

Studie „Erfolgsfaktor Mensch“

Ergebnisse des BDS-Stimmungstests Winter 2007/2008



1. Kernaussagen und Fragestellungen
2. Rahmendaten zum Stimmungstest
3. Spezifikation der Umfrageteilnehmer
4. Repräsentativität und Vergleichbarkeit
5. Umfrageergebnisse im Detail

© Bund der Selbständigen
Gewerbeverband Bayern e.V.

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



1. Kernaussagen und Fragestellungen

Mittelstand - Ausbilder der Nation

Der Mittelstand stellt einen Großteil der Ausbildungsplätze und schafft damit nicht nur die Voraussetzungen für Beschäftigung, sondern sichert ebenso den Erhalt der Wissensbasis unseres Landes. Dennoch ist auch der Mittelstand – trotz seiner konsequenten Ausbildungsbereitschaft – nicht in der Lage, jeden Azubi zu übernehmen.

- Warum dieser doch sehr ausgeprägte Ausbildungswille?
- Was kann und sollte die Politik tun, um diesen Willen zu fördern und ggf. auch die spätere Übernahme der Azubis durch die Betriebe zu erleichtern?

Weiterbildung - für Mitarbeiter und Unternehmer

Die Wirtschaft dreht sich in immer schnelleren Zyklen, die rechtlichen, ökonomischen und technologischen Rahmenbedingungen ändern sich rasant. Gerade für kleinere und mittlere Unternehmen ist es überlebenswichtig, den „Anschluss“ nicht zu verpassen und einen ständigen Wissenszufluss zum Unternehmen zu sichern.

- Ist dem Mittelstand diese Problematik bewusst?
- Wo und wie viel wird heute in Weiterbildung des Unternehmers und seiner Mitarbeiter investiert und zahlt sich diese aus?
- Was ist die optimale Weiterbildungsstrategie für Mittelständler?
- Wie kann man einen Wissenstransfer zwischen der Forschung und dem Mittelstand verbessern?
- Erkennen die Mitarbeiter den Wert der Weiterbildung für sich und das Unternehmen?
- Gibt es geeignete Weiterbildungsangebote für Unternehmer und Selbständige und wie findet man diese?

1. Kernaussagen und Fragestellungen

Das Prinzip Familie - Unternehmenskultur mittelständischer Betriebe

Von Ludwig Erhard stammt der Satz, dass „der Mittelstand materiell nicht in seiner Bedeutung voll aufgewogen werden kann, sondern er ist viel stärker ausgeprägt durch Gesinnung und eine Haltung im gesellschaftswirtschaftlichen und politischen Prozess“.

- Was ist das für eine Gesinnung und welche Chancen hat sie in der heutigen globalisierten Wirtschaft?
- Warum sind die Themen Familie, familienfreundliche Arbeitszeiten so weit oben auf der Agenda der mittelständischen Unternehmen?
- Ist es das Bedürfnis nach inneren Werten des Unternehmens, nach Sinnstiftung, letztlich nach einer Unternehmenskultur so groß, dass immer häufiger auch große Konzerne wieder zu Familienunternehmen werden lässt?
- Kann diese Gesinnungshaltung, diese Familienorientierung, auch ein Wettbewerbsvorteil sein?
- Kann die Politik einen Beitrag leisten und wenn ja, welchen?

Der Mehrgenerationenbetrieb – Jung und Alt im Unternehmen

Mittelständische Betriebe sind auch heute noch häufig das, was sie traditionell in den letzten 100 Jahren waren: Ein lebenslanger Arbeitsplatz. Im Gegensatz zum gesellschaftlichen Trend sind mittelständische Betriebe bereit und willens, ältere Arbeitnehmer einzustellen und empfinden dies als eine Bereicherung und einen Mehrwert für ihr Unternehmen.

- Doch wie gestaltet sich das optimale Miteinander der Generationen in einem Betrieb?
- Wo sind die heimlichen Hürden und wie kann man diese überwinden?
- Wie lässt sich eine optimale Mischung aus Erfahrung der Älteren und den frischen Ideen und neuen Fähigkeiten der Jüngeren gewährleisten?
- Wie kann man einen offenen Austausch zwischen Generationen und gegenseitigem Respekt herstellen?
- Was sollte die „verbindende Klammer“ sein?

1. Kernaussagen und Fragestellungen

Nachfolgeregelungen in mittelständischen Betrieben – Reine Familiensache?

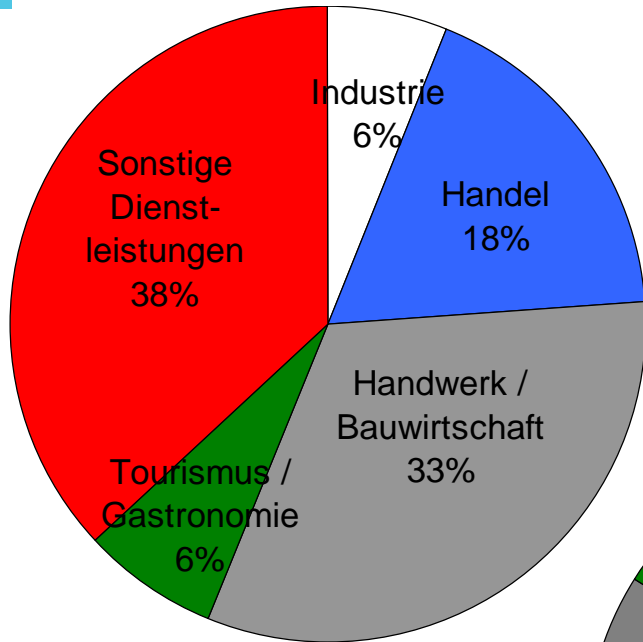
Unternehmer finden sich häufig sehr schwer mit der Tatsache ab, dass sie ihr Lebenswerk übergeben müssen. Lediglich für Unternehmer, die den Betrieb selbst von ihren Eltern übernommen haben, ist dieser Schritt etwas leichter. Das führt auch dazu, dass die Übergabe des Betriebs oftmals schlecht vorbereitet ist oder eine verbindliche und klare Regelung „für die Zeit danach“ gar nicht existiert. Dabei steht in den nächsten fünf Jahren die Nachfolge in jedem fünften Betrieb an.

- Besteht hier die Gefahr, dass „der Motor Mittelstand“ ins Stocken gerät?
- Was können die Unternehmer, aber auch Politik und Verbände tun, um die Situation zu entspannen?
- Die Betriebsübergabe ist im Idealfall keine Stichtagsaktion, sondern ein gut geplanter und gesteuerter Prozess. Wie sieht dieser Prozess idealerweise aus?
- Was kann und darf man tun, um die nächste Familiengeneration für die Betriebsübernahme zu begeistern?

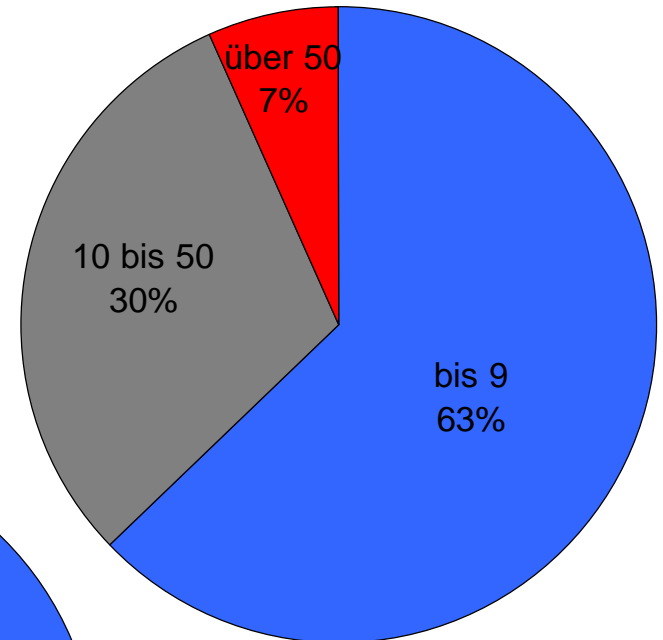
2. Rahmendaten zum Stimmungstest

- Der BDS/DGV-Stimmungstest wird in Form einer schriftlichen Umfrage halbjährlich unter den derzeit rund 22.000 BDS/DGV-Mitgliedsunternehmen aller Branchen durchgeführt.
- Der aktuelle Stimmungstest gliedert sich in die Teile: A (Künstlersozialversicherung), B (Wirtschaftliche Lage) und C (Erfolgsfaktor Mensch). Die Teile A und B sind nicht teil dieser Studie.
- Befragungszeitraum war von Mitte Dezember 2007 bis Ende Januar 2008.
- Die wissenschaftliche Leitung hat Prof. Dr. Karlheinz Zwerenz von der Hochschule München.
- Die 800 Mitgliedsunternehmen, die sich an der Umfrage beteiligt haben, beschäftigen im Durchschnitt 22 Mitarbeiter und davon 2 Auszubildende.
- 56 Prozent firmieren als Einzelunternehmen, 20 Prozent als Personengesellschaft und 24 Prozent als Kapitalgesellschaft.
- Das durchschnittliche Alter der Betriebe beträgt 31 Jahre, das der Betriebsinhaber 44 Jahre.
- Die Befragten sind zu 84 Prozent männlich und zu 16 Prozent weiblich.

