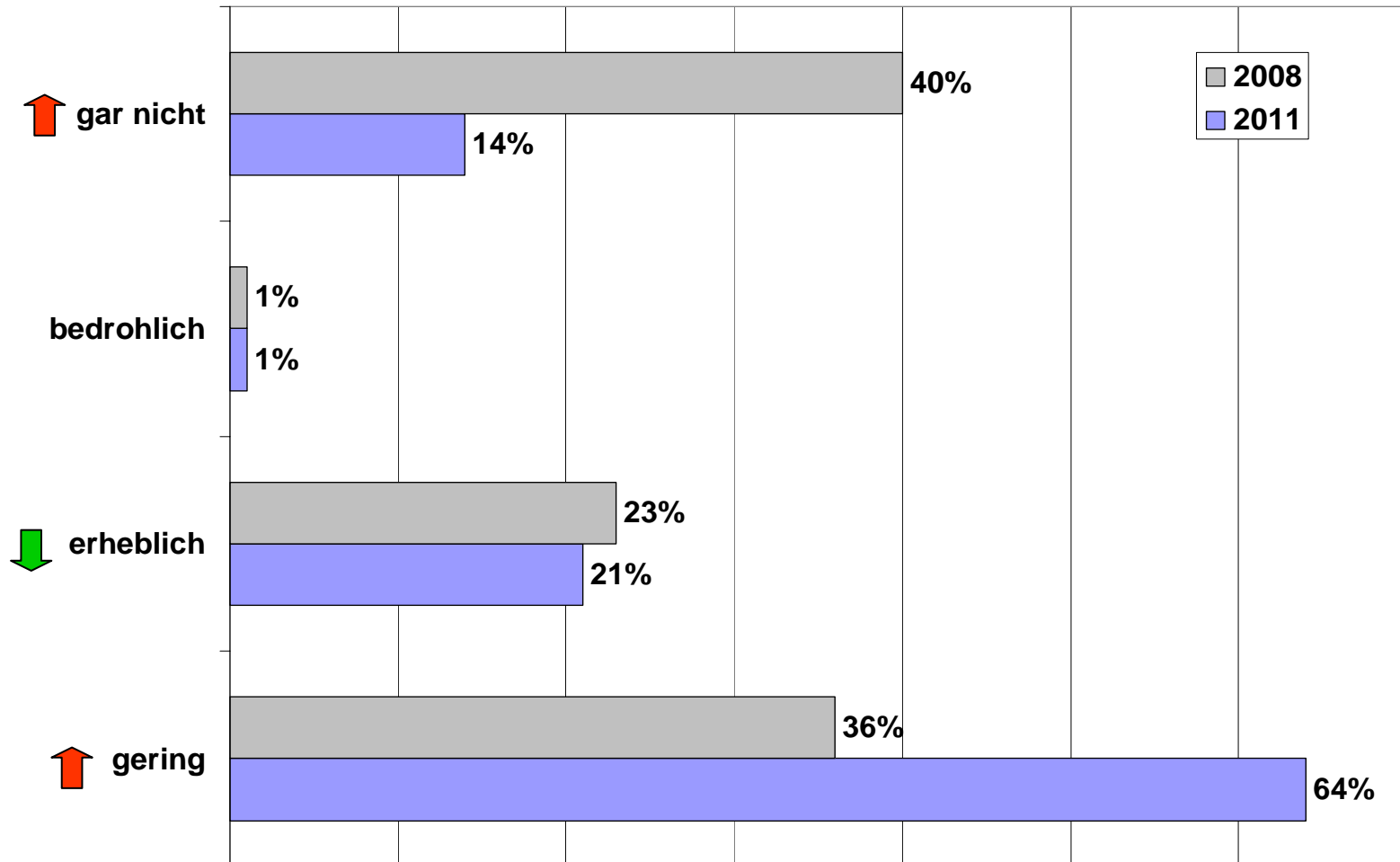
Welche Stellen konnten Sie nicht besetzen?

In Prozent aller Antworten 2011	Akademiker	Facharbeiter	Auszubildende	Hilfsarbeiter
Insgesamt	11	75	20	15
< 10 MA	12	62	16	17
10 – 50 MA	10	88	24	13
> 50 MA	10	92	31	13
Industrie	12	94	18	12
Handwerk	5	86	20	12
Handel	6	74	17	20
Tourismus	0	79	46	29
Dienstleistung	23	58	17	14
Oberbayern	11	72	17	18
Ostbayern	4	91	36	16
Franken	15	72	21	13
Schwaben	13	80	15	8

(Mehrfachantworten möglich) (Kreis = Abweichung > 5 Prozentpunkte von insgesamt)

6.3 Personalbedarf: Finanzielle Folgen (1)

In welchem Umfang ist Ihnen ein wirtschaftlicher Schaden erwachsen?



