

Gesundheitsmanagement, Politik und Konjunktur Meinungen des bayerischen Mittelstands



Ergebnisse des
BDS-Stimmungstests
Winter 2013/14

© Bund der Selbständigen
Gewerbeverband Bayern e.V.
März 2014
www.bds-bayern.de

**SELBSTÄNDIGE
IN BAYERN
BDS**



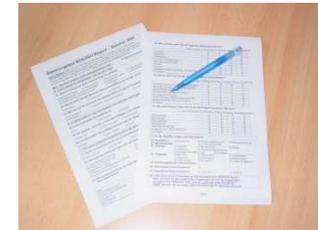
Agenda

1. Kernaussagen
2. Rahmendaten zum Stimmungstest
3. Spezifikation der Umfrageteilnehmer
4. Umfrageergebnisse im Überblick
 - 4.1 Geschäftslage
 - 4.2 Geschäftserwartungen
 - 4.3 Mitarbeiterentwicklung
 - 4.4 Detailanalyse nach Unternehmensgröße
5. Umfrageergebnisse nach Regionen im Überblick
6. Sonderauswertungen
7. Politikbenotung
8. Betriebliches Gesundheitsmanagement

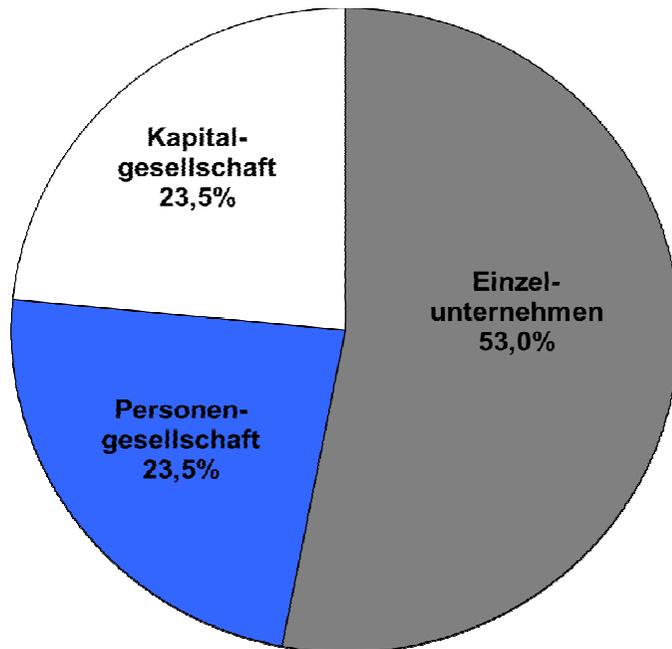
Kontakt: Dr. Axel Heise
Telefon: 089/54056-215, Telefax: 089/5026493
E-Mail: axel.heise@bds-bayern.de

2. Rahmendaten zum Stimmungstest

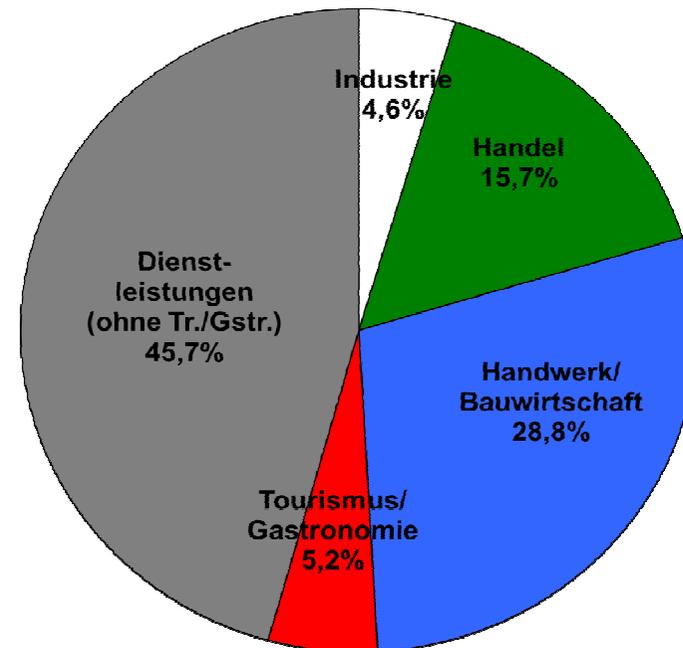
- Der BDS-Stimmungstest wird seit Sommer 2005 in Form einer Online-Umfrage (bzw. per Fax) halbjährlich unter den BDS-Mitgliedsunternehmen aller Branchen durchgeführt.
- Die wissenschaftliche Leitung hat Prof. Dr. Karlheinz Zwerenz von der Hochschule München.
- Der aktuelle Stimmungstest gliedert sich in die Teile A (Aktuelle Bewertung der Wirtschaftspolitik in Bund und Land sowie des Koalitionsvertrags in Berlin), B (Wirtschaftliche Lage und Erwartungen) und C (Betriebliches Gesundheitsmanagement).
- Befragungszeitraum: 9.1. bis 12.2.2014
- Dieses Mal haben 454 Mitgliedsunternehmen an der Umfrage teilgenommen, eine etwas niedrigere Anzahl als in früheren Jahren.



3. Spezifikation der Umfrageteilnehmer (1)



Rechtsform

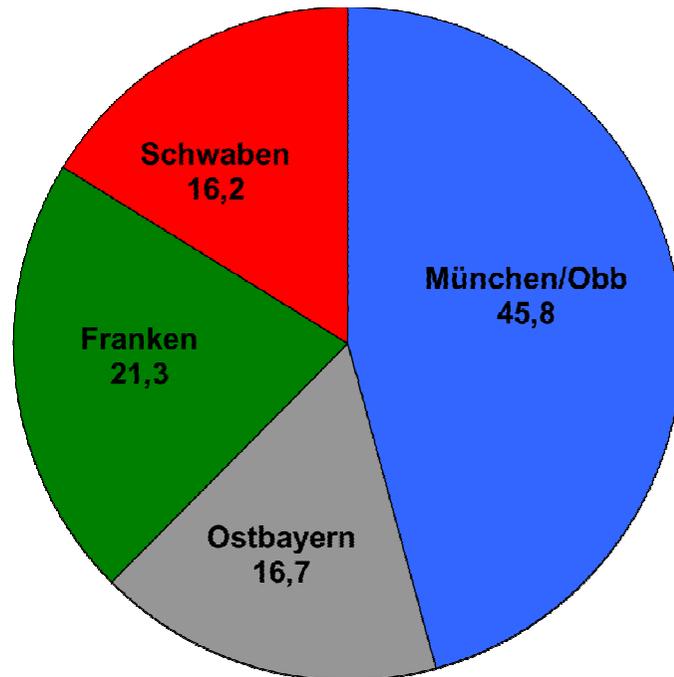


Branchenverteilung

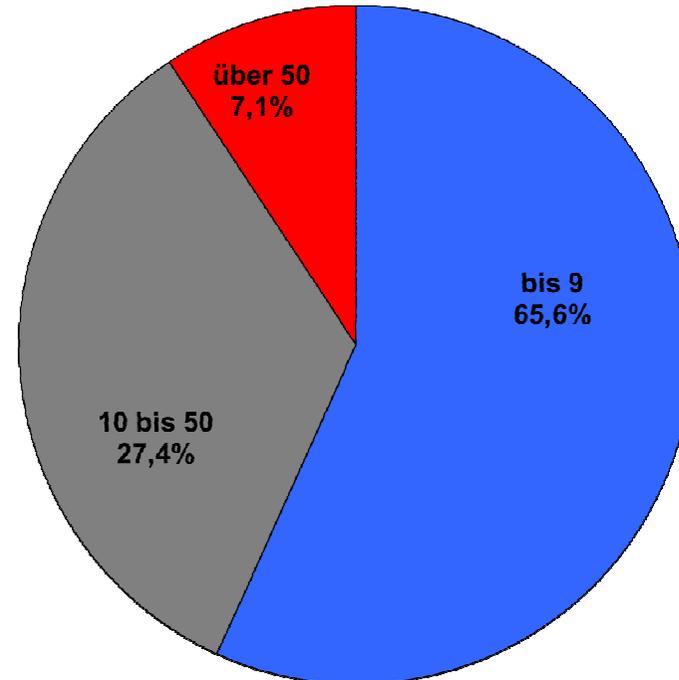
Zum Inhaber:

- Das durchschnittliche Alter der Betriebsinhaber ist 53 Jahre, ähnlich wie in den Vorjahren.
- 79 Prozent der Befragten sind männlich, 21 Prozent weiblich, d.h. überdurchschnittliche viele Unternehmerinnen haben teilgenommen.

