

Projekt ZuKehr (Teil 1)

Zukunftssicherung durch Unterstützung und Kompetenzentwicklung für das Handwerk in der Region

- Empirische Erhebung von Belastungsfaktoren,
Maßnahmen und Unterstützungsoptionen -

– Abschlussbericht –

28.08.2015

Gefördert durch:



Fachliche Begleitung



Projekträger



Das Projekt im Überblick

Projektpartner:

ILAG – Institut Leistung Arbeit Gesundheit GbR,
Bahnhofstr. 5, 24326 Ascheberg i.H.
Ansprechpartner: Dr. Michael Bau, Tel.: 04526 -381 979
m.bau@ilag.de.com
www.ilag.de.com

BIT – Berufsforschungs- und Beratungsinstitut für interdisziplinäre Technikgestaltung
e.V., Max-Greve-Straße 30, 44791 Bochum
Ansprechpartner: Robert Schleicher, Tel.: 0234-92231-47
robert.schleicher@bit-bochum.de
www.bit-bochum.de

IKK classic, Kölner Str. 3, 51429 Bergisch Gladbach
Ansprechpartner: Georg Hensel, Tel.: 02204 - 912482
georg.hensel@ikk-classic.de
www.ikk-classic.de

Projektteam:

ILAG: Dr. Michael Bau, Stefanie Bau, Mascha Eden, Miriam Golzem

BIT e.V.: Robert Schleicher, Kerstin Pasucha, Anne Heers, Fabian Sonnenberg

IKK classic: Georg Hensel

Fachliche Unterstützung

Dr. Gabriele Richter (BAuA), Achim Sieker (BMAS)

Projektlaufzeit: November 2014 – August 2015

Gefördert durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales im Programm
„Zukunft der Arbeit“ im Rahmen der Initiative Neue Qualität der Arbeit.

Fachlich begleitet durch die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin,
Projektträger: Gesellschaft für soziale Unternehmensberatung mbH.

Autoren/Redaktionsteam:

Dr. Michael Bau, Robert Schleicher, Georg Hensel, Kerstin Pasucha

Inhaltsverzeichnis

Das Projekt im Überblick	2
Abbildungsverzeichnis.....	4
Abkürzungsverzeichnis.....	5
0. Einleitung	6
1. Projektverlauf	7
2. Ergebnisse der Befragung.....	8
2.1 Ergebnisse der Gesamtauswertung	9
2.2 Befragungsergebnisse nach Regionen	16
2.2.1 Postleitzahlgebiet 21-25 (Nordregion)	16
2.2.2 Postleitzahlgebiet 40,41,46 und 47 (Westregion)	22
2.2.3 Postleitzahlgebiet 70-79 (Südwestregion)	28
2.2.4 Postleitzahlgebiet Region Sachsen/Thüringen (Ostregion).....	33
2.2.5 Vergleich der verschiedenen Regionen.....	38
3. Zusammenfassung und weiterführende Empfehlungen	46
Anlage: Fragebogen	48

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Verteilung nach Gewerbegruppen	11
Abbildung 2: Verteilung nach Betriebsgrößen	11
Abbildung 3: Verteilung nach Altersgruppen	12
Abbildung 4: Betrieblich problematische Aspekte	13
Abbildung 5: Maßnahmen zur betrieblichen Arbeits- und Ablauforganisation	14
Abbildung 6: Maßnahmen zur Vermeidung kritischer Situationen	15
Abbildung 7: Interesse an weiteren Unterstützungsangeboten	16
Abbildung 8: Nordregion - Betrieblich problematische Aspekte	17
Abbildung 9: Andere Regionen - Betrieblich problematische Aspekte	18
Abbildung 10: Nordregion - Maßnahmen zur betrieblichen Arbeits- und Ablauforganisation	19
Abbildung 11: Andere Regionen - Maßnahmen zur betrieblichen Arbeits- und Ablauforganisation	19
Abbildung 12: Nordregion - Maßnahmen zur Vermeidung kritischer Situationen	20
Abbildung 13: Andere Regionen - Maßnahmen zur Vermeidung kritischer Situationen	21
Abbildung 14: Nordregion - Interesse an weiteren Unterstützungsangeboten	21
Abbildung 15: Andere Regionen - Interesse an weiteren Unterstützungsangeboten	22
Abbildung 16: Westregion - Betrieblich problematische Aspekte	23
Abbildung 17: Andere Regionen - Betrieblich problematische Aspekte	23
Abbildung 18: Westregion - Maßnahmen zur betrieblichen Arbeits- und Ablauforganisation	24
Abbildung 19: Andere Regionen - Maßnahmen zur betrieblichen Arbeits- und Ablauforganisation	25
Abbildung 20: Westregion - Maßnahmen zur Vermeidung kritischer Situationen	26
Abbildung 21: Andere Regionen - Maßnahmen zur Vermeidung kritischer Situationen	26
Abbildung 22: Westregion - Interesse an weiteren Unterstützungsangeboten	27
Abbildung 23: Andere Regionen - Interesse an weiteren Unterstützungsangeboten	27
Abbildung 24: Südwestregion - Betrieblich problematische Aspekte	28
Abbildung 25: Andere Regionen - Betrieblich problematische Aspekte	29
Abbildung 26: Südwestregion - Maßnahmen zur betrieblichen Arbeits- und Ablauforganisation	30
Abbildung 27: Andere Regionen - Maßnahmen zur betrieblichen Arbeits- und Ablauforganisation	30
Abbildung 28: Südwestregion - Maßnahmen zur Vermeidung kritischer Situationen	31
Abbildung 29: Andere Regionen - Maßnahmen zur Vermeidung kritischer Situationen	31
Abbildung 30: Südwestregion - Interesse an weiteren Unterstützungsangeboten	32
Abbildung 31: Andere Regionen - Interesse an weiteren Unterstützungsangeboten	32
Abbildung 32: Ostregion - Betrieblich problematische Aspekte	33
Abbildung 33: Andere Regionen - Betrieblich problematische Aspekte	34
Abbildung 34: Ostregion - Maßnahmen zur betrieblichen Arbeits- und Ablauforganisation	35
Abbildung 35: Andere Regionen - Maßnahmen zur betrieblichen Arbeits- und Ablauforganisation	35
Abbildung 36: Ostregion - Maßnahmen zur Vermeidung kritischer Situationen	36
Abbildung 37: Andere Regionen - Maßnahmen zur Vermeidung kritischer Situationen	36
Abbildung 38: Ostregion - Interesse an weiteren Unterstützungsangeboten	37
Abbildung 39: Andere Regionen - Interesse an weiteren Unterstützungsangeboten	37
Abbildung 40: Regionenvergleich - Betrieblich problematische Aspekte	39
Abbildung 41: Regionenvergleich – vorh. Maßnahmen zur betriebl. Arbeits- und Ablauforganisation	40
Abbildung 42: Regionenvergleich – Handlungsbedarf zur betriebl. Arbeits- und Ablauforganisation	41
Abbildung 43: Regionenvergleich - Vorhandene Maßnahmen zur Vermeidung kritischer Situationen	42
Abbildung 44: Regionenvergleich - Interesse an Maßnahmen zur Vermeidung kritischer Situationen	43
Abbildung 45: Regionenvergleich - Genutzte weitere Unterstützungsangebote	44
Abbildung 46: Interesse an weiteren Unterstützungsangeboten	45

Abkürzungsverzeichnis

BAuA: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin

BMAS: Bundesministerium für Arbeit und Soziales

BMI: Bundesministerium des Innern

HWK: Handwerkskammer

HZ: Handwerkszählung

INQA: Initiative Neue Qualität der Arbeit

KMU: kleine und mittlere Unternehmen

MA: Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen

PLZ: Postleitzahl

RKW: Rationalisierungs- und Innovationszentrum der Deutschen Wirtschaft e.V.

0. Einleitung

Die hier beschriebenen Befragungsergebnisse stehen in einem größeren geplanten Projektzusammenhang: Der inhaltliche Ansatz des Projektes „Zukunftssicherung durch Unterstützung und Kompetenzentwicklung für Handwerk und Mittelstand in der Region“ ergab sich aus dem Umstand, dass die Existenz von KMU, insbesondere Handwerksunternehmen, wesentlich von der Gesundheit und Leistungsfähigkeit ihrer Inhaber, Führungskräfte bzw. Leistungsträger abhängen. Fallen diese über einen längeren Zeitraum aus, z.B. aus Krankheitsgründen oder sind diese über mehrere Monate nicht leistungsfähig, steht die Existenz des Betriebs unmittelbar auf dem Spiel. Zwar nutzen Betriebe für solche Situationen Betriebsausfallversicherungen, diese sind aber sehr kostspielig und daher nicht für alle eine Option. Weitere Unterstützungsstrukturen existieren jenseits informeller Einzelfälle, in denen befreundete Handwerker den Betrieb zeitweise mitteilen häufig nicht oder sind nicht sichtbar für die Betroffenen. In früheren Projekten, z.B. HandwerkFIT stießen die Projektpartner in mehreren Fällen auf kritische Situationen, in denen genau der oben beschriebene Umstand zutraf. Ein erheblicher Anteil der Inhaber von Handwerksbetrieben war zudem durch die Arbeitsmenge und den ständigen Termin- sowie Zeitdruck sehr stark belastet.

Aus dieser Ausgangslage resultiert dann der methodische Ansatz des Projektes, dessen Durchführung in zwei Teilen geplant ist.

Teil 1 konzentriert sich dabei auf die Entwicklung einer bundesweiten Befragung in Handwerksbetrieben und der regionalbezogenen Auswertung der Ergebnisse. Die Inhalte der Befragung wurden im engen Dialog mit Vertretern von BMAS, BAuA und Offensive Mittelstand entwickelt. Die Ergebnisse der Untersuchung werden in diesem Abschlussbericht vorgestellt.

Teil 2 des Projektes soll auf der Basis der hier referierten Ergebnisse, "beste Wege" für Unterstützungsmöglichkeiten unter je verschiedenen regionalen Kontexten aufzeigen und konkrete Handlungsempfehlungen erarbeiten. Dies geschieht im engen Kontakt mit regional vorhandenen Unterstützer-Institutionen (HWK, IHK, Sozialversicherungsträgern u.a.m.) und insbesondere mit regionalen INQA Netzwerken und der Offensive Mittelstand. Insbesondere werden jetzt zusätzlich kleine und mittlere Unternehmen über das Handwerk hinaus angesprochen.

Folgende Überlegungen waren für die Ausgestaltung der Befragung im ersten Projektteil wesentlich:

Die Gesundheit bzw. die Überlastung der Chefs und der anderen betrieblichen Leistungsträger wirkt sich in Handwerksbetrieben und KMU unmittelbar auf weitere wichtige Aspekte der Arbeitstätigkeit aus. Vom Betriebsklima über die Arbeitsplanung und -vorbereitung, von der letztlich die Produktivität der Betriebe mit abhängt, bis hin zur Motivation der Mitarbeiter leidet alles. Die Wettbewerbsfähigkeit und Innovationsfähigkeit des Unternehmens gerät in Gefahr, dann seine Existenz und damit auch die bestehenden Beschäftigungsverhältnisse. Der sich abzeichnende Fachkräftemangel verstärkt dieses Krisenszenario dabei noch.

Um diesen krisenhaften Entwicklungen vorzubeugen, sollten die Inhaber, Führungskräfte bzw. Leistungsträger in den Betrieben in die Lage versetzt werden, sich selber kompetent

verhalten zu können, um ihr Ausfallrisiko zu minimieren. Damit geraten neben der Persönlichkeit und ihren Einstellungen zum Thema Gesundheit auch der gesamte Betrieb und seine Arbeitsorganisation sowie das familiäre Umfeld mit in den Blick.

Ein Ansatz zur Umsetzung dieser Überlegungen ist dann, durch vorbeugende organisatorische Maßnahmen (z.B. die bessere Verteilung von Schlüssel- und Engpassstätigkeiten), das potenzielle Ausfallrisiko von Leistungsträgern zu minimieren.

Aber auch die bestehenden Unterstützerstrukturen (z.B. Angebote der Sozialversicherungen, der Arbeitsagentur, der entsprechenden Kammern, Verbände, Vereine und Selbsthilfegruppen) müssen in den Fokus genommen werden. Im Rahmen der Befragung wurden die Betriebe daher auch nach den für sie sichtbaren und in Anspruch genommenen regionalen Unterstützungsmöglichkeiten befragt.

1. Projektverlauf

Entwicklung des Fragebogens und der Befragungsstruktur

Der Fragebogen (s. Anhang) wurde im November 2014 von den Projektpartnern in enger Abstimmung mit der fachlichen Begleitung des Projekts, Frau Dr. Richter (BAuA) und Herrn Sieker (BMAS) entwickelt. Im Projektteam wurde entschieden, die Befragung von Handwerksbetrieben sowohl in Papier- als auch in Onlineform zu gestalten.

Der Befragungszeitraum erstreckte sich über den Zeitraum Januar bis März 2015.

Um eine möglichst weite Verbreitung des Fragebogens sicher zu stellen, wurde dieser als Beilage der Mitgliederzeitschrift der IKK classic „Profil“ an 460.000 Handwerksbetriebe verschickt. Die IKK classic ist mit 3,5 Millionen Versicherten und 460.000 Firmenkunden die größte im Handwerk vertretene Krankenkasse. Die IKK classic ist für Kunden in ganz Deutschland zuständig, ist dabei aber regional unterschiedlich stark vertreten. Kernregionen sind Nordrhein-Westfalen (Nordrhein und Westfalen-Lippe), Baden-Württemberg, Niedersachsen, Hamburg, Sachsen, Thüringen, Hessen und Bayern. Weniger vertreten ist die IKK classic in den anderen Bundesländern.

Zusätzlich wurde in der Deutschen Handwerkszeitung, Ausgabe Januar 2015, auf der dort erscheinenden Sonderseite der IKK classic ein kurzer Artikel platziert, mit dem die Befragung zusätzlich beworben wurde, ebenso bei der Zeitschrift NordHandwerk.

Die Antwortenden hatten die Möglichkeit, den Fragebogen auszufüllen und an die IKK classic zurück zu senden. Davon machten 188 Betriebe Gebrauch.

Zusätzlich wurde die Fragebogenaktion auf zwei Online-Plattformen umgesetzt (ILAG, Rücklauf N=214 und IKK classic, Rücklauf N=455). Insgesamt lag der Rücklauf damit bei 857 Fragebögen, mithin etwas unter der angestrebten Zahl von 1000 Fragebögen.

Die regionale Verteilung der rücklaufenden Fragebögen spiegelt erwartungsgemäß die Stärke der IKK classic bzw. der IKK Nord wider (s.u.).

Öffentlichkeitsarbeit und Regionale Unterstützungsstrukturen

Neben der Entwicklung des Fragebogens stand zu Projektbeginn die Vorstellung des Projekts bzw. der Befragung bei potenziellen Unterstützern aus dem Mittelstand und insbesondere aus dem Handwerksbereich im Vordergrund.

Das Projekt wurde bei den folgenden Einrichtungen vorgestellt und entsprechende Unterstützung eingeworben:

- Kreishandwerkerschaft Niederrhein
- Kreishandwerkerschaft Aachen
- Kreishandwerkerschaft Bochum
- Handwerkskammer Bochum
- Offensive Mittelstand
- INQA
- Kreishandwerkerschaften Schleswig-Holstein
- Verein zur Förderung der Betrieblichen Eingliederung im Handwerk e.V.(esa)
- Handwerkskammer Lübeck
- IKK Nord

Damit konnte erreicht werden, dass die Befragung nicht nur auf den Homepages der Projektpartner, sondern auch auf den Seiten der Unterstützer beworben wurde. Zusätzlich wurde die Befragung u.a. beworben auf den Internetseiten vom RKW Kompetenzzentrum, Eschborn; beim Bildungszentrum der Handwerkskammer Dortmund auf der Homepage, im HWK-Dortmund-Newsletter und kurze Infos auf den entsprechenden Facebook- und Twitter-Seiten; mit Unterstützung von esa wurde die Befragung bei allen Kreishandwerkerschaften und deren angeschlossenen Betrieben in Schleswig-Holstein beworben.

Die Auswertungs-Konzeption der Befragung wurde zusätzlich auf der Sitzung der AG Transfer der Offensive Mittelstand am 29.1.2015 diskutiert sowie erste Ergebnisse der Befragung bei der Plenumsitzung der Offensive Mittelstand am 21.4.2015 in Berlin vorgestellt.

2. Ergebnisse der Befragung

Die aus verschiedenen Quellen stammenden Fragebögen bzw. Online-Rohdaten wurden zusammengeführt und gemeinsam nach verschiedenen Kriterien ausgewertet, insbesondere nach regionalen Gesichtspunkten, Branchen und Betriebsgrößen.

Die Ergebnisse sind aufgrund der insbesondere regional sehr unterschiedlichen Verteilung sicherlich nicht repräsentativ für alle Gewerbegruppen des Handwerks in Deutschland insgesamt, sie zeigen aber deutliche Tendenzen auf.

Im Folgenden wird die detaillierte Verteilung der Rückläufe auf Postleitzahlenbezirke aufgezeigt.

2.1 Ergebnisse der Gesamtauswertung

Verteilung nach Regionen

Die Verteilung nach Regionen erfolgte anhand der ersten beiden Ziffern der Postleitzahl, die von den Befragten angegeben wurde. Die Beteiligung an der Befragung war regional sehr unterschiedlich: Spitzenreiter sind die folgenden PLZ-Gebiete:

PLZ	Anzahl	Anteil	Städte/Kreise
24	78	9,1%	Schleswig, Flensburg, Rendsburg, Eckernförde, Segeberg, Plön, Neumünster, Kiel
41	77	9,0%	Heinsberg, Viersen, Neuss, Mönchengladbach
47	65	7,6%	Viersen, Krefeld, Wesel, Kleve, Duisburg
25	64	7,5%	Nordfriesland, Dithmarschen, Steinburg, Rendsburg-Eckernförde, Pinneberg, Segeberg
23	41	4,8%	Nordwestmecklenburg, Wismar, Herzogtum Lauenburg, Stormarn, Segeberg, Ostholstein, Lübeck

Daran schließen sich die folgenden Gebiete an:

PLZ	Anzahl	Anteil	Städte/Kreise
79	28	3,3%	Breisgau-Hochschwarzwald, Waldshut, Lörrach, Emmendingen, Freiburg i.B.
73	26	3,0%	Esslingen, Rems-Murr-Kreis, Ostalbkreis, Alb-Donau-Kreis, Göppingen, Esslingen
72	19	2,2%	Reutlingen, Sigmaringen, Esslingen, Zollernalbkreis, Calw, Tübingen
99	18	2,1%	Erfurt, Gotha, Weimar, Sömmerda, Unstrut-Hainich-Kreis, Wartburgkreis, Eisenach, Kyffhäuserkreis, Ilm-Kreis
33	15	1,8%	Bielefeld, Gütersloh, Paderborn, Höxter
46	15	1,8%	Oberhausen, Wesel, Bottrop, Borken
59	15	1,8%	Hamm, Unna, Soest, Hochsauerlandkreis, Warendorf
58	14	1,6%	Hagen, Märkischer Kreis, Ennepe-Ruhr-Kreis, Schwerte, Unna
71	14	1,6%	Ludwigsburg, Böblingen, Rems-Murr-Kreis, Enzkreis
22	13	1,5%	Hamburg, Stormarn, Herzogtum Lauenburg, Segeberg
40	13	1,5%	Düsseldorf, Mettmann, Meerbusch
74	13	1,5%	Heilbronn, Rhein-Neckar-Kreis, Neckar-Odenwald-Kreis, Schwäbisch Hall, Hohenlohekreis, Main-Tauber-Kreis, Ludwigsburg
04	12	1,4%	Leipzig, Elbe-Elster, Muldentalkreis, Delitzsch, Torgau, Döbeln, Altenburger Land
98	12	1,4%	Suhl, Schmalkalden, Sonneberg, Saalfeld-Rudolstadt, Ilm-Kreis, Hildburghausen
07	11	1,3%	Jena, Gera, Saalfeld-Rudolstadt, Greiz, Saale-Orla-Kreis, Saale-Holzland-Kreis
44	11	1,3%	Dortmund, Bochum, Herne, Lünen, Castrop-Rauxel
01	10	1,2%	Dresden, Meißen, Oberspreewald-Lausitz, Kamenz, Sächsische Schweiz, Weißeritzkreis, Riesa

08	10	1,2%	Zwickau, Plauen, Vogtlandkreis, Chemnitzer Land, Zwickauer Land, Aue-Schwarzenberg
75	10	1,2%	Pforzheim, Enzkreis, Calw
77	10	1,2%	Offenburg, Kehl, Ortenaukreis

Regionale Schwerpunkte sind mithin die PLZ-Gebiete:

- 21-25: Schleswig-Holstein und angrenzende Gebiete (ohne Hamburg), n=201
- 40,41,46,47: Niederrhein und westliches Ruhrgebiet), n=170
- 70-79: Baden-Württemberg, n=143

Auch die Regionen in Thüringen und Sachsen (98 und 99 bzw. 01/04/07/08) zeichnen sich durch eine befriedigende Beteiligung an der Befragung aus (n=87).

Alle anderen Regionen hatten zusammen einen Rücklauf von n=256.

Nur sehr geringe bzw. keine Resonanz hatte die Befragung in Bayern, Bremen, Berlin-Brandenburg, Sachsen-Anhalt, Rheinland-Pfalz, Hessen und dem Saarland.

Verteilung nach Gewerbegruppen

Auf das Baunebengewerbe (n=326) und das Bauhauptgewerbe (n=132) entfielen 53% der teilnehmenden Betriebe und dies entspricht damit dem Anteil dieser Gewerbegruppen an der Handwerkszählung 2012 des statistischen Bundesamtes. Gut vertreten ist auch das Kfz-Gewerbe mit n=127(ca.14%) teilnehmenden Betrieben. Im Vergleich zur Handwerksstatistik (ca.9 %) ist dieser Bereich leicht überrepräsentiert. Im Folgenden die Zahlen für die anderen Gewerbegruppen (die zweite Prozentzahl entspricht dem Anteil in der Handwerkszählung): Handwerk für den gewerblichen Bedarf (n=87/ca.10%) (HZ ca.13%), Handwerk für den privaten Bedarf (n=43/6%) (HZ ca.14%), das Lebensmittelgewerbe (n=38/ca.4%) (HZ ca.4%) und das Gesundheitsgewerbe (n=7 ca.1%) (HZ ca.4%) folgen. 69 Betriebe waren keiner Gewerbegruppe zuzuordnen (z.B. Angabe zur Branche lediglich „Handwerk“), 28 Betriebe machten keine Angaben.

Insgesamt bildet die Befragung die Verteilung der Betriebe in den verschiedenen zulassungspflichtigen und nichtzulassungspflichtigen Handwerkergewerbegruppen bis auf das Gesundheitsgewerbe und das Handwerk für den privaten Bereich recht gut ab.

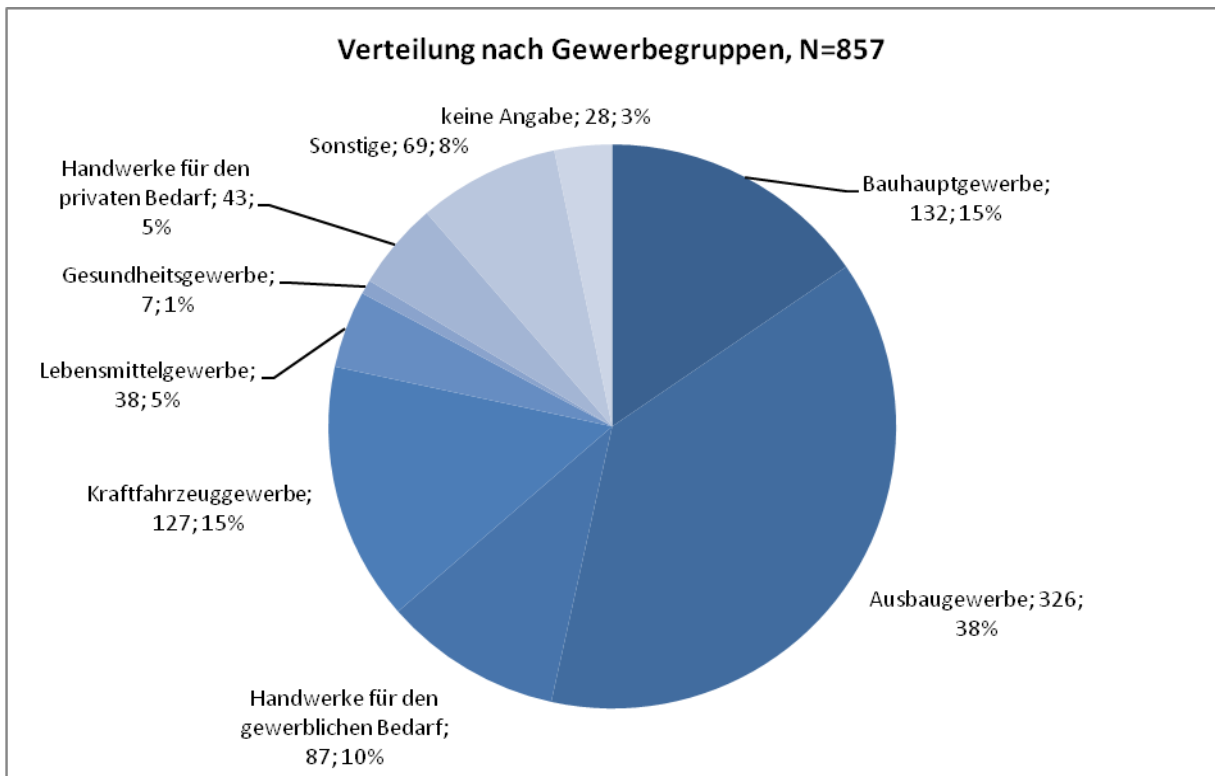


Abbildung 1: Verteilung nach Gewerbegruppen

Die Verteilung nach Betriebsgrößen zeigt, dass der größte Anteil erwartungsgemäß auf sehr kleine Betriebe mit bis zu 10 Mitarbeitern entfällt. Die Vergleichszahlen aus der Handwerkszählung liegen bei: < 10 MA bei 81%; 10-19 MA bei 11%; 20-49 MA bei 5%; 50 und mehr MA bei 2%. Damit sind in der hier beschriebenen Befragung im Vergleich zu der Handwerkszählung größere Betriebe etwas stärker repräsentiert, wenngleich auch hier die Kleinbetriebe dominieren.