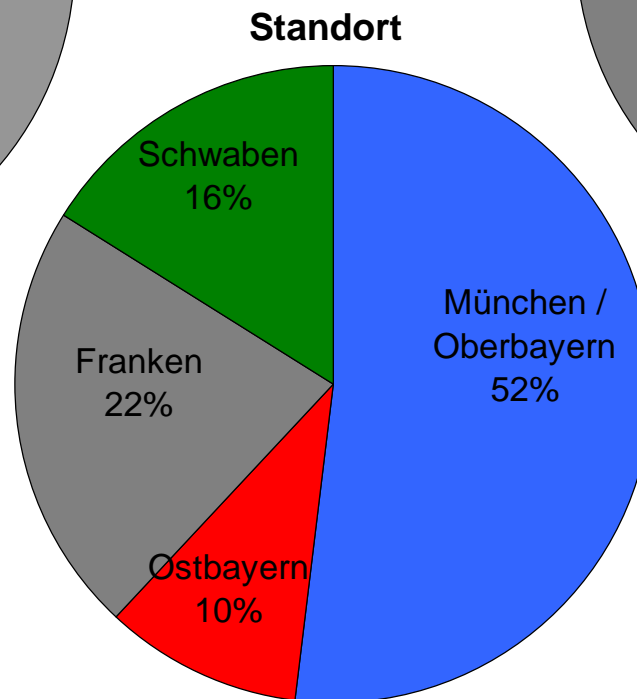
3. Spezifikation der Umfrageteilnehmer



Branchenverteilung



Größe / Mitarbeiterzahl



Standort

4. Repräsentativität und Vergleichbarkeit

| | Kriterium / Bezugsgröße | BDS/DGV | 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 | = | = |

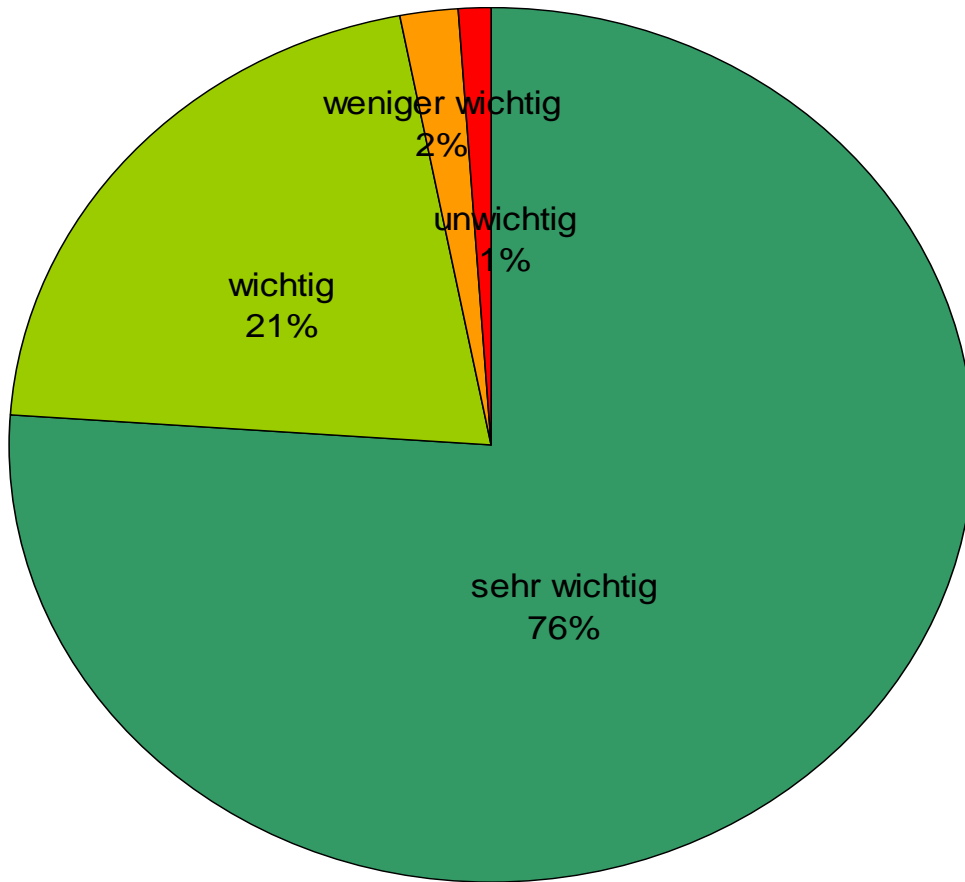
Toleranzintervall von 5%

= (Spezifikation der Umfrageteilnehmer im Toleranzintervall)

+ (überrepräsentiert)

- (unterrepräsentiert)

5.1 Wie wichtig sind Ihre Mitarbeiter für den Erfolg Ihres Unternehmens?



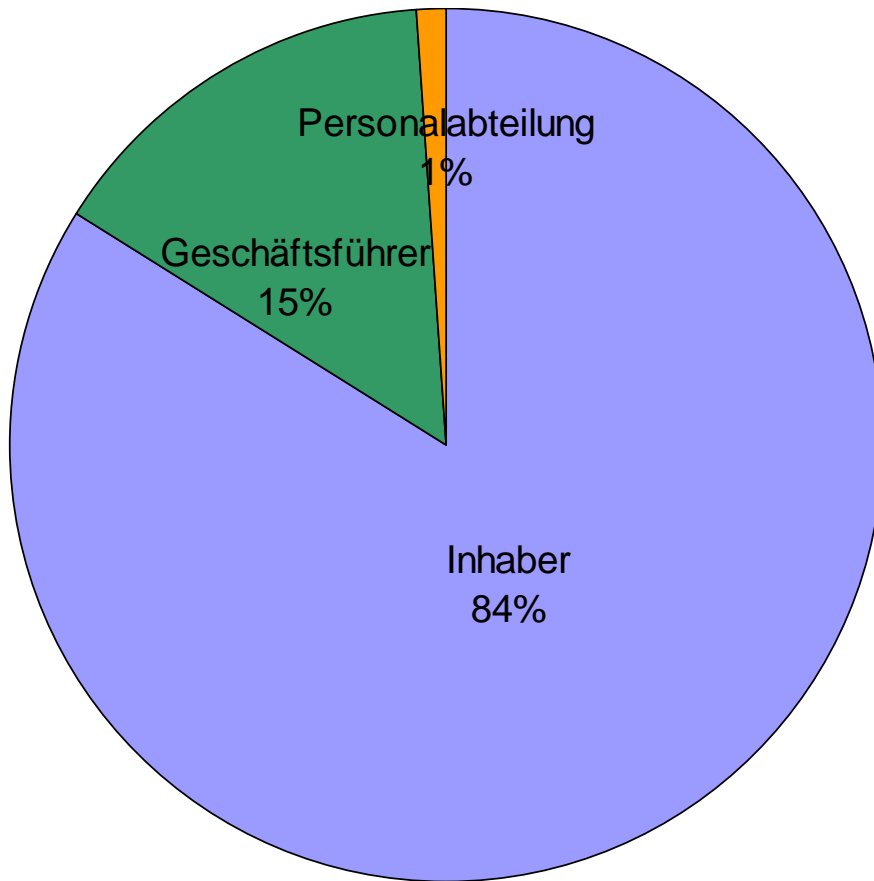
- Mit steigender Unternehmensgröße nimmt auch die Bedeutung der Mitarbeiter zu.
- Im verarbeitenden Gewerbe sind die Mitarbeiter wichtiger als in den anderen Branchen.

5.1 Wie wichtig sind Ihre Mitarbeiter für den Erfolg Ihres Unternehmens? – nach Regionen

| | Bayern | Oberbayern | Δ Oberbayern | Ostbayern | Δ Ostbayern | Franken | Δ Franken | Schwaben | Δ Schwaben |
|-----------------|------------|------------|---------------------|------------|--------------------|------------|------------------|------------|-------------------|
| sehr wichtig | 76% | 76% | 0% | 64% | -12% | 81% | 5% | 75% | -1% |
| wichtig | 21% | 21% | 0% | 33% | 12% | 17% | -4% | 22% | 1% |
| weniger wichtig | 2% | 2% | 0% | 3% | 1% | 1% | -1% | 1% | -1% |
| unwichtig | 1% | 1% | 0% | 0% | -1% | 1% | 0% | 2% | 1% |

- Die Bedeutung der Mitarbeiter für das Unternehmen ist grundsätzlich unabhängig vom Standort des Unternehmens
- Lediglich in Ostbayern und Franken gibt es Verschiebungen zwischen die Beurteilungskriterien „sehr wichtig“ und „wichtig“.

