

BDI/PwC-Mittelstandspanel Bürokratiebelastung und Fachkräftemangel: Die Stimmungslage des industriellen Mittelstands

*Aktuelle Ergebnisse der
Herbstbefragung 2015 –
eine Online-Mittelstands-
befragung unter
794 Unternehmen.*



TNS Emnid



Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis	4
Das Anliegen	5
A Die zentralen Ergebnisse der 22. Befragungswelle	6
B Wirtschaftspolitische Rahmenbedingungen und Wirtschaftslage des industriellen Mittelstands	8
1 Wirtschaftspolitische Rahmenbedingungen: Zufriedenheit nimmt wieder leicht zu	8
2 Wirtschaftliche Situation und zukünftige Risiken	10
C Aus Sicht des industriellen Mittelstands: bürokratische Lasten und Mindestlohn	13
1 Entwicklung der Bürokratiebelastung für den industriellen Mittelstand	13
2 Im Fokus: der Mindestlohn und seine Folgen	14
D Personalpolitik im industriellen Mittelstand: was die Zukunft bringt	18
1 Industrieller Mittelstand: Personalplanungen bleiben stabil	18
2 Was die mittelständischen Industrieunternehmen von der Politik erwarten	21
E Anmerkungen zur Zielgruppe und Methode	24
Ihre Ansprechpartner	25

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1	Einschätzung der wirtschaftspolitischen Rahmenbedingungen im Zeitverlauf	8
Abb. 2	Einschätzung der eigenen Wirtschaftslage im Zeitverlauf.....	10
Abb. 3	Konjunkturrisiken der nächsten zwölf Monate.....	11
Abb. 4	Entwicklung der Bürokratiebelastungen in den letzten fünf Jahren.....	13
Abb. 5	Betroffenheit des industriellen Mittelstands von der Mindestlohneinführung.....	15
Abb. 6	Bürokratische Belastungen durch die Einführung des Mindestlohns	16
Abb. 7	Auswirkungen der Mindestlohneinführung auf die Inlandsbeschäftigung	17
Abb. 8	Gründe für den Abbau von Arbeitsplätzen.....	19
Abb. 9	Gründe für den Abbau von Arbeitsplätzen.....	20
Abb. 10	Hemmnisse für die Schaffung neuer Arbeitsplätze.....	21
Abb. 11	Bedeutung politischer Maßnahmen zur Fachkräftesicherung	22

Das Anliegen

Der industrielle Mittelstand gilt als das Rückgrat der deutschen Wirtschaft und als Motor für Beschäftigung und Wohlstand. Die Gewährleistung seiner Wettbewerbsfähigkeit sollte daher zentrales Anliegen bei der Gestaltung politischer und sozialer Rahmenbedingungen sein. Um diesen Prozess möglichst zielgerichtet zu gestalten, bedarf es einer stetigen Überprüfung seiner ständig wandelnden Herausforderungen und Bedürfnisse.

Im Auftrag des Bundesverbandes der Deutschen Industrie e.V. (BDI) und seit dem Frühjahr 2014 in Kooperation mit der PricewaterhouseCoopers AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft hat das Institut für Mittelstandsforschung (IfM) Bonn unter Mitwirkung von TNS Emnid eine halbjährlich stattfindende Online-Erhebung entwickelt. Die als **BDI/PwC-Mittelstandspanel** bezeichnete Befragung deutscher Industrieunternehmen liefert im nunmehr zehnten Jahr aktuelle Informationen über speziell für den industriellen Mittelstand relevante betriebswirtschaftliche und wirtschaftspolitische Fragestellungen. Hierzu gehören wichtige betriebliche Kennzahlen, die Analyse der Marktaktivitäten und -bedingungen sowie die Unternehmensstrategien. Darüber hinaus dient das BDI/PwC-Mittelstandspanel auch der Beurteilung des Zustands und der Entwicklung der ökonomischen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen. Es bildet eine verlässliche empirische Basis, die Unternehmen und Umfeldakteuren Entscheidungshilfe bietet. Die Daten werden online unter **www.bdi-panel.emnid.de** erhoben. Dort sind auch die Ergebnisse aller bisherigen Erhebungswellen dokumentiert.

Der vorliegende Bericht fasst die Ergebnisse der zweiundzwanzigsten Befragungswelle zusammen. Schwerpunkte der Herbstbefragung 2015 bilden die Beurteilung der wirtschaftspolitischen Rahmenbedingungen und bürokratischen Belastungen im Allgemeinen sowie die Auswirkungen des Mindestlohngesetzes im Speziellen. Eingebettet in die Einschätzung der aktuellen und zukünftigen Wirtschaftslage stehen die zukünftige Personalpolitik des industriellen Mittelstands sowie unternehmerische und politische Herausforderungen bei der Schaffung neuer Arbeitsplätze im Mittelpunkt.

Zwischen dem 15. September und dem 30. November 2015 beteiligten sich 794 Unternehmen an der Erhebung. Allen Teilnehmern danken wir recht herzlich für ihre Unterstützung.

A Die zentralen Ergebnisse der 22. Befragungswelle

Zufriedenheit mit Wirtschaftspolitik nimmt leicht zu

Mehr Unternehmen als im Frühjahr 2015 empfinden den von der Wirtschaftspolitik geschaffenen Rahmen zwar als (sehr) gut – jedoch stellt der überwiegende Teil der industriellen Mittelständler den Rahmenbedingungen in Deutschland weiterhin bestenfalls die Note „befriedigend“ aus. Dabei gilt: Größere Mittelständler bewerten die wirtschaftspolitischen Rahmenbedingungen besser als kleinere.

Je exportorientierter, desto zufriedener mit der eigenen Entwicklung

Trotz außenwirtschaftlicher Verunsicherung und eher moderater Entwicklung der Weltwirtschaft ist gut die Hälfte der industriellen Unternehmen mit der eigenen Geschäftslage (sehr) zufrieden. Dabei beurteilen Unternehmen, die auf Auslandsmärkten unterwegs sind, ihre wirtschaftliche Entwicklung besser als binnenmarktorientierte.

Hauptkonjunkturrisiken: Exportrückgang und Eurokrise

Auf Jahressicht sehen rund die Hälfte der Unternehmen des industriellen Mittelstands sowohl in der weiterhin schwelenden Eurokrise als auch in der nachlassenden Exportdynamik ein Risiko für die eigene Geschäftsentwicklung. Um die fehlenden qualifizierten Fachkräfte sorgen sich insbesondere kleinere Mittelständler.

Bürokratiebelastung weiter gestiegen

Die mittelständischen Industrieunternehmen spüren mehrheitlich keine Entlastung bei ihren bürokratischen Pflichten. Im Gegenteil: Mehr als acht von zehn Unternehmen sehen in den letzten fünf Jahren eine Zunahme der Belastung – insbesondere was arbeits- und sozialrechtliche Regelungen betrifft. Für die größeren Mittelständler stellen zudem die Umweltauflagen eine Belastung dar, für die kleineren die steuerlichen Regelungen.

Mehr Bürokratie durch den Mindestlohn

Die Dokumentations-, Aufbewahrungs- und Bereithaltungspflichten, die durch die Einführung des Mindestlohns hinzugekommen sind, haben den bürokratischen Aufwand erhöht. Allerdings zahlt die Mehrheit der Unternehmen mehr als 8,50 Euro pro Stunde; nur jeder achte Mittelständler gab an, vor der Einführung des Mindestlohns teilweise weniger bezahlt zu haben. Vorrangig zählen hierzu Unternehmen der Vorleistungs- und Konsumgüterindustrie.

Mindestlohn hat nicht zum Arbeitsplatzverlust geführt

Auch wenn die Einführung des Mindestlohns zu mehr bürokratischem Aufwand und Personalkosten geführt hat, plant von den betroffenen Unternehmen nicht einmal jedes fünfte, die Inlandsbeschäftigung in Zukunft zu reduzieren.

Gefragt sind Fachkräfte

Zusätzliche Marktanteile und wachsende Inlandsmärkte sind die wichtigsten Gründe für die Unternehmen, um neue Arbeitsplätze zu schaffen. Die Mehrheit der Unternehmen (80%) plant, vorrangig qualifizierte Fach- und Führungskräfte zusätzlich einzustellen. Mehr bzw. selbst ausbilden wollen vor allem größere Mittelständler mit 100 und mehr Beschäftigten.

Integration der Flüchtlinge als personalpolitische Chance

Von der Politik erwarten die industriellen Mittelständler eine bessere Schul- ausbildung für den Fachkräftenachwuchs. Auch die Integration der Flüchtlinge stellt nach Ansicht der Mehrheit der Unternehmen eine Chance dar – allerdings hängt dies entscheidend vom Qualifikationsniveau ab und davon, wie gut ihre Integration in Schule, Ausbildung und Arbeitsmarkt gelingt.

