

AXA KMU- Arbeits- markt- studie 2024

Unternehmensbefragung

Juli 2024

SOTGMO

IMPRESSUM

KMU Arbeitsmarktstudie, 07/2024

Auftrag: AXA

Ausführung: Sotomo, Dolderstrasse 24, 8032 Zürich.

Projektteam: Emma Croci, Michael Herrmann, Simon Stückelberger

1	AXA KMU-Arbeitsmarktstudie	4
1.1	Zu dieser Studie	4
1.2	Wichtigste Ergebnisse in Kürze	5

2	Konkurrenz um Arbeitskräfte	9
2.1	Anhaltender Arbeitskräftemangel	9
2.2	Massnahmen gegen den Mangel	15
2.3	Auswirkungen des Mangels	21

3	Junge Arbeitnehmende im Fokus	24
3.1	Lernende als zukünftige Fachkräfte	25
3.2	Ansprüche und Ansprache der jungen Arbeitnehmenden	28
3.3	Einschätzung der jungen Arbeitnehmenden im Vergleich	34

4	Künstliche Intelligenz in KMU	38
4.1	Erste Annäherung an Künstliche Intelligenz	38
4.2	Künstliche Intelligenz = weniger Arbeitsstellen?	43
4.3	Cybersicherheit im Unternehmen	49

5	Methodik	53
----------	-----------------	-----------

AXA KMU- Arbeitsmarkt- studie

1.1. ZU DIESER STUDIE

Die dritte Ausgabe der AXA KMU-Arbeitsmarktstudie zeigt, dass trotz der Abkühlung des Stellenmarkts die Suche nach Mitarbeitenden für Schweizer KMU immer noch die grösste Herausforderung darstellt. Die Hälfte der KMU sieht sich bei der Besetzung offener Stellen mit systematischen Problemen konfrontiert. Zwei von fünf Unternehmen haben ausserdem mit zu hohen Fluktuationen bei den Mitarbeitenden zu kämpfen. Die vorliegende Studie zeigt, dass sich die Konkurrenz auf dem Arbeitsmarkt auf den Umgang der KMU mit den Mitarbeitenden auswirkt. Die Arbeitnehmenden kennen ihren Wert und formulieren zusätzliche Erwartungen. Viele KMU sind zugleich bereit, die Rahmenbedingungen im Sinn der Mitarbeitenden zu verändern.

Die AXA KMU-Arbeitsmarktstudie untersucht die Schweizer KMU und deren wichtigstes Kapital: die aktuellen und künftigen Mitarbeitenden. Die neue Ausgabe legt dabei ein besonderes Augenmerk auf junge Arbeitskräfte, die aufgrund der fortschreitenden demographischen Alterung noch mehr an Bedeutung gewinnen werden. Der zweite Schwerpunkt der Ausgabe von 2024 liegt bei der Rolle der Künstlichen Intelligenz (KI) zur

KMU-Arbeitsmarktstudie

Entlastung der Mitarbeitenden. Es zeigen sich dabei Chancen aber auch Grenzen. So ist der Anteil der KMU, bei dem der Einsatz von KI heute zu Mehraufwand führt, annähernd so gross, wie der Anteil, bei dem KI den Arbeitsaufwand reduziert.

Für die kompetente methodische Umsetzung und die wissenschaftliche Einordnung der Arbeitsmarktstudie arbeitet die AXA mit dem Forschungsinstitut Sotomo zusammen. Die Befragung von KMU-Verantwortungsträgerinnen und -trägern zeigt, in welchen Bereichen KMU Schwierigkeiten sehen, aber auch wo sie Umgestaltungs- und Verbesserungspotenzial erkennen. Für die vorliegende AXA KMU-Arbeitsmarktstudie befragte das Forschungsinstitut Sotomo 300 Schweizer KMU mit fünf und mehr Beschäftigten aus der deutsch- und französischsprachigen Schweiz. Die Datenerhebung erfolgte vom 5. Februar bis 19. Februar 2024 über das Unternehmenspanel von AmPuls.