5.2 Die Verantwortung für die Personalpolitik trägt in meinem Unternehmen ...



- **Besonders in kleinen Unternehmen ist Personalpolitik Chefsache.**
- **Steigt das Unternehmensalter an, dann tragen immer häufiger die Geschäftsführer die Verantwortung für die Personalpolitik.**
- **Junge Unternehmer übernehmen häufiger die Verantwortung für die Personalpolitik als dies ihre älteren Kollegen tun.**

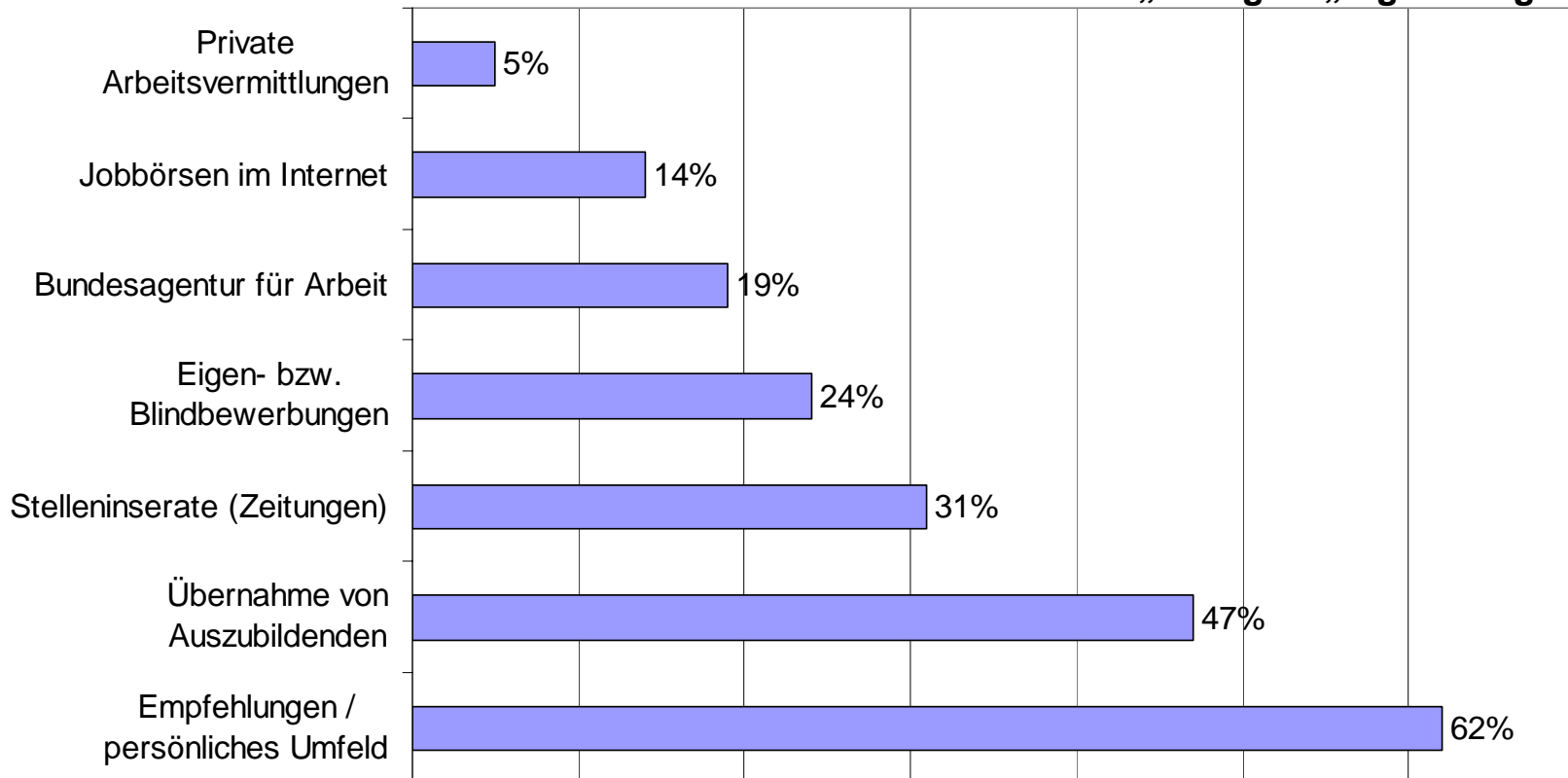
5.2 Die Verantwortung für die Personalpolitik trägt in meinem Unternehmen ... - nach Regionen

| | Bayern | Oberbayern | △ Oberbayern | Ostbayern | △ Ostbayern | Franken | △ Franken | Schwaben | △ Schwaben |
|-------------------|------------|------------|--------------|------------|-------------|------------|------------|------------|------------|
| Inhaber | 84% | 83% | -1% | 87% | 3% | 86% | 2% | 82% | -2% |
| Geschäftsführer | 15% | 16% | 1% | 12% | -3% | 13% | -2% | 17% | 2% |
| Personalabteilung | 1% | 1% | 0% | 1% | 0% | 1% | 0% | 1% | 0% |

- Die Verantwortung für die Personalpolitik trägt – unabhängig von Unternehmensstandort in der Regel der Inhaber

5.3 Wie suchen Sie neue Mitarbeiter?

Auswahlkriterien: häufig, regelmäßig, selten, nie
Hier: Anteil „häufig“ + „regelmäßig“



(Anmerkungen siehe nächste Folie)

5.3 Wie suchen Sie neue Mitarbeiter?

- Die Bereitschaft zur Übernahme von Auszubildenden steigt mit der Unternehmensgröße an.
- Das persönliche Umfeld ist für kleinere Unternehmen besonders wichtig.
- Größere Unternehmen greifen häufiger auf Stelleninserate, das Internet und die Bundesagentur für Arbeit zurück.
- Im verarbeitenden Gewerbe werden Auszubildende am häufigsten übernommen.
- Ältere Unternehmen übernehmen ihre Auszubildenden weit häufiger als junge Betriebe.
- Die Bedeutung von Stelleninseraten, Jobbörsen im Internet und der Bundesagentur für Arbeit nehmen mit dem Unternehmensalter ab.
- Ältere Unternehmer übernehmen häufiger ihre Auszubildenden als ihre jüngeren Kollegen.
- Die Erfolgsaussichten von Eigen- bzw. Blindbewerbungen sinken mit dem Alter des Unternehmers.
- Unternehmer übernehmen Auszubildende häufiger als Unternehmerinnen.

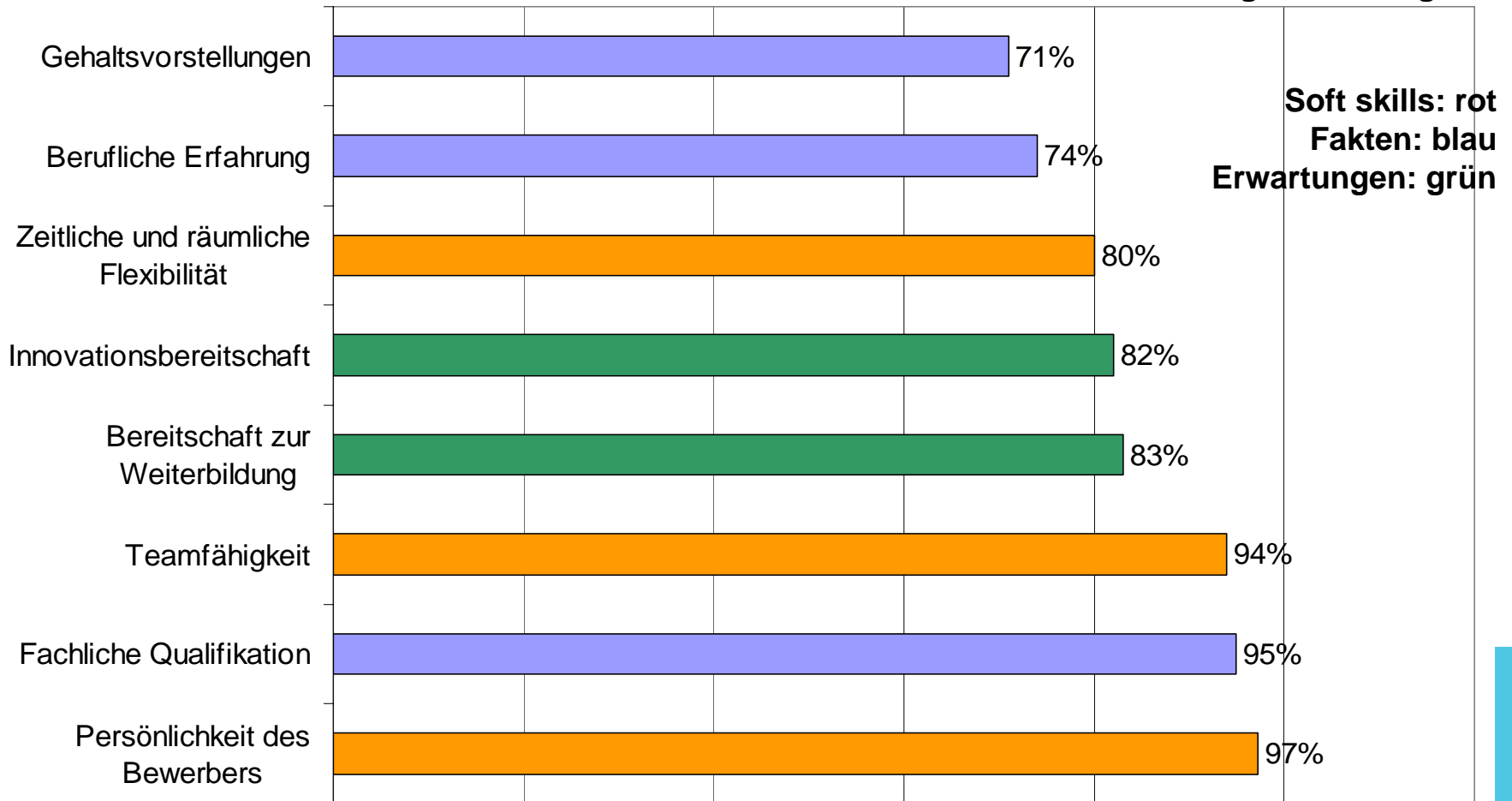
5.3 Wie suchen Sie neue Mitarbeiter? – nach Regionen