B Wirtschaftspolitische Rahmenbedingungen und Wirtschaftslage des industriellen Mittelstands

Die Beurteilung der wirtschaftspolitischen Rahmenbedingungen bleibt insgesamt auf einem niedrigen Niveau, auch wenn die mittelständischen Industrieunternehmen im Vergleich zur Frühjahrsbefragung 2015 wieder zufriedener mit dem von der Politik gesetzten Rahmen sind.

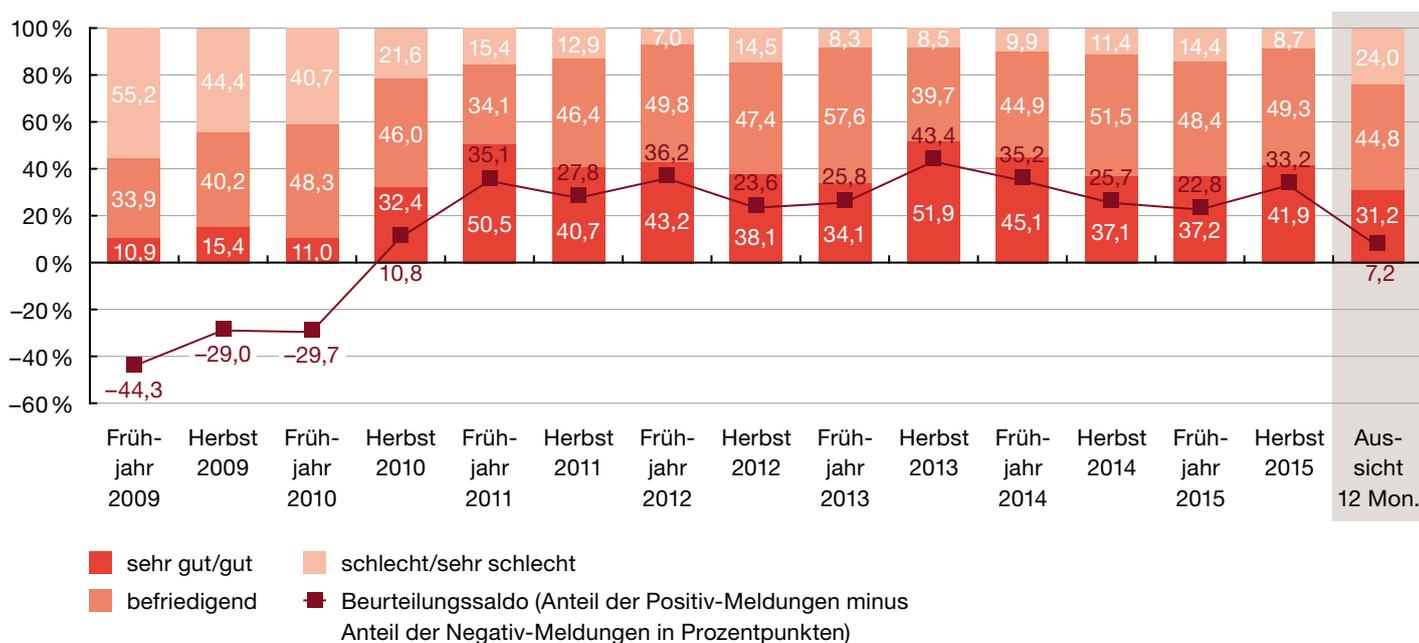
1 Wirtschaftspolitische Rahmenbedingungen: Zufriedenheit nimmt wieder leicht zu

Der überwiegende Teil der mittelständischen Industrieunternehmen schätzt die Rahmenbedingungen weiterhin nur als befriedigend ein (49,3%), während rund jedes zehnte Unternehmen zu einem negativen Votum kommt (8,7%). Erstmals seit dem Herbst 2013 stieg der Anteil der Unternehmen, der die wirtschaftspolitischen Rahmenbedingungen als ‚gut‘ bis ‚sehr gut‘ bezeichnet. Mit einem Plus von 4,7% stufen vier von zehn Unternehmen den wirtschaftspolitisch gesetzten Rahmen als (sehr) gut ein (vgl. Abbildung 1).

Abb. 1 Einschätzung der wirtschaftspolitischen Rahmenbedingungen im Zeitverlauf

Mittelständische Industrieunternehmen wieder zufriedener

Werte hochgerechnet, in %, n = 741–755



Damit konnte der negative Trend vorerst gestoppt werden – dennoch befindet sich die Zufriedenheit insgesamt nach wie vor auf einem relativ niedrigen Niveau. Es ergibt sich ein Beurteilungssaldo¹ von 33,2 Prozentpunkten. Im Vergleich zur Frühjahrsbefragung 2015 bedeutet dies eine Verbesserung um 10,4 Punkte.

Höhere Zufriedenheit bei größeren und stark exportierenden Unternehmen

Die Zufriedenheit der mittelständischen Industrieunternehmen wird von der Größe und der Exportorientierung beeinflusst. Es zeigt sich, dass größere mittelständische Unternehmen mit 100 und mehr Mitarbeitern zufriedener mit den existierenden Rahmenbedingungen sind. Fast die Hälfte dieser Unternehmen beurteilt den gesetzten politischen Rahmen als (sehr) gut, wohingegen bei kleineren Mittelständlern nur vier von zehn zu dieser Einschätzung kommen.

Anders als noch zu Beginn des Jahres empfinden Unternehmen mit starker Exportorientierung die Rahmenbedingungen deutlich positiver: Knapp sechs von zehn der Unternehmen, die einen Großteil ihrer Waren und Dienstleistungen ins Ausland exportieren, schätzen die augenblickliche Situation als (sehr) gut ein (57,6%). Unter den rein auf dem Binnenmarkt agierenden Unternehmen sind es hingegen nur 43,2%.

Ausblick: Unternehmen erwarten keine weitere Verbesserung

Auf Jahressicht wird sich der positive Trend jedoch nicht fortsetzen: Nur noch gut drei von zehn Unternehmen erwarten gute bis sehr gute wirtschaftspolitische Rahmenbedingungen (31,2%), während 24,0% zu einem Negativ-Votum gelangen. Der sich daraus ergebende Saldo liegt mit 7,2 Prozentpunkten nur knapp im positiven Bereich.

Dabei haben vor allem die kleineren Mittelständler mit weniger als 100 Mitarbeitern eine negative Erwartungshaltung. Jedes vierte von ihnen (25,5%) erwartet schlechte bis sehr schlechte Rahmenbedingungen. Sie sind damit deutlich pessimistischer als die größeren Mittelständler (12,9%).

Einfluss auf die Einschätzungen der Unternehmen dürften neben verschiedenen innenpolitischen Dauerthemen derzeit vor allem zahlreiche außenpolitische Entwicklungen haben: Aufgrund des demografischen Wandels wird innenpolitisch etwa dem erschwerten Zugang zu qualifizierten Fachkräften eine immer stärkere Rolle zukommen. Die aktuelle Flüchtlingsentwicklung bietet einen möglichen Ansatzpunkt, den Folgen dieser Entwicklung teilweise entgegenzuwirken. Kaum abschätzbar ist jedoch bisher das Qualifikationsniveau der nach Deutschland kommenden Flüchtlinge. Inwiefern vorhandene Potentiale genutzt werden können, hängt nicht zuletzt von den Integrationsanstrengungen der Bundesregierung ab. Hier sollten passgenaue Maßnahmen umgesetzt werden, die eine effiziente Eingliederung der zahlreichen Zuwanderer in den Arbeitsmarkt ermöglichen. Außenpolitisch dürften, neben der Schuldenkrise in Europa und der Entwicklung in China, insbesondere die zunehmenden Unsicherheiten, die mit den Unruhen in Syrien und dem Irak verbunden sind, eine immer größere Rolle spielen.

¹ Differenz von positiven und negativen Beurteilungen.