3. Spezifikation der Umfrageteilnehmer (2)

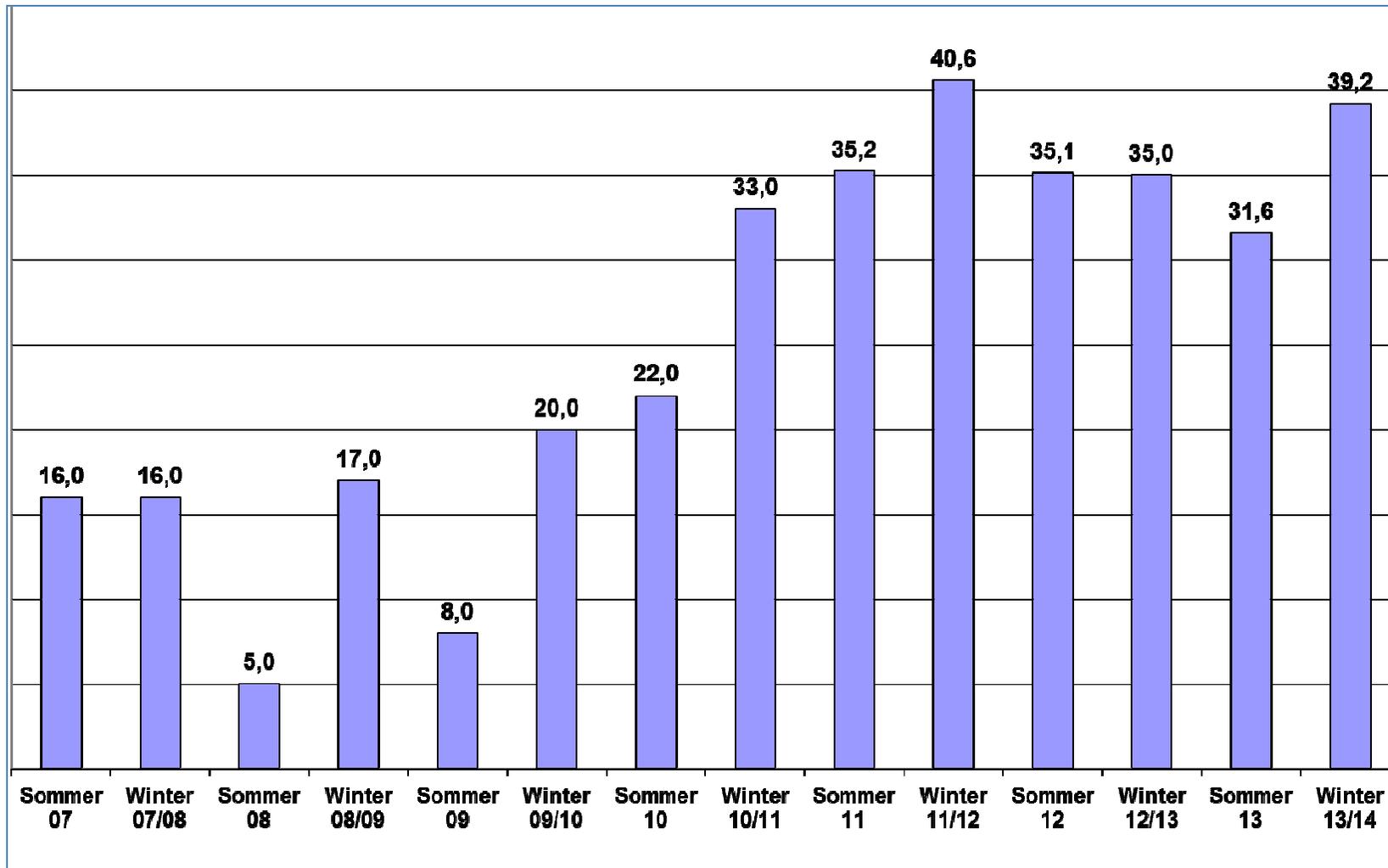


Standort



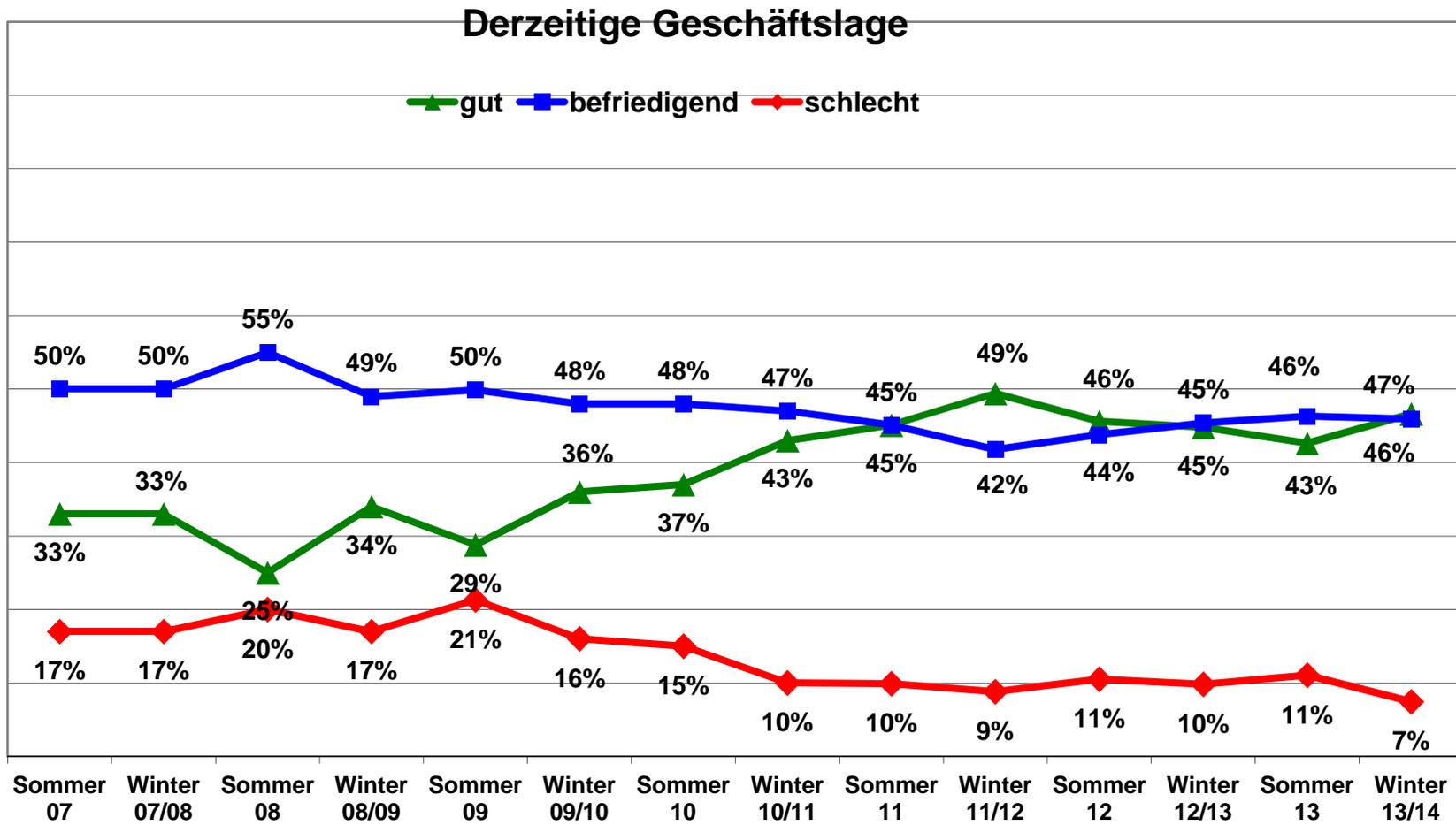
Größe / Mitarbeiterzahl
Durchschnitt: 22 Mitarbeiter,
davon 3 Auszubildende(r)
Hinweis: Dieses Mal höherer
Durchschnitt