| | Bayern | Oberbayern | Δ Oberbayern | Ostbayern | Δ Ostbayern | Franken | Δ Franken | Schwaben | Δ Schwaben |
|------------------------------------|--------|------------|---------------------|-----------|--------------------|---------|------------------|----------|-------------------|
| Empfehlungen / persönliches Umfeld | 62% | 63% | 1% | 60% | -2% | 59% | -3% | 62% | 0% |
| Übernahme von Auszubildenden | 47% | 43% | -4% | 53% | 6% | 54% | 7% | 49% | 2% |
| Stelleninserate (Zeitungen) | 31% | 33% | 2% | 23% | -8% | 28% | -3% | 32% | 1% |
| Eigen- bzw. Blindbewerbungen | 24% | 28% | 4% | 19% | -5% | 22% | -2% | 21% | -3% |
| Bundesagentur für Arbeit | 19% | 21% | 2% | 21% | 2% | 16% | -3% | 17% | -2% |
| Jobbörsen im Internet | 14% | 16% | 2% | 9% | -5% | 13% | -1% | 11% | -3% |
| Private Arbeitsvermittlungen | 5% | 4% | -1% | 3% | -2% | 4% | -1% | 8% | 3% |

- Lediglich in Ostbayern und Franken gibt es signifikante Unterschiede bei der Mitarbeitersuche.
- Die ostbayerischen Unternehmen suchen verhältnismäßig seltener ihre neuen Mitarbeiter über Zeitungsinserate, dafür ist die Übernahme von Auszubildenden von größerer Bedeutung.
- Auch die fränkischen Unternehmen übernehmen häufiger Auszubildende.

5.4 Nach welchen Kriterien wählen Sie Ihre neuen Mitarbeiter aus?

Auswahlkriterien: sehr wichtig, wichtig, weniger wichtig, unwichtig
Hier: Anteil „sehr wichtig“ + „wichtig“



(Anmerkungen siehe nächste Folie)

5.4 Nach welchen Kriterien wählen Sie Ihre neuen Mitarbeiter aus?

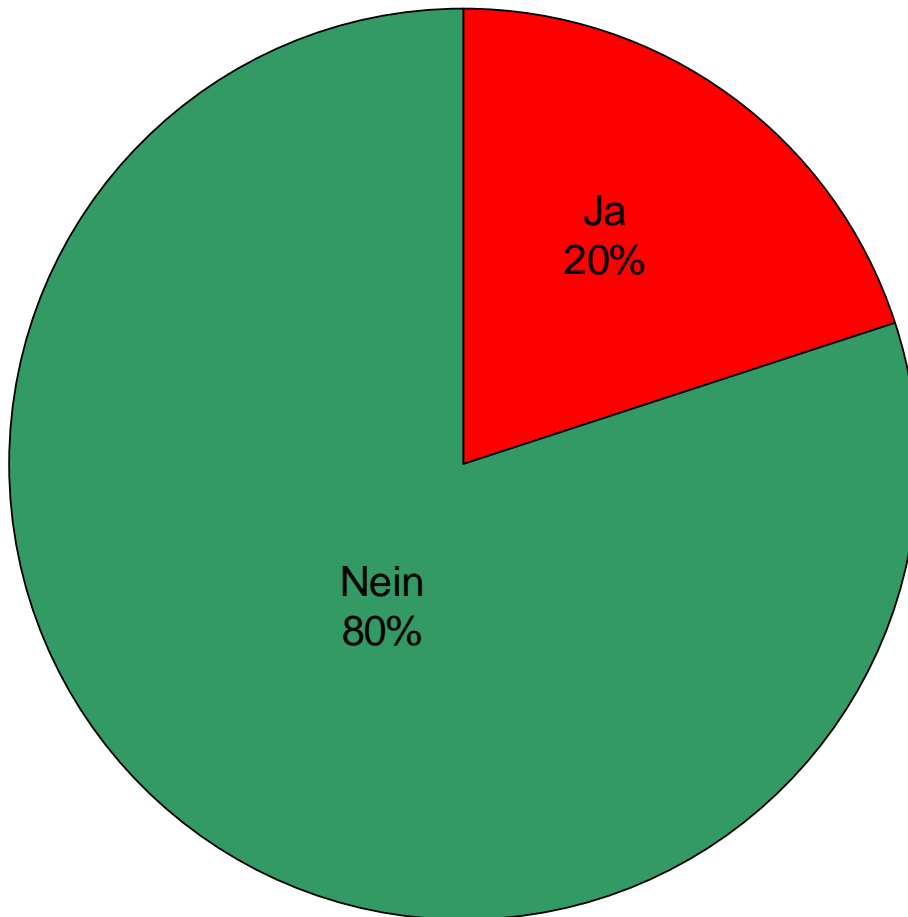
- Die Flexibilität ist für größere Unternehmen unwichtiger als für kleinere.
- Kleine Unternehmen erwarten eine höhere Innovationsbereitschaft.
- Das verarbeitende Gewerbe legt großen Wert auf eine sehr gute fachliche Qualifikation sowie auf berufliche Erfahrung.
- Flexibilität ist im Dienstleistungsbereich besonders wichtig.
- Gehaltsvorstellungen sind im Handel wichtiger als in anderen Branchen.
- Berufliche Erfahrungen sind für ältere Unternehmer wichtiger als für jüngere.
- Jungunternehmer messen den Gehaltsvorstellungen weniger Bedeutung bei als dies ältere Unternehmer tun.

5.4 Nach welchen Kriterien wählen Sie Ihre neuen Mitarbeiter aus? – nach Regionen

| | Bayern | Ober- bayern | △ Ober- bayern | Ost- bayern | △ Ost- bayern | Franken | △ Franken | Schwaben | △ Schwaben |
|--------------------------------------|------------|-----------------|-------------------|----------------|------------------|------------|------------|------------|-------------|
| Persönlichkeit des Bewerbers | 97% | 97% | 0% | 100% | 3% | 96% | -1% | 97% | 0% |
| fachliche Qualifikation | 95% | 93% | -2% | 99% | 4% | 96% | 1% | 93% | -2% |
| Teamfähigkeit | 94% | 93% | -1% | 91% | -3% | 95% | 1% | 96% | 2% |
| Bereitschaft zur Weiterbildung | 83% | 83% | 0% | 81% | -2% | 84% | 1% | 84% | 1% |
| Innovationsbereitschaft | 82% | 82% | 0% | 87% | 5% | 80% | -2% | 84% | 2% |
| Zeitliche und räumliche Flexibilität | 80% | 80% | 0% | 82% | 2% | 79% | -1% | 80% | 0% |
| Berufliche Erfahrung | 74% | 75% | 1% | 75% | 1% | 70% | -4% | 70% | -4% |
| Gehaltsvorstellungen | 71% | 76% | 5% | 77% | 6% | 64% | -7% | 59% | -12% |

- Die Gehaltsvorstellungen der Bewerber sind Oberbayern und Ostbayern deutlich wichtiger als in Franken und Schwaben.
- Die Unternehmen in Ostbayern legen besonderen Wert auf die Innovationsbereitschaft ihrer künftigen Mitarbeiter.