1.2. WICHTIGSTE ERGEBNISSE IN KÜRZE

Folgen des Arbeitskräftemangels

Rekrutierung bleibt schwierig: Auch mit der Abkühlung des Arbeitsmarktes, bleibt der Arbeitskräftemangel wie in den letzten Jahren die grösste Herausforderung für die KMU – besonders für diejenigen im Baugewerbe und im Gesundheits- und Sozialwesen (Abb. 1, Abb. 2). Rund die Hälfte der KMU hatte mit systematischen Problemen bei der Rekrutierung von Arbeitskräften zu kämpfen (Abb. 3). Das Ausweichen auf ausländische Arbeitskräfte ist dabei für viele KMU keine Option: Nur für 29 Prozent ist das Ausland ein wichtiges Arbeitskräftereservoir (Abb. 4). Insbesondere kleinere KMU können nicht auf Fachkräfte ausweichen, die direkt aus dem Ausland kommen (Abb. 5). Nur 7 Prozent von ihnen suchen aktiv im Ausland nach Mitarbeitenden (Abb. 7).

Mehr Freiräume angeboten: Um dem Fachkräftemangel zu begegnen, setzen die KMU vor allem bei sich selbst an. Damit sie attraktiver für mögliche Bewerberinnen und Bewerber werden, bieten 48 Prozent von ihnen Teilzeitstellen an und 47

Prozent ermöglichen mehr Flexibilität bei der Arbeitsgestaltung (Abb. 7). Diese beiden Massnahmen zur Erhöhung der Freiräume für Arbeitnehmende sind bei den Arbeitgebenden klar am populärsten. Sie dienen aus Sicht der KMU auch zur Bindung bestehender Mitarbeitenden (Abb. 8). Offenbar verhilft der Arbeitskräftemangel den Prinzipien von New Work zum Durchbruch. Die Einführung einer gesetzlichen Vier-Tage-Woche ist bei den KMU allerdings weiterhin nicht mehrheitsfähig. Dennoch stehen bemerkenswerte 37 Prozent der befragten KMU-Verantwortlichen hinter diesem Konzept (Abb. 9).

Mehr Lohn gefordert: Am häufigsten sehen sich KMU allerdings nicht mit Forderungen bzgl. Arbeitszeit konfrontiert, sondern mit Lohnforderungen. 28 Prozent der KMU geben an, dass Arbeitnehmende aufgrund des Arbeitskräftemangels vermehrt Lohnforderungen stellen (Abb. 10). Darauf reagieren einige KMU: 21 Prozent bieten neuen Mitarbeitenden deutlich höhere Löhne an als bisher (Abb. 7). 32 Prozent haben substanzielle Lohnerhöhungen bei bestehenden Mitarbeitenden gewährt, um diese an das Unternehmen zu binden (Abb. 8). Noch verbreiteter sind zusätzliche Benefits, um für Mitarbeitende attraktiver zu werden. Hier fällt auf, dass vor allem mittlere und grössere KMU die Möglichkeit haben, die gestiegenen Ansprüche der Mitarbeitenden mit Benefits zu befriedigen.

Fluktuation als Belastung: Zwar geben nur 13 Prozent der befragten KMU an, dass die Mitarbeitenden direkt aufgrund des Arbeitskräftemangels weniger lang im Unternehmen bleiben (Abb. 10). Dennoch stellen Fluktuationen für viele KMU eine Herausforderung dar. Vor allem KMU mit mehr als 50 Mitarbeitenden und dabei besonders solche in der Gesundheitsbranche sind von frühzeitigen Abgängen betroffen (Abb. 11). Bei immerhin 37 Prozent der KMU wirkt sich die Fluktuationsrate negativ auf die Produktivität aus (Abb. 12).

Junge Arbeitnehmende im Fokus

Mismatch bei Lehrstellen: Die wichtigsten Gründe, Lehrstellen anzubieten, sind aus Sicht der KMU, gut vorbereitete Fachkräfte auszubilden und junge Menschen an das Unternehmen zu binden (Abb. 13). Dennoch bilden 60 Prozent der KMU keine

Lernenden aus. Dies meist, weil Voraussetzungen dazu fehlen (Abb. 14). Während im Dienstleistungsbereich hauptsächlich grössere KMU Lehrstellen anbieten, tun dies im produzierenden Gewerbe oft auch mittlere und kleine KMU (Abb. 15). Zugleich haben die KMU im produzierenden Gewerbe weit häufiger Mühe, geeignete Lernende zu finden (Abb. 16). Dieser Mismatch zeigt, dass das duale Bildungssystem auch durch (mangelnde) Nachfrage nach den angebotenen Lehrstellen herausgefordert wird.