4.1 Unsere derzeitige Geschäftslage ist ... (1)



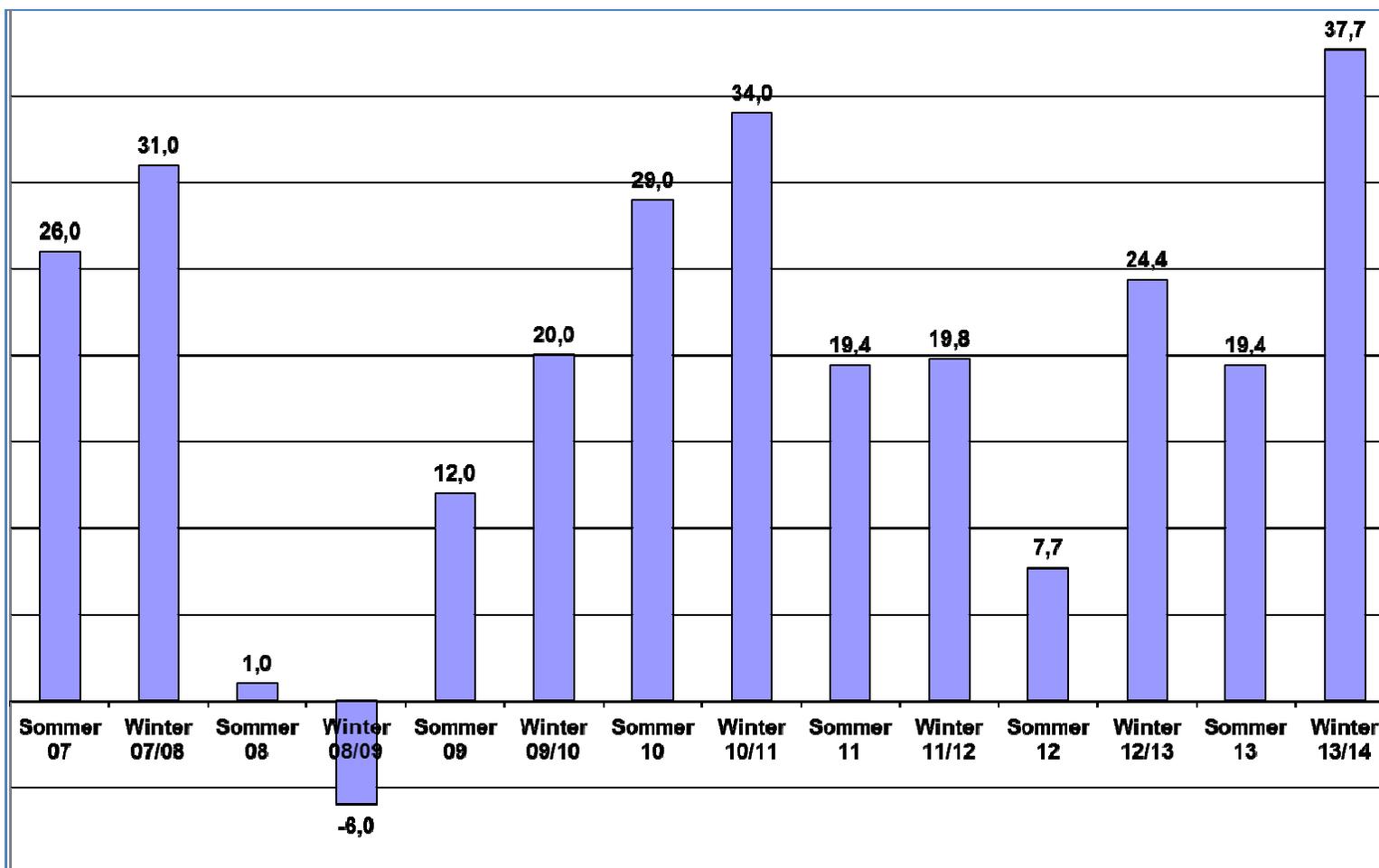
Der BDS Geschäftsklimaindex steigt auf den zweitbesten Wert der vergangenen 6 Jahre an. Der Optimismus der Nachkrisenjahre 2010 und 2011 ist zurückgekehrt.