5.5 Konnten Sie in der jüngsten Zeit offene Stellen nicht besetzen?



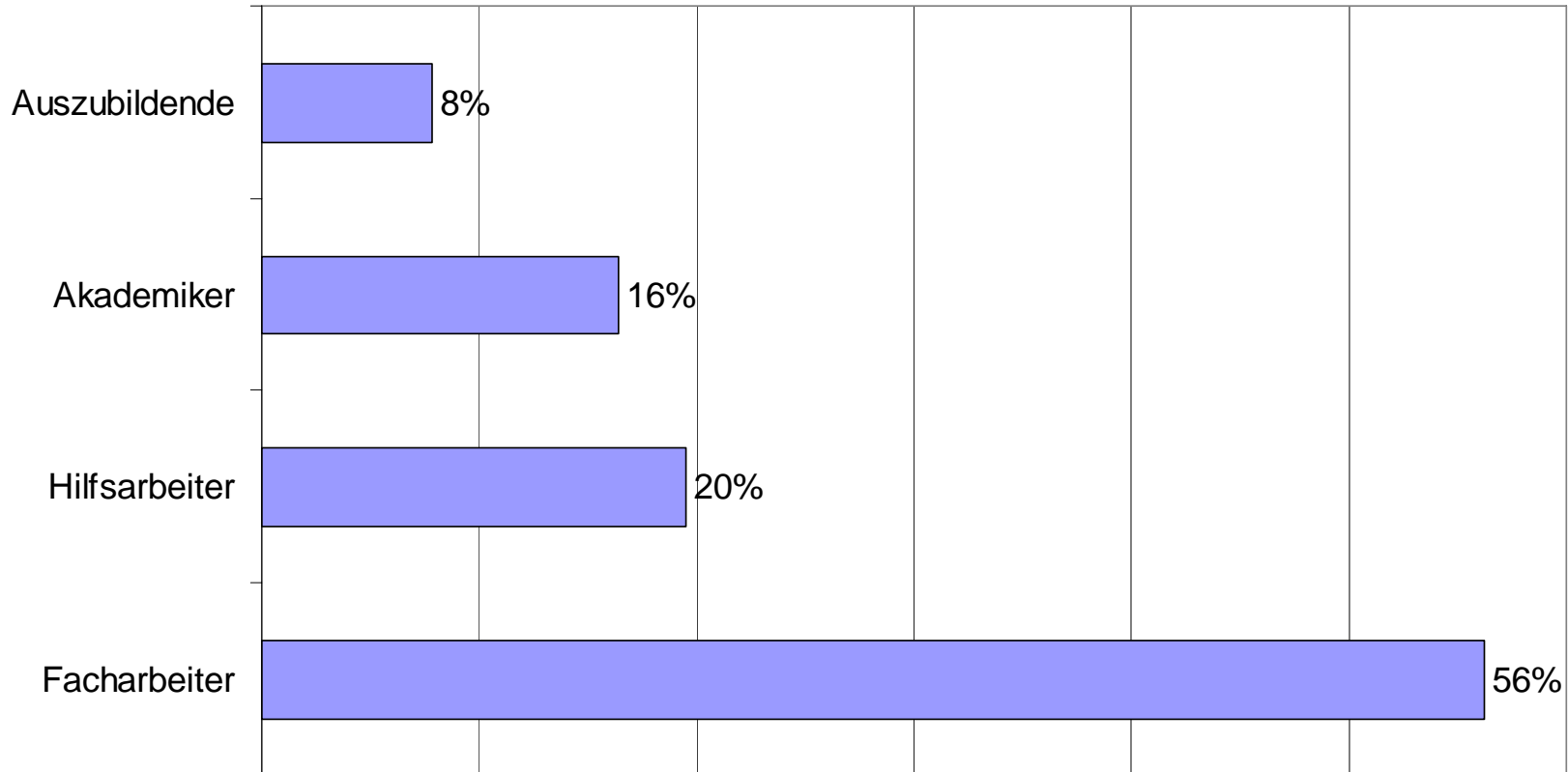
- **Größere Unternehmen mit mehr als 10 Mitarbeitern haben dieses Problem fast doppelt so oft (29 Prozent) wie Kleinbetriebe.**
- **Im Handel gibt es deutlich weniger nicht besetzte Stellen (13 Prozent) als in den übrigen Branchen.**

5.5 Konnten Sie in der jüngsten Zeit offene Stellen nicht besetzen? – nach Regionen

| | Bayern | Oberbayern | Δ Oberbayern | Ostbayern | Δ Ostbayern | Franken | Δ Franken | Schwaben | Δ Schwaben |
|------|--------|------------|---------------------|-----------|--------------------|---------|------------------|----------|-------------------|
| Ja | 20% | 21% | 1% | 16% | -4% | 19% | -1% | 20% | 0% |
| Nein | 80% | 79% | -1% | 84% | 4% | 81% | 1% | 80% | 0% |

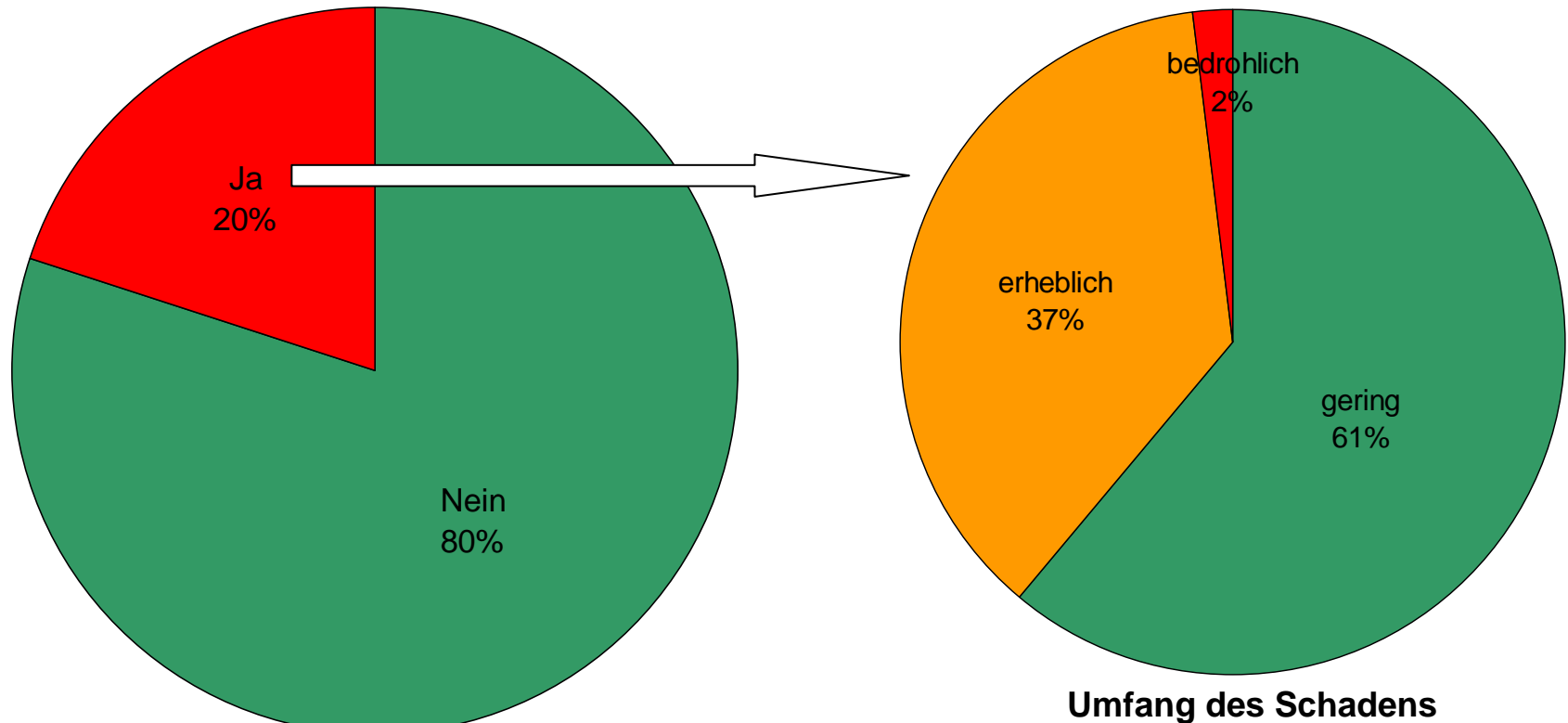
- Der Mitarbeitermangel zieht sich quer durch alle Regionen Bayerns.
- Einzig die ostbayerischen Unternehmen sind davon weniger betroffen.

5.5 Welche Stellen konnten Sie nicht besetzen?



- **Der eindeutige Fokus liegt in der beruflichen Ausbildung.**
- **Akademiker werden zwar weniger häufig gesucht als Facharbeiter, doch ist der wirtschaftliche Schaden durch eine unbesetzte Akademikerstelle oftmals erheblich.**
- **Trotz des hohen Angebots am Ausbildungsmarkt gibt es Probleme bei der Suche eines geeigneten Bewerbers.**
- **Selbst Stellen, die keine besonderen Fähigkeiten erfordern, bleiben unbesetzt.**

5.6 Wenn Sie offene Stellen nicht besetzen konnten, ist Ihrem Unternehmen daraus ein konkreter wirtschaftlicher Schaden erwachsen?