6.3 Personalbedarf: Finanzielle Folgen (2)

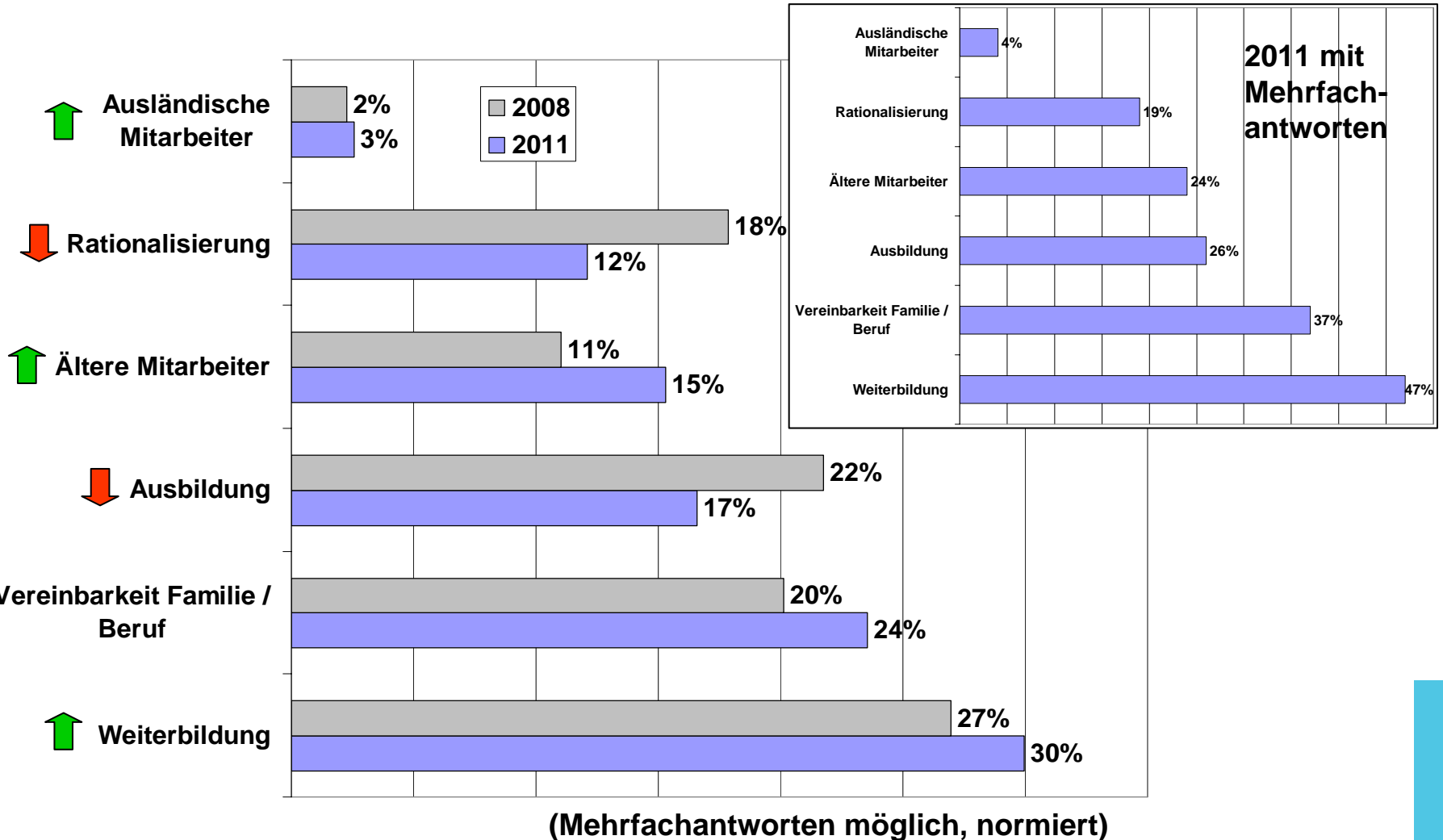
In welchem Umfang ist Ihnen ein wirtschaftlicher Schaden erwachsen?

In Prozent aller Antworten 2011	Bedrohlich	Erheblich	Gering	Gar nicht
Insgesamt	1	21	64	14
< 10 MA	1	23	64	12
10 – 50 MA	2	23	60	15
> 50 MA	0	16	68	16
Industrie	6	18	71	6
Handwerk	0	30	59	11
Handel	3	16	63	19
Tourismus	0	13	61	26
Dienstleistung	1	17	68	14
Oberbayern	2	19	64	16
Ostbayern	2	22	62	13
Franken	0	22	69	10
Schwaben	0	25	64	11

(Kreis = Abweichung > 5 Prozentpunkte von insgesamt)

6.4 Personalbedarf: Handlungsfelder (1)

Welche Schwerpunkte wollen Sie in Zukunft in Ihrer Personalpolitik setzen?