Junge Arbeitnehmende sind anders aber nicht anspruchsvoller:

Flexible Arbeitszeiten, eine Work-Life-Balance und Raum zur Selbstverwirklichung (Abb. 17), diese Ansprüche stellen KMU bei den jungen Arbeitnehmenden fest und versuchen durch mehr Teilzeitstellen und lockerere Umgangsformen diesen gerecht zu werden (Abb. 18). Rund die Hälfte der Befragten sind der Ansicht, dass Generationsunterschiede zwischen jüngeren und älteren Arbeitskräften vorhanden sind (Abb. 19). Entgegen dem verbreiteten Vorurteil sind die Jungen allerdings nicht anspruchsvoller. Nur Selbstverwirklichung und Weiterbildungsmöglichkeiten werden vermehrt von jungen Mitarbeitenden gefordert (Abb. 20). Die Mitarbeitenden ab 30 Jahren erwarten dagegen mehr Gegenwert für ihr Engagement – sowohl in materieller (Lohn) als auch in immaterieller Hinsicht (Wertschätzung, Respekt, sinnstiftende Tätigkeiten). Ausserdem haben sie höhere Ansprüche ans Miteinander (Teamgeist, Umgangsformen). Bemerkenswert ist, dass die Kernelemente von New Work (flexible Arbeitszeiten, Work-Life-Balance, flache Hierarchien) aus Sicht der Befragten keine spezifischen Forderungen der jungen Mitarbeitenden sind, sondern generell nachgefragt werden.

Weniger leistungsbereit, resilient und doch seltener psychisch erkrankt: Die jungen Mitarbeitenden verlangen weniger Gegenwert für ihr Engagement. Zugleich wird ihr Beitrag für die Firma etwas weniger positiv eingeschätzt: Sie zeigen weniger Verantwortungsbereitschaft und Leistungsbereitschaft und so deckt sich die Sicht der KMU mit der öffentlichen Wahrnehmung, dass junge Arbeitnehmende weniger leisten und nur

«Dienst nach Vorschrift» machen. Auch wird ihre psychische Resilienz etwas geringer geschätzt (Abb. 21). Dennoch gibt es bei jungen Mitarbeitenden weniger Arbeitsausfälle aufgrund psychischer Erkrankungen als bei jenen im mittleren Alter (Abb. 22). Generell sind immer mehr KMU von psychischen Erkrankungen von Mitarbeitenden betroffen (Abb. 23).

Künstliche Intelligenz in KMU:

Künstliche Intelligenz im Erprobungsstadium: Mehr als die Hälfte der KMU setzen heute bereits Instrumente der Künstlichen Intelligenz (KI) wie ChatGPT in ihrem Unternehmen ein. Die meisten von ihnen befinden sich allerdings erst im Erprobungsstadium (Abb. 24). KI-Applikationen dienen heute vor allem zur Vereinfachung von Kommunikationsaufgaben (Abb. 25). Es sind dabei insbesondere grössere KMU, die KI als Chance für ihr Unternehmen ansehen (Abb. 26).

Fast so häufig Mehraufwand wie Zeitersparnis: Aus Sicht der Arbeitgebenden bedeuten die zunehmende Digitalisierung und Entwicklung von KI heute fast ebenso oft Mehraufwand wie Zeitersparnis (Abb. 27 & Abb. 29). In der Zukunft erwarten aber doppelt so viele Befragte, dass KI mehr Zeit einspart als beansprucht (Abb. 27). Für die meisten von ihnen bleibt diese Zeitersparnis aber ohne Auswirkungen auf den Bedarf an Arbeitsplätzen. Am ehesten zu Stellenabbau führt KI aus Sicht der KMU-Verantwortlichen im verarbeitenden Gewerbe. Am stärksten von Zeitersparnissen kann hingegen der Informationssektor profitieren. (Abb. 28). KI scheint weniger die Anzahl als die Art von Stellen zu beeinflussen. Mit stärkerer KI-Implementierung verändern sich auch die Anforderungen an die Mitarbeitenden (Abb. 30).

Sicherheit in der digitalen Welt: Die Digitalisierung bringt nicht nur neue Chancen mit sich, sondern auch neue Gefahren. Bereits ein Viertel der Unternehmen wurde Opfer eines Cyberangriffes (Abb. 31). Ein Grossteil der KMU ist sensibilisiert auf die Gefahren im Netz und schult ihre Mitarbeitenden dementsprechend (Abb. 32). Ebenfalls gibt es für die Wahrung der Cybersicherheit in zwei Drittel der KMU einen designierten Verantwortungsbereich (Abb. 33).