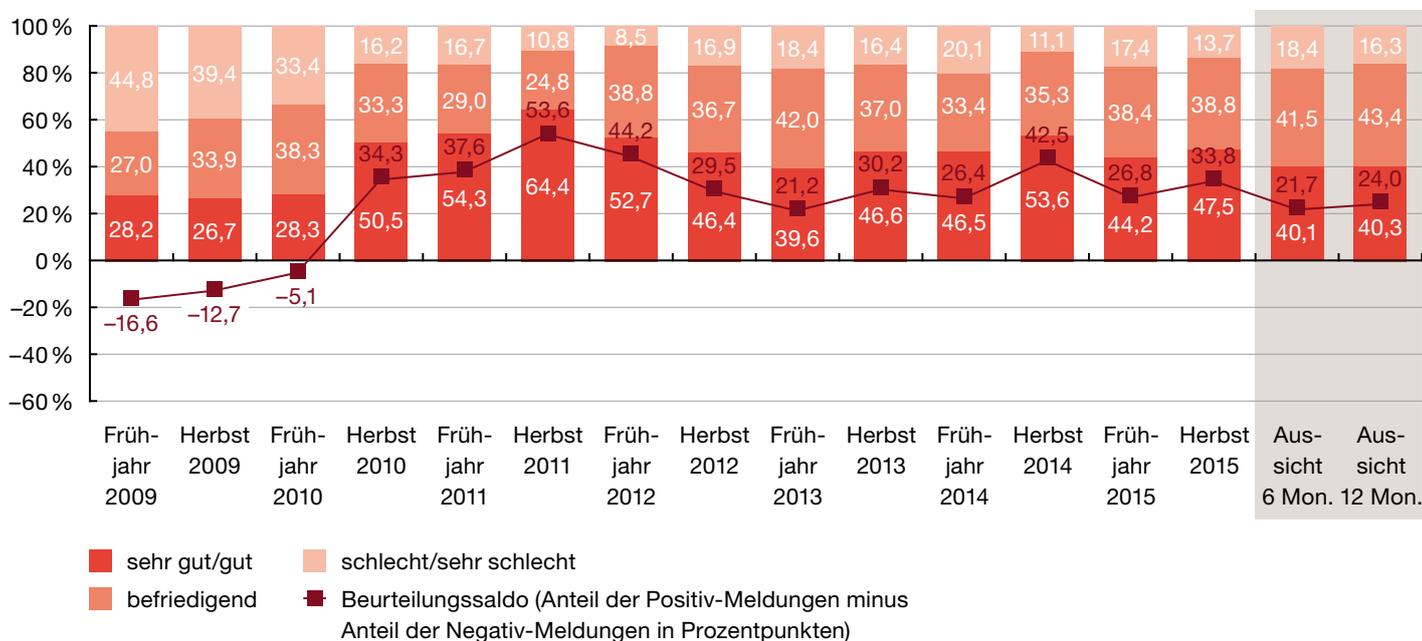
2 Wirtschaftliche Situation und zukünftige Risiken

Die Stimmung im industriellen Mittelstand ist gut – trotz außenwirtschaftlicher Verunsicherung und eher moderater Entwicklung der Weltwirtschaft. Mit 47,5 % beurteilt fast die Hälfte der Unternehmen ihre aktuelle Geschäftslage als (sehr) gut. Der Anteil der Unternehmen, die sich aktuell in einer guten bis sehr guten wirtschaftlichen Verfassung befinden, ist damit im Halbjahresvergleich deutlich gestiegen. Gleichzeitig sank der Anteil der Unternehmen mit negativer Bewertung spürbar auf 13,7%, so dass der Beurteilungssaldo deutlich auf 33,8 Prozentpunkte steigt (vgl. Abbildung 2). Insgesamt verzeichnete seit dem Frühjahr 2015 jedes fünfte mittelständische Industrieunternehmen eine positive Geschäftsentwicklung.

Abb. 2 Einschätzung der eigenen Wirtschaftslage im Zeitverlauf

Industrieller Mittelstand erwartet stabile Entwicklung

Werte hochgerechnet, in %, n=592–794



Ging es zu Beginn des Jahres vor allem den größeren Unternehmen überdurchschnittlich gut, zeigt die aktuelle Befragung, dass die kleineren Industrieunternehmen nachgezogen haben. Im Vergleich zum Frühjahr verzeichneten die Unternehmen mit weniger als 100 Beschäftigten überdurchschnittlich häufig eine Verbesserung ihrer Wirtschaftslage, so dass sie ihre aktuelle wirtschaftliche Verfassung kaum schlechter einschätzen als die größeren Mittelständler.

Obwohl die starke Binnennachfrage nach wie vor eine tragende Säule der deutschen Wirtschaft ist, setzt sich die positive Geschäftsentwicklung der exportierenden Unternehmen fort. Wie zu Beginn des Jahres schätzen auf ausländischen Märkten aktive Unternehmen ihre aktuelle Wirtschaftslage deutlich positiver ein als rein binnenmarktorientierte Unternehmen. Dazu dürften nicht zuletzt der schwache Euro und die allmähliche konjunkturelle Erholung im Euroraum beitragen.

Ausblick: Stabile Geschäftsentwicklung erwartet

Wenn es um die Geschäftsaussichten in den nächsten sechs bzw. zwölf Monaten geht, rechnet der industrielle Mittelstand mit einer stabilen Entwicklung – unabhängig von der Unternehmensgröße und der Exportorientierung. Der überwiegende Teil der Unternehmen erwartet auf (Halb-) Jahressicht befriedigende Geschäftsbedingungen (41,5% bzw. 43,4%). Deutlich optimistischer schätzen die Hersteller von Investitionsgütern ihre wirtschaftliche Lage ein. Mehr als die Hälfte der Unternehmen dieser Hauptgruppe des Verarbeitenden Gewerbes erwartet 2016 eine (sehr) gute Geschäftslage. Insgesamt sinkt der Beurteilungssaldo leicht auf 21,7 bzw. 24,0 Prozentpunkte.

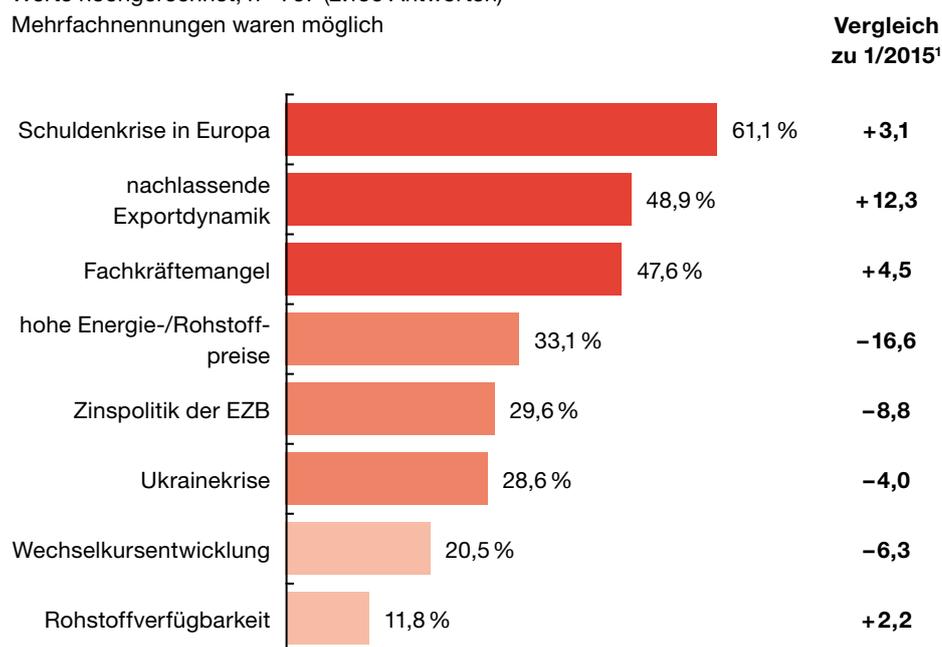
Hauptrisikofaktor: Schuldenkrise in Europa

Bei der Frage, welche Faktoren die zukünftige Geschäftslage in den nächsten zwölf Monaten beeinflussen werden, kommen die mittelständischen Industrieunternehmen zu einem eindeutigen Urteil: Die weiterhin schwelende Schuldenkrise in Europa ist und bleibt aus Sicht der Unternehmen der größte Risikofaktor. Insgesamt kommen sechs von zehn Unternehmen zu diesem Urteil (61,1%) – deutlich mehr als vor einem Jahr und zu Beginn des Jahres (vgl. Abbildung 3).

Abb. 3 Konjunkturrisiken der nächsten zwölf Monate**Zentrale Risikofaktoren: Schuldenkrise und nachlassende Exportdynamik**

Werte hochgerechnet, n=767 (2.156 Antworten)

Mehrfachnennungen waren möglich



¹ Veränderungen in Prozentpunkten

Entscheidend für die Geschäftsentwicklung: Entwicklung der Exporte und Fachkräfteverfügbarkeit

Für deutlich mehr Sorgenfalten als zu Beginn des Jahres sorgt eine möglicherweise nachlassende Exportdynamik. Nicht verwunderlich, verunsichern die Meldungen um eine nachlassende Wirtschaftsleistung Chinas doch auch die mittelständischen Industrieunternehmen – insbesondere die größeren und exportierenden Unternehmen. China ist weltweit einer der Hauptabnehmer für Industriegüter und gehört zu den drei wichtigsten internationalen Absatzmärkten des deutschen Mittelstands. Die chinesische Wirtschaft war mit hohen Wachstumsraten einer der Konjunkturmotoren, die nach der globalen Wirtschafts- und Finanzkrise die Weltwirtschaft angetrieben haben. Die Volkswirtschaften in Europa und den USA haben sich zwar weitestgehend von der Krise erholt, bleiben aber weiterhin anfällig.