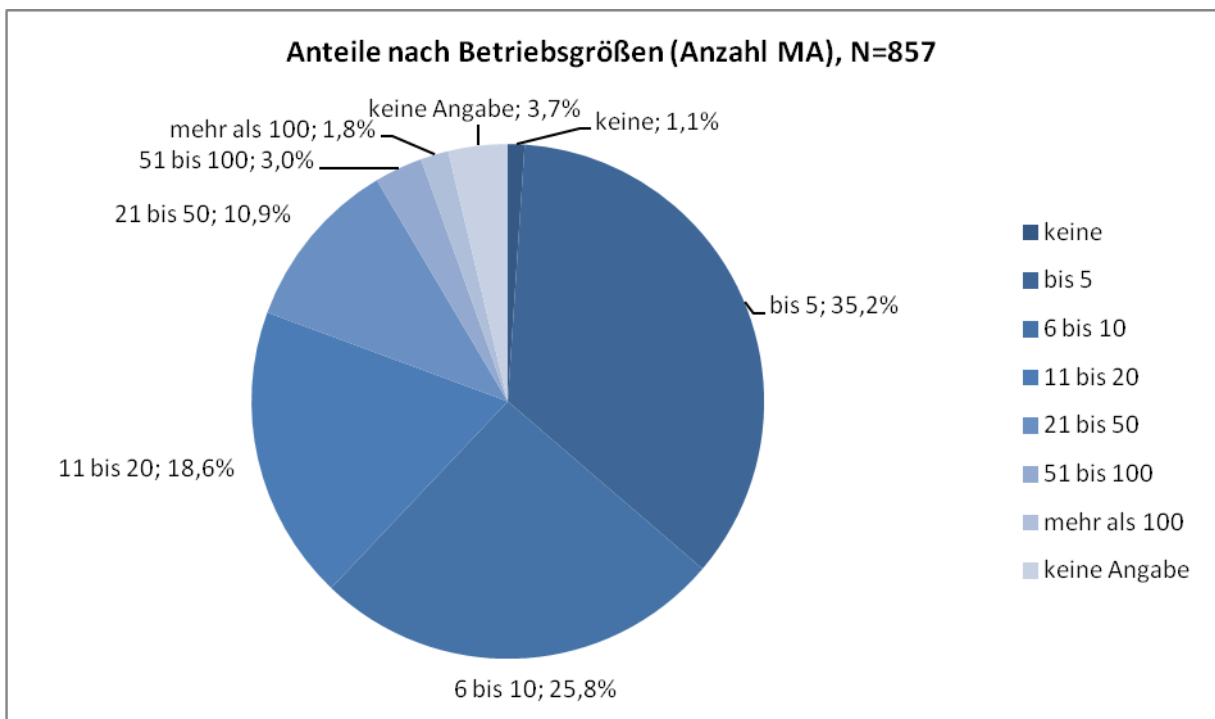


Abbildung 2: Verteilung nach Betriebsgrößen

Den größten Anteil der Belegschaft nehmen qualifizierte Fachkräfte ein (72%), 17% sind an- oder ungelernte Mitarbeiter, 11% Auszubildende. 21% der Beschäftigten sind höchstens 25 Jahre alt, 54% zwischen 26 und 50 Jahren, älter als 50 Jahre alt sind lediglich 25%.

Flexible Arbeitszeitmodelle gibt es in 54% der Betriebe.

Verteilung nach Antwortenden

75,4% der Antwortenden sind Inhaber ihres Betriebes, 24,6% sind sonstige Führungskräfte.

Die Altersstruktur der Inhaber/Führungskräfte zeigt, dass mehr als die Hälfte der Antwortenden bereits älter als 50 Jahre ist, womit sich diese Gruppe deutlich von den eigenen Mitarbeitern und auch von der gesamten Gruppe der Erwerbstätigen in Deutschland unterscheidet (33% laut Demografiebericht des BMI).

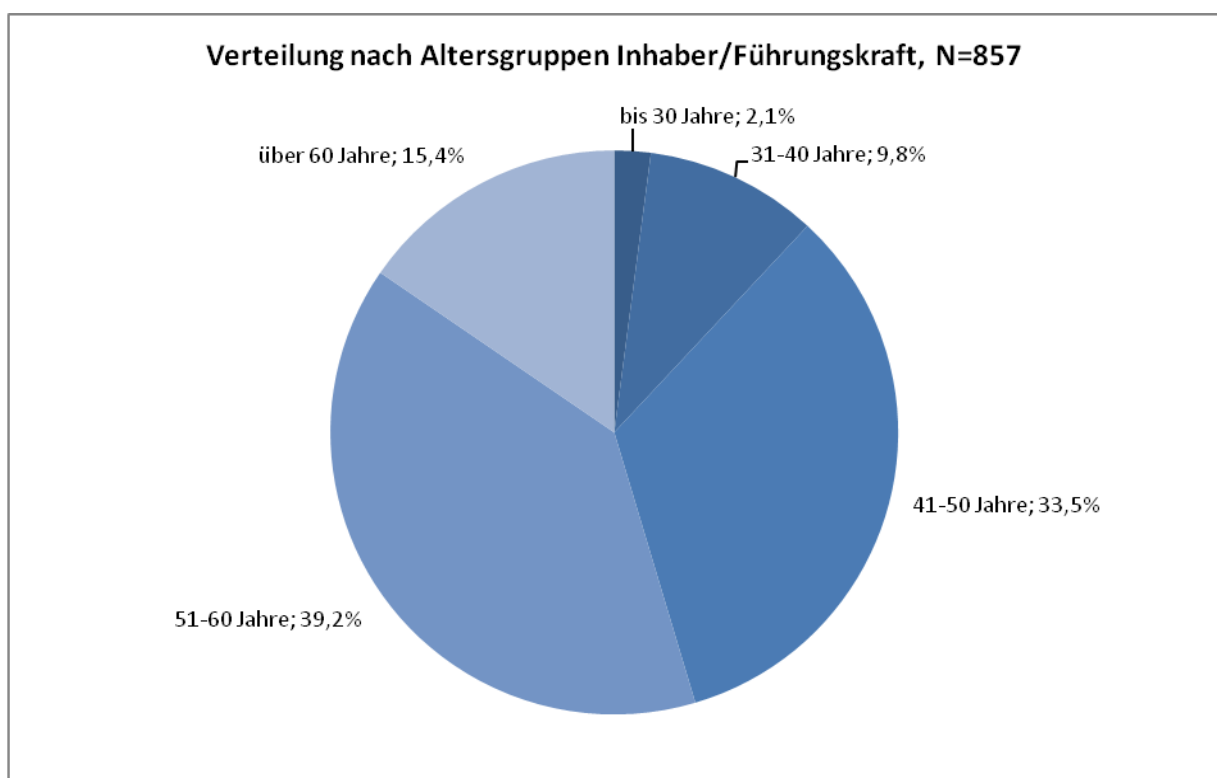


Abbildung 3: Verteilung nach Altersgruppen

75,8% leiten Ihren Betrieb bereits seit mehr als 10 Jahren (3-10 Jahre: 15,3%, bis zu 3 Jahren 4,8%, keine Angabe: 4,1%). Die Perspektive ist ebenfalls mehrheitlich langfristig: 55,3% gehen davon aus, noch mehr als 10 Jahre „ihren“ Betrieb zu leiten, 29,1% gehen von 3-10 Jahren und 11,4% von noch höchstens 3 Jahren aus (keine Angabe: 4%). Bei den älteren Leitungskräften geben noch 30,4% davon aus, ihren Betrieb noch mehr als 10 Jahre zu leiten, 50,1% gehen von 3 bis 10 Jahren aus, noch höchstens 3 Jahre wollen 19,5% ihren Betrieb führen. Die Perspektive der älteren Inhaber/Führungskräfte ist also deutlich kurzfristiger, dies gilt insbesondere für die über 60-jährigen: 49,1% gehen von noch höchstens 3 Jahren und 47,4% von 3 bis 10 Jahren aus. Lediglich 3,5% dieser Altersgruppe sehen eine mehr als 10-jährige Perspektive.

Nichtsdestotrotz geben 66,9 % der Inhaber und Führungskräfte an, den künftigen Anforderungen gewachsen zu sein, lediglich 7,7 % verneinen dies (weiß nicht: 20,9%, keine

Angabe: 4,6%). 58,1% vermuten, dass die anderen betrieblichen Leistungsträger den Arbeitsanforderungen gewachsen sein werden (nein: 11%, weiß nicht 26,4%). Die Werte für die über 50-jährigen unterscheiden sich nur gering von den Jüngeren.

In 61,5% der Betriebe gibt es **keine** Nachfolgeplanung, bei den über 50-jährigen gilt dies immerhin noch für 55,2% und für die über 60-jährigen existiert dies nach eigenen Angaben bei 47,4% nicht.

Rund 66% der Befragten sind männlich, knapp 30 % weiblich (3% keine Angabe).

Der Ausfall der eigenen Person oder anderer betrieblicher Leistungsträger wird mehrheitlich (58,7%) als sehr problematisch gesehen, für 38,7% wäre dies „etwas problematisch“, lediglich 2,6% „unproblematisch“.

Betriebliche Problemlagen

Der Mangel an Arbeitskräften stellt in den befragten Handwerksbetrieben den problematischsten Aspekt dar, gefolgt von schwankender oder mangelnder Auftragslage. Recht wenige Probleme gibt es mit Reklamationen/Beanstandungen, Fluktuation und Betriebsklima.

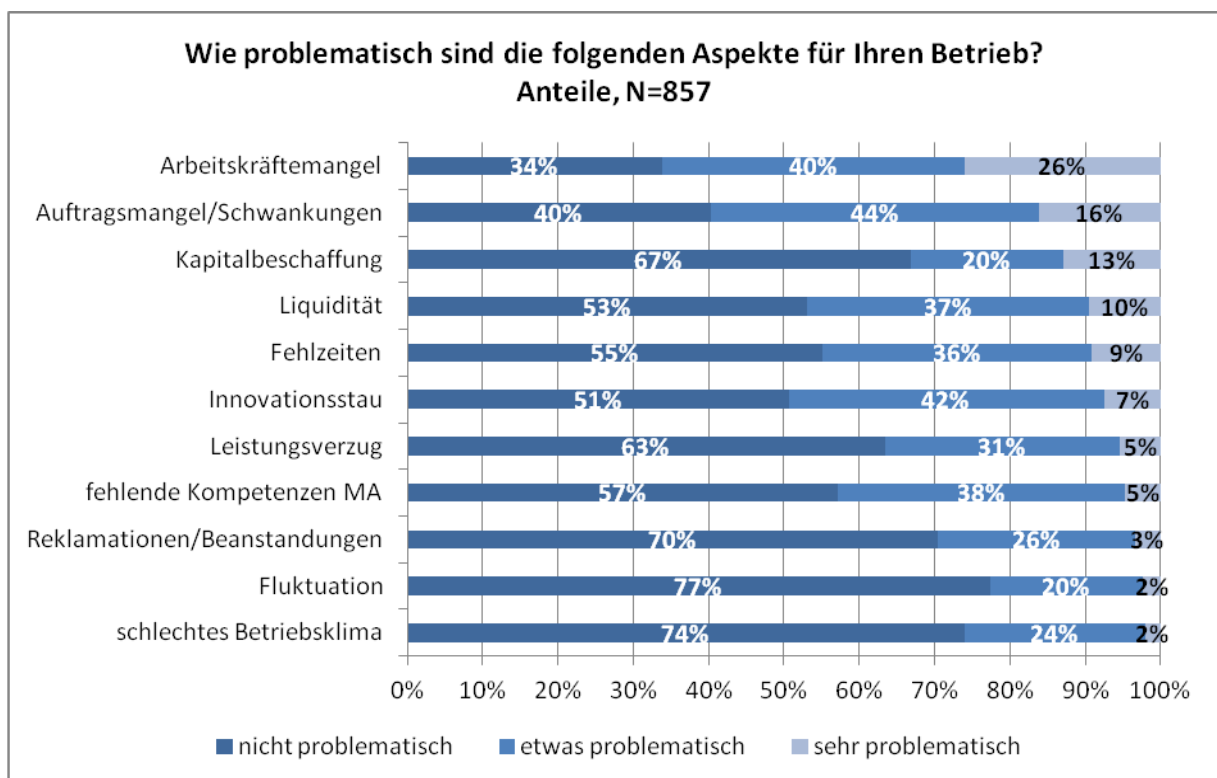


Abbildung 4: Betrieblich problematische Aspekte

Der Arbeitskräftemangel wird besonders in weiten Teilen Baden-Württembergs als problematisch empfunden. In großen Teilen Schleswig-Holsteins und Nordrhein-Westfalens (insbesondere Ruhrgebiet und angrenzende Regionen) schlägt dies dagegen deutlich geringer zu Buche.

Bezogen auf Gewerbegruppen leidet das Kfz-Gewerbe deutlich weniger unter Personal-mangel, unter dem besonders die „Sonstigen“ zu leiden haben.

Vor allem Betriebe mit 11-20 MA geben den Arbeitskräftemangel häufiger als „sehr problematisch“ an, Betriebe mit bis zu 5 MA dagegen seltener.

Vorhandene Maßnahmen und Handlungsbedarfe¹

Unterstützung bei persönlichen Problemen (65%), Aufgabenbeschreibungen (60%), Wertschätzungskultur (60%), Maßnahmen zur Wiedereingliederung (55%) und Vertretungsregelungen (52%) sind nach eigener Einschätzung in einer Mehrheit der Betriebe vorhanden.

Der größte Handlungsbedarf wird in der betrieblichen Gesundheitsförderung gesehen (55%), gefolgt vom betrieblichen Verbesserungswesen (44%). Immerhin ein gutes Drittel der Befragten sieht aber auch Handlungsbedarf in der Entwicklung einer betrieblichen Wertschätzungskultur (34%) und der Entwicklung von Vertretungsregelungen (32%).

Die betriebliche Suchtprävention kommt hingegen für die meisten Betriebe „nicht in Frage“, lediglich 24% sehen hier Handlungsbedarf.

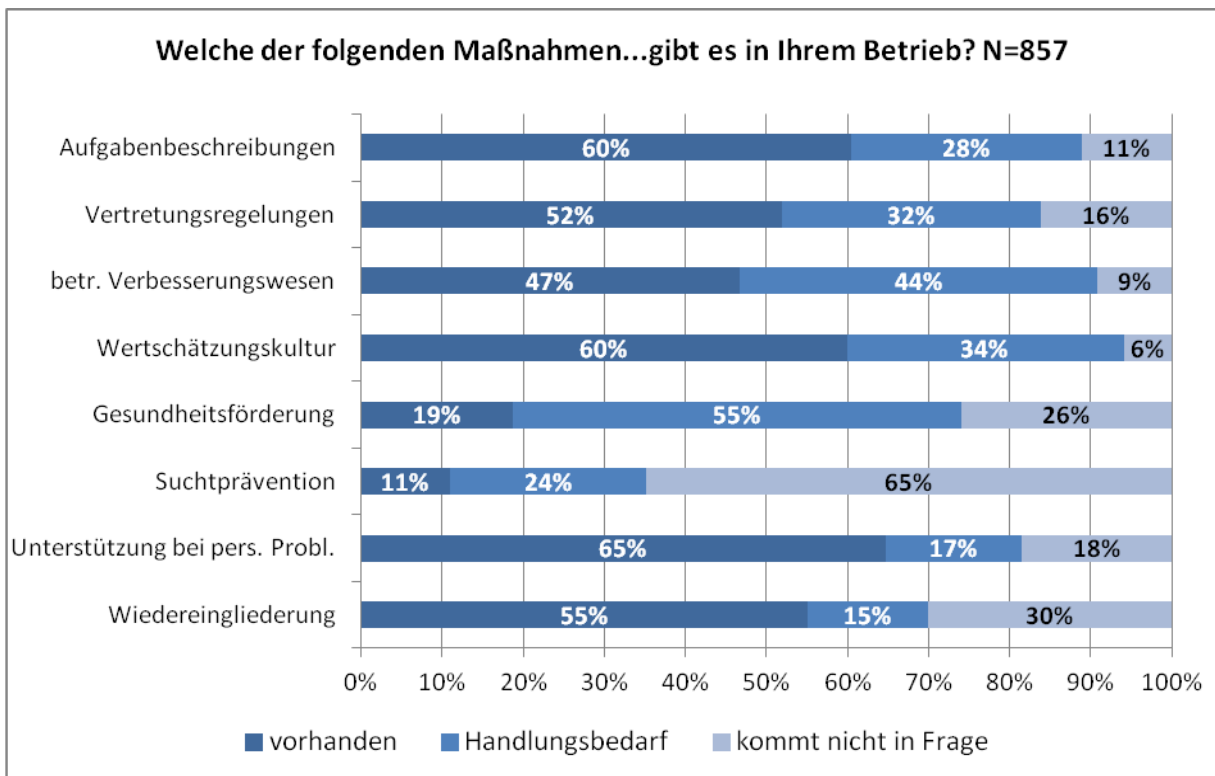


Abbildung 5: Maßnahmen zur betrieblichen Arbeits- und Ablauforganisation

Bezogen auf die Fragestellung: „Welche Maßnahmen zur Vermeidung kritischer Situationen durch Ihren oder den Ausfall wichtiger Leistungsträger gibt es in Ihrem Betrieb?“ stellen sich die Ergebnisse wie folgt dar:

Über die Unterstützung durch Steuerberater und Familie sowie eine Betriebsausfallversicherung verfügt die Mehrzahl der befragten Betriebe. Interesse besteht insbesondere an

¹ „Welche der folgenden Maßnahmen zur betrieblichen Arbeits- und Ablauforganisation gibt es in Ihrem Betrieb?“

einem Notfallkoffer (entsprechende Instrumente sind vorhanden, könnten aber bekannter gemacht werden) und an der Unterstützung durch die Handwerksorganisation. Weniger infrage kommen die Unterstützung durch Unternehmensberater und die Agentur für Arbeit.

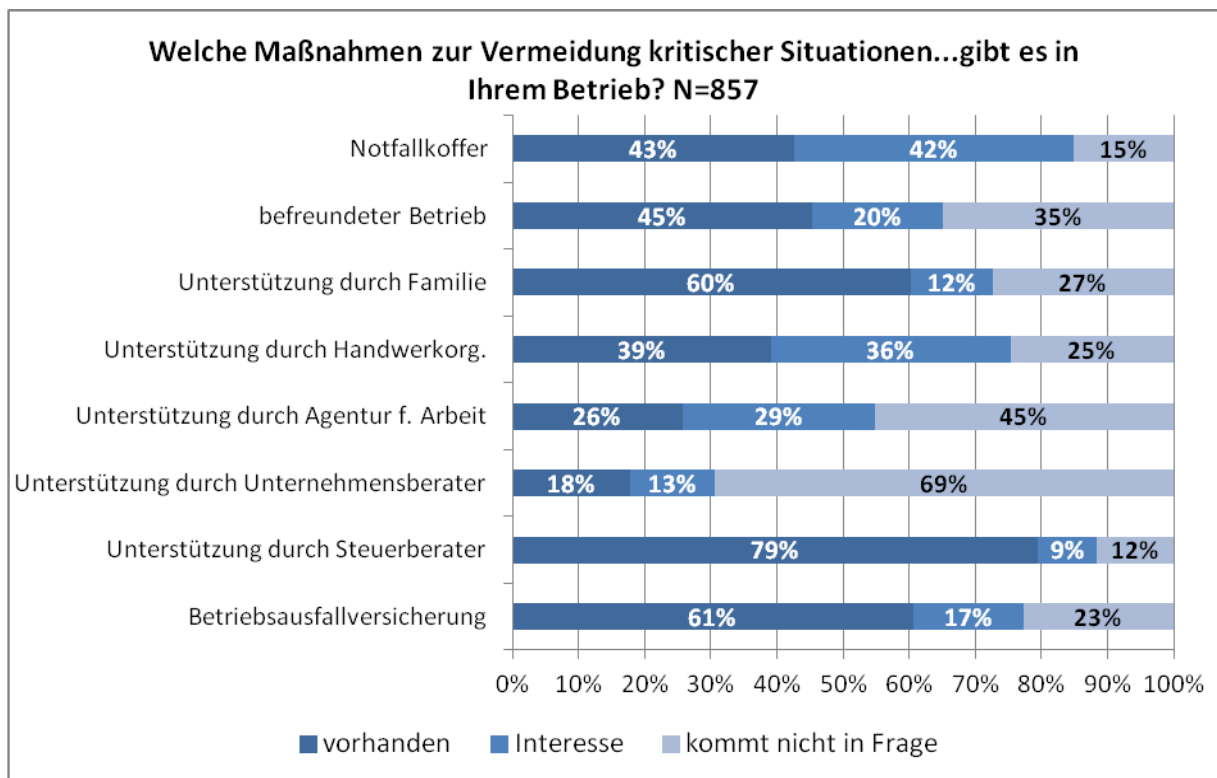


Abbildung 6: Maßnahmen zur Vermeidung kritischer Situationen

Weit verbreitet ist das Interesse an weiteren Unterstützungsangeboten, insbesondere Informations- und Beratungsangebote zur Betrieblichen Gesundheitsförderung (hier wird auch der größte Handlungsbedarf gesehen, s.o.), individuelle Beratungs- und Beratungsförderungsangebote und Hilfe zur Selbsthilfe werden von ca. der Hälfte der befragten Betriebe als interessant angesehen. Etwas geringer, aber immer noch mit einem hohen Anteil ist das Interesse an regionalen Veranstaltungen bzw. Netzwerken, die aber bereits von knapp einem Drittel der Betriebe bereits genutzt werden. Abgelehnt werden die potenziellen Unterstützungsangebote nur von einer Minderheit der Betriebe.

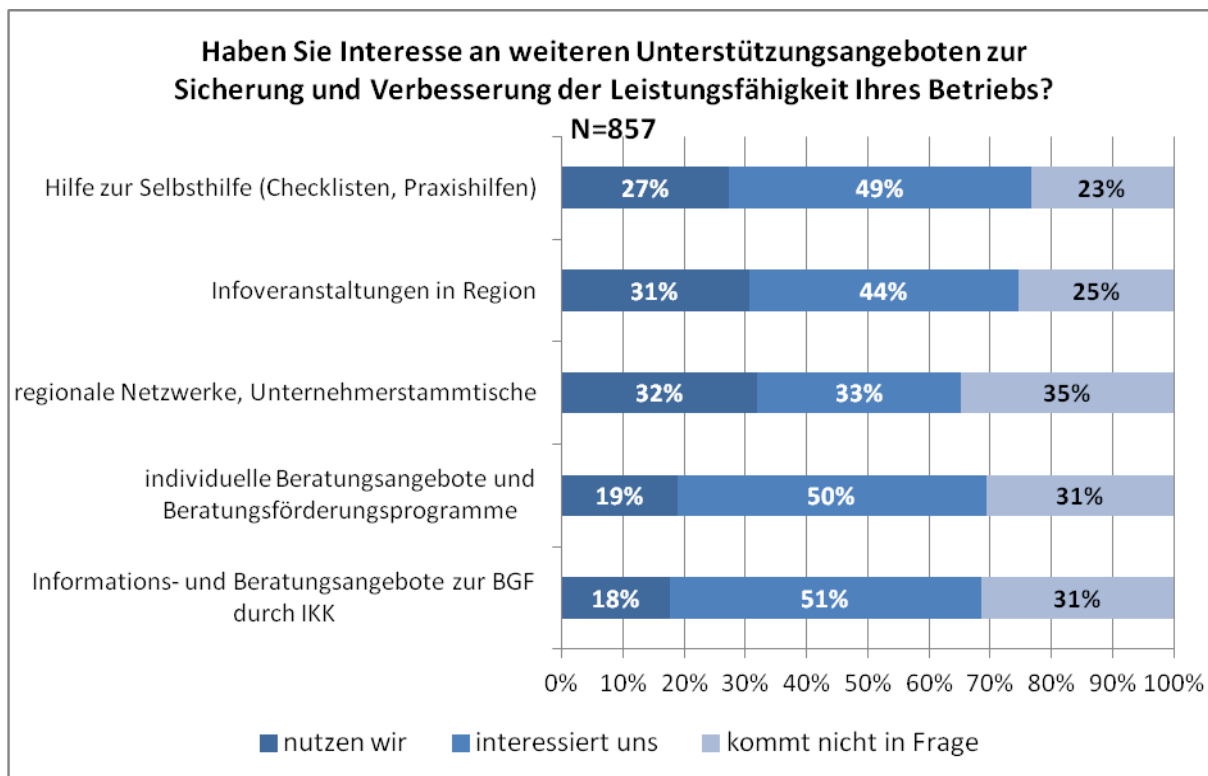


Abbildung 7: Interesse an weiteren Unterstützungsangeboten

Die Ergebnisse lassen insgesamt den Schluss zu, dass es ein deutliches Potenzial gibt, mit pass-genauen Angeboten auf eine deutliche Nachfrage nach Unterstützungsangeboten zu stoßen.

2.2 Befragungsergebnisse nach Regionen

Im Folgenden werden die regionalen Besonderheiten aus den PLZ-Gebieten mit überdurchschnittlich hohem Rücklauf dargestellt. Die Vergleichsdaten beziehen sich jeweils auf die Gesamtbefragung abzüglich der Betriebe aus der jeweiligen Region.

2.2.1 Postleitzahlgebiet 21-25 (Nordregion)

Diese Region umfasst einen Raum, der vorwiegend ländlich bzw. eher verstreut liegende kleinere/ mittelgroße Städte umfasst. Hinzu kommt der „Speckgürtel“ rund um Hamburg. Die Stichproben-größe für diese Region umfasst 201 Betriebe.

In diesem Raum sind Kfz-Betriebe mit 28% aller Betriebe deutlich stärker vertreten als im Gesamtsample abzüglich der PLZ-Region 21-25 (N=656, dort 11%). Das Bauhauptgewerbe ist mit 10% (gegenüber 17%) und die Handwerke für den gewerblichen Bedarf (7% gegenüber 11%) schwächer vertreten.

Betriebe mit bis zu 5 Mitarbeitern sind im PLZ-Bereich 21-25 mit 26% (Gesamtsample: 40%) weniger vorhanden, dafür ist der Anteil von Betrieben mit 6-10 Mitarbeitern (33% zu 25%) und mit 21-50 Mitarbeitern (16% zu 10%) deutlich häufiger anzutreffen.

Der Anteil an Auszubildenden ist in den Befragungsbetrieben aus dem PLZ-Bereich mit 16% noch deutlich höher als in der Gesamtstichprobe ohne PLZ-Region 21-25 (9%), dieser erhöhte Anteil geht vor allem zu Lasten des Anteils an- bzw. ungelerner Arbeitnehmer (hier: 13%, gesamt: 19%). Dementsprechend ist auch der Anteil jüngerer Arbeitnehmer bis 25

Jahren mit 27% höher als in der Gesamtstichprobe (20%), deutlich geringer ist im Norden dagegen mit 20% der Anteil über 50-jähriger, der in der Gesamtstichprobe bei 26% liegt.