Konkurrenz um Arbeitskräfte

Mitarbeitende sind eine der wertvollsten Ressourcen einer jeden Firma. Dies gilt insbesondere für kleinere Unternehmen, wo jede Person zählt. Wie schon in den vergangenen «AXA-KMU Arbeitsmarktstudien»¹ aufgezeigt wurde, herrscht jedoch genau bei der Verfügbarkeit von Mitarbeitenden ein deutlicher Mangel. Nach wie vor sehen KMU den Arbeitskräftemangel als ihre derzeitig grösste Herausforderung an. Das vorliegende Kapitel behandelt diese Herausforderung ausführlich und untersucht die Auswirkungen des Arbeitskräftemangels sowie die Massnahmen, die von den KMU ergriffen werden, um dieser Herausforderung zu begegnen. Dazu gehört nicht nur Arbeitsanreize für neue Mitarbeitende zu schaffen, sondern auch die Betreuung bestehender Arbeitskräfte.

2.1. ANHALTENDER ARBEITSKRÄFTEMANGEL

In den letzten Monaten gab es vermehrt Anzeichen, dass sich der Schweizer Arbeitsmarkt abkühlt. Die Schweizer Wirtschaft wächst nur schwach und die saisonbereinigte Arbeitslosigkeit steigt seit Frühling 2023 leicht an.² Historisch gesehen bleibt

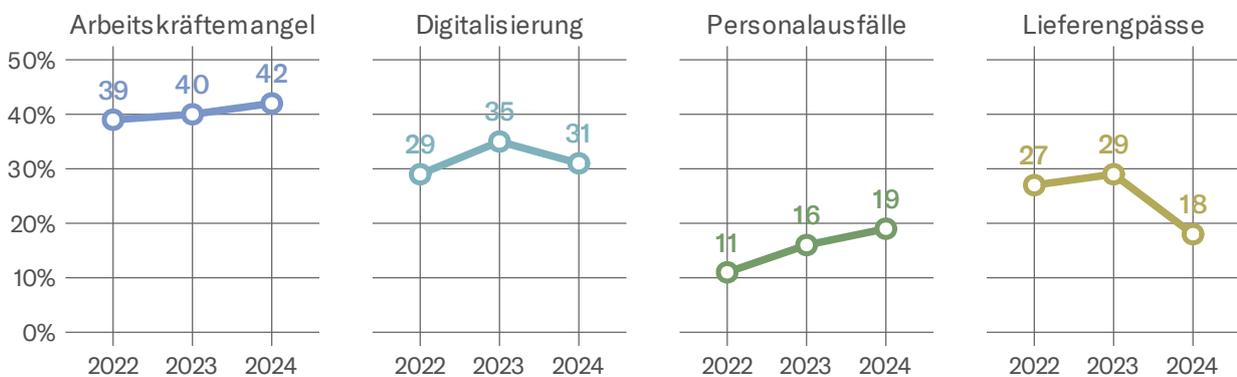
¹AXA, 2023, AXA KMU-Arbeitsmarktstudie 2023.

²Staatssekretariat für Wirtschaft SECO, 2024, Die Lage auf dem Arbeitsmarkt.

die Arbeitslosigkeit aber auf tiefem Niveau und die strukturellen Ursachen des Fachkräftemangels, wie das Ausscheiden der geburtenstarken Jahrgänge aus dem Erwerbsleben, bleiben bestehen. In diesem Kontext sehen die KMU noch keine Entspannung beim Fachkräftemangel. Wie Abbildung 1 zeigt, bleibt der Arbeitskräftemangel auch im Jahr 2024 die grösste Herausforderung für Schweizer KMU. Wie schon in den letzten beiden Jahren macht der Arbeitskräftemangel rund 40 Prozent der KMU zu schaffen.

Grösste Herausforderungen für KMU (Abb. 1)

«In welchen Bereichen liegen für Ihr Unternehmen die grössten Herausforderungen? (Mehrere Antworten möglich)»



Der Arbeitskräftemangel bleibt die grösste Herausforderung für KMU.