4.1 Unsere derzeitige Geschäftslage ist ... (2)



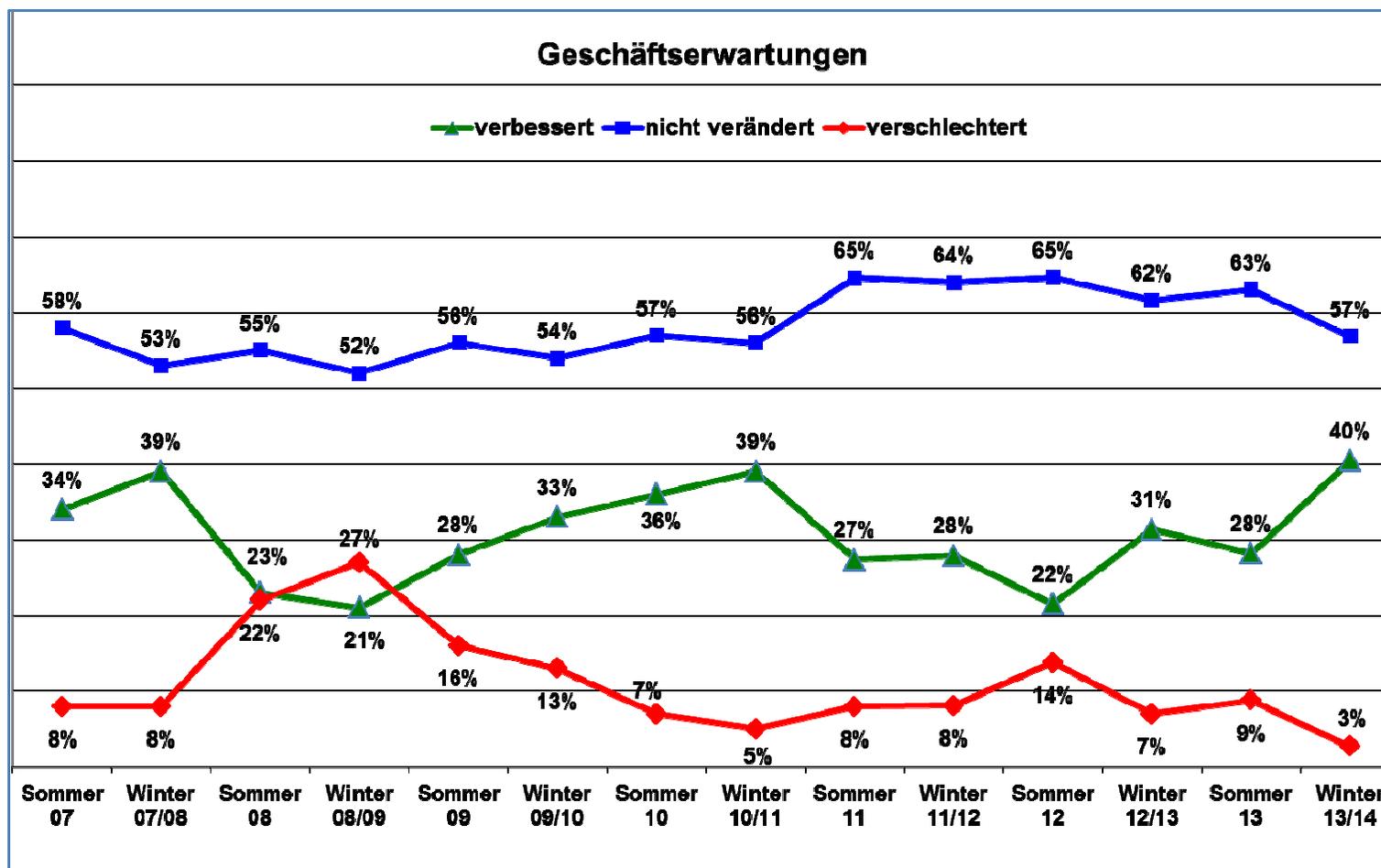
Der Anteil der Unternehmen mit einer guten Geschäftslage nimmt wieder deutlich zu. Der Anteil derer mit einer schlechten Geschäftslage geht stark zurück. Der Anteil der Befragten mit Geschäftslage „befriedigend“ bleibt etwa auf dem bisherigen Niveau.

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



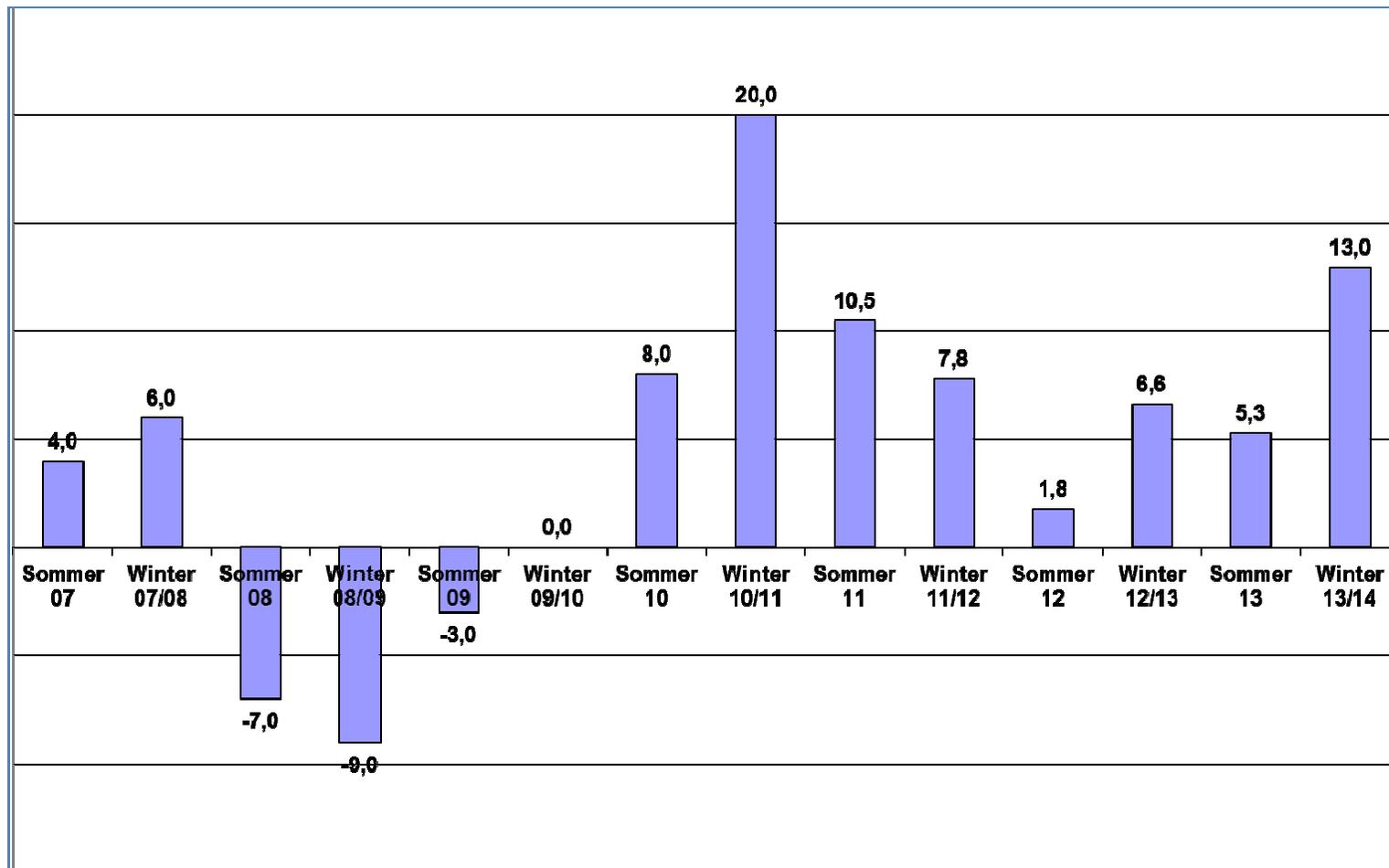
Die Geschäftserwartungen verbessern sich auf einen Rekordwert von knapp 38%.