- Bereits jedes fünfte Unternehmen kann offene Stellen nicht mehr besetzen.
- Der wirtschaftliche Schaden unbesetzter Stellen wirkt sich bereits spürbar aus.

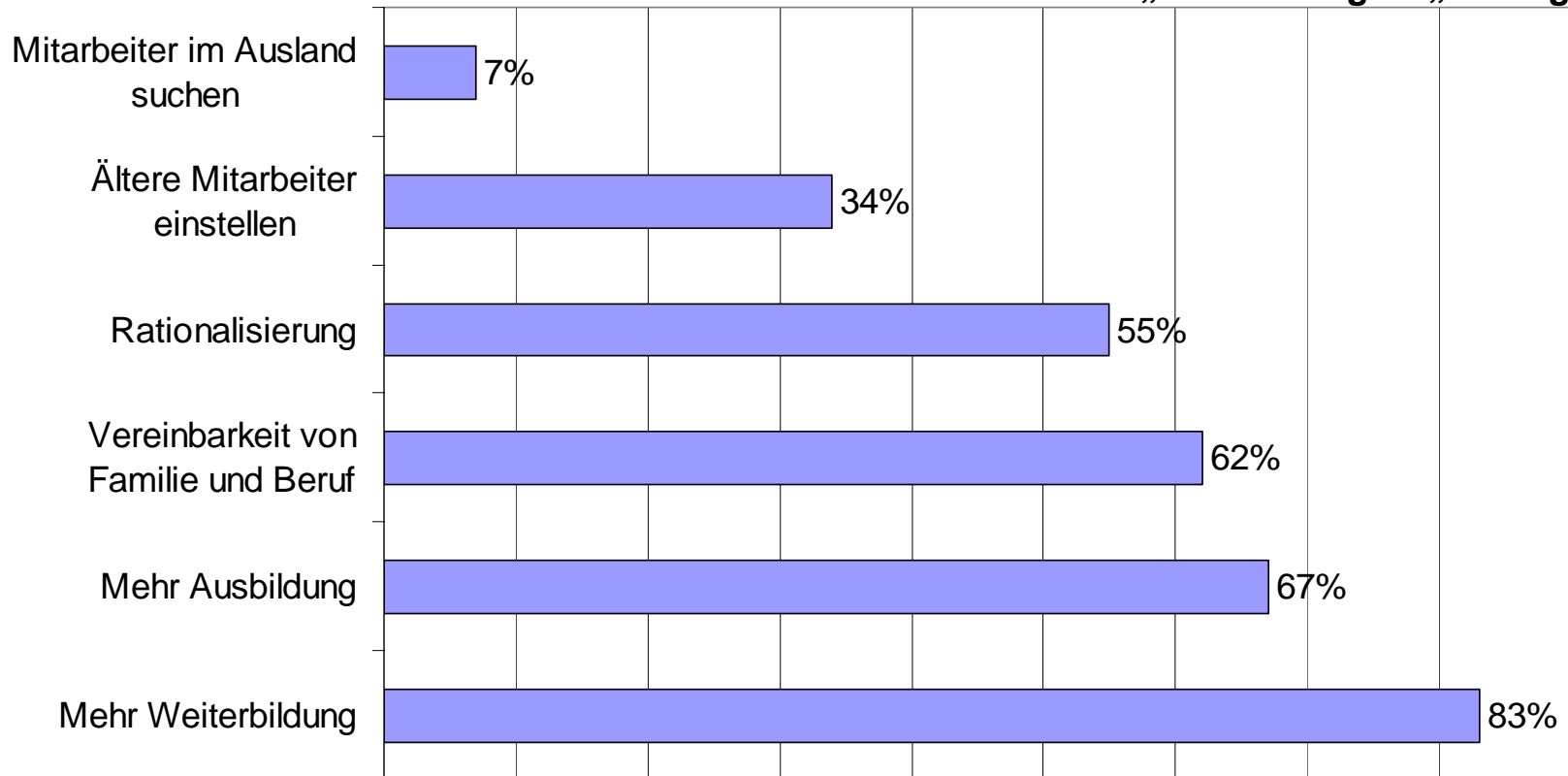
5.6 Wenn Sie offene Stellen nicht besetzen konnten, ist Ihrem Unternehmen daraus ein konkreter wirtschaftlicher Schaden erwachsen? - nach Regionen

| | Bayern | Oberbayern | Δ Oberbayern | Ostbayern | Δ Ostbayern | Franken | Δ Franken | Schwaben | Δ Schwaben |
|------------|------------|------------|---------------------|------------|--------------------|------------|------------------|------------|-------------------|
| gering | 61% | 58% | -3% | 56% | -5% | 72% | 11% | 62% | 1% |
| erheblich | 37% | 41% | 4% | 44% | 7% | 28% | -9% | 33% | -4% |
| bedrohlich | 2% | 1% | -1% | 0% | -2% | 0% | -2% | 5% | 3% |

- Die fränkischen Unternehmen leiden stärker unter dem Mitarbeitermangel als die Unternehmen im restlichen Bayern.

5.7 Welche Schwerpunkte wollen Sie in Zukunft in Ihrer Personalpolitik setzen?

Auswahlkriterien: sehr wichtig, wichtig, weniger wichtig, unwichtig
Hier: Anteil „sehr wichtig“ + „wichtig“



(Anmerkungen siehe nächste Folie)

5.7 Welche Schwerpunkte wollen Sie in Zukunft in Ihrer Personalpolitik setzen?

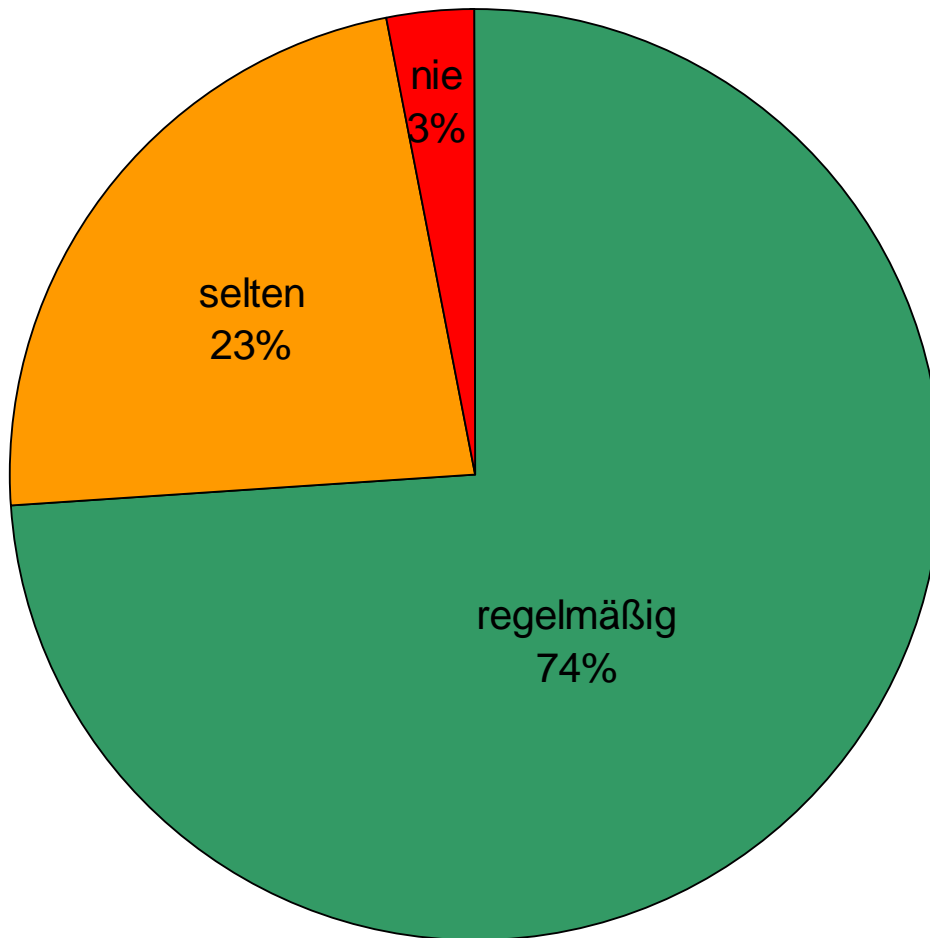
- **Größere Unternehmen wollen noch mehr ausbilden als kleinere Unternehmen.**
- **Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist in kleineren Unternehmen wichtiger.**
- **Größere Unternehmen rationalisieren eher als kleinere Betriebe.**
- **Der Dienstleistungssektor legt weniger Wert auf die Ausbildung als die übrigen Branchen.**
- **Rationalisierungen sind im Dienstleistungssektor weniger zu erwarten.**
- **Das Handwerk ist weniger bereit zur Einstellung älterer Mitarbeiter als die übrigen Branchen.**
- **Ältere Unternehmen wollen künftig mehr in die Ausbildung investieren als jüngere Unternehmen.**
- **Für junge Betriebe ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wichtiger als für alte Unternehmen.**
- **Die Bereitschaft zur Beschäftigung älterer Mitarbeiter sinkt mit dem Unternehmensalter.**
- **Ältere Unternehmer haben eine sehr hohe Ausbildungsbereitschaft.**
- **Weiterbildung ist für ältere Unternehmer wichtiger als für jüngere.**
- **In der Lebensmitte zwischen 40 und 50 Jahren sinkt die Bedeutung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ebenso wie die Bereitschaft zur Beschäftigung älterer Mitarbeiter.**
- **Unternehmer legen mehr Gewicht auf die Ausbildung als Unternehmerinnen.**
- **Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist für Unternehmerinnen wichtiger als für männliche Unternehmer.**