Mit einigem Abstand folgt auch in diesem Jahr die Digitalisierung als Unternehmensherausforderung. Diese betrachten 31 Prozent der KMU als Herausforderung. Eine Verschiebung gibt es jedoch bei der Problemwahrnehmung von Lieferschwierigkeiten. Während in den Jahren 2022 und 2023 fast 30 Prozent der KMU Lieferengpässe als Problem identifiziert haben, sind es 2024 nur noch 18 Prozent. In diesem Bereich hat der

KMU-Arbeitsmarktstudie

Problemdruck deutlich abgenommen. Hingegen bereiten Personalausfälle aufgrund von Krankheit oder Unfall den KMU im Moment mehr Sorgen als in den letzten Jahren.

Der Arbeitskräftemangel trifft nicht alle KMU gleich stark (Abb. 2). Während in den meisten Branchen rund 30 bis 40 Prozent der Unternehmen ihn als Herausforderung benennen, sind es im Gesundheits- und Sozialwesen 53 Prozent und im Baugewerbe sogar 60 Prozent. Im Detailhandel betrifft der Arbeitskräftemangel hingegen nur rund jedes zehnte KMU.

Herausforderung Arbeitskräftemangel – nach Branche (Abb. 2)

«In welchen Bereichen liegen für Ihr Unternehmen die grössten Herausforderungen? (Mehrere Antworten möglich)», Antwort: Arbeitskräftemangel

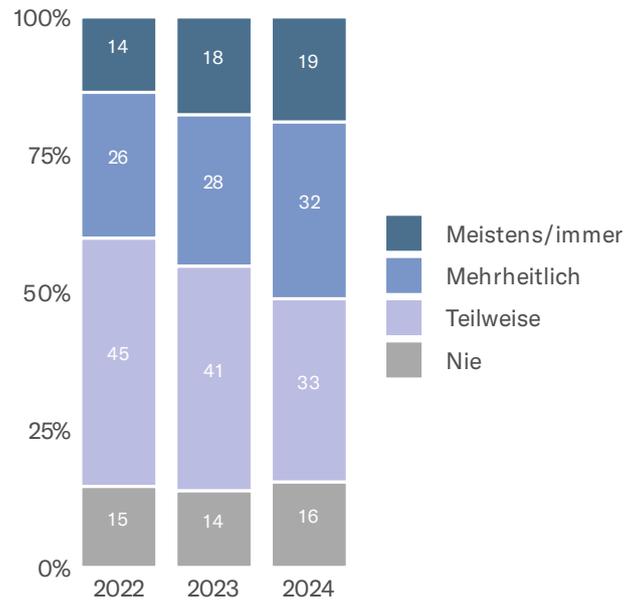


Der Arbeitskräftemangel zeigt sich darin, dass Unternehmen weiterhin Mühe haben, ihre offenen Stellen tatsächlich zu besetzen. In der diesjährigen Erhebung gibt über die Hälfte der befragten Unternehmen an meistens oder mehrheitlich Schwierigkeiten mit der Besetzung von offenen Stellen zu haben. (Abb. 3). Im Vergleich zum Vorjahr ist dies nochmals eine leichte Verschlechterung der Lage.

KMU-Arbeitsmarktstudie

Rekrutierungsprobleme – Zeitvergleich (Abb. 3)

«Hatte Ihr Unternehmen Mühe die Stellen zu besetzen, weil Sie nicht die geeigneten Arbeitskräfte fanden?», nur KMU, die im Vorjahr der Erhebung offene Stellen zu besetzen hatten