Auch die Inhaber bzw. Führungskräfte sind im PLZ-Gebiet 21-25 im Durchschnitt etwas jünger: rund 45% sind älter als 50 Jahre alt (insgesamt: 55%), dagegen ist die Alterskohorte von 41-50 Jahren hier mit rund 43% deutlich stärker vertreten als in der Gesamtbefragung (34%).

Mit 16% liegt der Anteil weiblicher Inhaber/Führungskräfte deutlich unter dem Gesamtdurchschnitt von knapp 34%.

Bei den problematischen Aspekten (Reklamationen etc. bis schlechtes Betriebsklima) unterscheiden sich die Betriebe aus der Region wenig von dem Gesamtsample. Lediglich der Aspekt „Liquidität“ wird in dieser Nordregion deutlich positiver bewertet („unproblematisch“ 62% gegenüber 51% im Gesamtsample). Größere Abweichungen gibt es noch bei Auftragsmangel/Schwankungen (positivere Bewertung) und „fehlende Kompetenzen der Mitarbeiter“ und „Betriebsklima“ (etwas schlechtere Bewertung):

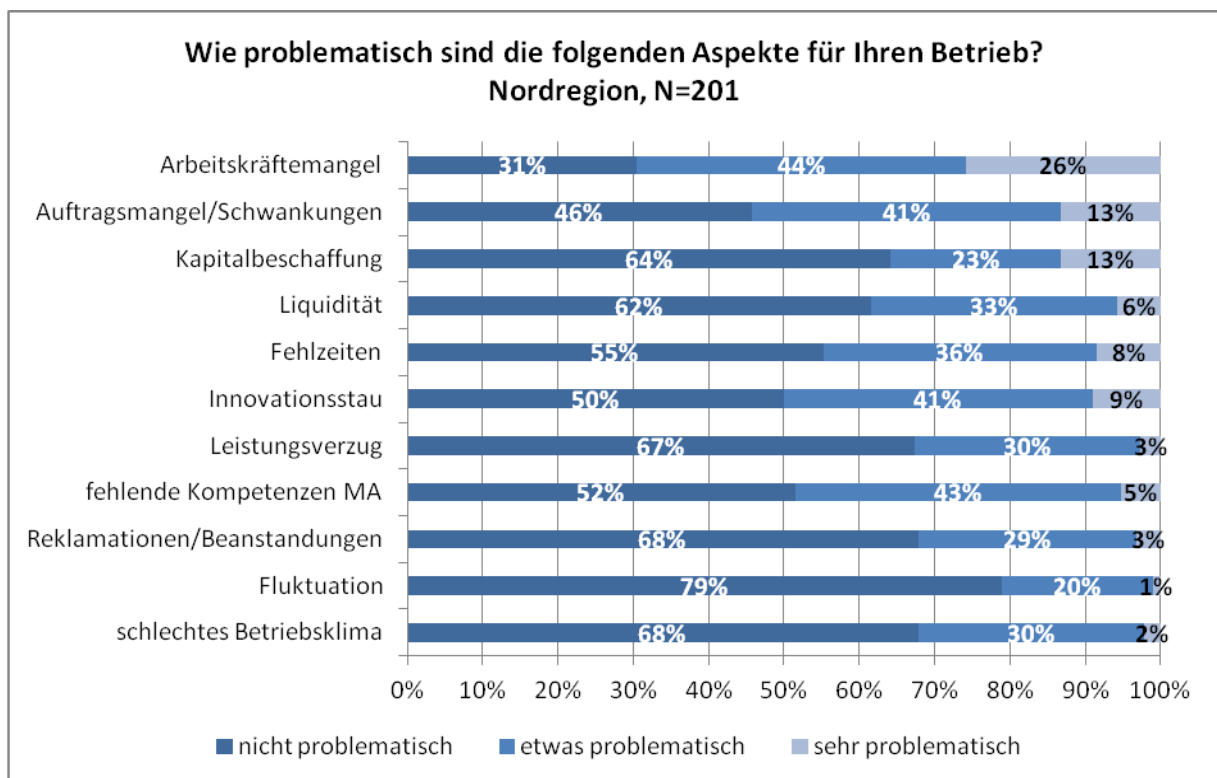


Abbildung 8: Nordregion - Betrieblich problematische Aspekte

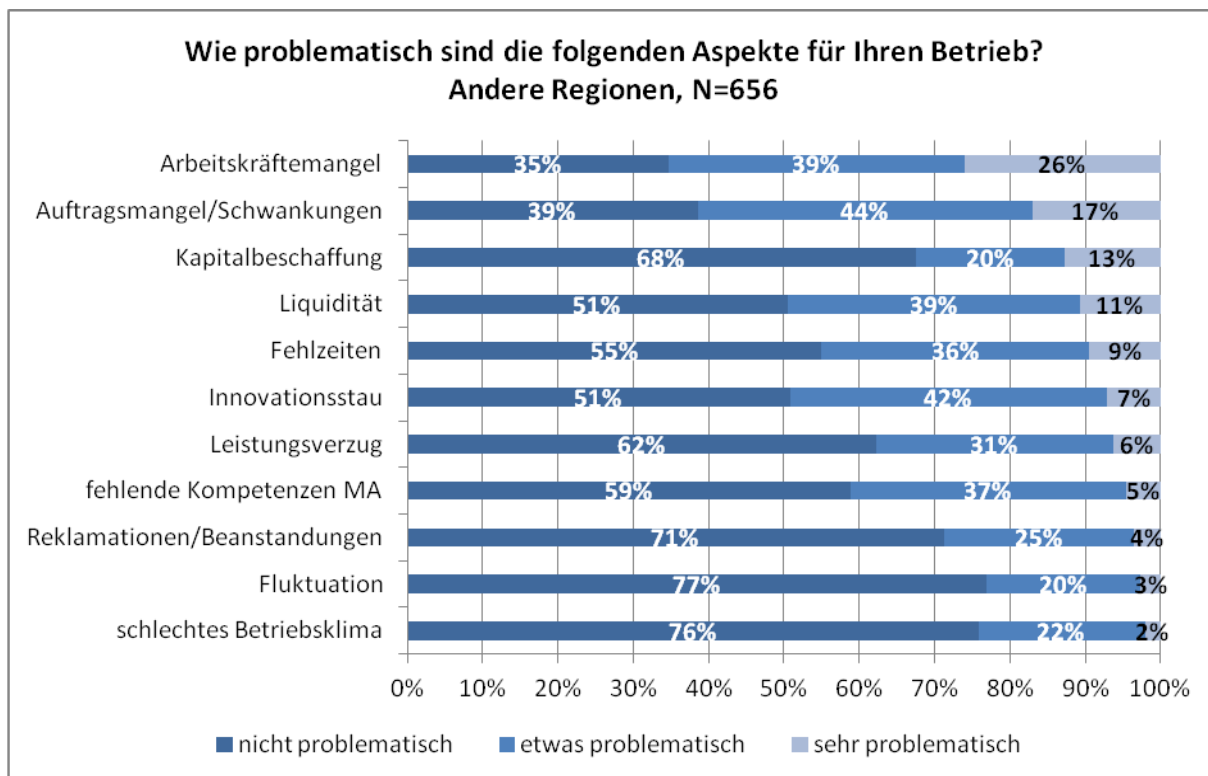


Abbildung 9: Andere Regionen - Betrieblich problematische Aspekte

Bei den vorhandenen Maßnahmen² und den dementsprechenden Handlungsbedarfen fällt auf, dass in der PLZ-Region 21-25 die meisten Maßnahmen in geringerem Maße als im Gesamtsample vorhanden sind und dementsprechend der wahrgenommene Handlungsbedarf als größer angegeben wird. Die Aussage „kommt nicht in Frage“ wird in der Nordregion ebenfalls bei nahezu allen Aspekten seltener genannt:

² „Welche der folgenden Maßnahmen zur betrieblichen Arbeits- und Ablauforganisation gibt es in Ihrem Betrieb“?

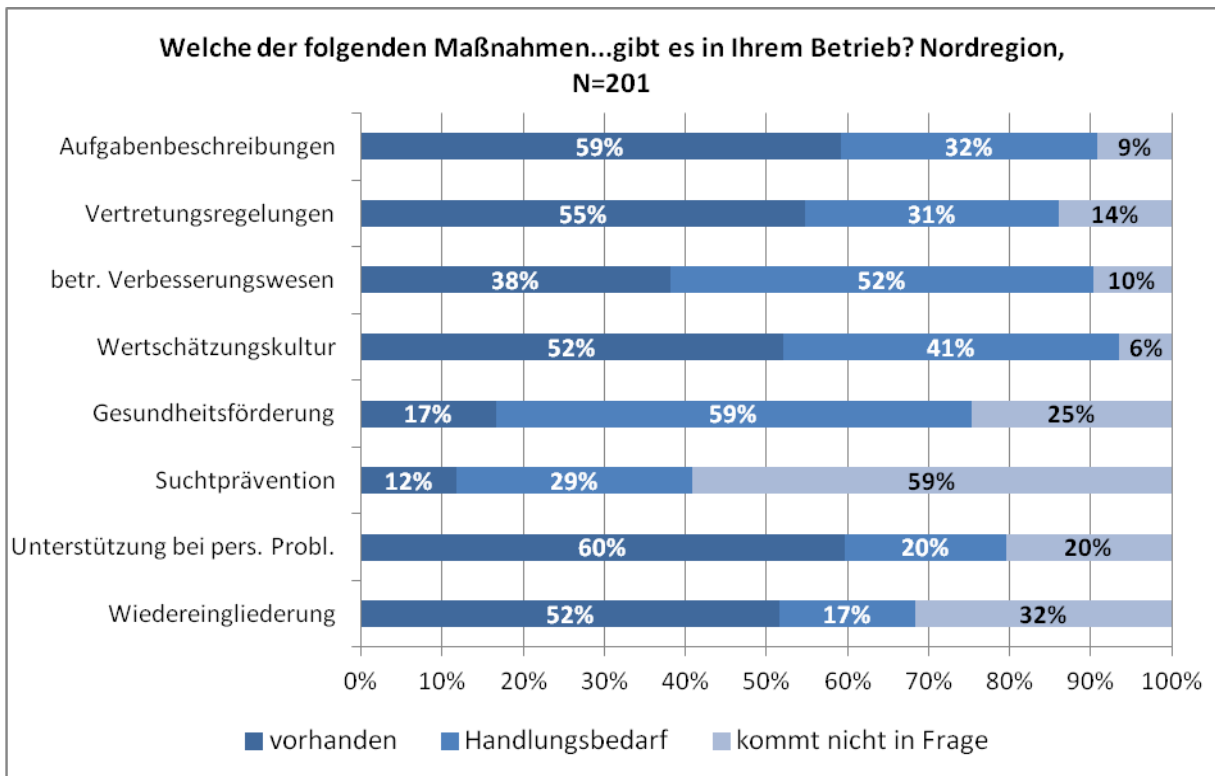


Abbildung 10: Nordregion - Maßnahmen zur betrieblichen Arbeits- und Ablauforganisation

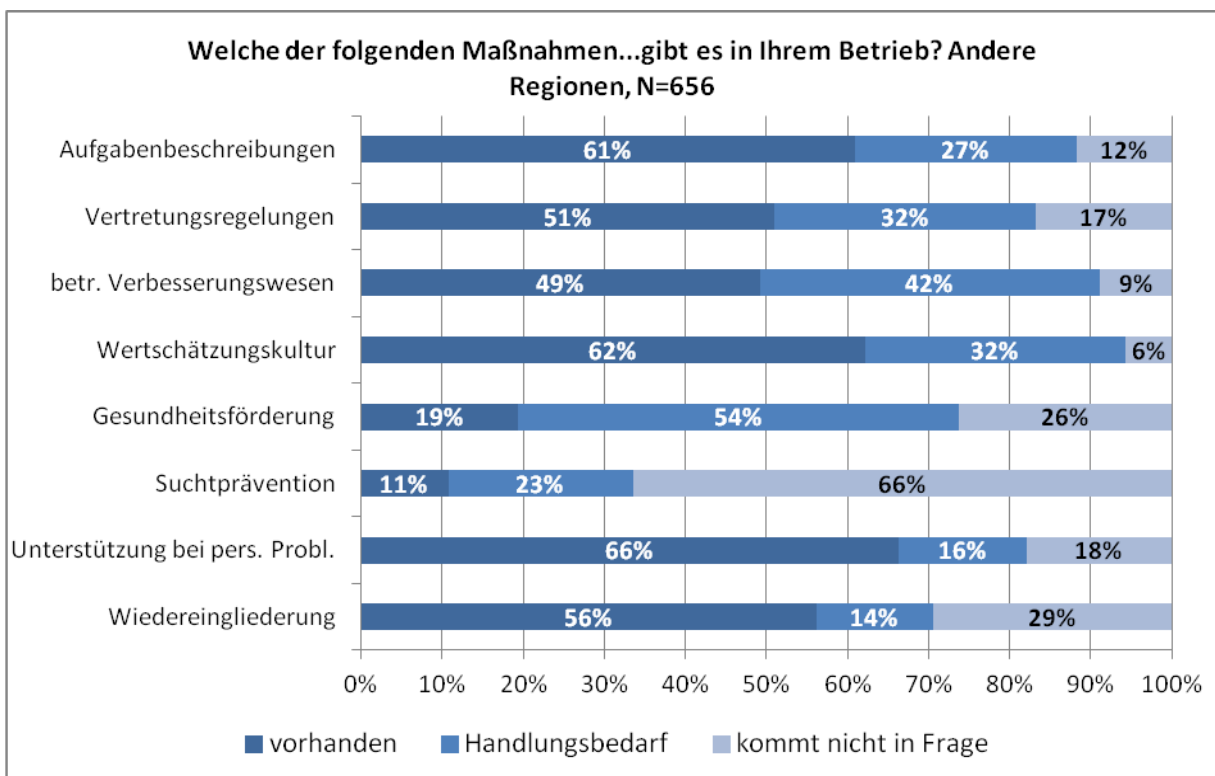


Abbildung 11: Andere Regionen - Maßnahmen zur betrieblichen Arbeits- und Ablauforganisation

Auffällig bezüglich der Fragestellung „Welche Maßnahmen zur Vermeidung kritischer Situationen durch Ihren oder den Ausfall wichtiger Leistungsträger gibt es in Ihrem Betrieb?“ ist, dass das Interesse an entsprechenden Maßnahmen im PLZ-Bereich 21-25 nahezu durchgängig stärker ausgeprägt ist als in der Gesamtstichprobe, besonders stark gilt dies für den „Notfallkoffer“:

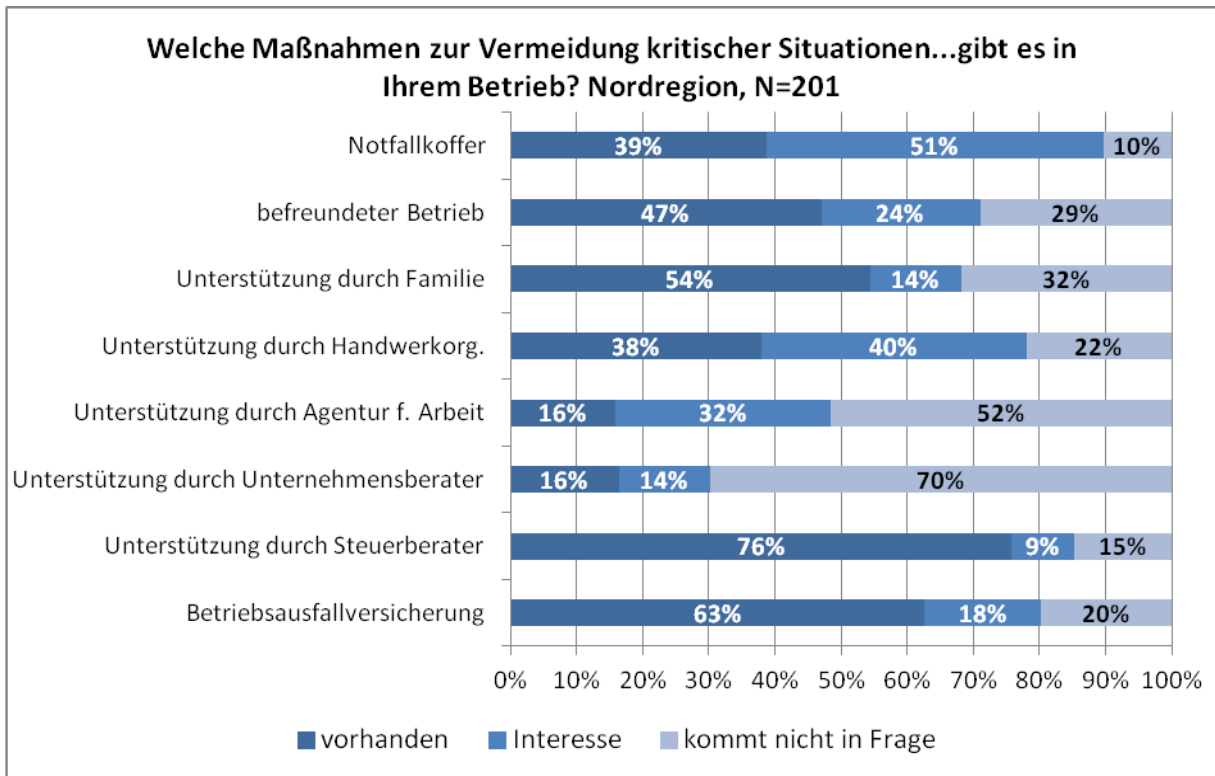


Abbildung 12: Nordregion - Maßnahmen zur Vermeidung kritischer Situationen

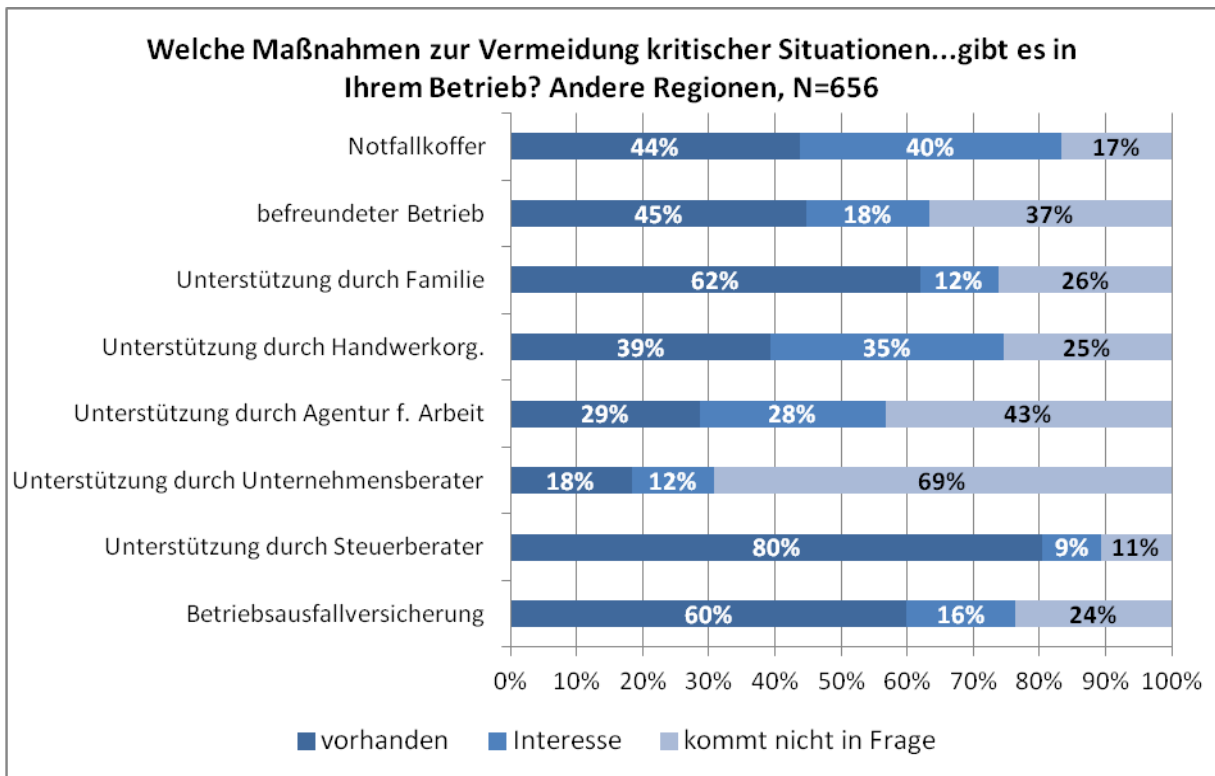


Abbildung 13: Andere Regionen - Maßnahmen zur Vermeidung kritischer Situationen

Erheblich unterscheidet sich die PLZ-Region 21-25 im Interesse an weiteren Unterstützungsangeboten zur Sicherung und Verbesserung der Leistungsfähigkeit des Betriebes. Dies ist besonders für die regionalen informations- und netzwerkbezogenen Angebote sehr viel deutlicher ausgeprägt als in der Gesamtstichprobe:

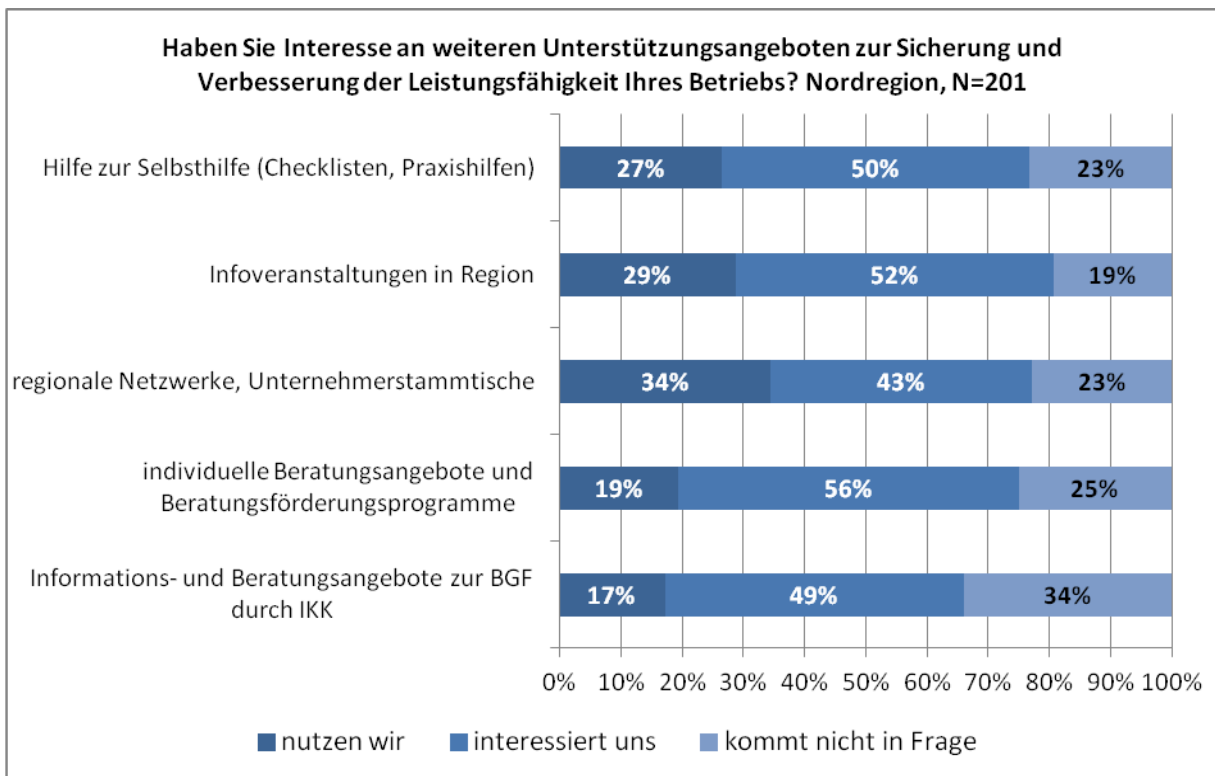


Abbildung 14: Nordregion - Interesse an weiteren Unterstützungsangeboten

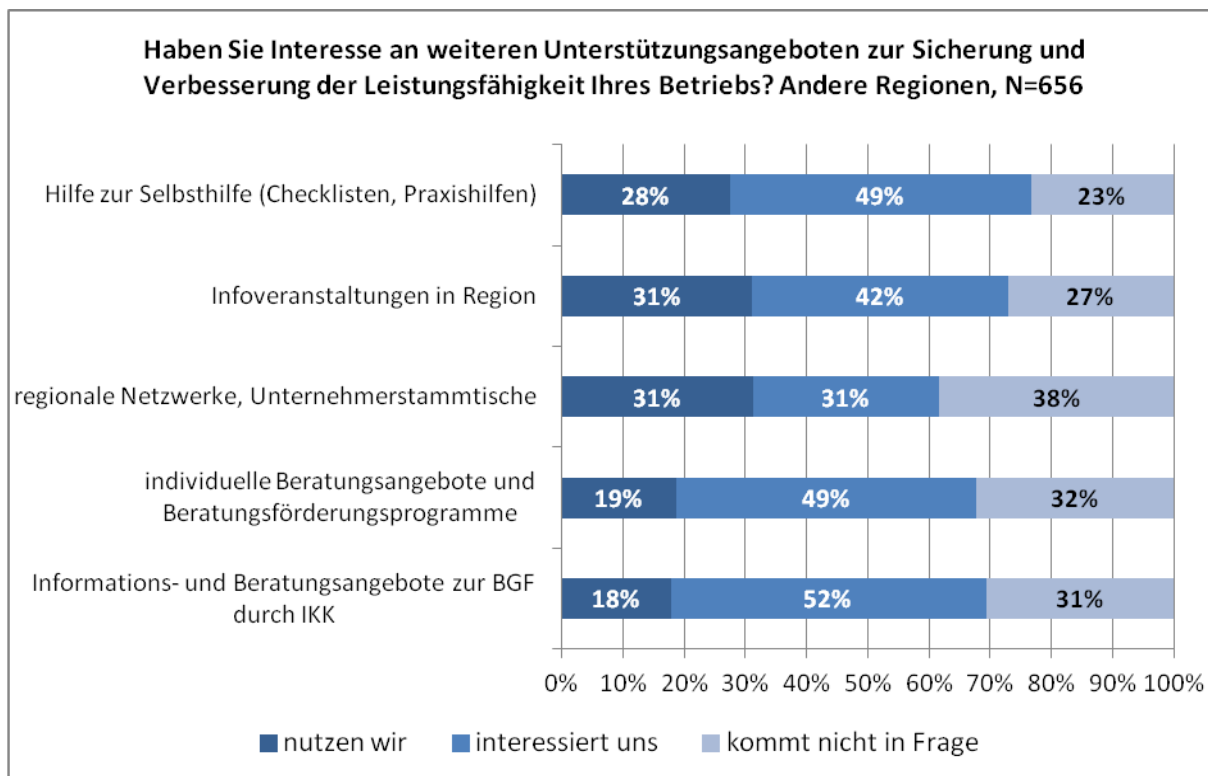


Abbildung 15: Andere Regionen - Interesse an weiteren Unterstützungsangeboten

2.2.2 Postleitzahlgebiet 40,41,46 und 47 (Westregion)

Die aneinander grenzenden PLZ Gebiete 40,41,46 und 47 umfassen das niederrheinische Gebiet von Mönchengladbach über Düsseldorf, Krefeld, Duisburg, Oberhausen sowie die Kreise Heinsberg, Viersen, Wesel, Bottrop, Borken und Neuss. Es beinhaltet sowohl ländliche Regionen als auch größere Ballungszentrum bis hinein in das westliche Ruhrgebiet. Aus diesem Gebiet haben 170 Betriebe teilgenommen. Die Branchenverteilung entspricht fast dem Gesamtstichprobe ohne diesen PLZ-Bereich, allerdings findet sich hier ein höherer Anteil sehr kleiner Betriebe (bis 5 Mitarbeiter: 41% gegenüber 35% in der Vergleichsstichprobe) und ein geringerer Anteil von Betrieben mit mehr als 10 Mitarbeitern (alle Betriebsgrößen ab 11 Mitarbeitern: 29% gegenüber 37%). Der Anteil ungelerner Mitarbeiter ist in diesem PLZ-Bereich mit 23% deutlich erhöht (andere Regionen: 16%), dafür liegt der Anteil qualifizierter Mitarbeiter hier mit 67% unter den 73%, die die Teilnehmer aus den anderen Regionen angegeben haben. Die Altersverteilung der Belegschaft unterscheidet sich nur geringfügig von der aus den Betrieben der anderen Regionen, die Altersgruppe über 50 Jahre ist mit 22% leicht vermindert gegenüber den anderen Regionen (26%). Die Altersverteilung der Inhaber entspricht wiederum recht exakt der Gesamtstichprobe. Der Anteil weiblicher Inhaber/Führungskräfte ist dagegen mit 18% deutlich geringer (andere Regionen: 34%).