Ebenfalls wieder stärker in den Fokus rücken mögliche Risiken durch fehlende qualifizierte Fachkräfte. Insbesondere kleinere Mittelständler (weniger als 250 Beschäftigte) schätzen dies als problematisch für ihre wirtschaftliche Entwicklung ein. Nachgelassen hat hingegen die Sorge der Unternehmen wegen der wirtschaftlichen Folgen der bestehenden geopolitischen Spannungen zwischen Russland und der Ukraine. Weniger als jedes dritte Unternehmen befürchtet negative Folgen für die eigene Geschäftsentwicklung. Nicht zuletzt dürften die Sorgen um die wirtschaftlichen Auswirkungen der Ukraine Krise von den Folgen einer möglicherweise nachlassenden Wirtschaftsentwicklung Chinas verdrängt werden.

C Aus Sicht des industriellen Mittelstands: bürokratische Lasten und Mindestlohn

Gesetzlich vorgeschriebene Berichts-, Dokumentations- und Informationspflichten belasten vor allem mittelständische Unternehmen und hemmen sie – nach eigener Einschätzung – in ihrem wirtschaftlichen Fortkommen. Der Abbau bürokratischer Lasten steht deshalb bereits seit längerem auf der politischen Agenda mit dem Ziel, umfassend zu vereinfachen, zu entlasten und neue Bürokratie zu vermeiden.

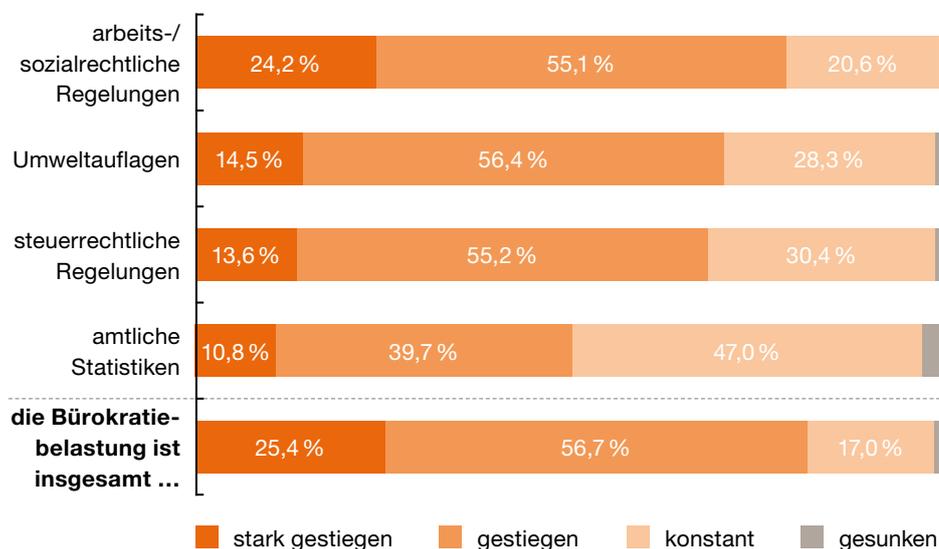
1 Entwicklung der Bürokratiebelastung für den industriellen Mittelstand

Gefragt nach der Entwicklung der Bürokratiebelastung in den letzten fünf Jahren, zeichnen die aktuellen Ergebnisse des BDI/PwC-Mittelstandspanels ein ernüchterndes Bild. Die bürokratischen Belastungen durch gesetzlich vorgeschriebene Pflichten sind nach Ansicht der mittelständischen Industrieunternehmen in den letzten fünf Jahren weiter gestiegen. Zu dieser Einschätzung kommen insgesamt vier von fünf Unternehmen (vgl. Abbildung 4).

Abb. 4 Entwicklung der Bürokratiebelastungen in den letzten fünf Jahren

Mittelständische Industrieunternehmen spüren keine Entlastung

Werte hochgerechnet, n = 760–787



Arbeits- und sozialrechtliche Regelungen belasten Industrieunternehmen

Der industrielle Mittelstand sieht bei den arbeits- und sozialrechtlichen Regelungen eine besonders starke Zunahme des bürokratischen Aufwands (79,3%). Für rund sieben von zehn Unternehmen sind auch die bürokratischen Lasten aus Umweltauflagen sowie steuerrechtliche Regelungen in den letzten fünf Jahren gestiegen. Dabei belasten die mit Umweltauflagen verbundenen bürokratischen Pflichten insbesondere größere Mittelständler (100 und mehr Beschäftigte), während sich die kleineren Unternehmen vor allem durch steuerliche Regelungen belastet sehen.

Lediglich im Bereich amtliche Statistik sieht mit 49,5% ein großer Teil der Unternehmen im Fünfjahresvergleich keine weitere Mehrbelastung. Für den Gesetzgeber stellt sich daher die Frage, ob die im Rahmen des Bürokratieabbaus getroffenen Maßnahmen ausreichen bzw. warum der industrielle Mittelstand (noch) keine Entlastung spürt.

Mehr bürokratischer Aufwand durch Bestimmungen zur Arbeitssicherheit

Ein genauerer Blick auf die sich aus dem Arbeitsrecht abzuleitenden Pflichten zeigt, dass die Einführung des Mindestlohns die Bürokratiebelastung der davon betroffenen Unternehmer beträchtlich erhöht hat. Allerdings ist nur ein geringer Prozentsatz der mittelständischen Industrieunternehmen überhaupt davon betroffen.

Eine grundsätzliche Mehrbelastung durch bürokratische Pflichten spüren die Unternehmen auch im Hinblick auf die Einhaltung der Bestimmungen zur Arbeitssicherheit sowie den Pflichten aus dem Betriebsverfassungsgesetz. In der deutschen Industrie haben 15,1% der Unternehmen nach eigenen Angaben einen Betriebsrat, wobei der Anteil der Unternehmen mit Betriebsrat von 3,0% für Unternehmen mit weniger als 20 Beschäftigten auf 93,3% bei Großunternehmen (mehr als 500 Beschäftigte) ansteigt.

2 Im Fokus: der Mindestlohn und seine Folgen

Das von der großen Koalition im Sommer 2014 beschlossene Mindestlohngesetz ist zum 1. Januar 2015 in Kraft getreten und sieht einen einheitlichen Mindestlohn in Höhe von 8,50 Euro pro Stunde vor. Darüber hinaus hat der Arbeitgeber die Pflicht, die Arbeitszeiten des Beschäftigten genau zu dokumentieren und diese Dokumentation für etwaige Kontrollen bereitzuhalten. Diese Dokumentationspflichten gelten jedoch nur für geringfügig Beschäftigte und in Branchen, in denen eine besondere Missbrauchsgefahr besteht, wie Baugewerbe, Gaststätten und Beherbergungsgewerbe oder etwa das Personenbeförderungsgewerbe (vgl. § 2a SchwarArbG). Die aktuelle Befragung beschäftigt sich mit der Bedeutung der flächendeckenden Mindestlohneinführung für den industriellen Mittelstand und den damit verbundenen Auswirkungen. Insgesamt zeigt sich, dass nur wenige Unternehmen von der Neuregelung betroffen sind (vgl. Abbildung 5).

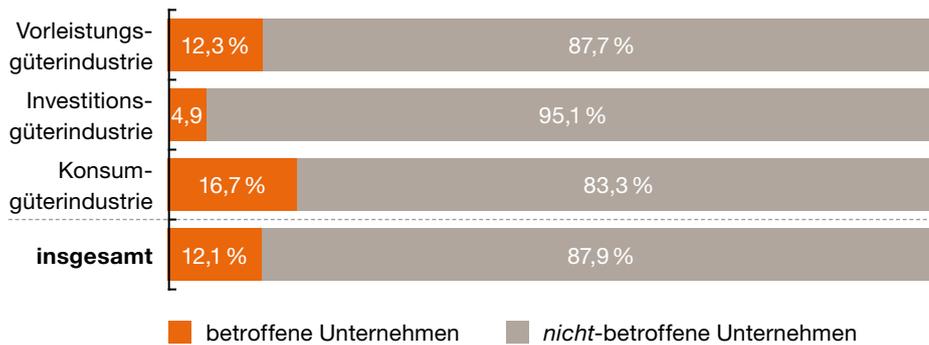
Abb. 5 Betroffenheit des industriellen Mittelstands von der Mindestlohneinführung

Gros der mittelständischen Industrieunternehmen bezahlt mehr als den Mindestlohn

Werte hochgerechnet, n=471–793

nach Hauptgruppen des Verarbeitenden Gewerbes

nach Betroffenheit von der Mindestlohneinführung



Nur rund jedes achte Industrieunternehmen gibt an, vor dem Inkrafttreten des Gesetzes mindestens einem Beschäftigten weniger als 8,50 Euro pro Stunde gezahlt zu haben (12,1%). Nicht verwunderlich, gelten in 38,8% der Unternehmen – insbesondere in größeren – Tarifverträge, deren Lohnuntergrenzen oberhalb der von der Bundesregierung vorgeschriebenen Mindestlohnhöhe liegen.