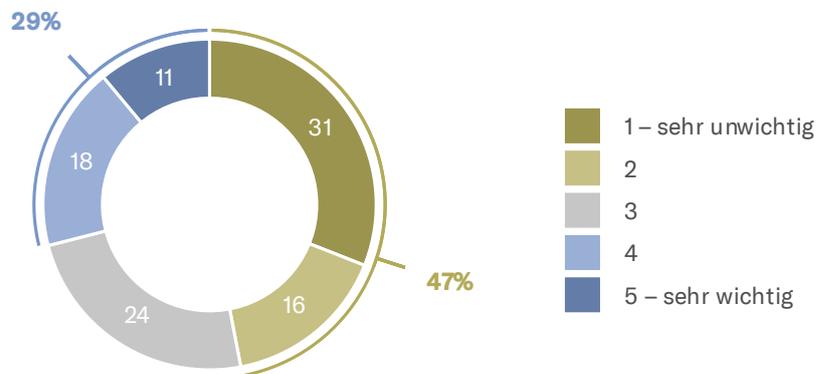
In dieser Mangellage bieten ausländische Arbeitskräfte eine mögliche Erleichterung. Viele KMU messen ihnen aber nur eine begrenzte Wichtigkeit zu, wie in Abbildung 4 erkennbar ist. Fast die Hälfte der KMU empfinden ausländische Fachkräfte als (eher) unwichtig, um ihren Bedarf an Personal zu decken. Hier unterscheiden sich KMU von grösseren und besonders von multinationalen Firmen, welche stärker im internationalen Wettbewerb um ihre Leistungen stehen. KMU mit wenigen Mitarbeitenden können aufgrund von ihren begrenzten Ressourcen weniger auf Fachkräfte aus dem Ausland ausweichen.

Nicht zu vernachlässigen sind aber die fast 30 Prozent, für die ausländische Mitarbeitende unverzichtbar sind. Dementsprechend spielen ausländische Fachkräfte zweifellos eine Rolle für Schweizer KMU, können aber den Arbeitskräftemangel nicht als einziges Mittel stillen.

Die Bedeutung von ausländischen Arbeitskräften für KMU ist begrenzt.

Relevanz ausländischer Fachkräfte (Abb. 4)

«Wie wichtig sind ausländische Fachkräfte mit einer Arbeitserlaubnis in der Schweiz, um den Arbeitskräftebedarf Ihres Unternehmens zu decken?»



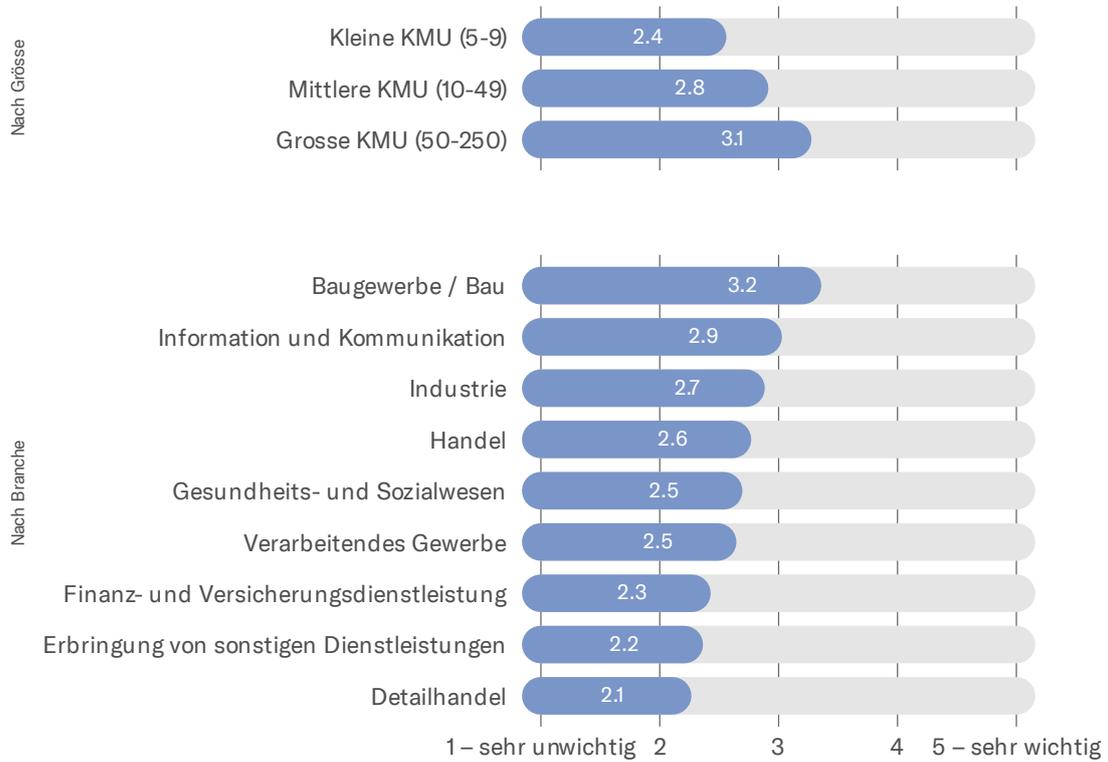
Die Abbildung 5 zeigt jeweils die durchschnittliche Wichtigkeit von ausländischen Fachkräften für verschiedene KMU-Grössen und Branchen an. Klar ersichtlich ist, dass grosse KMU ausländische Fachkräfte als wichtiger erachten als kleine und mittlere KMU. KMU mit wenigen Mitarbeitenden können aufgrund von ihren begrenzten Ressourcen weniger auf Fachkräfte aus dem Ausland ausweichen, daher kommt auch die geringe Wichtigkeit dieser Fachkräfte für ihr Unternehmen. Geht es um die Relevanz von ausländischen Fachkräften, stehen zwei sehr unterschiedliche Wirtschaftszweige an der Spitze. Einerseits die Baubranche, welche einen geringen Anteil an hochqualifizierten Arbeitskräften aufweist und andererseits die Kommunikationsbranche, mit einem hohen Anteil an qualifizierten Arbeitskräften. Dies weist