6.4 Personalbedarf: Handlungsfelder (2)

Welche Schwerpunkte wollen Sie in Zukunft in Ihrer Personalpolitik setzen?

In Prozent aller Antworten 2011	Weiterbildung	Vereinbarkeit Familie / Beruf	Ausbildung	Ältere Mitarbeiter	Rationalisierung	Ausländische Mitarbeiter
Insgesamt	47	37	26	24	19	4
< 10 MA	44	43	18	25	14	3
10 – 50 MA	54	28	38	18	27	8
> 50 MA	64	27	63	29	29	7
Industrie	46	28	30	34	32	6
Handwerk	50	34	35	18	23	6
Handel	47	44	28	21	17	3
Tourismus	38	38	30	13	15	18
Dienstleistung	48	40	19	28	15	2
Oberbayern	46	36	21	24	17	5
Ostbayern	50	40	36	22	21	8
Franken	45	37	35	21	21	2
Schwaben	54	41	27	25	21	2

(Mehrfachantworten möglich)

(Kreis = Abweichung > 5 Prozentpunkte von insgesamt)

7.1 Sonderauswertung: Internationalisierung

	In Prozent 2011	Gesamt	Mit Export	Ohne Export
Konnten Sie in letzter Zeit offene Stellen nicht besetzen?	Ja, mehrere	6	4	6
	Ja, einzelne	22	27	23
	Nein	72	69	71
Welche Stellen konnten Sie nicht besetzen?	Akademiker	11	12	11
	Facharbeiter	75	81	74
	Auszubildende	20	12	25
	Hilfsarbeiter	15	12	17
In welchem Umfang ist Ihnen ein wirtschaftlicher Schaden erwachsen?	Bedrohlich	1	4	1
	Erheblich	21	17	22
	Gering	64	75	62
	Gar nicht	14	4	16
Welche Schwerpunkte wollen Sie in Zukunft in Ihrer Personalpolitik setzen?	Weiterbildung	47	48	47
	Vereinbarkeit Familie / Beruf	37	34	38
	Ausbildung	26	33	25
	Ältere Mitarbeiter	24	29	22
	Rationalisierung	19	24	17
	Ausländische Mitarbeiter	4	6	4

(Kreis = Abweichung > 5 Prozentpunkte von insgesamt)

7.2 Sonderauswertung: Großstadt (München)

	In Prozent 2011	Bayern	München
Konnten Sie in letzter Zeit offene Stellen nicht besetzen?	Ja, mehrere	6	7
	Ja, einzelne	22	19
	Nein	72	75
Welche Stellen konnten Sie nicht besetzen?	Akademiker	11	23
	Facharbeiter	75	58
	Auszubildende	20	23
	Hilfsarbeiter	15	4
In welchem Umfang ist Ihnen ein wirtschaftlicher Schaden erwachsen?	Bedrohlich	1	0
	Erheblich	21	21
	Gering	64	67
	Gar nicht	14	12
Welche Schwerpunkte wollen Sie in Zukunft in Ihrer Personalpolitik setzen?	Weiterbildung	47	45
	Vereinbarkeit Familie / Beruf	37	34
	Ausbildung	26	19
	Ältere Mitarbeiter	24	34
	Rationalisierung	19	12
	Ausländische Mitarbeiter	4	5

(Kreis = Abweichung > 5 Prozentpunkte von insgesamt)

7.3 Sonderauswertung: Ausbildungsbetriebe

In Prozent 2011	Gesamt	Mit Ausb.	Ohne Ausb.	
Konnten Sie in letzter Zeit offene Stellen nicht besetzen?	Ja, mehrere	6	11	4
	Ja, einzelne	22	33	17
	Nein	72	57	79
Welche Stellen konnten Sie nicht besetzen?	Akademiker	11	9	14
	Facharbeiter	75	87	64
	Auszubildende	20	25	16
	Hilfsarbeiter	15	10	19
In welchem Umfang ist Ihnen ein wirtschaftlicher Schaden erwachsen?	Bedrohlich	1	0	3
	Erheblich	21	23	18
	Gering	64	63	65
	Gar nicht	14	14	15
Welche Schwerpunkte wollen Sie in Zukunft in Ihrer Personalpolitik setzen?	Weiterbildung	47	57	42
	Vereinbarkeit Familie / Beruf	37	28	42
	Ausbildung	26	48	15
	Ältere Mitarbeiter	24	21	25
	Rationalisierung	19	25	15
	Ausländische Mitarbeiter	4	6	4

(Kreis = Abweichung > 5 Prozentpunkte von insgesamt)