Industriezweige mit hohem Qualifikationsniveau nur schwach betroffen

Innerhalb des industriellen Mittelstands sind Unternehmen der Vorleistungs- und Konsumgüterindustrie stärker von der Einführung des Mindestlohns betroffen als die Hersteller von Investitionsgütern. Ausschlaggebend hierfür dürften die branchenbedingten Unterschiede in der Qualifikation der Arbeitnehmer sein. Die Investitionsgüterindustrie umfasst etwa den Maschinen- und Fahrzeugbau sowie die Elektrotechnik. Diese erfordern häufig die Beschäftigung von (hoch-) qualifizierten Arbeitskräften wie Industriefacharbeitern oder Ingenieuren. Demzufolge sind in dieser Hauptgruppe des Verarbeitenden Gewerbes nur 4,9% der befragten Unternehmen von der Einführung des Mindestlohns betroffen.

Dokumentations- und Aufbewahrungspflichten erzeugen hohen Aufwand

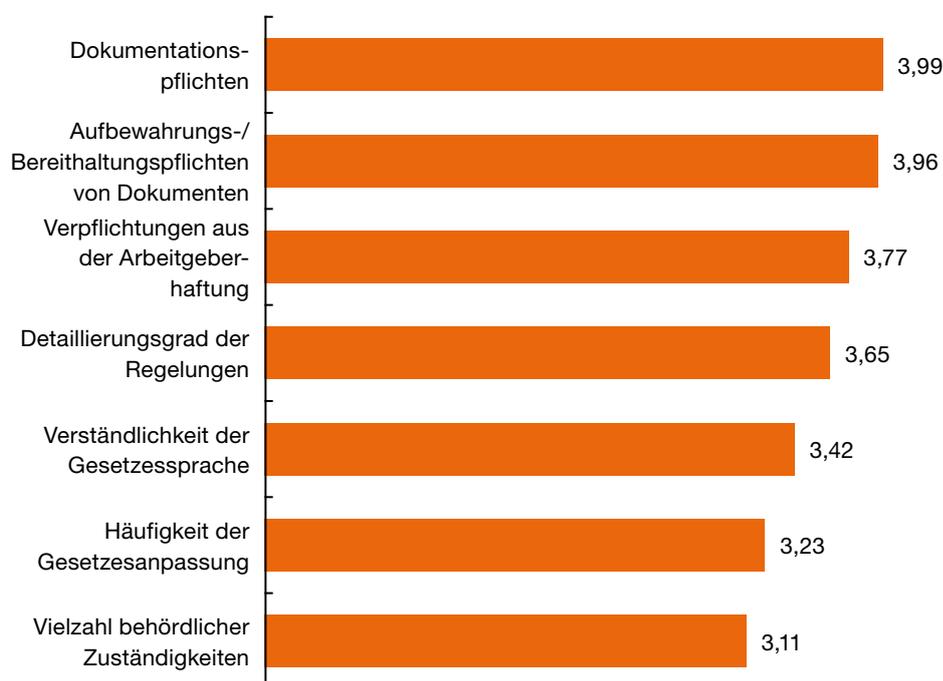
In der politischen Diskussion um den Mindestlohn spielte neben der finanziellen insbesondere die bürokratische Belastung für die Unternehmen eine zentrale Rolle. Dabei empfinden die betroffenen Unternehmen vor allem die durch die Mindestlohneinführung entstandenen Dokumentationspflichten als Belastung (vgl. Abbildung 6).

Abb. 6 Bürokratische Belastungen durch die Einführung des Mindestlohns

Dokumentationspflichten belasten industriellen Mittelstand

Werte hochgerechnet, n=84–85

Mittelwerte: Skala von 1 (sehr gering) bis 5 (sehr hoch)



Darüber hinaus wird von den Unternehmen insbesondere die Belastung durch die Aufbewahrungs-/Bereithaltungspflichten von Dokumenten und die Verpflichtungen aus der Arbeitgeberhaftung als hoch eingeschätzt. Unternehmen müssen für jeden Arbeitnehmer den Beginn und das Ende des jeweiligen Arbeitstages erfassen und bis spätestens sieben Tage nach der Arbeitsleistung dokumentieren. Diese Dokumentation muss außerdem zwei Jahre aufbewahrt und auf Verlangen am Ort der Beschäftigung bereitgehalten werden.

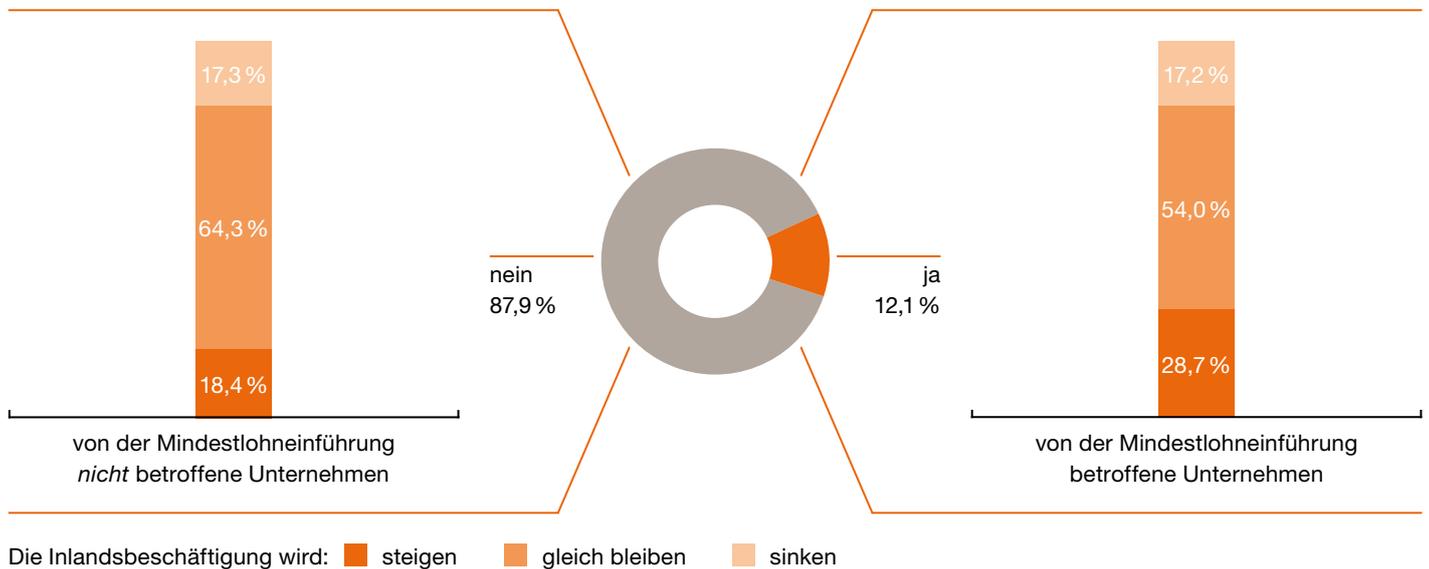
Einstellungsbereitschaft bleibt unverändert

Die Einführung des Mindestlohns wirkt sich weitaus weniger stark auf die Einstellungsbereitschaft der betroffenen Unternehmen aus als befürchtet. Die im Vorfeld der Gesetzgebung viel diskutierte negativen Auswirkungen auf die Beschäftigungsentwicklung spiegeln sich nicht in den aktuellen Ergebnissen des BDI/PwC-Mittelstandspanels wider. Die Bereitschaft der mittelständischen Industrieunternehmen, neue Mitarbeiter einzustellen, ist aus Sicht der Unternehmen mehrheitlich unverändert. Auch die Möglichkeiten, freie Stellen tatsächlich besetzen zu können, haben sich durch die Mindestlohneinführung weder verbessert noch verschlechtert.

Abb. 7 Auswirkungen der Mindestlohneinführung auf die Inlandsbeschäftigung

Kein Arbeitsplatzverlust durch Mindestlohneinführung im industriellen Mittelstand

Werte hochgerechnet, n = 740



Unabhängig von der Betroffenheit von der Mindestlohneinführung plant weniger als jedes fünfte Unternehmen, die Inlandsbeschäftigung in Zukunft zu reduzieren (vgl. Abbildung 7). Im Gegenteil, fast drei von zehn Unternehmen, die von der Mindestlohneinführung betroffen sind, planen neue Stellen, während dies nur in 18,4% der nicht betroffenen Unternehmen der Fall ist.

D Personalpolitik im industriellen Mittelstand: was die Zukunft bringt

Die Situation am Arbeitsmarkt könnte besser kaum sein und auch für die Zukunft erwarten Experten eine kräftige Zunahme der Beschäftigung. Doch welche personalpolitischen Pläne haben die mittelständischen Industrieunternehmen für 2015/2016 wirklich?