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



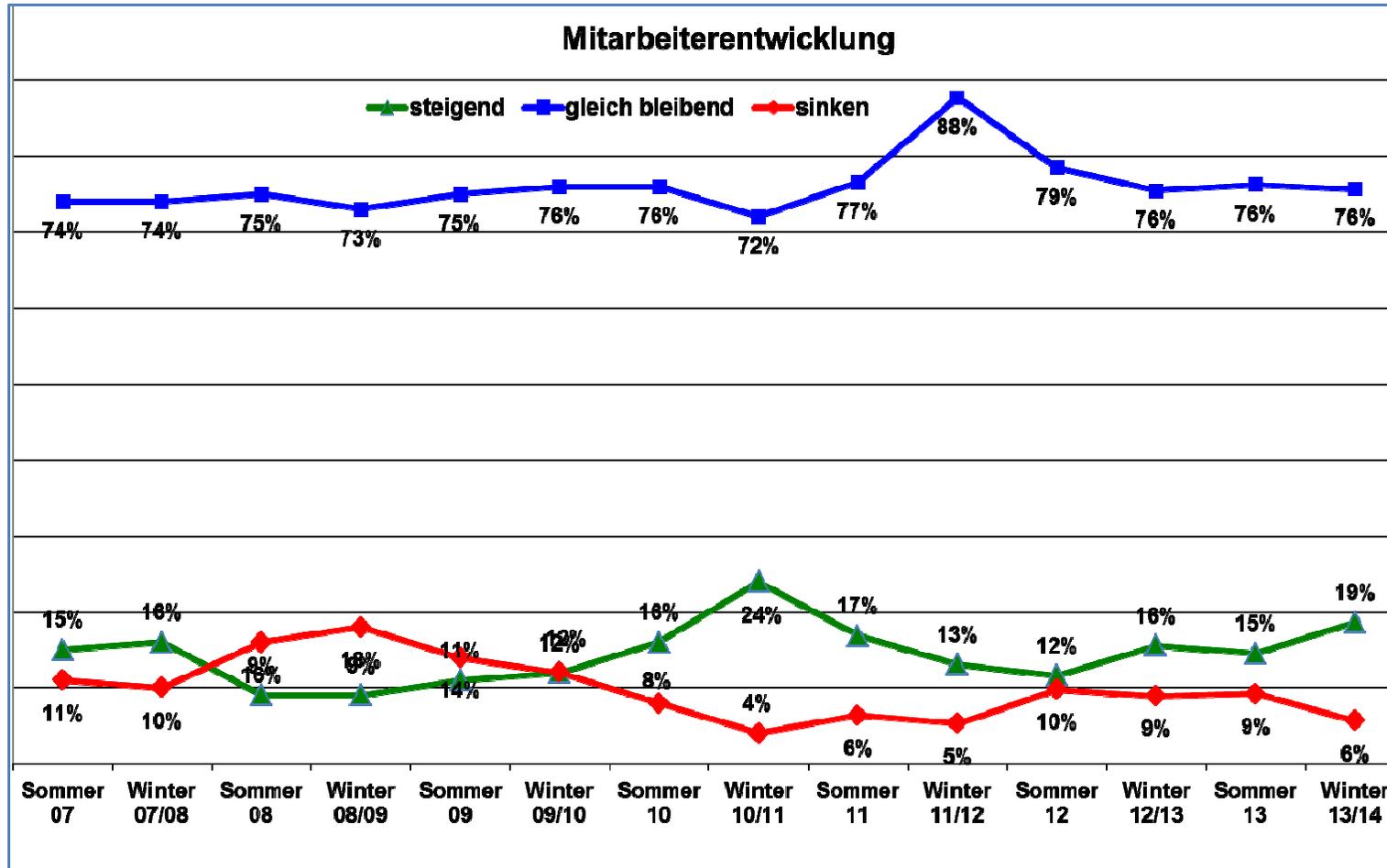
Die Schere zwischen Unternehmen, die ihre Geschäftserwartungen verbessert bzw. verschlechtert einschätzen, öffnet sich wieder sehr deutlich. Etwa 57% der Befragten (deutlich weniger als im Durchschnitt der letzten zwei Jahren) erwarten für das nächste Halbjahr keine Veränderungen.

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



Der BDS Beschäftigungsindex erreicht einen sehr hohen Wert von 13,0. Auch hier gilt: Auf dem Arbeitsmarkt verstärkt sich der Optimismus.

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



Die Zahl der Betriebe, die mit Neueinstellungen rechnen, ist mit 19% überdurchschnittlich hoch. Nur etwa 6% der Befragten prognostiziert einen Personalabbau. Wie „fast immer“ planen etwa drei Viertel aller Unternehmen keine Veränderungen ihres Personalbestandes.

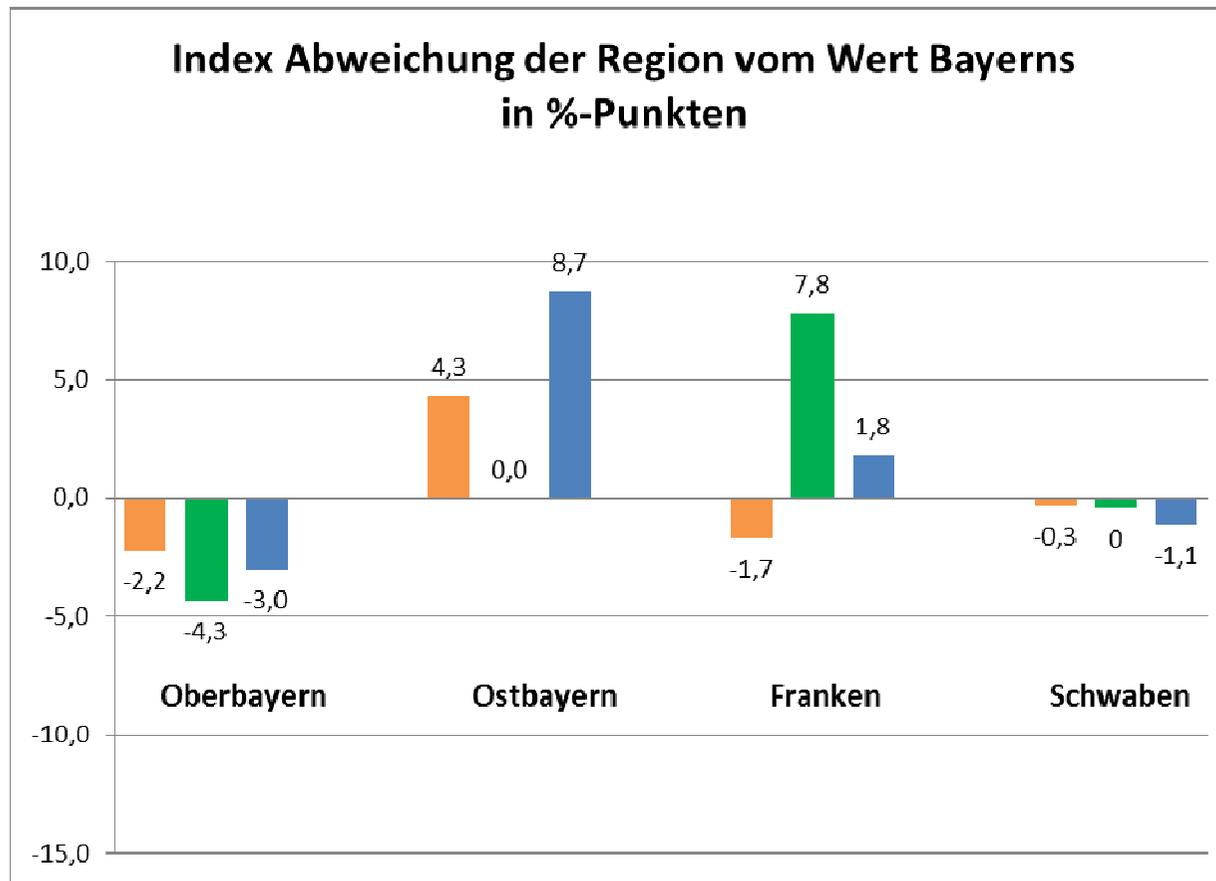
4.4 Detailanalyse nach ... Unternehmensgröße

	Geschäftslage	Geschäftserwartungen	Mitarbeiterentwicklung
Größe	Die Geschäftslage in den großen Betrieben ist deutlich besser als in den mittelgroßen und den Kleinbetrieben. Dort findet sich die „schlechteste“ Beurteilung der Lage.	Die Geschäftserwartungen sind bei den kleinen Betrieben positiver als bei den mittelgroßen – und dort positiver als bei den großen Betrieben.	Unter den kleinen Unternehmen planen signifikant weniger Betriebe (17%) Neueinstellungen als mittlere (20%) und große Betriebe (32%).