Bezüglich der für den Betrieb problematischen Aspekte ist folgendes zu bemerken:

Der Arbeitskräftemangel wird im PLZ-Bereich 40,41,46,47 weniger problematisch angesehen als in den anderen Regionen. Die Liquidität wird hingegen von den Betrieben aus dieser Region gegenüber den anderen Regionen als kritischer angegeben, gleiches gilt für den Aspekt „Innovationsstau“:

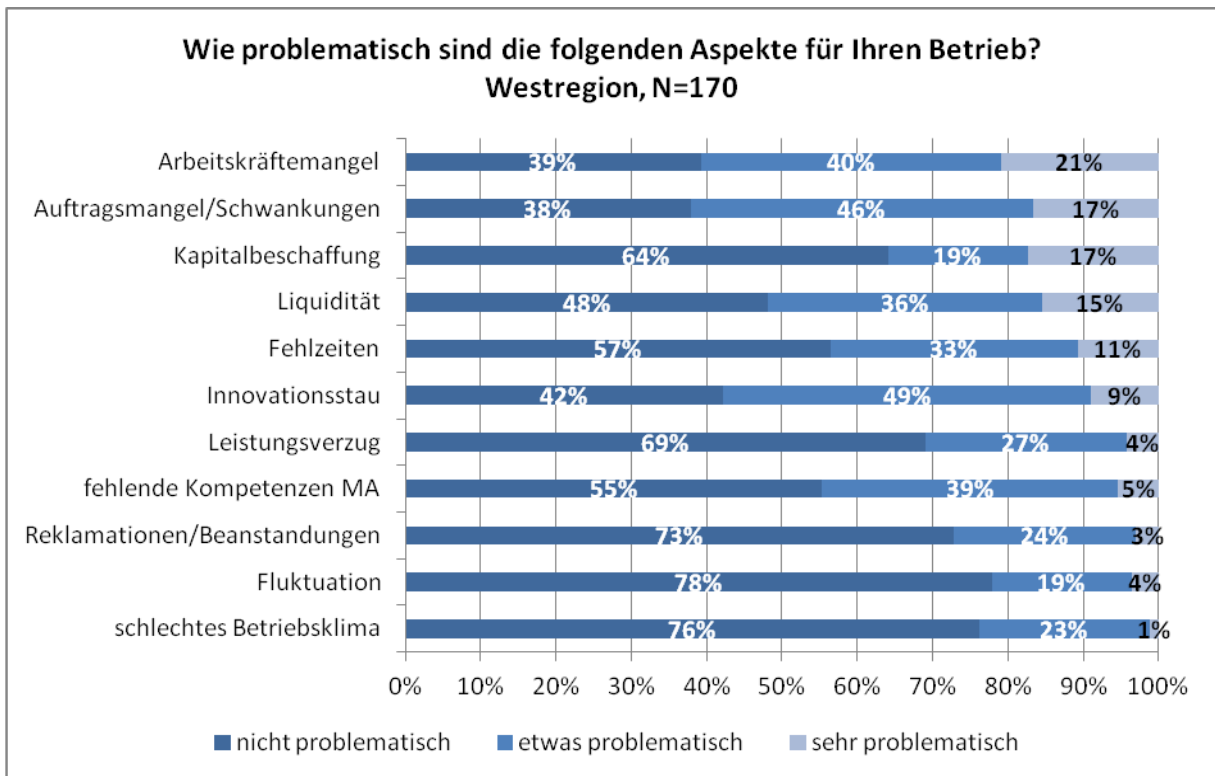


Abbildung 16: Westregion - Betrieblich problematische Aspekte

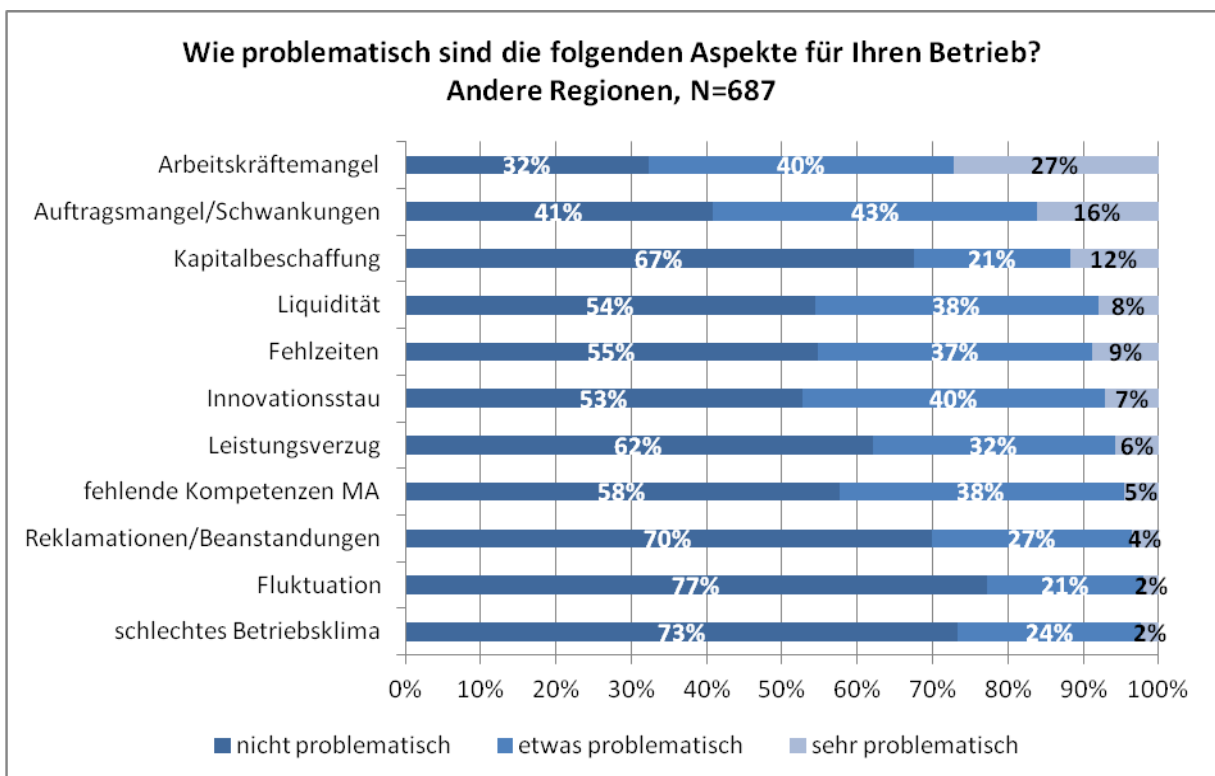


Abbildung 17: Andere Regionen - Betrieblich problematische Aspekte

Bezüglich der bereits vorhandenen Maßnahmen bzw. dem entsprechenden Handlungsbedarf („Welche der folgenden Maßnahmen zur betrieblichen Arbeits- und Ablauforganisation gibt es in Ihrem Betrieb“?) fällt der deutlich geringere Handlungsbedarf in den Aspekten „Wertschätzungskultur“ und „Gesundheitsförderung“ auf:

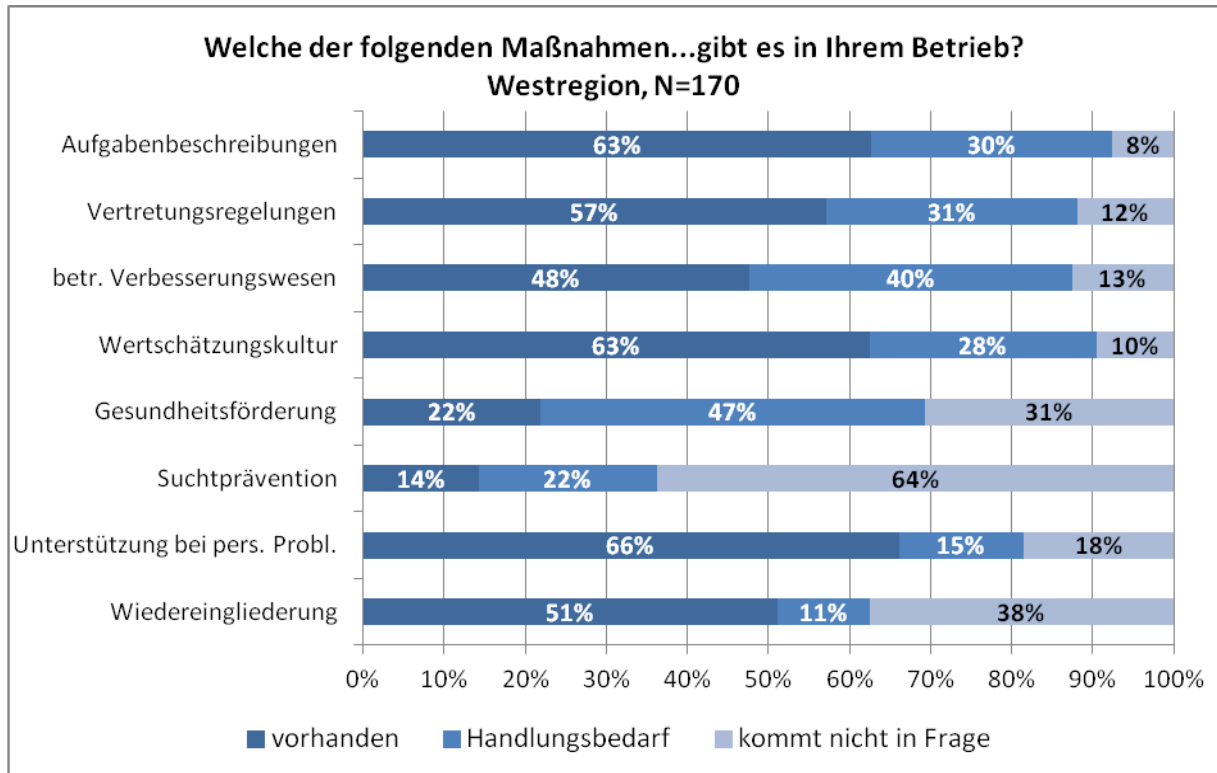


Abbildung 18: Westregion - Maßnahmen zur betrieblichen Arbeits- und Ablauforganisation

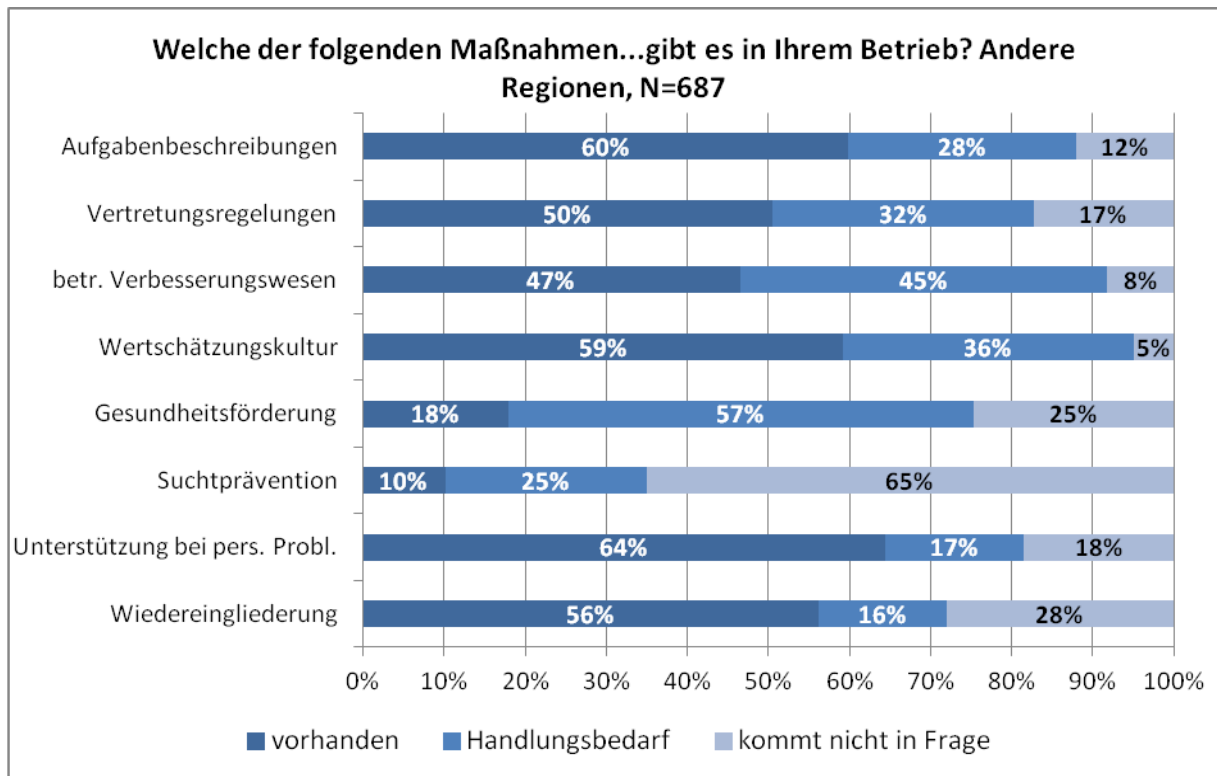


Abbildung 19: Andere Regionen - Maßnahmen zur betrieblichen Arbeits- und Ablauforganisation

„Welche Maßnahmen zur Vermeidung kritischer Situationen durch Ihren oder den Ausfall wichtiger Leistungsträger gibt es in Ihrem Betrieb?“ Hier zeigt sich die Region 40,41,46,47 bei den vorhandenen Unterstützungen durch befreundete Betriebe und die Familie erheblich besser aufgestellt als die anderen Regionen.

Umgekehrt sieht es mit der Unterstützung durch die Handwerksorganisationen aus: Hier ist ein deutlich erhöhtes Interesse zu verzeichnen:

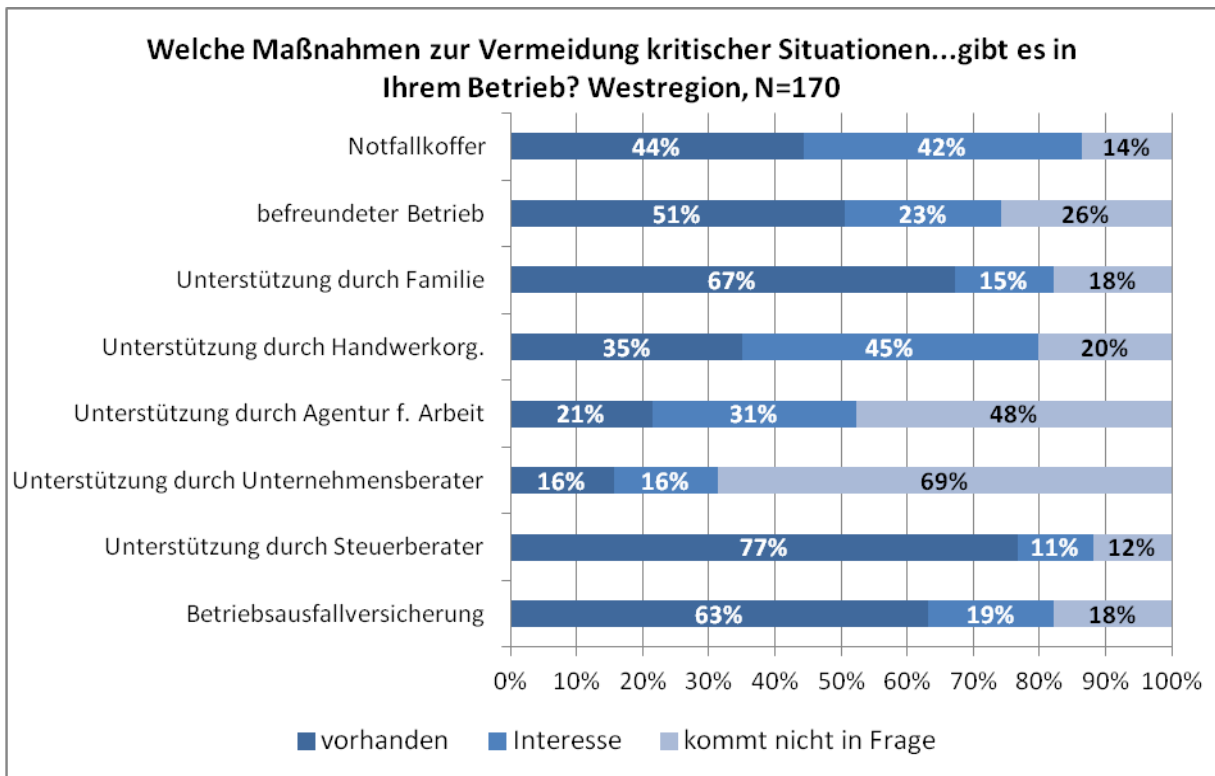


Abbildung 20: Westregion - Maßnahmen zur Vermeidung kritischer Situationen

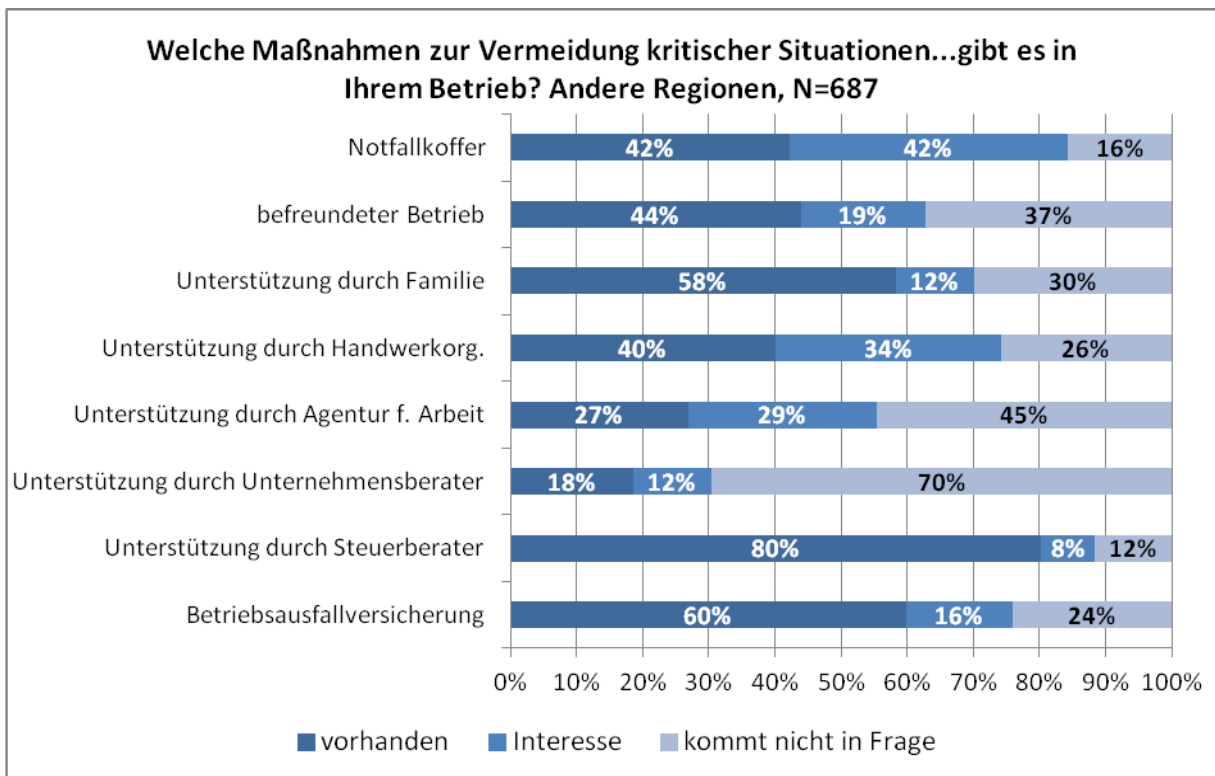


Abbildung 21: Andere Regionen - Maßnahmen zur Vermeidung kritischer Situationen

Das Interesse an weiteren Unterstützungsangeboten zur Sicherung und Verbesserung der Leistungsfähigkeit des Betriebes ist mit Ausnahme der „Hilfe zur Selbsthilfe“ nahezu durchgängig geringer ausgeprägt als in den anderen Regionen. Möglicherweise

korrespondiert dieser Umstand mit der weiter verbreiteten Unterstützung durch befreundete Betriebe und die Familie:

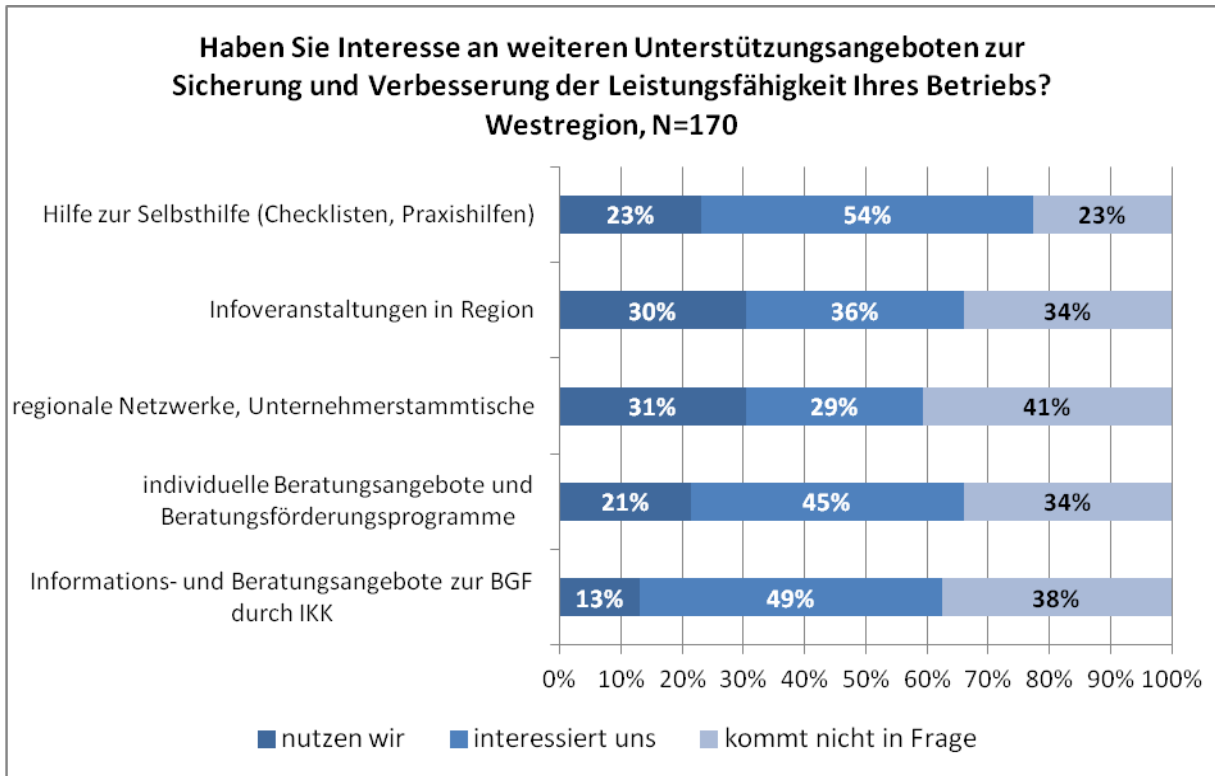


Abbildung 22: Westregion - Interesse an weiteren Unterstützungsangeboten

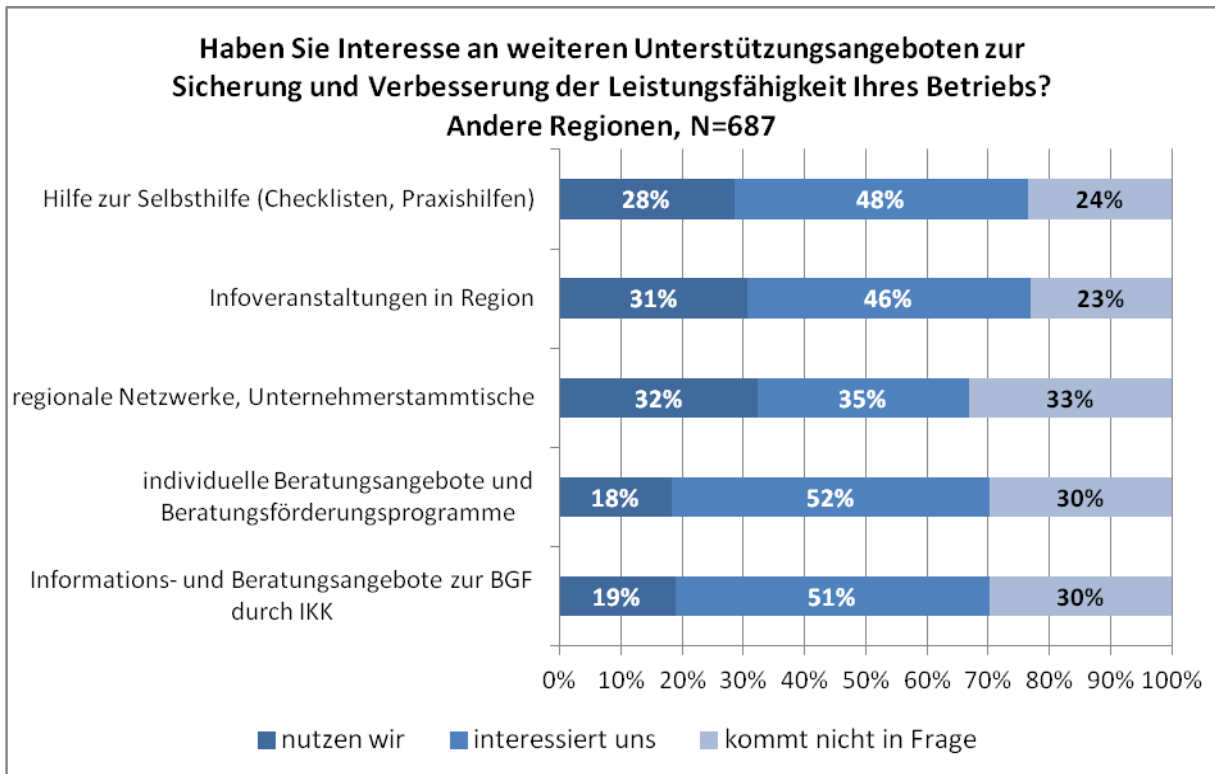


Abbildung 23: Andere Regionen - Interesse an weiteren Unterstützungsangeboten

2.2.3 Postleitzahlgebiet 70-79 (Südwestregion)

Die PLZ-Region 70-79 umfasst weite Teile Baden-Württembergs mit Ausnahme der Regionen rund um Ulm (PLZ 89) und Friedrichshafen (PLZ 88). Aus dieser Region haben 143 Handwerksbetriebe an der Befragung teilgenommen.