1 Industrieller Mittelstand: Personalplanungen bleiben stabil

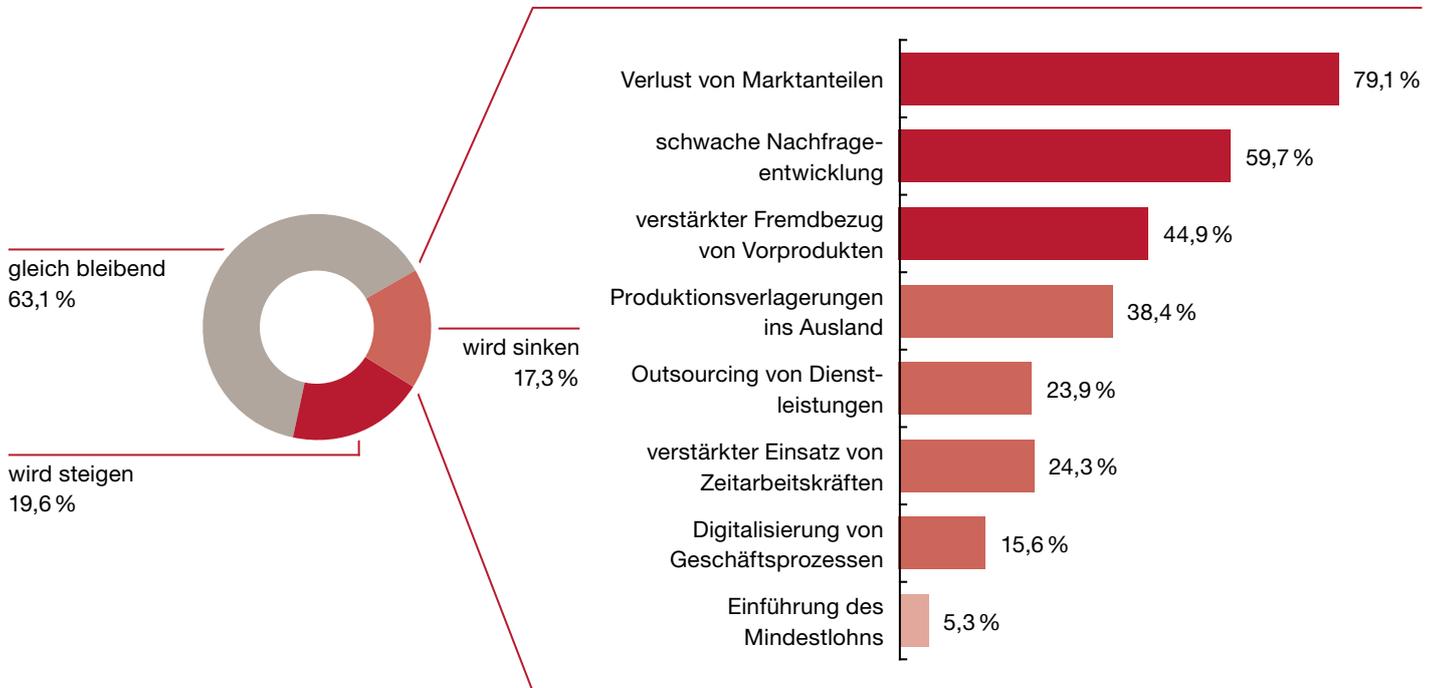
Die aktuellen Ergebnisse des BDI/PwC-Mittelstandspanels zeigen, dass für 2015/2016 eine Seitwärtsbewegung bei der Personalplanung zu erwarten ist: Die Mehrheit der mittelständischen Industrieunternehmen plant weder die Schaffung, noch den Abbau von Arbeitsplätzen. Insgesamt wollen 63,1 % der Unternehmen ihre Beschäftigung im Inland konstant halten. Unabhängig von der Unternehmensgröße bekundet jedes fünfte Unternehmen, dass es im gleichen Zeitraum Personal einstellen will (19,6%), während 17,3 % planen, ihren Personalbestand zu reduzieren. Insbesondere die Hersteller von Konsumgütern sehen überdurchschnittlich häufig die Notwendigkeit, ihren Personalbestand zu verkleinern.

Schlechte Geschäftsaussichten bedingen Abbau von Arbeitsplätzen

Gefragt nach den Gründen für den Verlust von Arbeitsplätzen, kommen die Unternehmen, die ihren Personalbestand zukünftig reduzieren wollen, zu einem eindeutigen Votum: Es ist eine Reaktion der Unternehmen auf den Verlust von Marktanteilen und eine schwache Nachfrageentwicklung. Fast acht bzw. sechs von zehn Unternehmen sehen in diesen beiden Faktoren die Hauptgründe für den Verlust von Arbeitsplätzen.

Abb. 8 Gründe für den Abbau von Arbeitsplätzen**Reduktion von Arbeitsplätzen hängt von Unternehmensentwicklung ab**

Werte hochgerechnet, n=743

Entwicklung der Inlandsbeschäftigung

Auch im verstärkten Fremdbezug von Vorprodukten sehen mehr als vier von zehn Industrieunternehmen eine Ursache für den Wegfall von Arbeitsplätzen (44,9%). Aus Sicht der Unternehmen ist hingegen die Digitalisierung von betrieblichen Prozessen und auch die Einführung des Mindestlohns kein Grund, Arbeitsplätze zu reduzieren. Lediglich 15,6% bzw. 5,3% begründen damit den Verlust von Arbeitsplätzen.

Insbesondere die voranschreitende Digitalisierung dürfte die Arbeitswelt nachhaltig prägen und verändern. Bereits heute sind drei von zehn mittelständischen Industrieunternehmen (sehr) stark digitalisiert – Tendenz steigend. Die Unternehmen erhoffen sich durch den Einsatz moderner digitaler Technologien einen schnelleren Austausch von Informationen und eine bessere Abstimmung im Produktionsprozess, die letztendlich zur Vereinfachung von Arbeitsabläufen führt. Der industrielle Mittelstand hat die Digitalisierung als Zukunftsaufgabe erkannt. Für die Schlussfolgerung, dass dies in naher Zukunft Arbeitsplätze kosten dürfte, gibt es derzeit keine Anhaltspunkte.

Wachstum schafft neue Arbeitsplätze im Inland

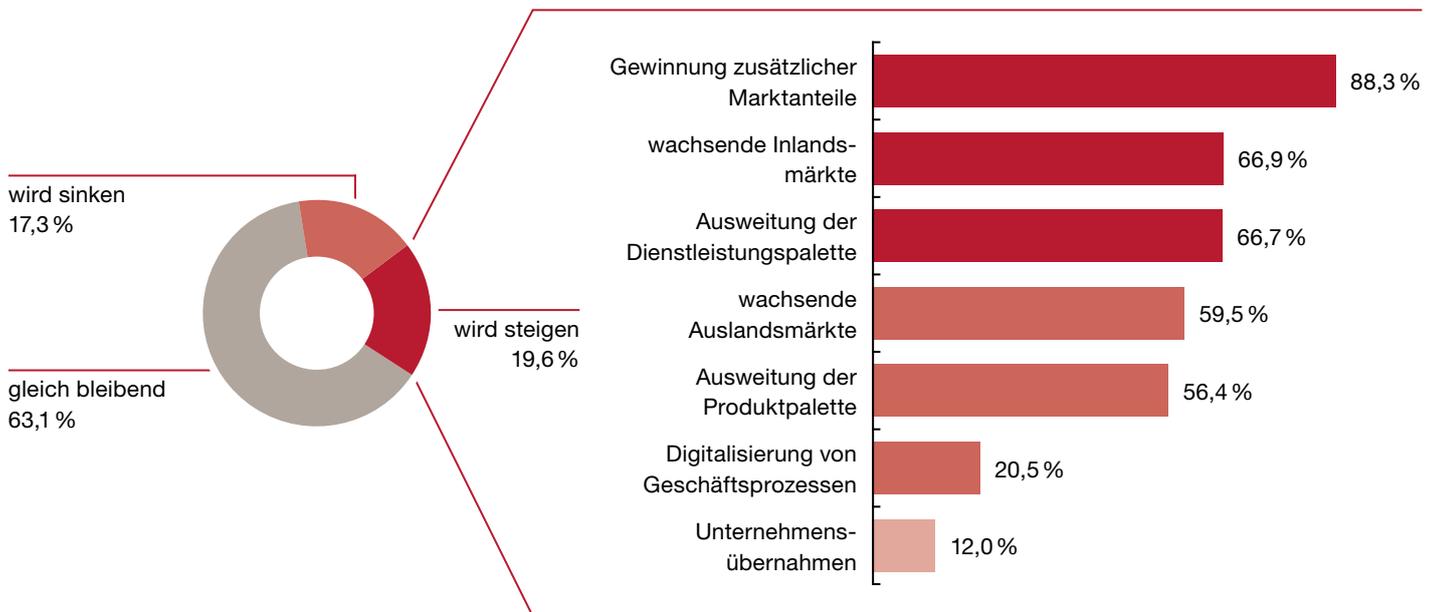
Grund für die Entstehung von Arbeitsplätzen sind vor allem unternehmensbezogene Entwicklungen. Die große Mehrheit der Unternehmen führt die Schaffung neuer Arbeitsplätze auf die Gewinnung zusätzlicher Marktanteile zurück (88,3%; vgl. Abbildung 9). Insbesondere für die größeren Unternehmen mit 100 und mehr Beschäftigten spielen die Wachstumschancen auf den verschiedenen Märkten eine größere Rolle. Insgesamt benennen jeweils sechs von zehn Unternehmen wachsende In- bzw. Auslandsmärkte als Grund für die Schaffung neuer Arbeitsplätze im Inland. Wie nicht anders zu erwarten, nimmt die Bedeutung wachsender Auslandsmärkte als Grund für die Schaffung neuer Arbeitsplätze mit der Exportorientierung der Unternehmen zu.