Kreuztabelle

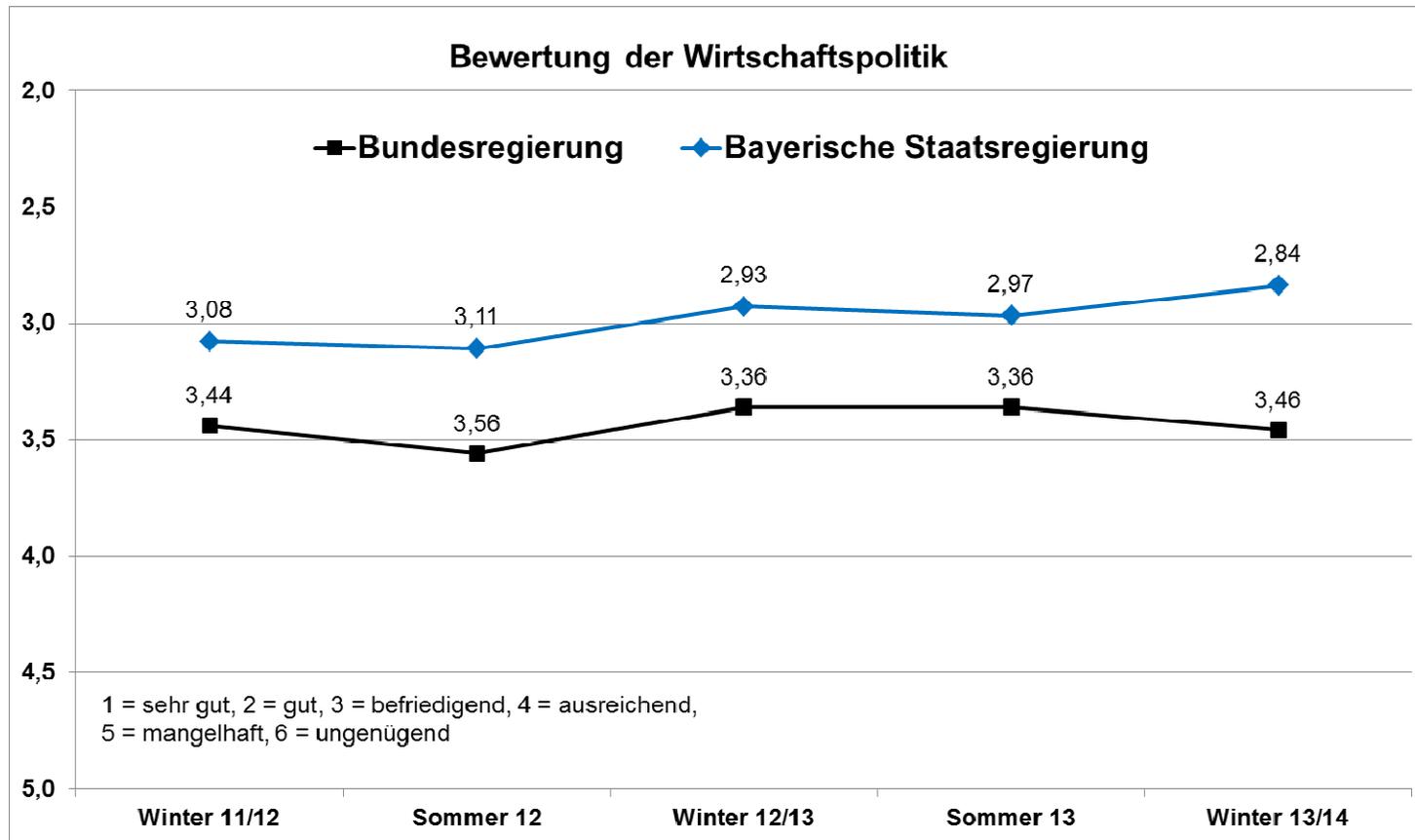
			Unsere derzeitige Geschäftslage ist ...			Gesamt
			gut	befriedigend	schlecht	
Mitarbeiterzahl	unter 10	Anzahl	104 45,4%	99 43,2%	26 11,4%	229 100,0%
	10 bis 50	Anzahl	65 47,1%	67 48,6%	6 4,3%	138 100,0%
	über 50	Anzahl	24 63,2%	14 36,8%	0 ,0%	38 100,0%
Gesamt		Anzahl	193 47,7%	180 44,4%	32 7,9%	405 100,0%

5. Detailanalyse nach Regionen ... Überblick



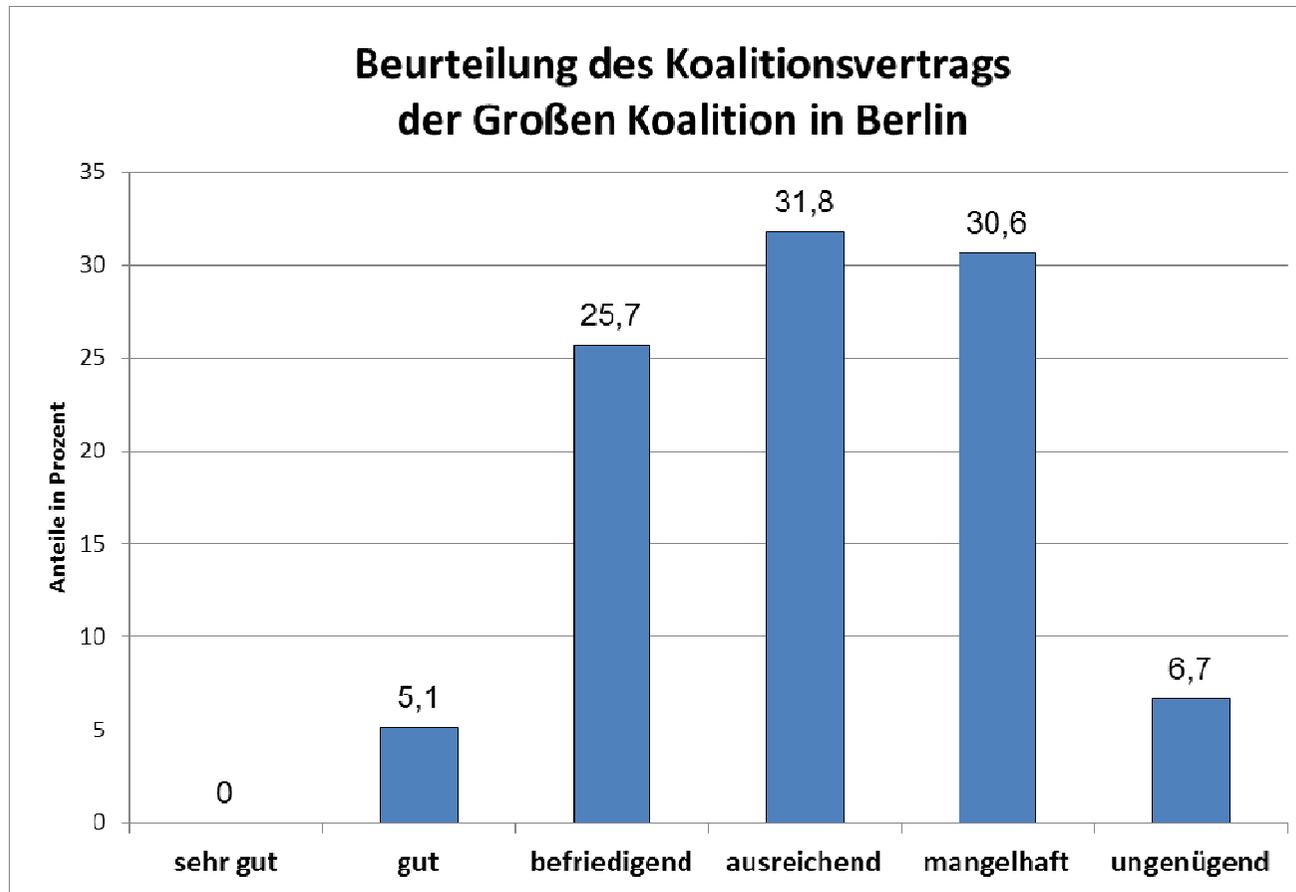
Bei der wirtschaftlichen Lage sind die Werte Ost-Bayerns und Frankens deutlich besser als die Werte in Oberbayern. Bei den Geschäftserwartungen liegen Oberbayern und Ostbayern leicht über, Ostbayern und Franken deutlich unter dem bayerischen Gesamtwert. Die Beschäftigungserwartungen sind nur in Franken deutlich schlechter als in den übrigen Regionen.