Deutlich stärker ist hier das Bauhaupt- und Ausbaugewerbe mit insgesamt 68% vertreten (53% im Gesamtsample ohne PLZ-Region 70-79), das Kraftfahrzeuggewerbe hingegen ist in der Region 70-79 nur mit 6% vertreten (17% in den anderen Regionen ohne PLZ 70-79).

Die Betriebsgröße und die Zusammensetzung der Mitarbeiterschaft nach Qualifikationen entsprechen fast genau der Gesamtstichprobe. Der Anteil älterer Beschäftigter (über 50 Jahre) ist hier leicht erhöht (27,5% zu 24,6%). Das Alter der Inhaber/Führungskräfte ist gegenüber den anderen Regionen ebenfalls leicht höher (56% älter als 50 Jahre gegenüber 51,5%). Auffällig ist der sehr hohe Anteil weiblicher Inhaber/Führungskräfte: Dieser beträgt im Raum 70-79 immerhin 43% gegenüber 27% in den anderen Regionen.

Was die für den Betrieb problematischen Aspekte angeht, unterscheiden sich die Betriebe in Baden-Württemberg deutlich von den Betrieben aus anderen Regionen: Der Arbeitskräftemangel wird hier deutlich häufiger als „sehr problematisch“ angegeben (35% zu 24%). Der Auftragsmangel bzw. Schwankungen in der Auftragslage sind deutlich häufiger „etwas problematisch“. Dies dürfte aber weniger auf regionale Besonderheiten zurück zu führen sein, sondern eher mit dem überdurchschnittlich hohen Anteil von Betrieben aus dem Baugewerbe, in dem jahreszeitlich bedingte Schwankungen quasi zum normalen Jahresablauf gehören. Kapitalbeschaffung und Liquidität, Innovationsstau, fehlende Kompetenzen der Mitarbeiter, Reklamationen/Beanstandungen sowie Betriebsklima werden im Südwesten hingegen deutlich positiver eingeschätzt als in den anderen Regionen:

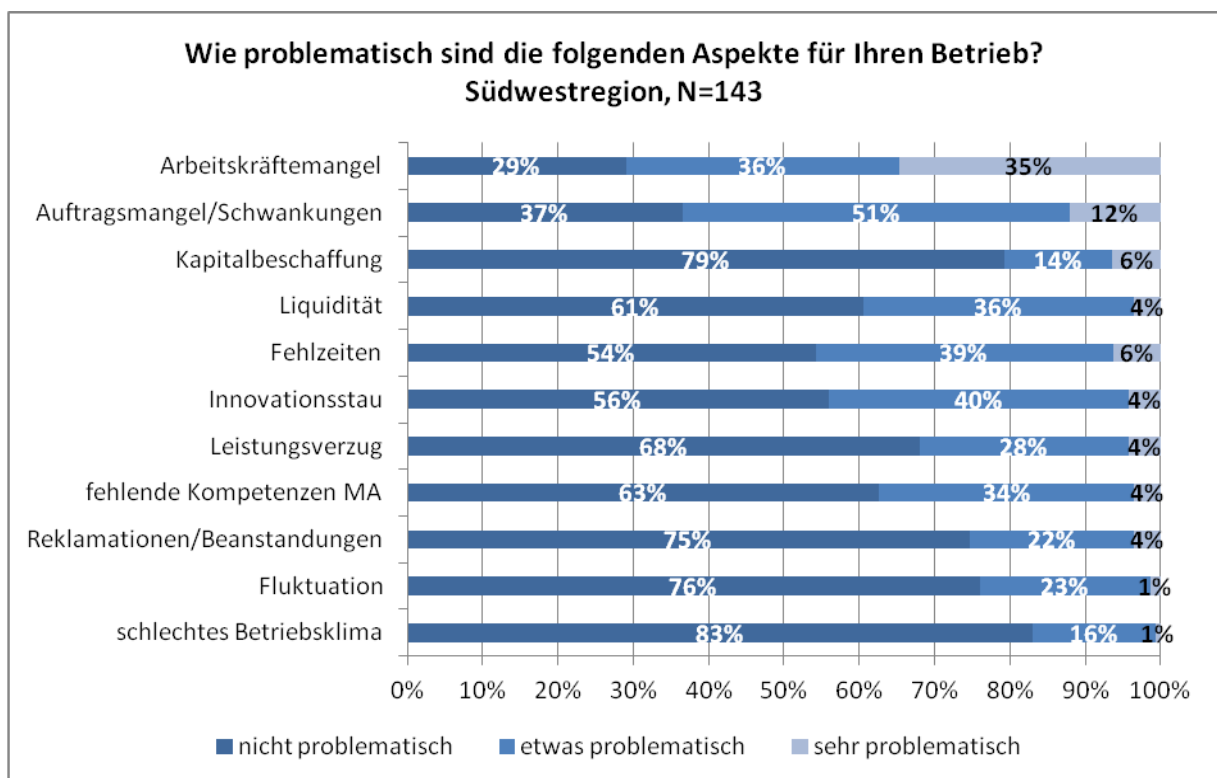


Abbildung 24: Südwestregion - Betrieblich problematische Aspekte

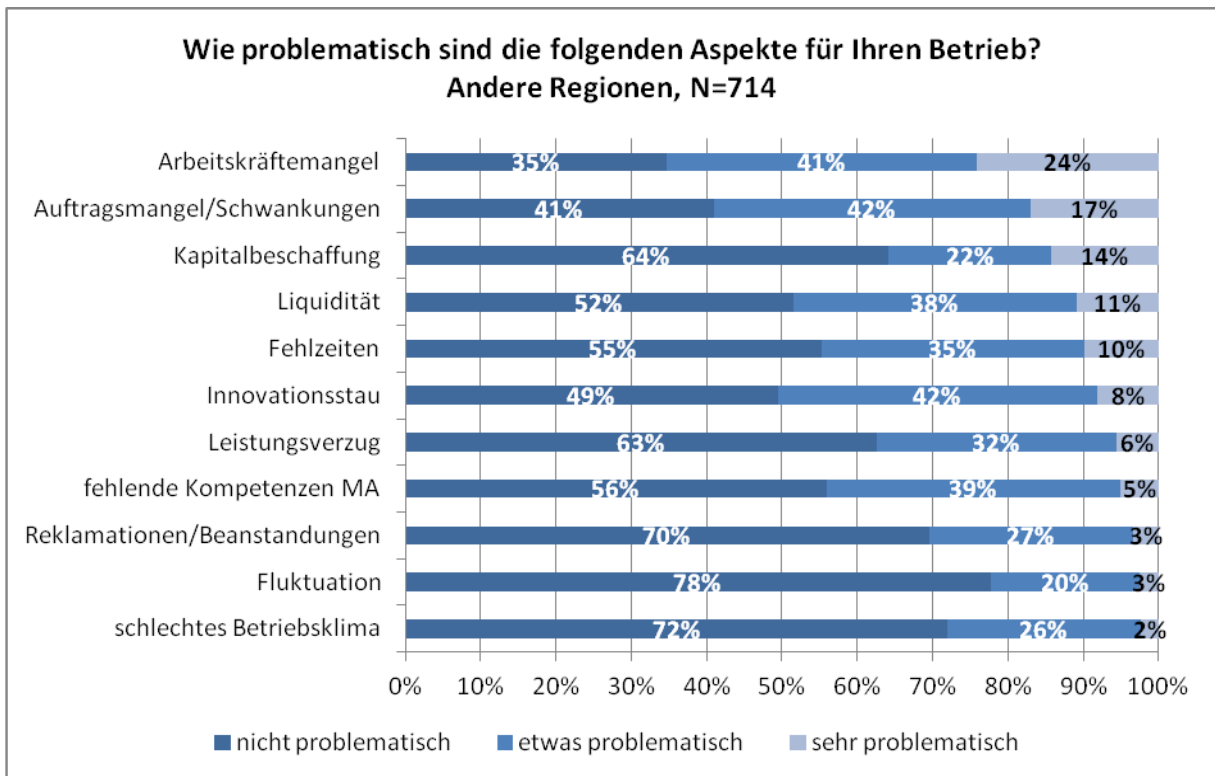


Abbildung 25: Andere Regionen - Betrieblich problematische Aspekte

Größere Unterschiede zu den Betrieben aus anderen Regionen bezüglich der Maßnahmen zur betrieblichen Arbeits- und Ablauforganisation gibt es kaum, lediglich die „Wertschätzungskultur“ ist nach eigener Einschätzung im PLZ-Bereich 70-79 deutlich häufiger vorhanden (und der Handlungsbedarf entsprechend geringer) als in anderen Regionen.

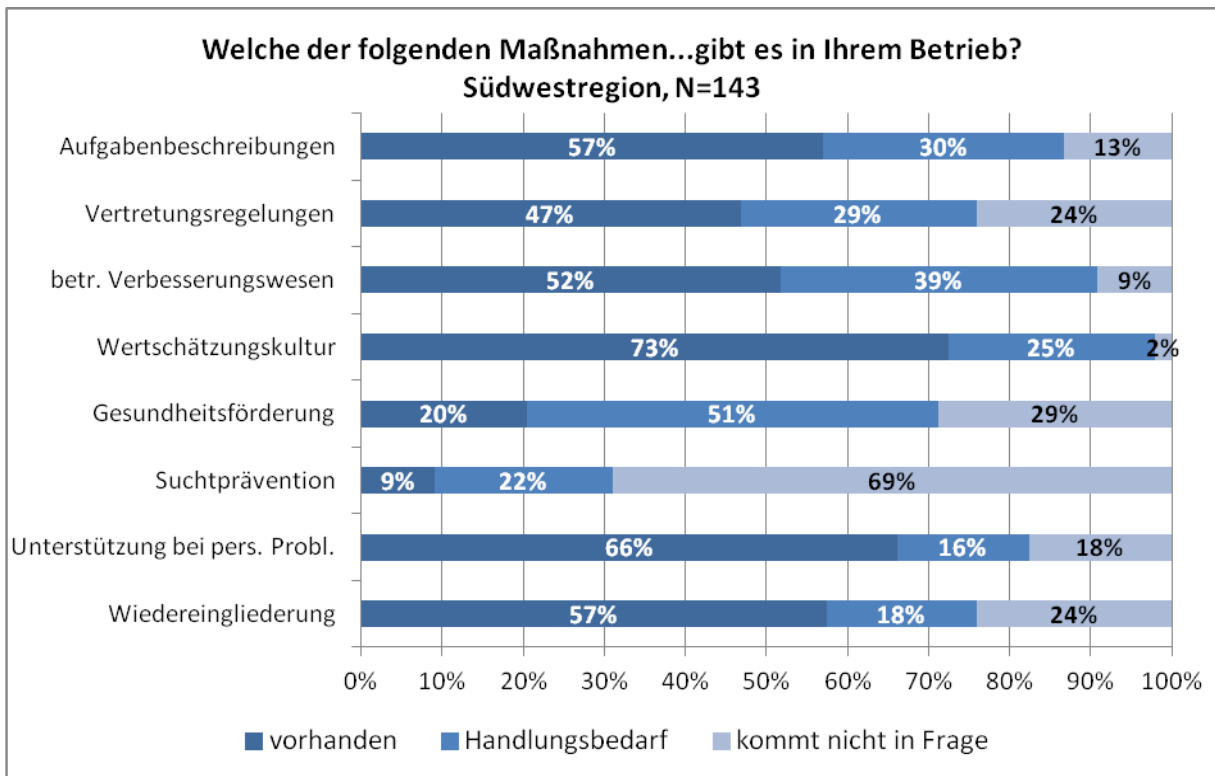


Abbildung 26: Südwestregion - Maßnahmen zur betrieblichen Arbeits- und Ablauforganisation

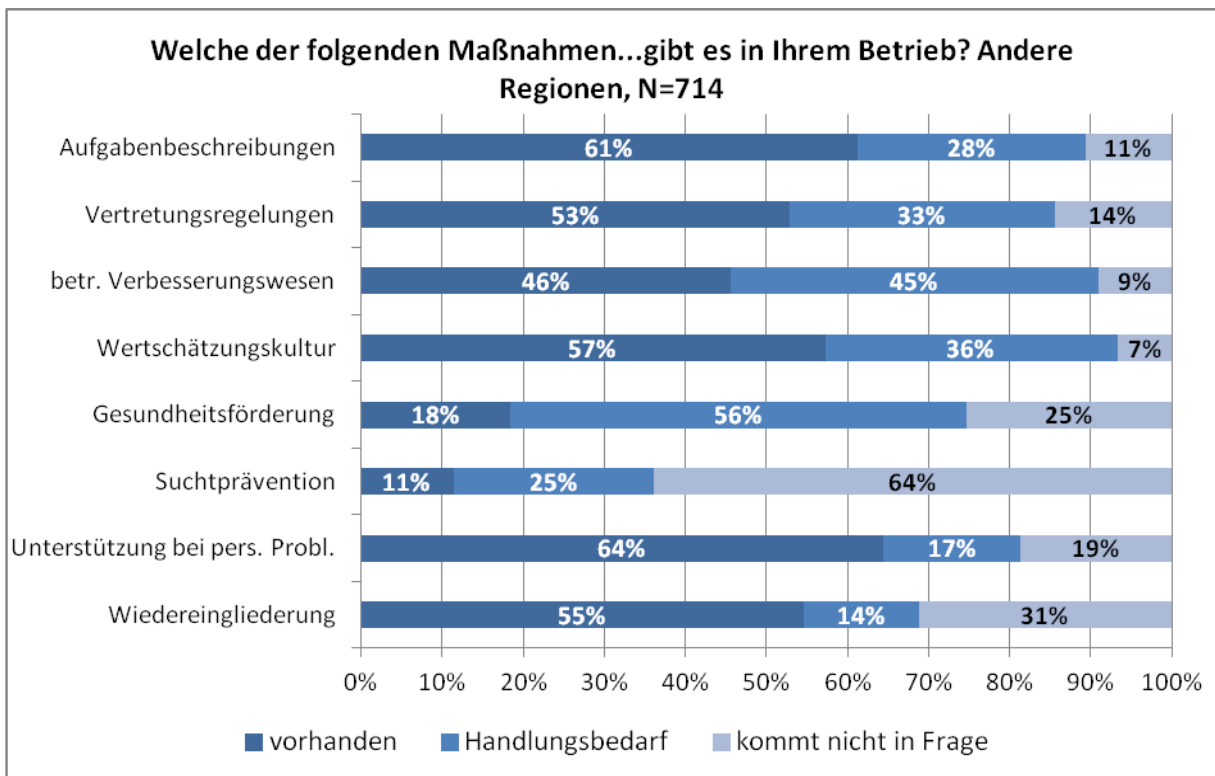


Abbildung 27: Andere Regionen - Maßnahmen zur betrieblichen Arbeits- und Ablauforganisation

Bei den Maßnahmen, die zur Vermeidung kritischer Situationen z.B. durch den Ausfall von Leistungsträgern dienen können, sind die Abweichungen zur Gesamtstichprobe bzw. den anderen Regionen ebenfalls überwiegend gering. Nahezu durchgängig ist das Interesse an

solchen Maßnahmen in der PLZ-Region 70-79 geringfügig geringer, mit Ausnahme des Interesses an der Unterstützung durch die Bundesagentur für Arbeit, die in dieser Region deutlich weniger ausgeprägt ist, als in anderen Regionen:

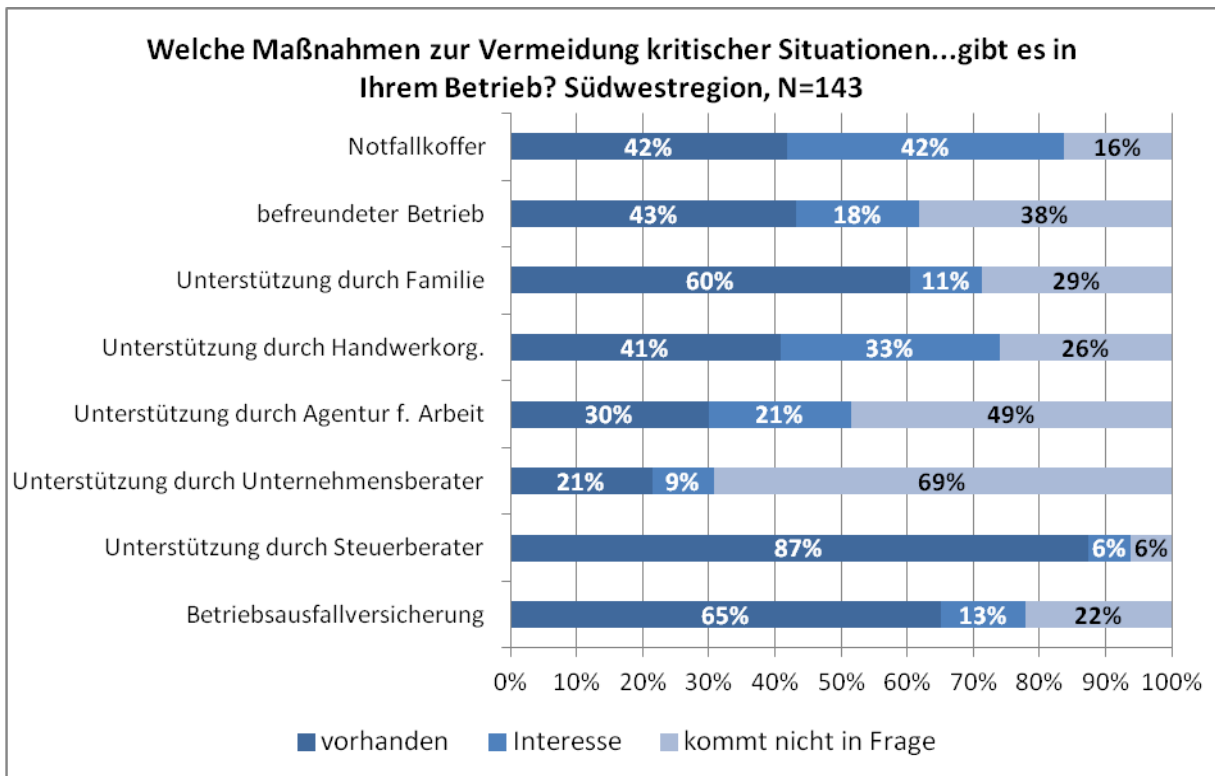


Abbildung 28: Südwestregion - Maßnahmen zur Vermeidung kritischer Situationen

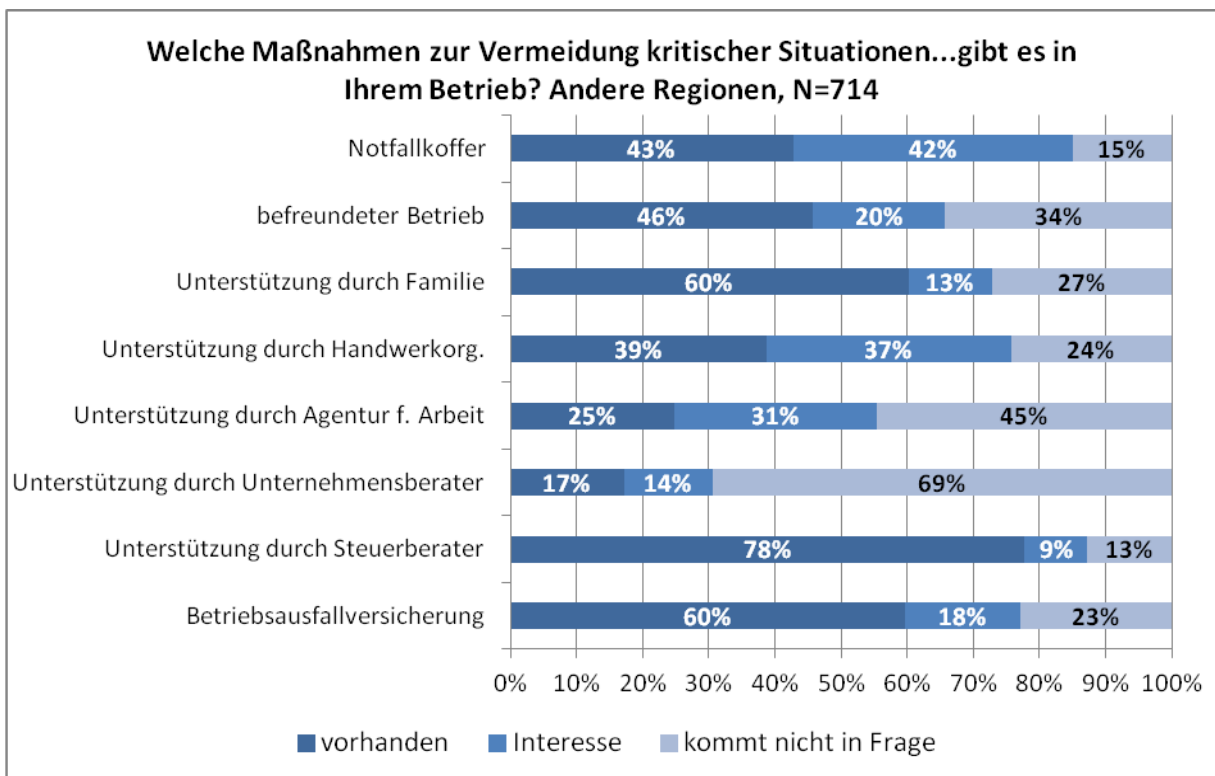


Abbildung 29: Andere Regionen - Maßnahmen zur Vermeidung kritischer Situationen

Das Interesse an weiteren Unterstützungsangeboten weicht ebenfalls nicht sehr von den Betrieben anderer Regionen ab, so dass dieser Raum nahezu typisch für das Antwortverhalten im Gesamtsample ist:

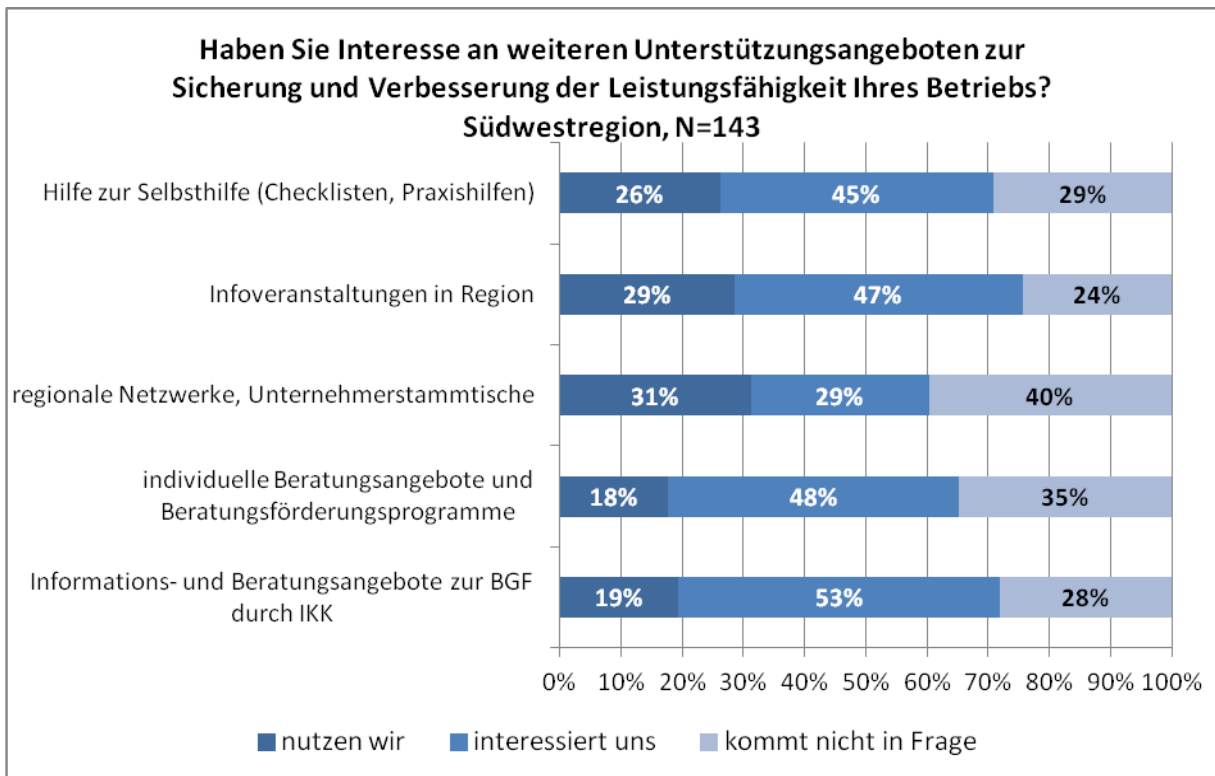


Abbildung 30: Südwestregion - Interesse an weiteren Unterstützungsangeboten

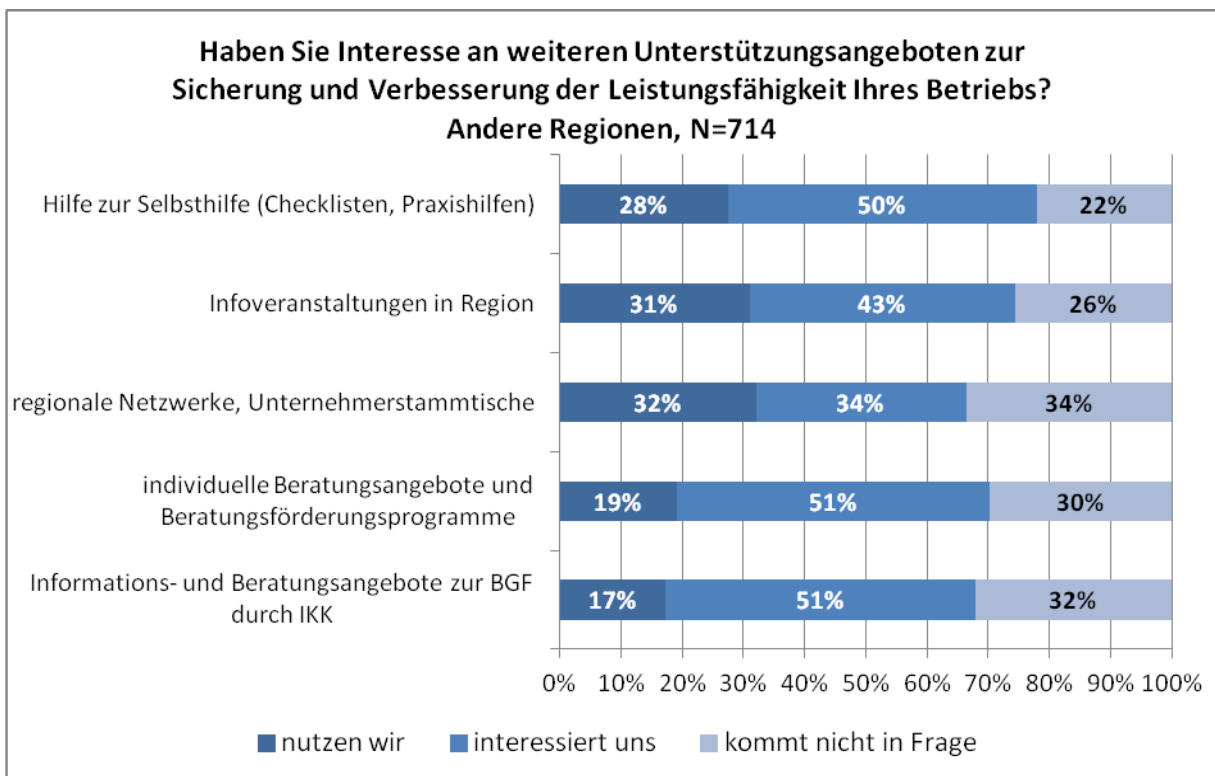


Abbildung 31: Andere Regionen - Interesse an weiteren Unterstützungsangeboten

2.2.4 Postleitzahlgebiet Region Sachsen/Thüringen (Ostregion)

Die Region Sachsen/Thüringen umfasst die PLZ-Gebiete 01,02,04,07,08,09,98 und 99. Aus dieser Region beantworteten 87 Handwerksbetriebe den Fragebogen. Der Anteil des Ausbaugewerbes ist hier mit 26% geringer als in den anderen Regionen (alle ohne Sachsen/Thüringen: 40%), dafür sind die Handwerke für den gewerblichen Bedarf (16% zu 10%) und „Sonstige“ (16% zu 7%) stärker vertreten. Fast die Hälfte (46%) der antwortenden Betriebe haben maximal 5 Beschäftigte (andere Regionen: 36%). Der Anteil der Beschäftigten nach Qualifikationsgruppen unterscheidet sich kaum von den anderen Regionen. Dagegen ist der Anteil über 50-jähriger Beschäftigter etwas höher (28,5% zu 24%) und der Anteil jüngerer Beschäftigter bis 25 Jahre leicht geringer (18,7% zu 22%). Erheblich größer ist in Sachsen/Thüringen aber der Anteil älterer Betriebsinhaber/Führungskräfte: 61% sind älter als 50 Jahre alt, in den anderen Regionen liegt dieser Wert bei 51%. Eine Nachfolgeplanung gibt es in den sächsischen und thüringischen Betrieben in knapp 37% der Fälle gegenüber 26,5% in den anderen Regionen. Wie in Baden-Württemberg ist auch hier der Anteil weiblicher Betriebsinhaber/Führungskräfte mit rund 41% deutlich höher als in der Gesamtstichprobe.

Der Arbeitskräftemangel ist auch in Sachsen/Thüringen der Aspekt, der am ehesten als problematisch eingeschätzt wird, wenn auch etwas weniger als in anderen Regionen. Kapitalbeschaffung und Liquidität sowie Leistungsverzug werden hingegen in dieser Region kritischer eingeschätzt. Die Fluktuation von Mitarbeitern stellt hingegen in Sachsen/Thüringen einen noch weniger kritischen Aspekt dar als im Durchschnitt der anderen Regionen.

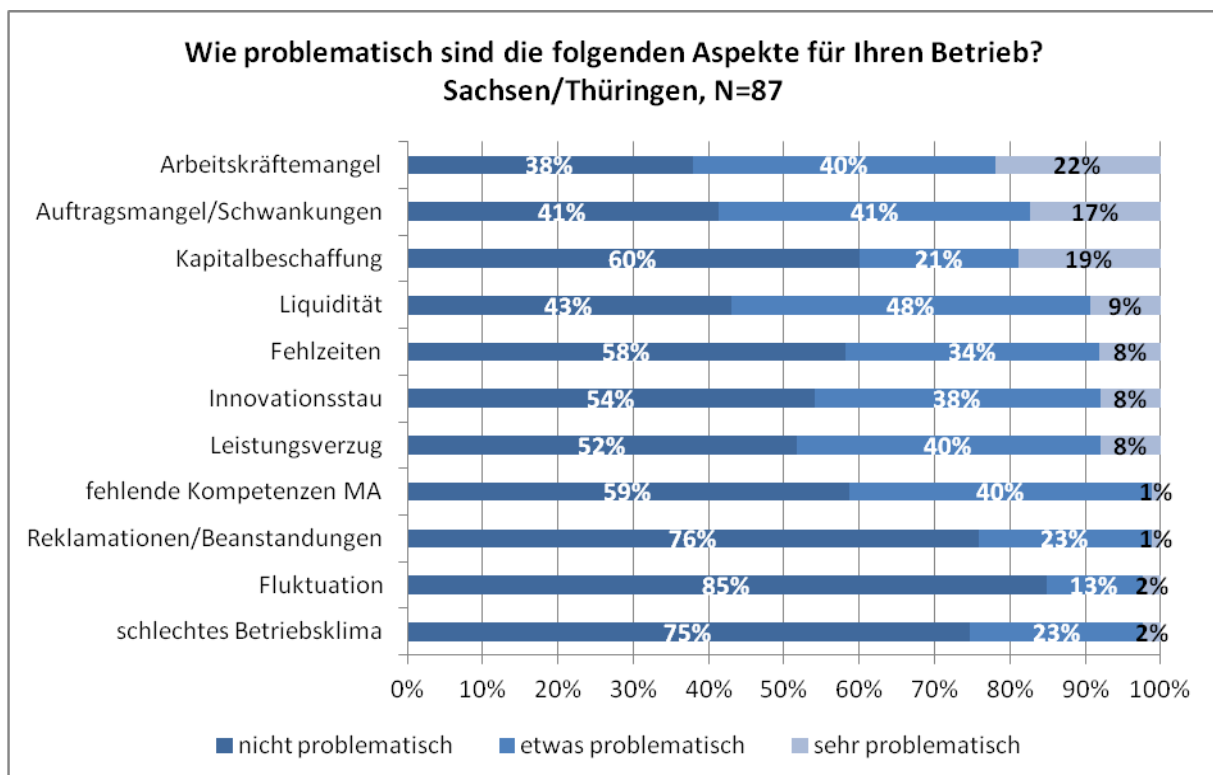


Abbildung 32: Ostregion - Betrieblich problematische Aspekte

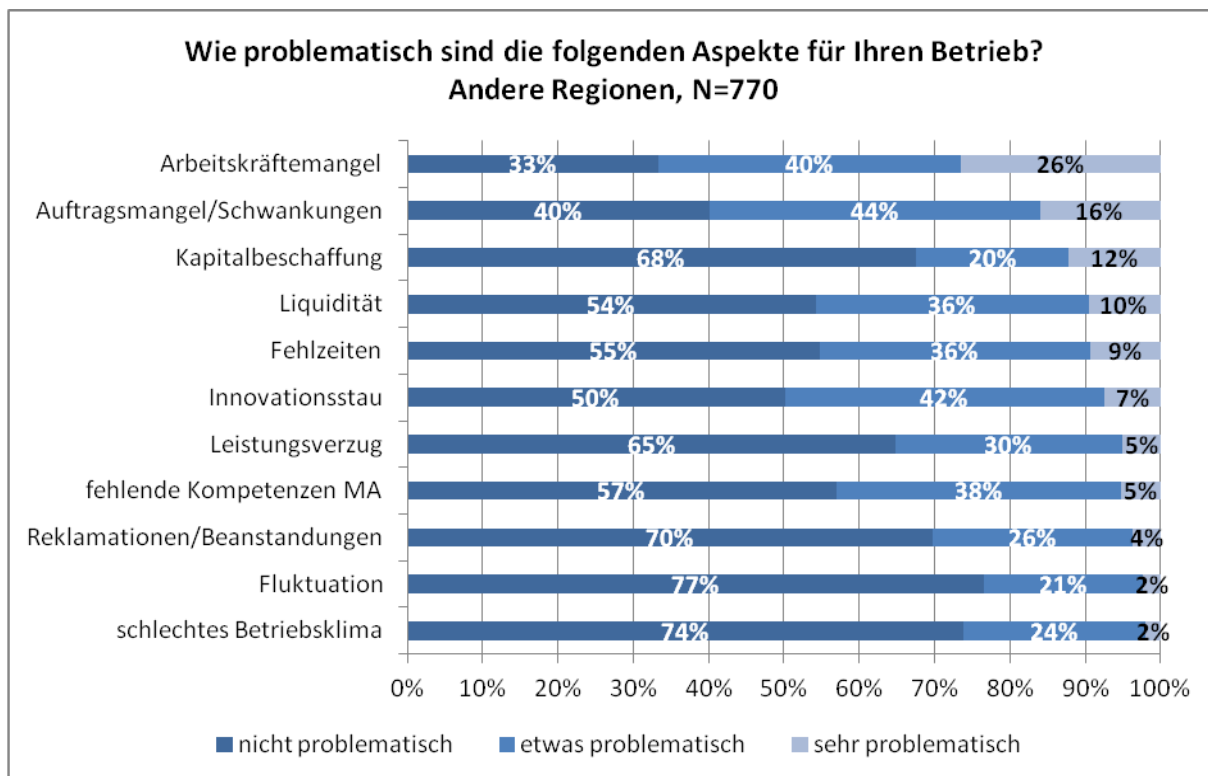


Abbildung 33: Andere Regionen - Betrieblich problematische Aspekte

Maßnahmen zur betrieblichen Arbeits- und Ablauforganisation: Der Handlungsbedarf ist gegenüber anderen Regionen höher bei den Aspekten „Wertschätzungskultur“ und „Gesundheitsförderung“. Der Handlungsbedarf zur betrieblichen Suchtprävention, der in allen Regionen als gering eingeschätzt wird, ist in Sachsen/Thüringen nach Ansicht der Befragten nochmals deutlich vermindert.

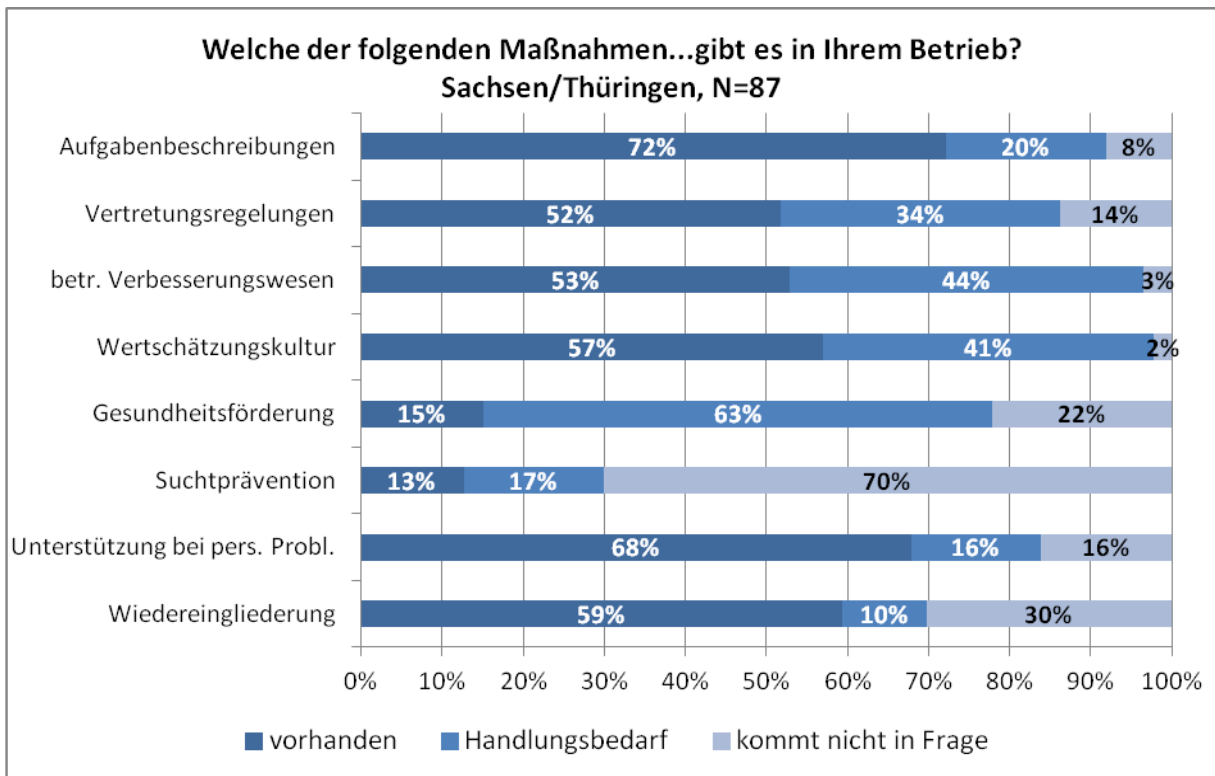


Abbildung 34: Ostregion - Maßnahmen zur betrieblichen Arbeits- und Ablauforganisation

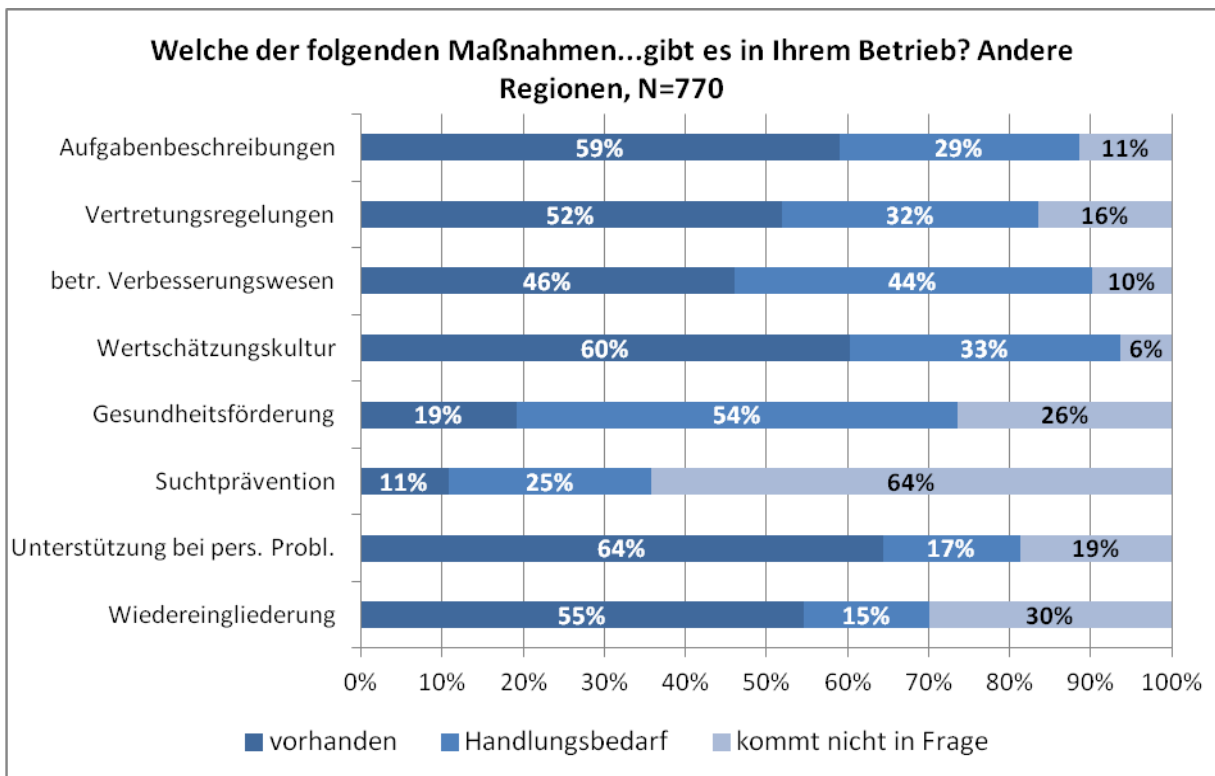


Abbildung 35: Andere Regionen - Maßnahmen zur betrieblichen Arbeits- und Ablauforganisation

Bei den Maßnahmen zur Vermeidung kritischer Situationen unterscheidet sich diese Region durch die doppelt so häufig vorhandene Unterstützung durch die Agentur für Arbeit, durch

einen erheblich häufigeren Einsatz von Unternehmensberatern und durch die deutlich geringere Nutzung von Betriebsausfallversicherungen:

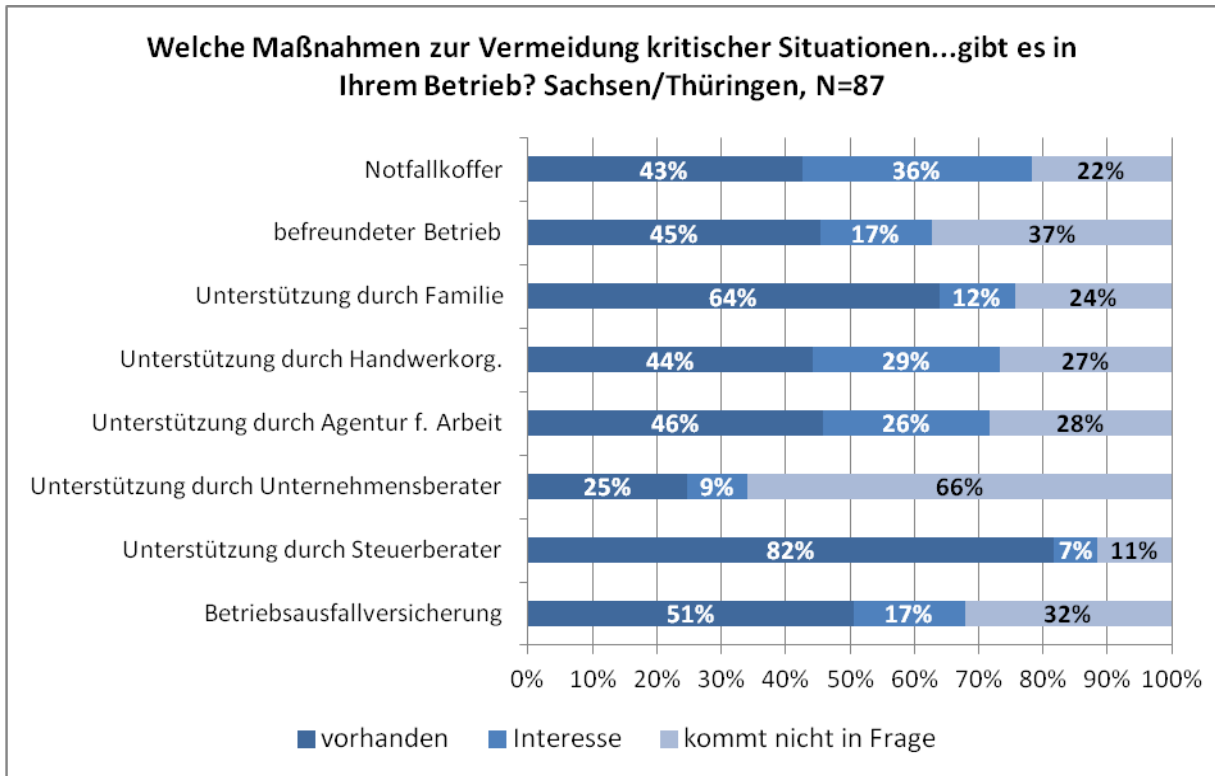


Abbildung 36: Ostregion - Maßnahmen zur Vermeidung kritischer Situationen

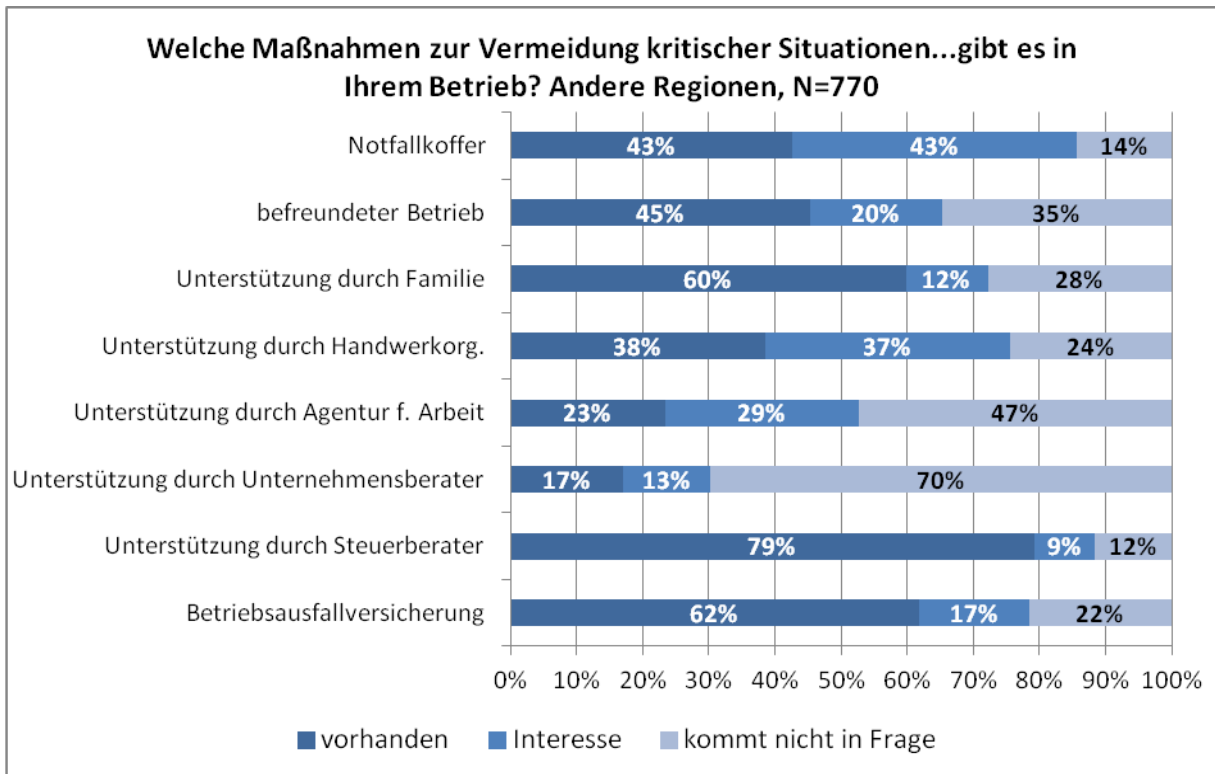


Abbildung 37: Andere Regionen - Maßnahmen zur Vermeidung kritischer Situationen

Das Interesse an weiteren Unterstützungsangeboten ist auch in der Region Sachsen/Thüringen weit verbreitet, auch wenn die im Fragebogen genannten Beispiele fast durchgängig häufiger genutzt werden als im Gesamtsample ohne Sachsen/Thüringen:

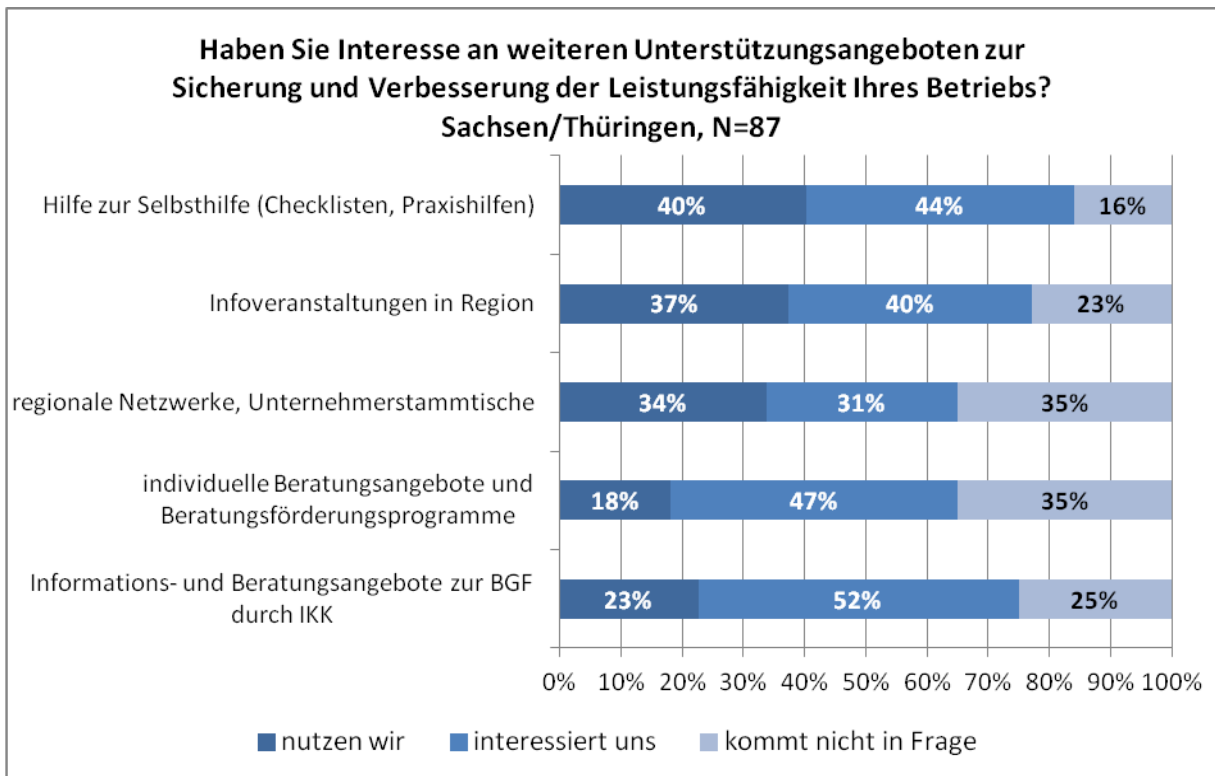


Abbildung 38: Ostregion - Interesse an weiteren Unterstützungsangeboten

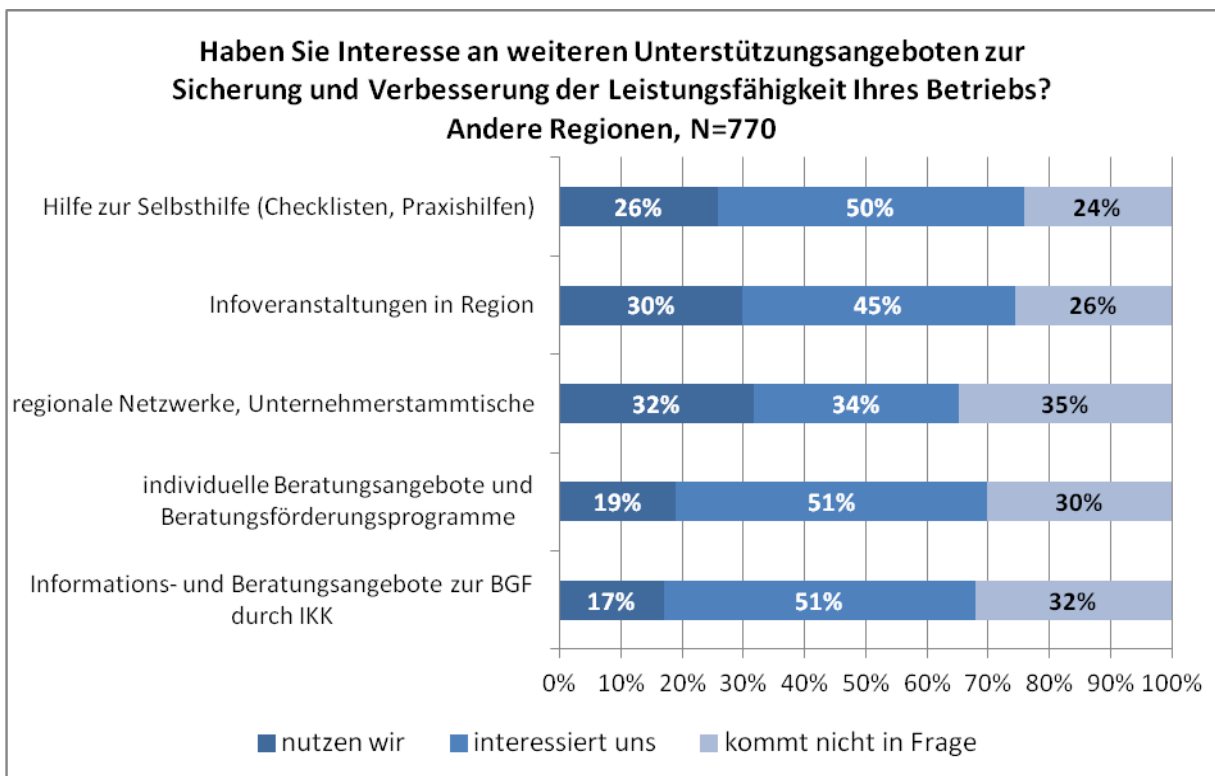


Abbildung 39: Andere Regionen - Interesse an weiteren Unterstützungsangeboten

2.2.5 Vergleich der verschiedenen Regionen

Im Folgenden werden wesentliche Unterschiede zwischen den verschiedenen gesondert ausgewerteten Regionen dargestellt:

- der Norden mit den PLZ-Gebieten 21-25 (n=201)
- der Westen (Niederrhein) mit den PLZ-Gebieten 40,41,46,47 (n=170)
- der Südwesten (Baden-Württemberg) (n=140)
- der Osten (Sachsen und Thüringen) (n=87)

Diesen vier Regionen werden die sonstigen Regionen insgesamt (ohne die vier oben genannten) gegenüber gestellt (n=256).

Problematische Aspekte für die Betriebe

Folgende Aspekte werden in den einzelnen Regionen verbreitet als etwas oder sehr problematisch angegeben (Rangfolge der Problemlagen):

Rang	Nordregion, N=201	Westregion, N=170	Südwestregion, N=143	Ostregion, N=87	sonstige Regionen, N=256
1	Arbeitskräftemangel	Auftragsmangel/ Schwankungen	Arbeitskräftemangel	Arbeitskräftemangel	Arbeitskräftemangel
2	Auftragsmangel/ Schwankungen	Arbeitskräftemangel	Auftragsmangel/ Schwankungen	Auftragsmangel/ Schwankungen	Auftragsmangel/ Schwankungen
3	Innovationsstau	Innovationsstau	Fehlzeiten	Liquidität	Liquidität

Der Arbeitskräftemangel steht in allen Regionen (mit) an der Spitze der Problemlagen, die als etwas oder sehr problematisch gesehen werden. Die Werte liegen hier überall bei über 60%. Der Norden (69%) und besonders der Südwesten (71%) ragen hier noch deutlich heraus.

Auftragsmangel und Schwankungen liegen insgesamt an zweiter Stelle der Problemlagen. Die Nordregion ist davon etwas weniger betroffen als die anderen Regionen – hier hat vermutlich der überdurchschnittlich hohe Anteil von Kfz-Betrieben, die weniger saisonalen Schwankungen unterliegen als die Baubranche, einen Einfluss.

Die Kapitalbeschaffung ist für Betriebe in Baden-Württemberg mit 21% deutlich seltener ein Problem als in den anderen Regionen – der Wert ist nur rund halb so hoch wie beim „Spitzenreiter“ Sachsen-Thüringen (40%).

Bezüglich der Liquidität stellen sich wiederum die Regionen Norden und Südwesten mit knapp 40% deutlich besser dar als die anderen Regionen. Sachsen-Thüringen hat auch hier mit 57% den problematischsten Wert. Hier, wie auch in den „sonstigen Regionen“, erreicht dieses Thema Rang 3 bei der Verbreitung der Probleme.

Die Schwankungen bei den Fehlzeiten sind gering, im Südwesten erreicht dieser Aspekt immerhin Rang 3 der Problemlagen.

Beim Thema „Innovationsstau“ ist dagegen die Region Niederrhein mit 58% deutlich an der Spitze, den günstigsten Wert weist Baden-Württemberg mit 44% auf. Im Norden und Westen liegt dieses Thema auf Rang 3 der wahrgenommenen Problemlagen.

Bezüglich des „Leistungsverzugs“ schneiden die Regionen im Norden, Westen und Südwesten deutlich besser ab als die anderen Regionen.

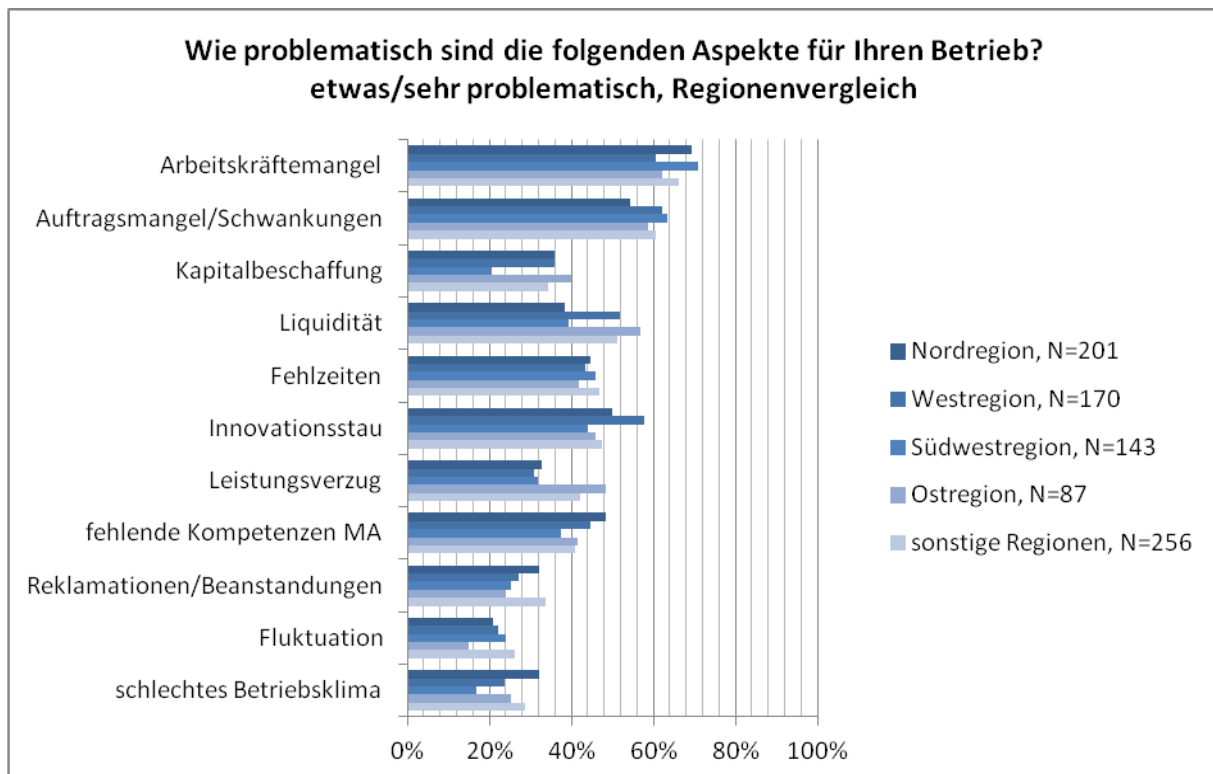


Abbildung 40: Regionenvergleich - Betrieblich problematische Aspekte

Maßnahmen zur betrieblichen Arbeits- und Ablauforganisation

Auch hier gibt es einige bemerkenswerte regionale Unterschiede bei den vorhandenen Maßnahmen: Sehr deutlich ist die Spannweite vor allem bei der „Wertschätzungskultur“, die mit 52% im Norden vergleichsweise schwach und im Südwesten mit 73% deutlich stärker ausgeprägt ist. Bei den Aufgabenbeschreibungen und dem betrieblichen Verbesserungswesen steht wiederum der Osten an der Spitze, Vertretungsregelungen sind wiederum im Westen und Norden am weitesten verbreitet. Diese beiden Regionen fallen dagegen bei der Wiedereingliederung hinter die anderen Regionen zurück. Die betriebliche Gesundheitsförderung ist in allen Regionen nur gering verbreitet, der Westen und der Südwesten haben hier aber noch einen deutlichen Vorsprung gegenüber dem Norden und Osten. Insgesamt fällt auf, dass der Norden bei den Aspekten, die unmittelbar mit der Einbeziehung und Wertschätzung von Beschäftigten zu tun haben (betriebliches Verbesserungswesen, Wertschätzungskultur, Unterstützung bei betrieblichen Problemen, auch Gesundheitsförderung) hinter den anderen Regionen liegt.

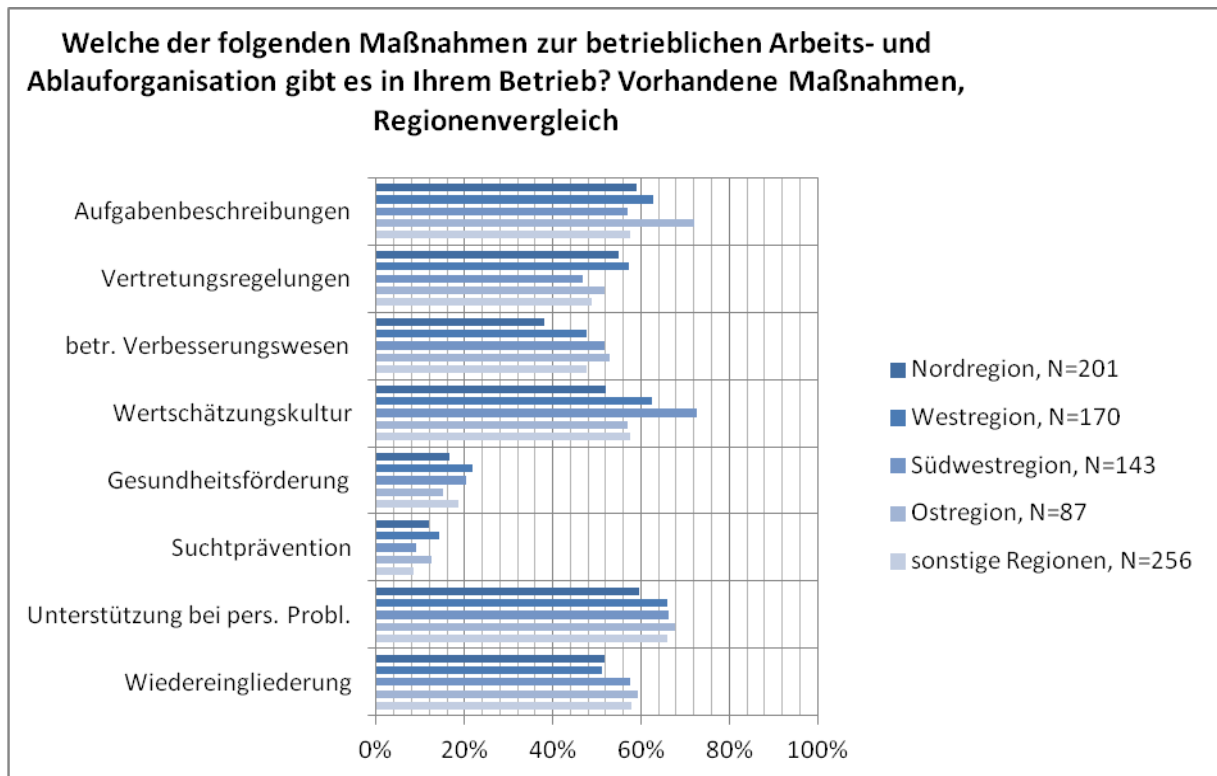


Abbildung 41: Regionenvergleich – vorhandene Maßnahmen zur betrieblichen Arbeits- und Ablauforganisation

Die Rangfolge der vorhandenen Maßnahmen zur betrieblichen Arbeits- und Ablauforganisation stellt sich wie folgt dar:

Rang	Nordregion, N=201	Westregion, N=170	Südwestregion, N=143	Ostregion, N=87	sonstige Regionen, N=256
1	Unterstützung bei persönlichen Problemen	Unterstützung bei persönlichen Problemen	Wertschätzungskultur	Aufgabenbeschreibungen	Unterstützung bei persönlichen Problemen
2	Aufgabenbeschreibungen	Aufgabenbeschreibungen	Unterstützung bei persönlichen Problemen	Unterstützung bei persönlichen Problemen	Wiedereingliederung
3	Vertretungsregelungen	Wertschätzungskultur	Aufgabenbeschreibungen	Wiedereingliederung	Wertschätzungskultur

Größtenteils spiegelbildlich zu den vorhandenen Maßnahmen zeigt sich der **Handlungsbedarf** in Bezug auf Maßnahmen zur betrieblichen Arbeits- und Ablauforganisation. Der größte Handlungsbedarf wird in allen Regionen bei der Gesundheitsförderung gesehen, besonders im Osten und Norden, die hier noch größeren Nachholbedarf haben als die anderen Regionen. Auffällig ist, dass der Norden bei nahezu allen Aspekten den höchsten oder zweithöchsten Handlungsbedarf aller Regionen sieht, dies gilt vor allem für die bereits oben angesprochenen Aspekte der Einbeziehung und Wertschätzung der Beschäftigten.

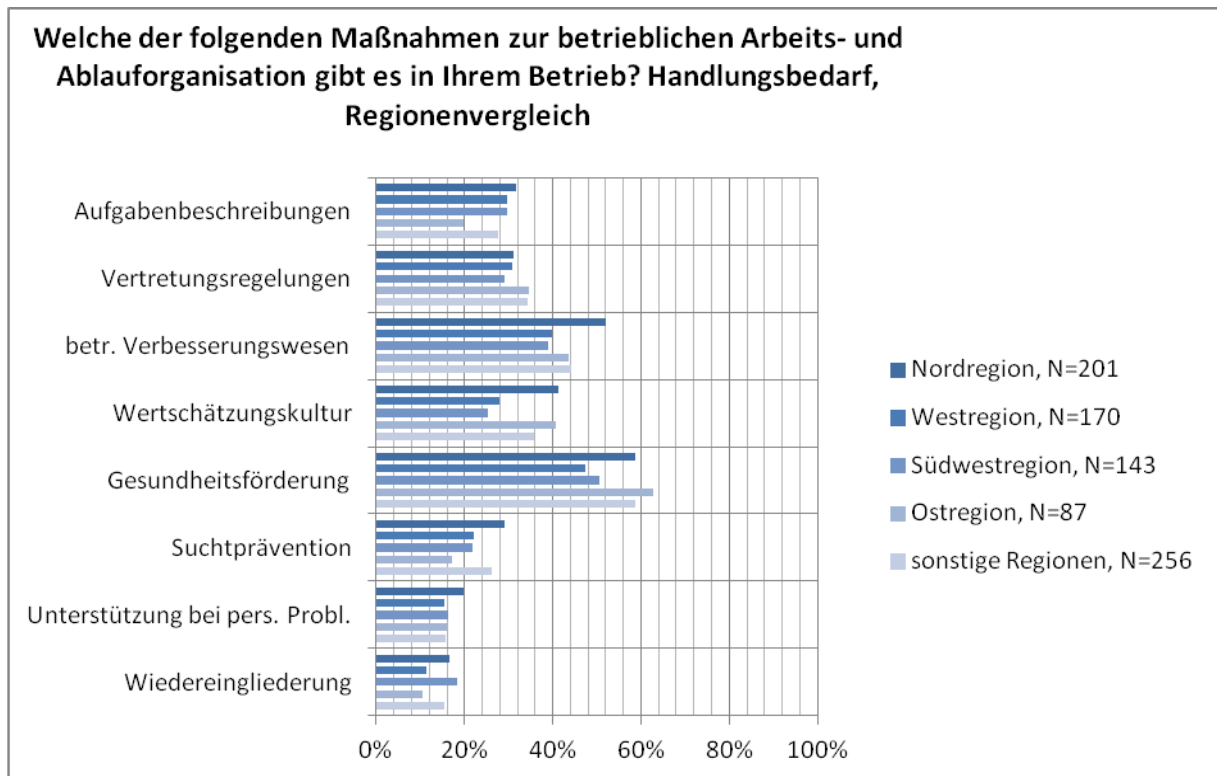


Abbildung 42: Regionenvergleich – Handlungsbedarf zur betrieblichen Arbeits- und Ablauforganisation

In allen Regionen steht die Gesundheitsförderung an der Spitze des Handlungsbedarfs, gefolgt vom betrieblichen Verbesserungswesen:

Rang	Nordregion, N=201	Westregion, N=170	Südwestregion, N=143	Ostregion, N=87	sonstige Regionen, N=256
1	Gesundheitsförderung	Gesundheitsförderung	Gesundheitsförderung	Gesundheitsförderung	Gesundheitsförderung
2	betriebliches Verbesserungswesen	betriebliches Verbesserungswesen	betriebliches Verbesserungswesen	betriebliches Verbesserungswesen	betriebliches Verbesserungswesen
3	Wertschätzungskultur	Vertretungsregelungen	Aufgabenbeschreibungen	Wertschätzungskultur	Wertschätzungskultur

Vorhandene Maßnahmen zur Vermeidung kritischer Situationen

Die regionalen Unterschiede bei diesen Aspekten sind insgesamt geringer als sich dies bei den Maßnahmen zur Arbeits- und Ablauforganisation gezeigt hat. Die größten regionalen Unterschiede zeigen sich hier bei der Unterstützung durch die Agentur für Arbeit, die mit 46% im Osten den maximalen und mit lediglich 16% im Norden den geringsten Wert und die größte Spannweite aller Aspekte aufweist.

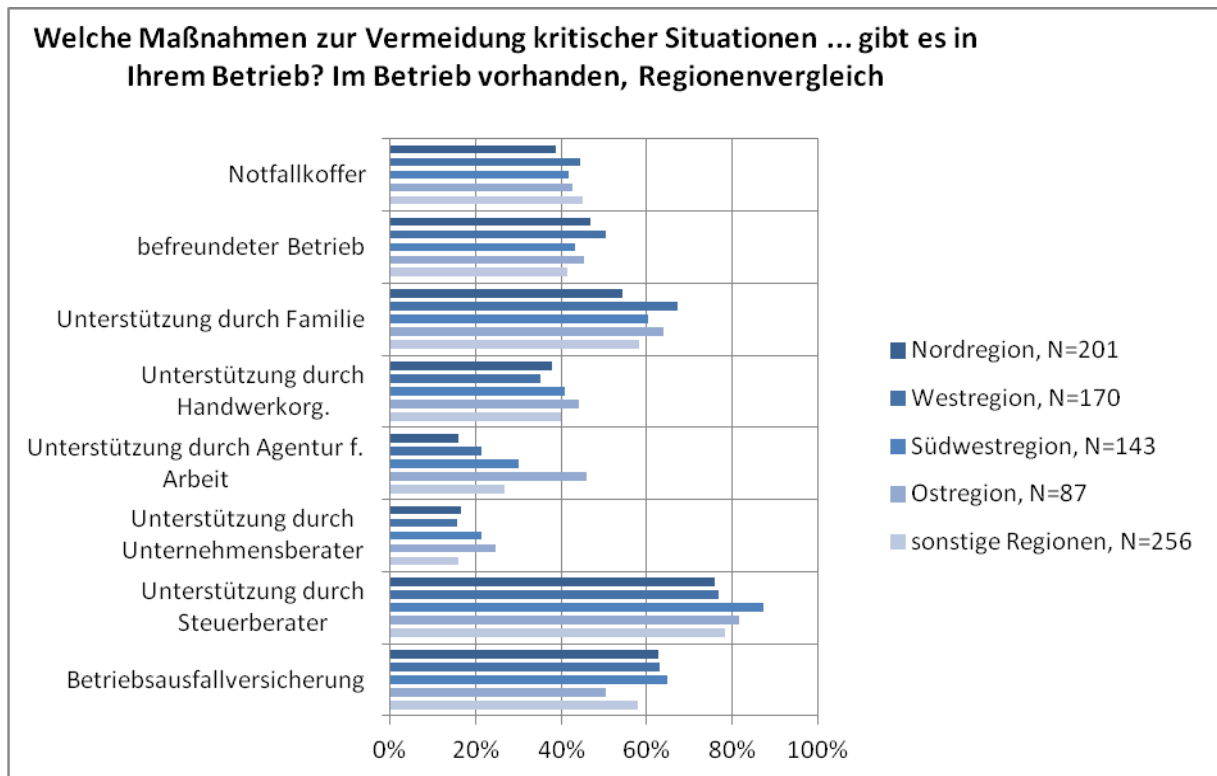


Abbildung 43: Regionenvergleich - Vorhandene Maßnahmen zur Vermeidung kritischer Situationen

Die Unterstützung durch Steuerberater und Familie sowie Betriebsausfallversicherungen sind in allen Regionen unter den ersten drei der vorhandenen Maßnahmen zur Vermeidung kritischer Situationen:

Rang	Nordregion, N=201	Westregion, N=170	Südwestregion, N=143	Ostregion, N=87	sonstige Regionen, N=256
1	Unterstützung durch Steuerberater	Unterstützung durch Steuerberater	Unterstützung durch Steuerberater	Unterstützung durch Steuerberater	Unterstützung durch Steuerberater
2	Betriebsausfallversicherung	Unterstützung durch Familie	Betriebsausfallversicherung	Unterstützung durch Familie	Unterstützung durch Familie
3	Unterstützung durch Familie	Betriebsausfallversicherung	Unterstützung durch Familie	Betriebsausfallversicherung	Betriebsausfallversicherung

Was das Interesse an Maßnahmen zur Vermeidung kritischer Situation angeht, zeigt sich folgendes Bild: An der Spitze stehen hier bei nahezu allen Aspekten der Norden oder der Westen. Gerade der Norden zeichnete sich, wie oben beschrieben bereits bei den Maßnahmen zur Arbeits- und Ablauforganisation durch einen vergleichsweise großen Handlungsbedarf aus.