5.7 Welche Schwerpunkte wollen Sie in Zukunft in Ihrer Personalpolitik setzen? – nach Regionen

| | Bayern | Oberbayern | △ Oberbayern | Ostbayern | △ Ostbayern | Franken | △ Franken | Schwaben | △ Schwaben |
|-------------------------------------|--------|------------|--------------|-----------|-------------|---------|-----------|----------|------------|
| Mehr Weiterbildung | 83% | 82% | -1% | 76% | -7% | 85% | 2% | 84% | 1% |
| Mehr Ausbildung | 67% | 66% | -1% | 62% | -5% | 70% | 3% | 69% | 2% |
| Vereinbarkeit von Familie und Beruf | 62% | 62% | 0% | 59% | -3% | 62% | 0% | 66% | 4% |
| Rationalisierung | 55% | 53% | -2% | 61% | 6% | 57% | 2% | 52% | -3% |
| Ältere Mitarbeiter einstellen | 34% | 37% | 3% | 27% | -7% | 32% | -2% | 31% | -3% |
| Mitarbeiter im Ausland suchen | 7% | 7% | 0% | 10% | 3% | 5% | -2% | 5% | -2% |

- Der im Vergleich geringere Fachkräftemangel in Ostbayern schlägt sich auf die zukünftigen Personalstrategien dieser Unternehmen nieder.

Exkurs „Weiterbildung Unternehmer“: Bilden Sie sich selbst weiter?



- **Frauen bilden sich häufiger weiter als ihre männlichen Kollegen.**
- **Die zwischen 35- und 44-Jährigen bilden sich am häufigsten weiter, wobei die über 55-Jährigen ihren jüngeren Berufskollegen kaum nachstehen.**
- **Ehemalige Realschüler sind „ausbildungswilliger“ als ehemalige Gymnasiasten. Abgeschlagen folgen die Unternehmer mit Hauptschulabschluss. Universitätsabgänger sind weniger lernbegierig als Unternehmer mit Fachhochschulabschluss.**

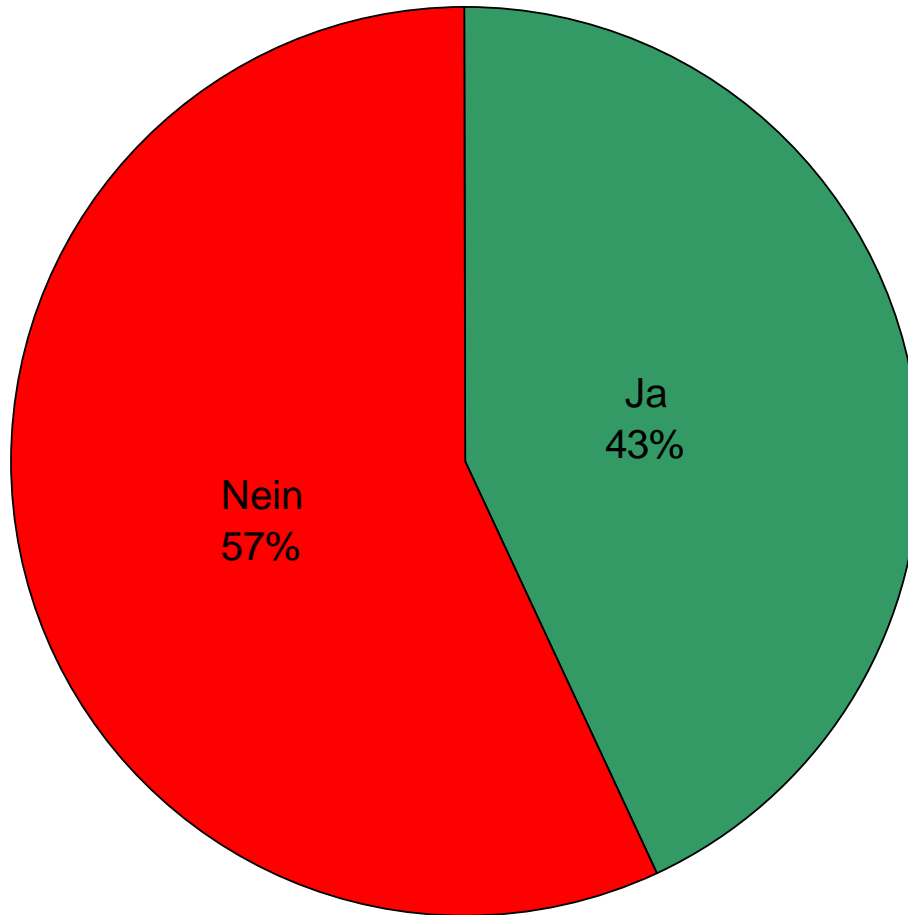
(Quelle: BDS Stimmungstest Sommer 2006)

Exkurs „Weiterbildung Unternehmer“: Bilden Sie sich selbst weiter? – nach Regionen

| | Bayern | Oberbayern | Δ Oberbayern | Ostbayern | Δ Ostbayern | Franken | Δ Franken | Schwaben | Δ Schwaben |
|------------|------------|------------|---------------------|------------|--------------------|------------|------------------|------------|-------------------|
| regelmäßig | 74% | 71% | -3% | 71% | -3% | 80% | 6% | 77% | 3% |
| selten | 23% | 24% | 1% | 29% | 6% | 19% | -4% | 23% | 0% |
| nie | 3% | 5% | 2% | 0% | -3% | 1% | -2% | 0% | -3% |

- Die fränkischen Unternehmer bilden sich häufiger weiter als ihre Kollegen im restlichen Bayern.

Exkurs „Beschäftigung älterer Mitarbeiter“: Beschäftigen Sie ältere Mitarbeiter?



- 46 Prozent der Unternehmen mit Personal beschäftigen derzeit über 55-Jährige. Dies entspricht einem Anteil von elf Prozent an der gesamten Belegschaft.
- Mit steigender Unternehmensgröße abnimmt der Anteil älterer Mitarbeiter kontinuierlich ab. Erst ab einer Mitarbeiterzahl von über 50 steigt dieser wieder an.

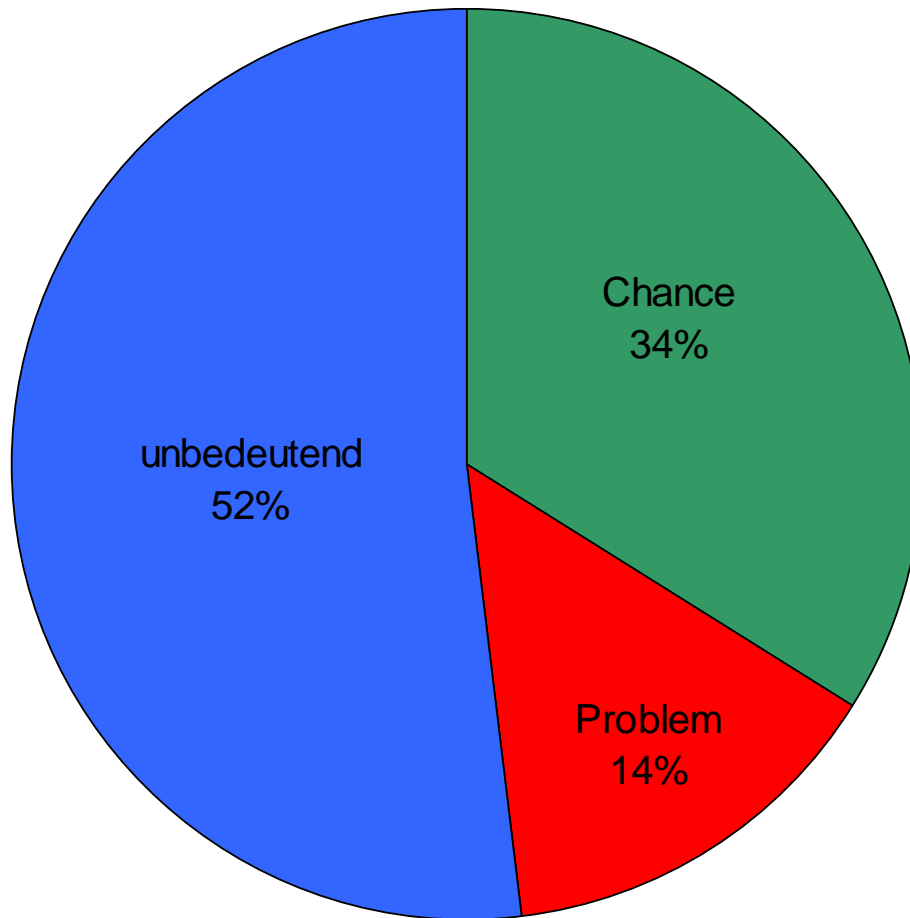
(Quelle: BDS Mitgliederumfrage 2006)

Exkurs „Beschäftigung älterer Mitarbeiter“: Beschäftigen Sie ältere Mitarbeiter? – nach Regionen

| | Bayern | Oberbayern | Δ Oberbayern | Ostbayern | Δ Ostbayern | Franken | Δ Franken | Schwaben | Δ Schwaben |
|------|------------|------------|---------------------|------------|--------------------|------------|------------------|------------|-------------------|
| Ja | 43% | 43% | 0% | 44% | 1% | 44% | 1% | 45% | 2% |
| Nein | 57% | 57% | 0% | 56% | -1% | 56% | -1% | 55% | -2% |

- Bei der Beschäftigung älterer Mitarbeiter gibt es keine signifikanten Unterschiede hinsichtlich dem Unternehmensstandort.