Abb. 9 Gründe für die Schaffung von Arbeitsplätzen

Wachstum schafft neue Arbeitsplätze im Inland

Werte hochgerechnet, n=743

Entwicklung der Inlandsbeschäftigung



Allerdings spielt auch die Erweiterung des Dienstleistungsangebots eine Rolle. Drei Viertel benennen dies als Grund für die Schaffung neuer Arbeitsplätze. Eine harte internationale Konkurrenz und eine zunehmende Homogenisierung von Produkten einerseits sowie ein wachsendes Bedürfnis der Kunden nach Individualisierung andererseits führen dazu, dass produktbegleitende Dienstleistungen zunehmend wichtiger werden. Um derartige Angebote machen zu können, müssen insbesondere kleinere Mittelständler (weniger als 100 Beschäftigte) zusätzliche Arbeitsplätze schaffen.

Wie für den Verlust von Arbeitsplätzen spielt die Digitalisierung betrieblicher Prozesse auch für die Schaffung neuer Arbeitsplätze derzeit kaum eine Rolle. Nur für jedes fünfte Unternehmen ist die Digitalisierung ein Grund, neue Arbeitsplätze zu schaffen.

Wenn neue Stellen entstehen, dann für Fachkräfte mit abgeschlossener Berufsausbildung

Wenn Unternehmen neue Arbeitsplätze schaffen wollen, planen sie dies vor allem für Fachkräfte mit abgeschlossener Berufsausbildung. In mehr als 80,0% der Fälle haben Unternehmen in diesem Qualifikationssegment neue Stellen geschaffen. Neue Stellen für an- und ungelernte Arbeitskräfte bzw. Fach-/Führungskräfte mit Hochschulabschluss planen 43,2% bzw. 31,6%. Rund ein Drittel der Unternehmen wollen mehr ausbilden und hierfür neue Stellen im Unternehmen bereitstellen (33,2%) – insbesondere größere Unternehmen (100 und mehr Beschäftigte).

2 Was die mittelständischen Industrieunternehmen von der Politik erwarten

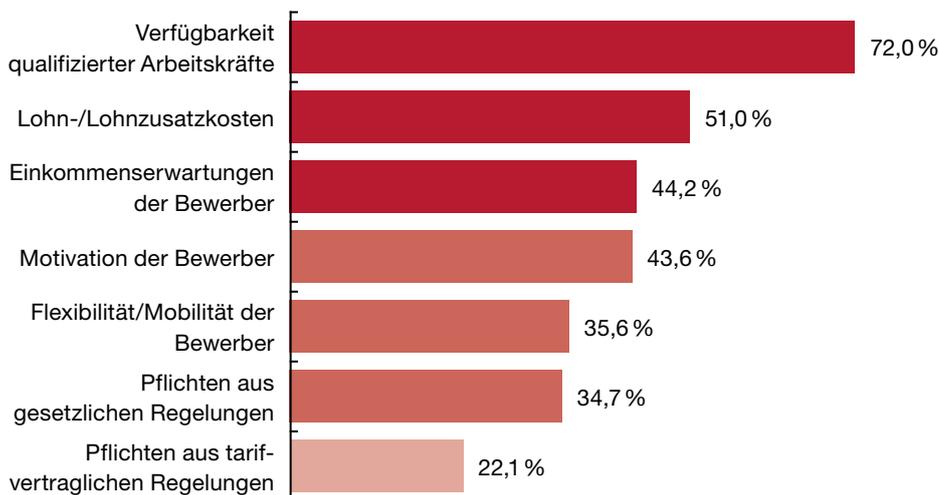
Danach gefragt, was die Unternehmen daran hindert, neue Arbeitsplätze zu schaffen, antworten mehr als sieben von zehn Unternehmen, dass sie den Mangel an verfügbaren Fachkräften dafür verantwortlich machen (vgl. Abbildung 10). Die unzureichende Qualifikation der Bewerber führt dazu, dass freie Stellen zunächst nicht besetzt werden können. Sehen sich Unternehmen dauerhaft mit Stellenbesetzungsproblemen auf diesem Qualifikationsniveau konfrontiert, sind sie unter Umständen langfristig dazu gezwungen, beispielsweise zu rationalisieren oder ihre Produktion ins Ausland zu verlagern. Auf diese Weise hemmt der Fachkräftemangel langfristig die Schaffung neuer Arbeitsplätze in Deutschland.

Abb. 10 Hemmnisse für die Schaffung neuer Arbeitsplätze

Fachkräftemangel hindert industriellen Mittelstand an der Schaffung neuer Arbeitsplätze im Inland

Werte hochgerechnet, n=590 (1.789 Antworten)

Mehrfachnennungen waren möglich



Jedes zweite Unternehmen hindern außerdem hohe Lohn- bzw. Lohnnebenkosten daran, neue Arbeitsplätze zu schaffen. So sind in jüngster Vergangenheit die allgemeinen Lohnkosten der Unternehmen gestiegen. Zunehmend problematisch: Seit der Wirtschafts- und Finanzkrise hat sich die Entwicklung der Löhne von der Produktivität abgekoppelt. Während also die Effektivlöhne kräftig gestiegen sind, fällt der Produktivitätszuwachs in den Unternehmen nur mäßig aus. Langfristig könnte dies negative Auswirkungen auf die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen haben. Aber auch die Einkommenserwartungen der Bewerber sind für 44,2% der Unternehmen ein Problem, während Pflichten aus gesetzlichen oder tarifvertraglichen Regelungen eine weniger wichtige Rolle spielen (34,7% bzw. 22,1%).

Unternehmen fordern: Schulbildung verbessern, Flüchtlinge in den Arbeitsmarkt integrieren

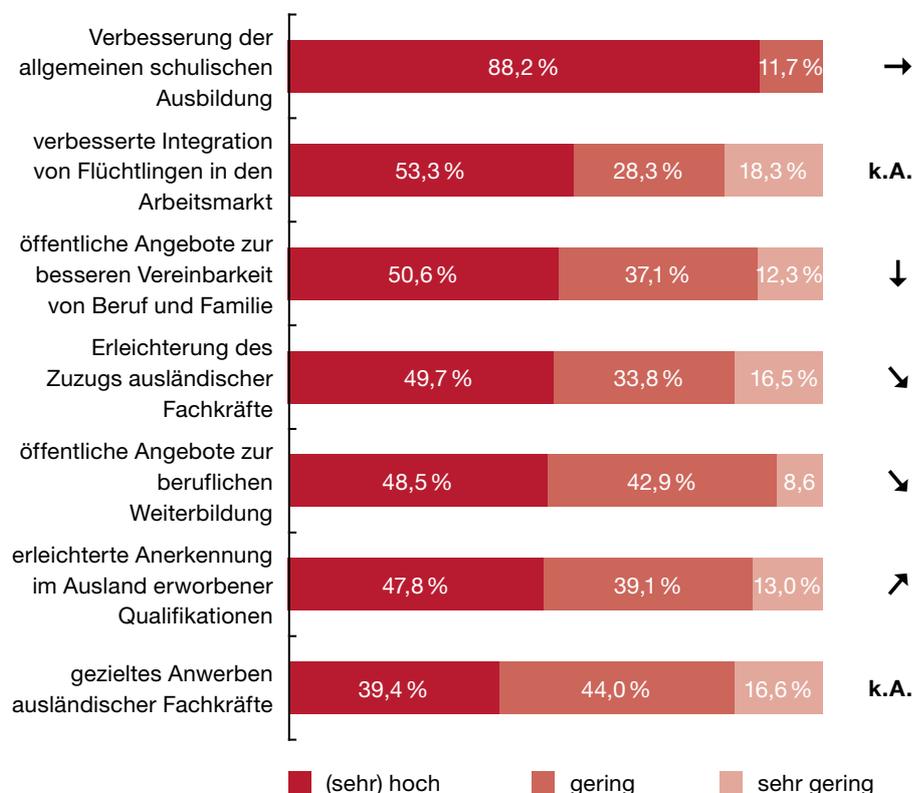
Es stellt sich daher die Frage, welchen Beitrag die Politik leisten kann, um den Fach- und Führungskräftebedarf langfristig zu sichern. Ansatzpunkte bieten nach Meinung der Unternehmen, neben bildungspolitischen Schwerpunkten, auch die derzeitige Flüchtlingsentwicklung (vgl. Abbildung 11).