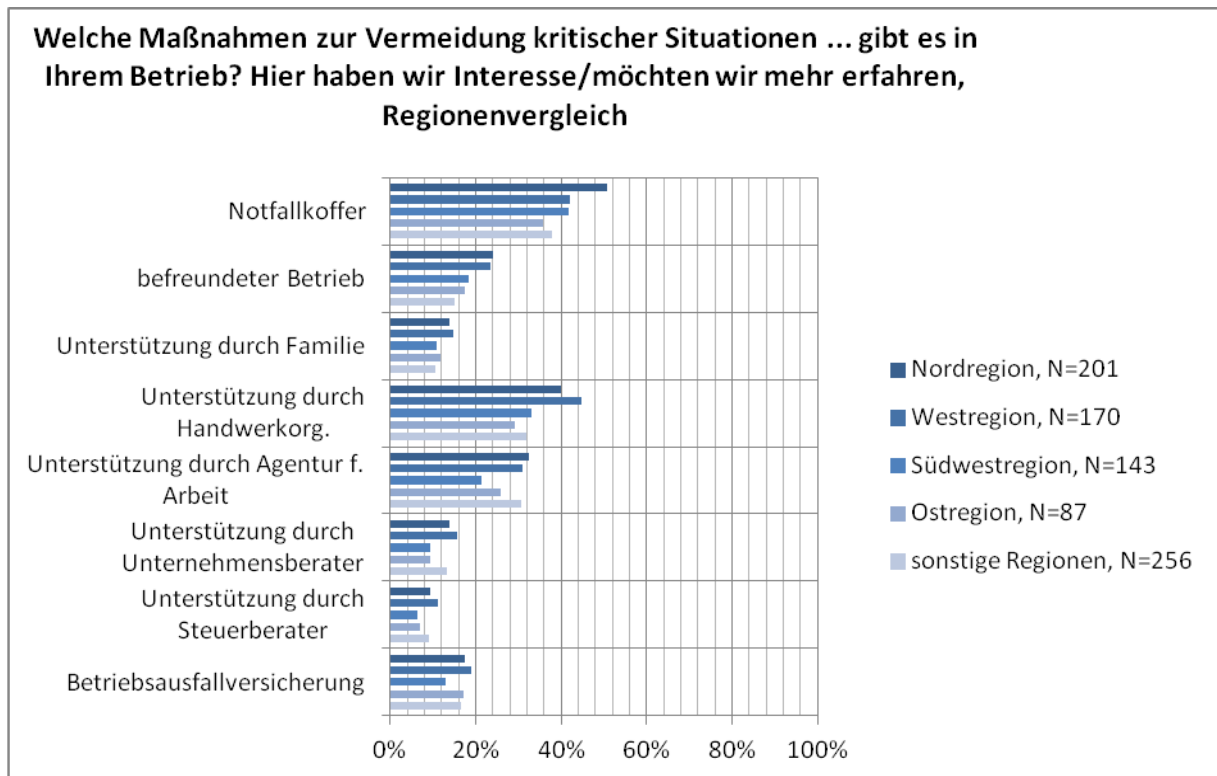


Abbildung 44: Regionenvergleich - Interesse an Maßnahmen zur Vermeidung kritischer Situationen

Die Rangfolge der für Betriebe interessanten Maßnahmen ist in allen Regionen nahezu identisch, der Notfallkoffer und die Unterstützung durch die Handwerksorganisation nehmen die ersten beiden Ränge ein, gefolgt von der Unterstützung durch die Agentur für Arbeit:

Rang	Nordregion, N=201	Westregion, N=170	Südwestregion, N=143	Ostregion, N=87	sonstige Regionen, N=256
1	Notfallkoffer	Unterstützung durch Handwerksorganisation	Notfallkoffer	Notfallkoffer	Notfallkoffer
2	Unterstützung durch Handwerksorganisation	Notfallkoffer	Unterstützung durch Handwerksorganisation	Unterstützung durch Handwerksorganisation	Unterstützung durch Handwerksorganisation
3	Unterstützung durch Agentur für Arbeit	Unterstützung durch Agentur für Arbeit	Unterstützung durch Agentur für Arbeit	Unterstützung durch Agentur für Arbeit	Unterstützung durch Agentur für Arbeit

Weitere Unterstützungsangebote

Da das Projekt ZuKehR in seiner Gesamtkonzeption (s.o.) auf die (Weiter-)Entwicklung und den Transfer regionaler Unterstützungsangebote angelegt ist, bildeten mögliche weitere Unterstützungsangebote den Abschluss des Fragebogens. Der Osten liegt hier bei den Hilfen zur Selbsthilfe und den regionalen Informationsveranstaltungen deutlich vorne, ansonsten sind die regionalen Unterschiede, mit Ausnahme der schwächeren Nutzung der Informations- und Beratungsangeboten zur Betrieblichen Gesundheitsförderung im Westen, gering.

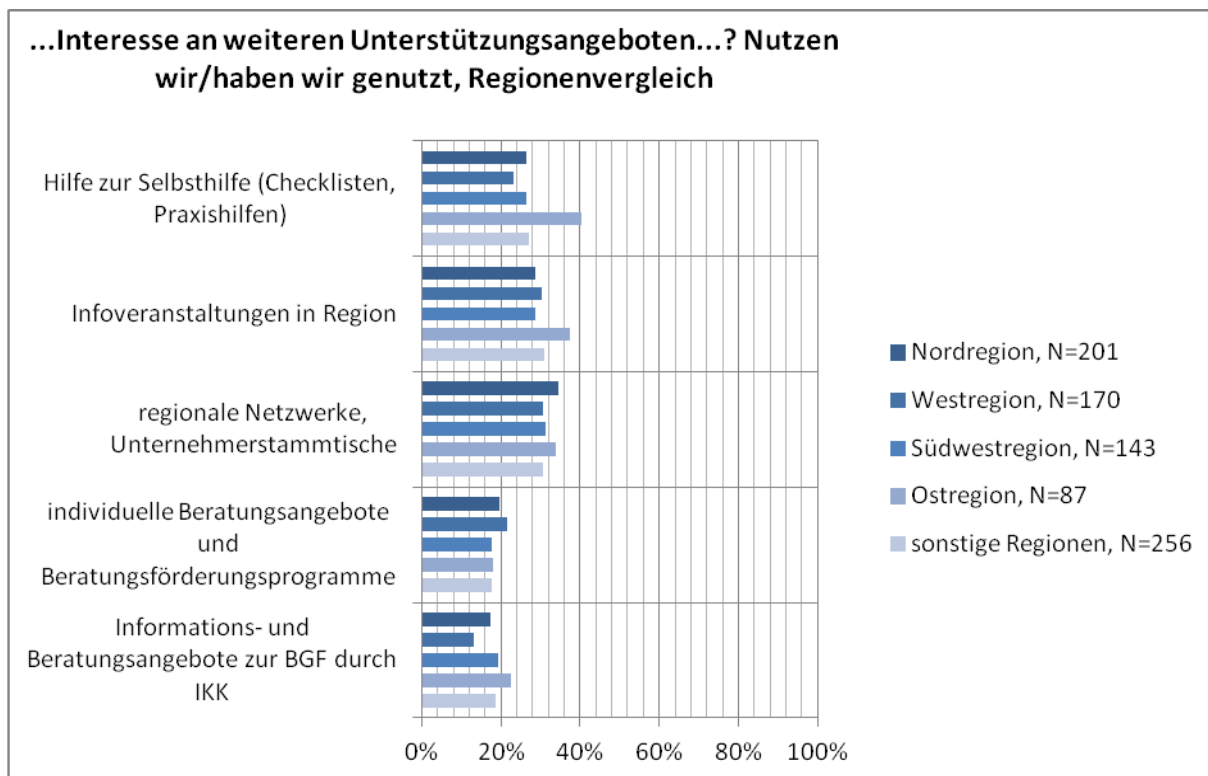


Abbildung 45: Regionenvergleich - Genutzte weitere Unterstützungsangebote

Regionale Netzwerke, Informationsveranstaltungen in der Region und Instrumente der Hilfe zur Selbsthilfe bilden die Spitze der Rangliste in allen Regionen:

Rang	Nordregion, N=201	Westregion, N=170	Südwestregion, N=143	Ostregion, N=87	sonstige Regionen, N=256
1	regionale Netzwerke	regionale Netzwerke	regionale Netzwerke	Hilfe zur Selbsthilfe (Checkliste, Praxishilfen)	Infoveranstaltung in der Region
2	Infoveranstaltung in der Region	Infoveranstaltung in der Region	Infoveranstaltung in der Region	Infoveranstaltung in der Region	regionale Netzwerke
3	Hilfe zur Selbsthilfe (Checkliste, Praxishilfen)	Hilfe zur Selbsthilfe (Checkliste, Praxishilfen)	Hilfe zur Selbsthilfe (Checkliste, Praxishilfen)	regionale Netzwerke	Hilfe zur Selbsthilfe (Checkliste, Praxishilfen)

Das **Interesse** an weiteren Unterstützungsangeboten ist in allen Regionen in erheblichem Maße vorhanden, wobei hier der Norden besonders bei den regionalen potenziellen Angeboten (Informationsveranstaltungen, Netzwerke) deutlich hervorsteht.

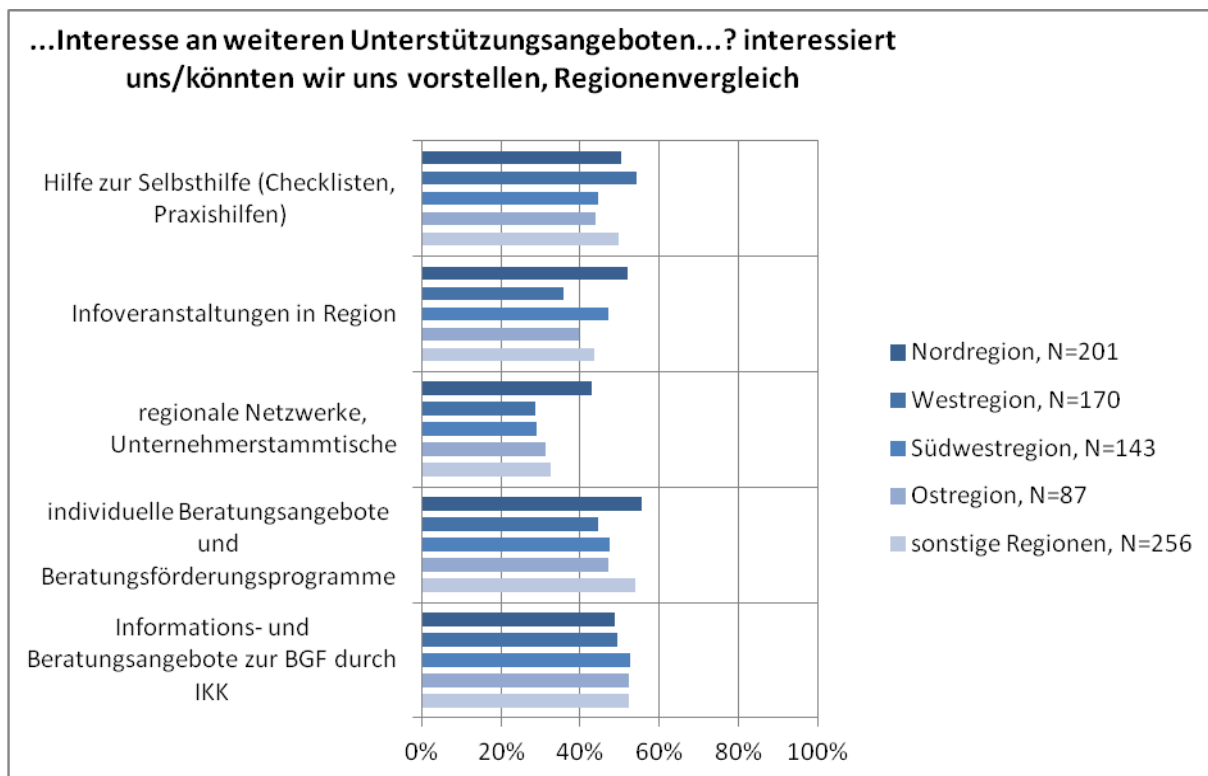


Abbildung 46: Regionenvergleich - Interesse an weiteren Unterstützungsangeboten

Das Interesse an weiteren Unterstützungsangeboten ist regional weniger einheitlich als bei den oben beschriebenen Aspekten:

Rang	Nordregion, N=201	Westregion, N=170	Südwestregion, N=143	Ostregion, N=87	sonstige Regionen, N=256
1	individuelle Beratungsangebote/ Beratungsförderungsprogramme	Hilfe zur Selbsthilfe (Checkliste, Praxishilfen)	Information-und Beratungsangebote zu BGF	Information-und Beratungsangebote zu BGF	individuelle Beratungsangebote/ Beratungsförderungsprogramme
2	Infoveranstaltung in der Region	Information-und Beratungsangebote zu BGF	individuelle Beratungsangebote/ Beratungsförderungsprogramme	individuelle Beratungsangebote/ Beratungsförderungsprogramme	Information-und Beratungsangebote zu BGF
3	Hilfe zur Selbsthilfe (Checkliste, Praxishilfen)	individuelle Beratungsangebote/ Beratungsförderungsprogramme	Infoveranstaltung in der Region	Hilfe zur Selbsthilfe (Checkliste, Praxishilfen)	Hilfe zur Selbsthilfe (Checkliste, Praxishilfen)

3. Zusammenfassung und weiterführende Empfehlungen

Wie die Befragung im Rahmen von ZuKehr 1 gezeigt hat, besteht grundsätzlich ein erhebliches Interesse von Handwerksbetrieben an der Entwicklung oder Weiterentwicklung regionaler Strukturen, (Hilfe zur Selbsthilfe, Informationsveranstaltungen in der Region, regionale Netzwerke, individuelle Beratung, Beratung durch Krankenkassen).

Folgende Regionen/PLZ-Gebiete spielten eine gewichtige Rolle bei den antwortenden Unternehmen:

- 21-25: Schleswig-Holstein und angrenzende Gebiete (ohne Hamburg)
- 40,41,46,47: Niederrhein und westliches Ruhrgebiet)
- 70-79: Baden-Württemberg
- Die Region Sachsen/Thüringen mit den PLZ-Gebieten 01,02,04,07,08,09,98 und 99.

Die Regionen unterschieden sich dabei – wie gezeigt - in ihren genannten Problemlagen in einigen Aspekten erheblich voneinander.

Abschließend fallen vor allem folgende Sachverhalte auf:

Auffällig bezüglich der Fragestellung „Welche Maßnahmen zur Vermeidung kritischer Situationen durch Ihren oder den Ausfall wichtiger Leistungsträger gibt es in Ihrem Betrieb?“ ist, dass das Interesse an entsprechenden Maßnahmen im Norden (PLZ-Bereich 21-25) nahezu durchgängig stärker ausgeprägt ist als in der Gesamtstichprobe, besonders stark gilt dies für den „Notfallkoffer“. Erheblich unterscheidet sich die PLZ-Region 21-25 auch im Interesse an weiteren Unterstützungsangeboten zur Sicherung und Verbesserung der Leistungsfähigkeit des Betriebes. Dies ist besonders für die regionalen informations- und netzwerkbezogenen Angebote sehr viel deutlicher ausgeprägt als in der Gesamtstichprobe.

Im Westen (PLZ 40/41/46-47) ist das Interesse an weiteren Unterstützungsangeboten zur Sicherung und Verbesserung der Leistungsfähigkeit des Betriebes vor allem auf den Aspekt „Hilfe zur Selbsthilfe“ konzentriert. Möglicherweise korrespondiert dieser Umstand mit der weiter verbreiteten Unterstützung durch befreundete Betriebe und die Familie. Der Arbeitskräftemangel wird weniger problematisch angesehen als in den anderen Regionen. Das Liquiditätsproblem wird hingegen von den Betrieben aus dieser Region gegenüber den anderen Regionen als kritischer gesehen, gleiches gilt für den Aspekt „fehlende Innovationen“.

In der Süd-Region unterscheiden sich die Betriebe in Baden-Württemberg deutlich von den Betrieben aus anderen Regionen: Der Arbeitskräftemangel wird hier deutlich häufiger als „sehr problematisch“ angegeben (35% gegenüber 24%). Kapitalbeschaffung und Liquidität, Innovationsstau, fehlende Kompetenzen der Mitarbeiter, Reklamationen/Beanstandungen sowie Betriebsklima werden im Südwesten hingegen deutlich weniger kritisch eingeschätzt als in den anderen Regionen.

Der Arbeitskräftemangel ist auch in Sachsen/Thüringen der Aspekt, der am ehesten als problematisch eingeschätzt wird, wenn auch etwas weniger als in anderen Regionen. Kapitalbeschaffung und Liquidität sowie Leistungsverzug werden hingegen in dieser Region

kritischer eingeschätzt als in den anderen Regionen. Erheblich größer ist in Sachsen/Thüringen der Anteil älterer Betriebsinhaber/ Führungskräfte: 61% sind älter als 50 Jahre alt, in den anderen Regionen liegt dieser Wert bei 51%. Wie in Baden-Württemberg ist auch hier der Anteil weiblicher Betriebsinhaber/Führungskräfte mit rund 41% deutlich höher als in der Gesamtstichprobe (27%). Bei den Maßnahmen zur Vermeidung kritischer Situationen unterscheidet sich diese Region durch die doppelt so häufig vorhandene Unterstützung durch die Agentur für Arbeit, durch einen erheblich häufigeren Einsatz von Unternehmensberatern und durch die deutlich geringere Nutzung von Betriebsausfallversicherungen.

Die Befragung ergab damit verschiedene regionale Schwerpunktthemen. Warum das so ist und welche Lernpotenziale für die Region hieraus resultieren, ist eine wichtige Frage, die gemeinsam mit den regionalen Unterstützerinstitutionen und INQA-Netzwerken vor Ort bearbeitet werden sollte.

Da die Befragung in Thüringen und Sachsen eine mittlere Resonanz hatte, bietet sich in einem ersten Schritt an, die sichtbaren Nord/West/Süd-Unterschiede mit geringen Aufwand in einer ergänzenden online-Befragung in den Regionen Sachsen-Anhalt und Berlin-Brandenburg zu ergänzen, um so einen **komplettierten Nord/West/Süd/Ost-Vergleich** zu haben.

Dass eine solche regionale, fast flächendeckende Vorgehensweise offensichtlich Sinn macht zeigen die differenzierten Ergebnisse aus der Befragung. Die Ergebnisse lassen insgesamt den Schluss zu, dass es ein deutliches Potenzial gibt, **mit passgenauen regionalen Angeboten** auf eine deutliche Nachfrage nach benötigten Unterstützungsangeboten zu stoßen. Da die bei Handwerksunternehmen erkennbaren Problemstellungen auf KMU insgesamt übertragbar sind, ist die **Einbeziehung weiterer Institutionen wie Industrie- und Handelskammern und Wirtschaftsförderungsgesellschaften** sinnvoll.

Bei der Fortführung des Projektes sollte daher aus **Gründen der Nachhaltigkeit** dieser Prozess im engen Kontakt mit regional vorhandenen Unterstützer-Institutionen (HWK, IHK, Sozialversicherungsträgern etc.) erfolgen. Ebenfalls sind die regionalen INQA Projekte und die Offensive Mittelstand, die durch eine Fortführung dieses Projekt auch die Unterstützung und Chance einer Ausweitung und Intensivierung ihrer Wirkung und Nachhaltigkeit haben, einzubeziehen.

Anlage: Fragebogen

BEFRAGUNG

18. Haben Sie Interesse an weiteren Unterstützungsangeboten zur Sicherung und Verbesserung der Leistungsfähigkeit Ihres Betriebs? (Zutreffendes Feld bitte ankreuzen bzw. ergänzen)

Angebot	Nutzen wir/haben wir genutzt	Interessiert uns/können wir uns vorstellen	Kommt für uns nicht infrage
Hilfe zur Selbsthilfe wie Checklisten, Praxishilfen			
Informationsveranstaltungen in der Region			
Regionale Netzwerke, Unternehmerstammtische			
Individuelle betriebliche Beratungsangebote und Beratungsförderungsprogramme			
Informations- und Beratungsangebote zur betrieblichen Gesundheitsförderung der IKK			

Sonstiges (bei Bedarf ergänzen): _____

Herzlichen Dank für Ihre Teilnahme an der Befragung!

Bitte senden Sie den ausgefüllten Fragebogen an:

Postanschrift: IKK classic, Georg Hensel, Kölner Straße 3, 51429 Bergisch Gladbach
Telefon: 02204 912-482 | **Telefax:** 02204 912-471 | **E-Mail:** georg.hensel@ikk-classic.de

Die Befragungsergebnisse werden in einer der kommenden Ausgaben der IKK profil veröffentlicht.

Haben Sie Interesse, an einem öffentlich geförderten Modellprojekt der Initiative „Neue Qualität der Arbeit“ (www.inqa.de) zur Sicherung und Verbesserung der Leistungsfähigkeit von Handwerksbetrieben teilzunehmen? Dann wenden Sie sich bitte an:
 IKK classic, Georg Hensel, Fachbereich Prävention, Kölner Straße 3, 51429 Bergisch Gladbach,
 Telefon: 02204 912-482, E-Mail: georg.hensel@ikk-classic.de



Fragebogen



Arbeitsbedingungen und Belastungssituationen in Handwerksbetrieben

Vielen Dank, dass Sie sich 10 Minuten Zeit nehmen! Sie als Führungskraft im Handwerk können uns helfen, die Arbeitsbedingungen in Handwerksbetrieben zu verbessern (nähere Informationen siehe Seite 3, IKK profil). Sie können die Befragung auch online unter www.ikk-classic.de/fragebogen-profil ausfüllen. Die Befragung erfolgt anonym.

I. Allgemeine Angaben

- Bitte geben Sie die ersten beiden Ziffern Ihrer Postleitzahl an: ____
- Welcher Branche/welchem Gewerk gehört Ihr Betrieb an? _____
- Ich bin (Zutreffendes bitte ankreuzen)
 - Inhaber/-in
 - leitende Führungskraft im Betrieb
- Wie viele Mitarbeiter/-innen hat Ihr Betrieb insgesamt? _____
 - Davon qualifizierte Mitarbeiter/-innen: _____
 - Davon angelernte oder ungelernete Arbeitnehmer/-innen: _____
 - Davon Auszubildende: _____
- Gibt es in Ihrem Betrieb flexible Arbeitszeitmodelle, z. B. Arbeitszeitkonten/flexible Arbeitszeiten? (Zutreffendes bitte ankreuzen)
 - Ja Nein Weiß nicht
- Wie viele Ihrer Mitarbeiter/-innen gehören den folgenden Altersgruppen an? (Bitte Anzahl eintragen)
 - Bis 25 Jahre: _____
 - 26 bis 50 Jahre: _____
 - Alter als 50 Jahre: _____
- Welcher Altersgruppe gehören Sie selbst an? (Zutreffendes bitte ankreuzen)
 - Bis 30 Jahre 31 bis 40 Jahre
 - 41 bis 50 Jahre 51 bis 60 Jahre
 - Über 60 Jahre
- Welches Geschlecht haben Sie? (Zutreffendes bitte ankreuzen)
 - Weiblich Männlich
- Seit wann leiten Sie Ihren Betrieb bzw. arbeiten Sie in diesem Betrieb? (Zutreffendes bitte ankreuzen)
 - Seit bis zu 3 Jahren
 - Seit 3 bis 10 Jahren
 - Seit über 10 Jahren
- Wie lange werden Sie Ihren Betrieb voraussichtlich noch leiten/nach in diesem Betrieb arbeiten? (Zutreffendes bitte ankreuzen)
 - Noch höchstens 3 Jahre
 - Noch 3 bis 10 Jahre
 - Noch über 10 Jahre
- Gibt es bereits eine Nachfolgeregelung oder -planung für Ihren Betrieb? (Zutreffendes bitte ankreuzen)
 - Ja Nein Weiß nicht

BEFRAGUNG

BEFRAGUNG

II. Betriebliche Belastungssituation

12. Wie problematisch sind die folgenden Aspekte für Ihren Betrieb? (Zutreffendes Feld bitte ankreuzen bzw. ergänzen)

	Nicht problematisch	Etwas problematisch	Sehr problematisch
Kundenzufriedenheit und Wettbewerbssituation			
Reklamationen/Beanstandungen			
Leistungsverzug/Fristüberschreitung bei eigenen Aufträgen			
Auftragsmangel und/oder starke saisonale Auftragschwankungen			
Liquidität, z. B. Zahlungsverzug durch Kunden			
Kapitalbeschaffung, z. B. Kredit der Hausbank			
Innovationsstau, Modernisierungs- und Rationalisierungsbedarf			
Personalsituation			
Arbeitskräftemangel			
Fehlzeiten/AU-Tage/Arbeitsunfälle			
Fluktuation			
Fehlende Kompetenzen/Erfahrungen der Mitarbeiter/-innen			
Schlechtes Betriebsklima, mangelnde Kommunikation/Zusammenarbeit			

Sonstiges (bei Bedarf ergänzen): _____

- Ich bin zuversichtlich, den Arbeitsanforderungen und -belastungen auch langfristig gewachsen zu sein. (Zutreffendes bitte ankreuzen)
 - Ja Nein Weiß nicht
- Ich bin zuversichtlich, dass unsere Leistungsträger/-innen den Arbeitsanforderungen und -belastungen auch langfristig gewachsen sind. (Zutreffendes bitte ankreuzen)
 - Ja Nein Weiß nicht
- Wie gravierend wären die wirtschaftlichen Folgen für Ihren Betrieb, wenn Sie oder andere betriebliche Leistungsträger plötzlich ausfallen? (Zutreffendes bitte ankreuzen)
 - Nicht problematisch Etwas problematisch Sehr problematisch

16. Welche der folgenden Maßnahmen zur betrieblichen Arbeits- und Ablauforganisation gibt es in Ihrem Betrieb? (Zutreffendes Feld bitte ankreuzen)

	Im Betrieb vorhanden	Hier haben wir Handlungsbedarf	Kommt für uns nicht infrage
Klar festgelegte Aufgabenbeschreibungen für alle			
Vertretungsregelungen und entsprechende Einarbeitung (z. B. Urlaubsvertretung, gezielte Fortbildungsmaßnahmen)			
Betriebliches Verbesserungswesen, Regelungen zum Umgang mit Fehlern und Störungen unter Einbeziehung der Mitarbeiter/-innen			
Gelebte Wertschätzungskultur (Mitarbeiter/-innen gezielt Anerkennung zukommen lassen, Regelungen zum Umgang mit Konflikten)			
Betriebliche Angebote zur Gesundheitsförderung			
Betriebliche Angebote zur Suchtprävention			
Unterstützung der Mitarbeiter/-innen bei persönlichen/familiären Problemen			
Hilfe bei der Wiedereingliederung erkrankter Mitarbeiter/-innen			

Setzen Sie andere Maßnahmen um? _____

17. Welche Maßnahmen zur Vermeidung kritischer Situationen durch Ihren oder den Ausfall wichtiger Leistungsträger gibt es in Ihrem Betrieb? (Zutreffendes Feld bitte ankreuzen bzw. ergänzen)

Maßnahme	Im Betrieb vorhanden	Hier haben wir Interesse/möchten mehr erfahren	Kommt für uns nicht infrage
„Notfallkoffer“ (Checkliste zur Vorbereitung auf den „Ermstfall“)			
Unterstützung durch „befreudeten“ Betrieb			
Unterstützung durch Familienmitglied oder ehemalige Mitarbeiter/-innen			
Unterstützung durch die betreuende Handwerksorganisation (Innung, KfI oder HWK)			
Unterstützung durch die Agentur für Arbeit (z. B. Arbeitgeberservice)			
Unterstützung durch externe Unternehmensberater			
Unterstützung durch Steuerberater			
Betriebsausfallversicherungen, Krankenhaustagegeld			

Sonstiges (bei Bedarf ergänzen): _____