Exkurs „Beschäftigung älterer Mitarbeiter“: Sind ältere Mitarbeiter eine Chance oder ein Problem?



- Die Unternehmen schätzen die Zuverlässigkeit (Schulnote 1,7), die Arbeitsmoral (1,8), das Wissen (1,9), den Qualitätsanspruch (2) und die Führungsqualität (2,2) ihrer älteren Mitarbeiter.
- Weniger zufrieden zeigen sie sich mit der Leistungsfähigkeit (3), der Belastbarkeit (3,2), dem Arbeitstempo (3,2), der Innovationsfähigkeit (3,3), den Kosten (3,4) und der Lernfähigkeit (3,6) der über 55-Jährigen.
- 2,4 und damit das Prädikat „gut“ ergeben diese Teilnoten in der Addition.
- Das Alter spielt sowohl bei der Einstellung als auch bei der Kündigung eine untergeordnete Rolle. Für 33 % ist es ein Einstellungshindernis, sogar nur für 14 % ein Kündigungskriterium.

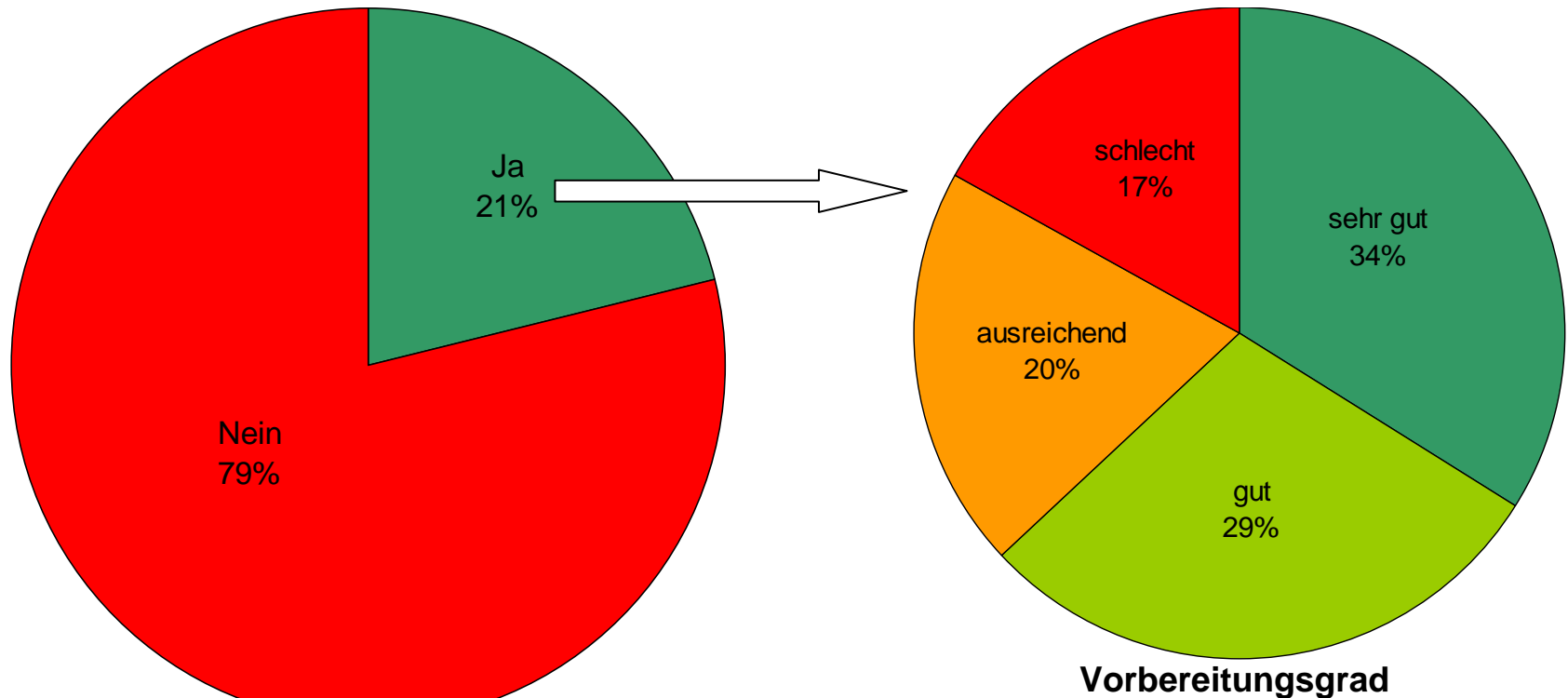
(Quelle: BDS Mitgliederumfrage 2006)

Exkurs „Beschäftigung älterer Mitarbeiter“: Sind ältere Mitarbeiter eine Chance oder ein Problem? – nach Regionen

| | Bayern | Oberbayern | Δ Oberbayern | Ostbayern | Δ Ostbayern | Franken | Δ Franken | Schwaben | Δ Schwaben |
|-------------|------------|------------|---------------------|------------|--------------------|------------|------------------|------------|-------------------|
| Chance | 34% | 35% | 1% | 24% | -10% | 36% | 2% | 33% | -1% |
| Problem | 14% | 12% | -2% | 15% | 1% | 14% | 0% | 17% | 3% |
| unbedeutend | 52% | 53% | 1% | 61% | 9% | 50% | -2% | 50% | -2% |

- Die ostbayerischen Unternehmen sehen in älteren Mitarbeitern eine geringere Chance als die Unternehmen im Rest Bayerns.

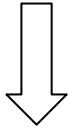
5.8 Steht in den nächsten fünf Jahren die Nachfolge in Ihrem Unternehmen an und wenn ja, wie sind Sie darauf vorbereitet?



- Kleinere Unternehmen sind schlechter vorbereitet als größere Unternehmen.
- Im verarbeitenden Gewerbe stehen mehr Übergaben an als in den anderen Branchen.
- Die meisten Nachfolgeregelungen betreffen Unternehmen im Alter zwischen 50 und 100 Jahren.
- Je älter das Unternehmen ist, desto besser hat es sich auf die Nachfolge vorbereitet.
- Jeder fünfte Unternehmer über 55 Jahre ist schlecht auf die Nachfolge vorbereitet.

5.8 Steht in den nächsten fünf Jahren die Nachfolge in Ihrem Unternehmen an und wenn ja, wie sind Sie darauf vorbereitet? – nach Regionen

| | Bayern | Oberbayern | Δ Oberbayern | Ostbayern | Δ Ostbayern | Franken | Δ Franken | Schwaben | Δ Schwaben |
|------|--------|------------|---------------------|-----------|--------------------|---------|------------------|----------|-------------------|
| Ja | 21% | 21% | 0% | 24% | 3% | 20% | -1% | 21% | 0% |
| Nein | 79% | 79% | 0% | 76% | -3% | 80% | 1% | 79% | 0% |



| | Bayern | Oberbayern | Δ Oberbayern | Ostbayern | Δ Ostbayern | Franken | Δ Franken | Schwaben | Δ Schwaben |
|-------------|--------|------------|---------------------|-----------|--------------------|---------|------------------|----------|-------------------|
| sehr gut | 34% | 27% | -7% | 47% | 13% | 44% | 10% | 37% | 3% |
| gut | 29% | 35% | 6% | 26% | -3% | 26% | -3% | 15% | -14% |
| ausreichend | 20% | 19% | -1% | 16% | -4% | 21% | 1% | 26% | 6% |
| schlecht | 17% | 19% | 2% | 11% | -6% | 9% | -8% | 22% | 5% |

- Die Unternehmensnachfolge betrifft alle Unternehmen in annähernd dem gleichen Umfang – unabhängig vom Unternehmenssitz.
- Die Unternehmen in Ostbayern und Franken sehen sich besser darauf vorbereitet als die Unternehmen im restlichen Bayern.