Abb. 11 Bedeutung politischer Maßnahmen zur Fachkräftesicherung

Durch bessere schulische Ausbildung und Integration von Flüchtlingen Fachkräftebedarf sichern

Mittelwerte: Werte hochgerechnet, n = 743–765

Herbst 2014



Ähnlich wie vor einem Jahr sieht die große Mehrheit des industriellen Mittelstands in der Verbesserung der allgemeinen schulischen Ausbildung den zentralen Ansatzpunkt bei der politischen Bekämpfung des Fachkräftemangels (88,2%) – unabhängig von Unternehmensgröße und Exportorientierung. Jedoch dürften Maßnahmen in diesem Bereich vor allem langfristig zur Problemlösung beitragen.

Mehr als die Hälfte der Unternehmen sehen in der verbesserten Integration von Flüchtlingen eine weitere Möglichkeit zur Sicherung des Fachkräftebedarfs (53,3 %). Insbesondere aus Sicht der größeren Unternehmen (100 und mehr Beschäftigte) ist dies ein möglicher Ansatzpunkt, damit zukünftig ausreichend Fachkräfte verfügbar sind. Welchen Beitrag die aktuelle Flüchtlingsentwicklung tatsächlich zur Abmilderung des Fachkräfteproblems leisten kann, hängt nicht zuletzt davon ab, welche – momentan kaum abschätzbaren – Qualifikationen die Flüchtlinge mitbringen.

Dazu passt, dass auch die erleichterte Anerkennung im Ausland erworbener Qualifikationen an Zustimmung als mögliche politische Maßnahme im Vergleich zur Herbstbefragung 2014 deutlich zugelegt hat, während die Unternehmen dem leichteren Zuzug ausländischer Fachkräfte aktuell weniger Bedeutung beimessen – hier gilt: Zunächst vorhandene Potentiale nutzen. Das gezielte Anwerben ausländischer Fachkräfte sehen die Unternehmen in rund vier von zehn Fällen als geeignete Maßnahme, um den Fachkräftebedarf zu sichern.

E Anmerkungen zur Zielgruppe und Methode

Seit 2005 befragt das IfM Bonn zwei Mal im Jahr einen feststehenden Kreis mittelständischer Industrieunternehmen. Zu Vergleichszwecken werden zusätzlich Daten bei industriellen Großunternehmen erhoben. Die Grundgesamtheit der Befragung bilden alle Industrieunternehmen in Deutschland (Wirtschaftsabschnitte Verarbeitendes Gewerbe, Baugewerbe, Energie- und Wasserversorgung sowie Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden). An der ersten Erhebung im Frühjahr 2005 beteiligten sich rund 2.600 Unternehmen einer repräsentativen Stichprobe. Diese Unternehmen wurden in den nachfolgenden Erhebungen regelmäßig befragt. Die natürliche Panelsterblichkeit und die laufend stattfindende Adressbereinigung führen im Zeitverlauf zu einer Abnahme der Bruttostichprobe. Dies machte in den Jahren 2008 und 2014 die Hereinnahme neuer strukturgleicher Unternehmen erforderlich. Im Rahmen der zweiundzwanzigsten Befragungswelle liegen von 794 der 3487 Unternehmen umfassenden Bruttostichprobe auswertbare Rückläufe vor. Dies entspricht einer Rücklaufquote von ca. 22,8%.

Die Industrieunternehmen sind ungleich auf die einzelnen Wirtschaftsbereiche und Beschäftigtengrößenklassen verteilt. Um sicherzustellen, dass in den einzelnen Größenklassen eine ausreichende Anzahl an Unternehmen vertreten ist, wurde die Bruttostichprobe des BDI/PwC-Mittelstandspanels umgekehrt proportional nach Beschäftigtengrößenklassen geschichtet. Im Segment der Unternehmen mit 200 und mehr Mitarbeitern wurde eine Vollerhebung durchgeführt, in den unteren Größenklassen erfolgte eine Zufallsauswahl.

Die Ergebnisse jeder Befragungswelle werden hochgerechnet, um von der Stichprobe auf die Grundgesamtheit schließen zu können. Dafür wurden die Anzahl der deutschen Industrieunternehmen je Beschäftigtengrößenklasse und die ihrer Beschäftigten gemäß amtlicher Statistiken geschätzt und anschließend die Stichprobe nach dem Verfahren „Soll durch Ist“ der Grundgesamtheit angepasst. Seit dem Frühjahr 2008 werden alle quantitativen Größen ausschließlich anhand der Beschäftigten hochgerechnet.

Ihre Ansprechpartner

Dr. Peter Bartels

Tel.: +49 211 981-2176
peter.bartels@de.pwc.com

Holger Lösch

Tel.: +49 30 2028-1719
h.loesch@bdi.eu

Über PwC

Unsere Mandanten stehen tagtäglich vor vielfältigen Aufgaben, möchten neue Ideen umsetzen und suchen Rat. Sie erwarten, dass wir sie ganzheitlich betreuen und praxisorientierte Lösungen mit größtmöglichem Nutzen entwickeln. Deshalb setzen wir für jeden Mandanten, ob Global Player, Familienunternehmen oder kommunaler Träger, unser gesamtes Potenzial ein: Erfahrung, Branchenkenntnis, Fachwissen, Qualitätsanspruch, Innovationskraft und die Ressourcen unseres Expertennetzwerks in 157 Ländern. Besonders wichtig ist uns die vertrauensvolle Zusammenarbeit mit unseren Mandanten, denn je besser wir sie kennen und verstehen, umso gezielter können wir sie unterstützen.

PwC. 9.800 engagierte Menschen an 29 Standorten. 1,65 Mrd. Euro Gesamtleistung. Führende Wirtschaftsprüfungs- und Beratungsgesellschaft in Deutschland.

Über den BDI

Der BDI transportiert die Interessen der deutschen Industrie an die politisch Verantwortlichen. Damit unterstützt er die Unternehmen im globalen Wettbewerb. Er verfügt über ein weit verzweigtes Netzwerk in Deutschland und Europa, auf allen wichtigen Märkten und in internationalen Organisationen. Der BDI sorgt für die politische Flankierung internationaler Markterschließung. Und er bietet Informationen und wirtschaftspolitische Beratung für alle industrierelevanten Themen.

Der BDI als Spitzenverband der deutschen Industrie und der industrienahen Dienstleister in Deutschland spricht für 36 Branchenverbände. Er repräsentiert die politischen Interessen von über 100.000 Unternehmen mit gut acht Millionen Beschäftigten gegenüber Politik und Öffentlichkeit.

Der vorliegende Ergebnisbericht steht als Download unter www.bdi-panel.emnid.de zur Verfügung.

**BDI/PwC-Mittelstandspanel – Bürokratiebelastung und Fachkräftemangel:
Die Stimmungslage des industriellen Mittelstands**

Herausgegeben von der PricewaterhouseCoopers AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft (PwC)

Januar 2016, 28 Seiten, 11 Abbildungen, Softcover

Untersuchung im Auftrag von:
Bundesverband der Deutschen Industrie e. V. (BDI)
Breite Straße 29
10178 Berlin
www.bdi.eu

PricewaterhouseCoopers AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
Friedrich-Ebert-Anlage 35–37
60327 Frankfurt am Main
www.pwc.de

Wissenschaftliche Bearbeitung:
Institut für Mittelstandsforschung (IfM) Bonn
Maximilianstraße 20
53111 Bonn
Projektdurchführung: Siegrun Brink, Jonas Löher

Technische Durchführung:
TNS Emnid
Stieghorster Straße 90
33605 Bielefeld
Projektdurchführung: Oliver Krieg, Jörg Erren

Der vorliegende Ergebnisbericht steht als Download unter www.bdi-panel.emnid.de zur Verfügung.

Alle Rechte vorbehalten. Vervielfältigungen, Mikroverfilmung, die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Medien sind ohne Zustimmung des Herausgebers nicht gestattet.

Die Inhalte dieser Publikation sind zur Information unserer Mandanten bestimmt. Sie entsprechen dem Kenntnisstand der Autoren zum Zeitpunkt der Veröffentlichung. Für die Lösung einschlägiger Probleme greifen Sie bitte auf die in der Publikation angegebenen Quellen zurück oder wenden sich an die genannten Ansprechpartner. Meinungsbeiträge geben die Auffassung der einzelnen Autoren wieder. In den Grafiken kann es zu Rundungsdifferenzen kommen.