6. Politikbenotung (1): Wirtschaftspolitik der Bundes- und der Staatsregierung



Die Noten für die Wirtschaftspolitik in Bund und Land liegen jetzt weiter auseinander als in der Vergangenheit. Die Bayerische Staatsregierung erzielt (etwa) eine 3+, die Bundesregierung eine deutlich schlechtere Note von 3,5.

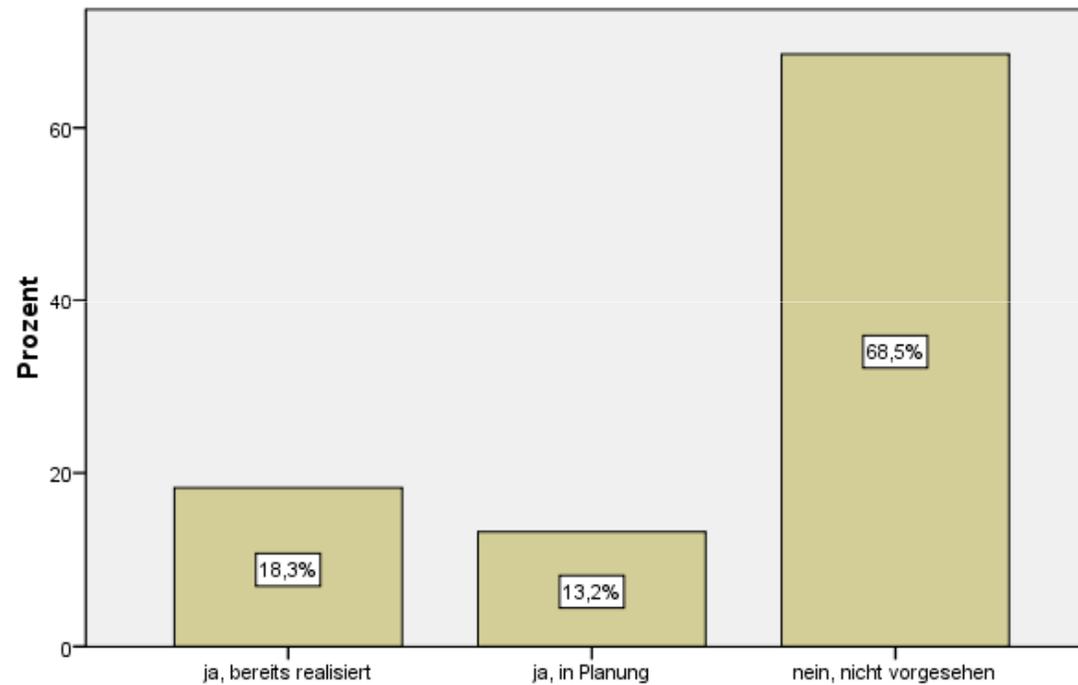
6. Politikbenotung (2): Der Berliner Koalitionsvertrag 2013



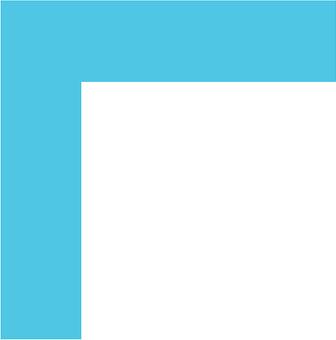
Der Koalitionsvertrag der Großen Koalition in Berlin wird von Bayerns Mittelstand nicht gut beurteilt. Bei einer Durchschnittsnote von etwa 4 (ausreichend) zeigt die Grafik die fehlende Begeisterung: die Note sehr gut kommt gar nicht vor. Mehr als ein Drittel der Befragten gibt dem Koalitionsvertrag die Note 5 oder 6.

7.1a Betriebliches Gesundheitsmanagement: ... realisiert, geplant, nicht vorgesehen?

Gibt es in Ihrem Unternehmen ein betriebliches Gesundheitsmanagement?



Mehr als zwei Drittel der bayerischen Mittelständler sehen keine Relevanz für ein betriebliches Gesundheitsmanagement. Immerhin: Fast jeder 5. Betrieb hat es bereits realisiert!



7.1b Betriebliches Gesundheitsmanagement: ... warum nicht geplant?

Folgende Gründe, ein BMG nicht zu planen, werden genannt ...

→ **Betrieb ist zu klein**

→ **Zeitmangel**

→ **Zu großer Verwaltungsaufwand**

Die deutlichste Antwort lautet:

Menschenverstand statt Gesundheitsmanagement

7.1c Betriebliches Gesundheitsmanagement: abhängig von der Betriebsgröße !?

Kreuztabelle

			Gibt es in Ihrem Unternehmen ein betriebliches Gesundheitsmanagement?			Gesamt
			ja, bereits realisiert	ja, in Planung	nein, nicht vorgesehen	
Mitarbeiterzahl	unter 10	Anzahl	42 19,0%	20 9,0%	159 71,9%	221 100,0%
	10 bis 50	Anzahl	21 15,6%	16 11,9%	98 72,6%	135 100,0%
	über 50	Anzahl	8 21,6%	13 35,1%	16 43,2%	37 100,0%
Gesamt		Anzahl	71 18,1%	49 12,5%	273 69,5%	393 100,0%

Der Anteil der Betriebe, die schon ein BMG einsetzen, zeigt keine starke Abhängigkeit von der Betriebsgröße. Anders bei der Planung: Mehr als ein Drittel der größeren Betrieb plant, ein BMG einzuführen; bei kleinen und mittelgroßen Betrieben sind das nur etwa 10%. Auch bei der Aussage „BMG nicht vorgesehen“ zeigt sich ein analoger Zusammenhang.

7.1d Betriebliches Gesundheitsmanagement: abhängig von der Branche !?

Kreuztabelle

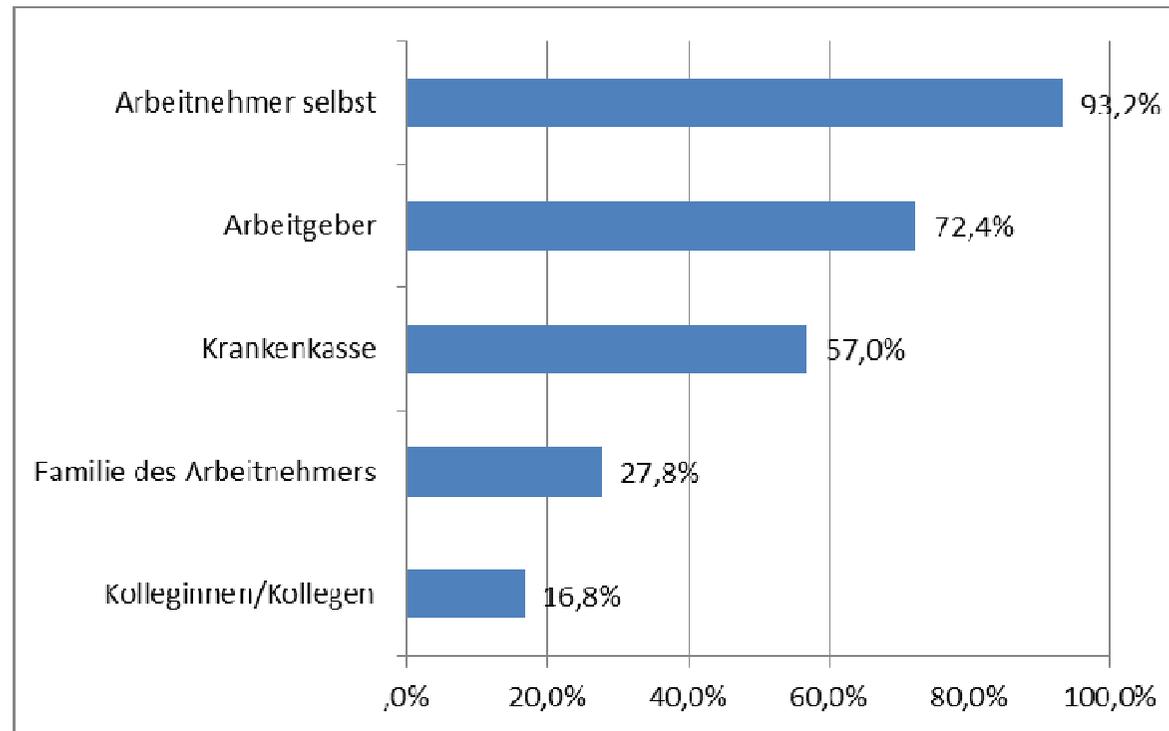
			Gibt es in Ihrem Unternehmen ein betriebliches Gesundheitsmanagement?			Gesamt
			ja, bereits realisiert	ja, in Planung	nein, nicht vorgesehen	
Branche	Industrie	Anzahl	4 14,8%	4 14,8%	19 70,4%	27 100,0%
	Handwerk+Bau	Anzahl	14 11,1%	17 13,5%	95 75,4%	126 100,0%
	Handel	Anzahl	8 15,4%	6 11,5%	38 73,1%	52 100,0%
	Dienstleistungen	Anzahl	43 23,2%	23 12,4%	119 64,3%	185 100,0%
	Tourismus/Gastronomie	Anzahl	0 ,0%	0 ,0%	6 100,0%	6 100,0%
Gesamt		Anzahl	69 17,4%	50 12,6%	277 69,9%	396 100,0%

Dienstleistungsbetriebe haben derzeit den höchsten Anteil mit realisiertem BMG (23%). Handel und Industrie liegen jeweils bei etwa 15%, Handwerk und Bau nur bei etwa 11%; Tourismus/ Gastronomie haben KEIN Interesse am BMG. Zwischen 12 und 15% der Betriebe der anderen Branchen planen, ein BMG einzuführen.

7.2 Betriebliches Gesundheitsmanagement: Was verbinden Mittelständler mit dem Begriff?

	%
Versuche ich durch Betriebsklima / Psychische Vorsorge abzufedern	33,9
Ich leiste meinen Beitrag durch Unterstützung und Aufklärung	30,8
Ich achte auf Arbeitsschutz und physische Gesundheit meiner Mitarbeiter	7,6
Das Interesse fehlt bzw. liegt in der Mitarbeiterverantwortung	6,9
Scheitert am Geld	2,1
Scheitert an der Bürokratie	2,1
Kostet mich zu viel Zeit	1,0

7.3 Wer sollte sich ... um die Gesundheit der Arbeitnehmer kümmern ... ?



Fast alle Befragten (93%) sehen den Arbeitnehmer selbst in der Pflicht, sich um seine Krankheit zu kümmern. Die mittelständischen Arbeitgeber in Bayern sehen aber zu beachtlichen 72% eine Mitverantwortung für die Gesundheit ihrer Arbeitnehmer. Familie und Kolleginnen/Kollegen werden seltener als erwartet genannt (28 bzw. 17%).

7.4 Gesundheit der Belegschaft – Statements ... allgemein

Jüngere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen eine starke Bindung zum Betrieb bekommen.	1,44
Ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen so lange wie möglich im Betrieb bleiben, um Ihre Erfahrung einzubringen und an die Jüngeren weiter zu geben.	1,45
In der heutigen Zeit ist es wichtig, dass Unternehmerinnen und Unternehmer Verantwortung übernehmen und sich um die Gesundheit der Mitarbeiter kümmern.	1,86

Skala: 1=stimme voll zu, 2=stimme zu, 3= Stimme weniger zu, 4=Stimme nicht zu

Zu allen drei Statements wird Zustimmung geäußert; dabei am stärksten bezüglich der Relevanz für „jüngere“ und „ältere“ Mitarbeiter.

7.5 Gesundheitsmanagement insgesamt: Statements

Mir ist die Gesundheit meiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein persönliches Anliegen.	1,48
Ich versuche durch mein Verhalten ein Vorbild für eine „gesunde“ Einstellung zum Betrieb und zur Arbeit zu geben.	1,68
Ich bin interessiert an Veranstaltungen des BDS zur Verbesserung der Gesundheit am Arbeitsplatz.	2,41
Ich kann mir vorstellen, Mitarbeiter zu motivieren, an Gesundheitsaktionen des BDS-Ortsverbands teilzunehmen.	2,44
Wenn der BDS Hilfestellungen für solche Erhebungen anbieten würde, würde ich diese nutzen.	2,49
Zur Einführung eines Gesundheitsmanagements bräuchte ich professionelle Unterstützung.	2,59
Kooperationen mit anderen Betrieben könnten interessant sein, um das Gesundheitsmanagement einzuführen.	2,59
Ich führe in meinem Betrieb regelmäßig Erhebungen zur Mitarbeitergesundheit durch.	3,27

Skala: 1=stimme voll zu, 2=stimme zu, 3= Stimme weniger zu, 4=Stimme nicht zu

Drei Gruppen sind zu erkennen:

- 1. Gesundheit als persönliches Anliegen des Chefs sowie dessen Vorbildfunktion liegen mit 1,5 bzw. 1,7 an der Spitze.**
- 2. Interesse an Aktivitäten des BDS zu diesem Thema sowie die Bedeutung von Kooperationen haben eine Bedeutung von etwa 2,5 („Mitte“ zwischen Zustimmung und Ablehnung).**
- 3. Regelmäßige Erhebungen zur Mitarbeitergesundheit sind für Bayerns Mittelständler von geringer Relevanz (3,3).**

7.6 Gesundheit und Berufstätigkeit – allgemein

Durch ein gutes Betriebsklima kann der Krankenstand der Belegschaft reduziert werden.	1,31
Bewegungsmangel ist eine häufige Krankheitsursache von Berufstätigen.	1,66
Wenn ein Mitarbeiter oft krank ist, sollte der Betrieb klären, ob er zu einer Verbesserung des Gesundheitszustands beitragen kann.	1,78
Psychische Belastungen am Arbeitsplatz sind eine häufige Krankheitsursache von Berufstätigen.	1,91
Probleme der Vereinbarkeit von Familie und Berufstätigkeit führen häufig zu Erkrankungen von Berufstätigen.	2,21

Skala: 1=stimme voll zu, 2=stimme zu, 3= Stimme weniger zu, 4=Stimme nicht zu

Ein gutes, „gesundes“ Betriebsklima wird als wichtigster Einflussfaktor auf Gesundheit/ Krankenstand der Belegschaft angesehen: 1,3 entspricht „1 minus“ = stimme „fast“ voll zu. Bei etwa 2 bzw. „2 plus“ liegen die drei Statements zu Bewegungsmangel, häufiger Erkrankung und psychischer Belastung. Den Problemen der Vereinbarkeit als Ursache von Erkrankungen wird ein schwaches „stimme zu“ gegeben.