KMU-Arbeitsmarktstudie

daraufhin, dass der Arbeitskräftemangel sowohl bei niedrig als auch bei hochqualifizierten Arbeitskräften besteht.

Relevanz ausländischer Fachkräfte – nach Unternehmensgrösse und Branche (Abb. 5)

«Wie wichtig sind ausländische Fachkräfte mit einer Arbeitserlaubnis in der Schweiz, um den Arbeitskräftebedarf Ihres Unternehmens zu decken?»

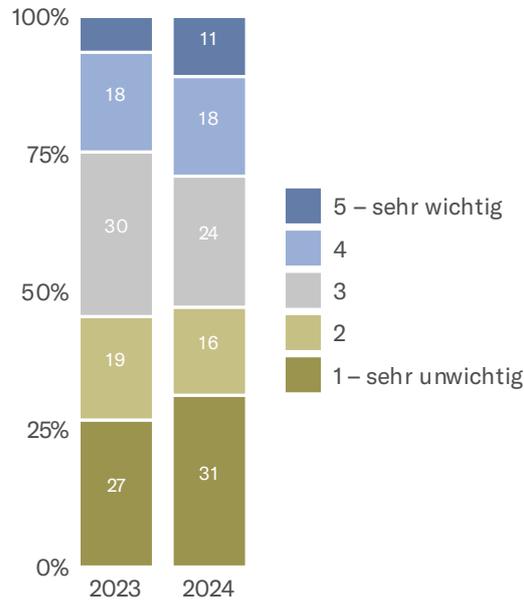


Im Vergleich zu der letztjährigen Erhebung hat die Wichtigkeit ausländischer Fachkräfte in der Wahrnehmung der KMU leicht zugenommen, bleibt aber insgesamt relativ konstant (Abb. 6).

KMU-Arbeitsmarktstudie

Relevanz ausländischer Fachkräfte – Zeitvergleich (Abb. 6)

«Wie wichtig sind ausländische Fachkräfte mit einer Arbeitserlaubnis in der Schweiz, um den Arbeitskräftebedarf Ihres Unternehmens zu decken?»



2.2. MASSNAHMEN GEGEN DEN MANGEL

Um im Arbeitskräfte-Wettbewerb zu bestehen, setzen Unternehmen vermehrt auf innovative Lösungen. Die KMU setzen dabei vor allem auf mehr Flexibilität beim Arbeitspensum und der Arbeitszeit. Laut Abbildung 7 bieten rund die Hälfte der KMU mehr Teilzeitstellen an, um trotz Arbeitskräftemangel genügend Mitarbeitende zu rekrutieren. Die KMU mit mehr als 50 Mitarbeitenden setzen noch etwas häufiger auf Teilzeitstellen als kleinere Unternehmen. Für einige der kleinen KMU ist wohl der Koordinationsaufwand zu gross, um mehrere Mitarbeitende für ein Vollzeitpensum zu finden. Ebenso häufig wird die Einführung flexibler Arbeitsmodelle als Lösungsansatz genannt. Dies deutet daraufhin, dass Arbeitgebende sich an den Anforderungen von New Work orientieren, um ein möglichst attraktives und flexibles Arbeitsumfeld für Mitarbeitende zu schaffen. New Work beschreibt einen strukturellen Wertewandel in der Arbeitswelt, dabei rücken die individuellen Bedürfnisse der

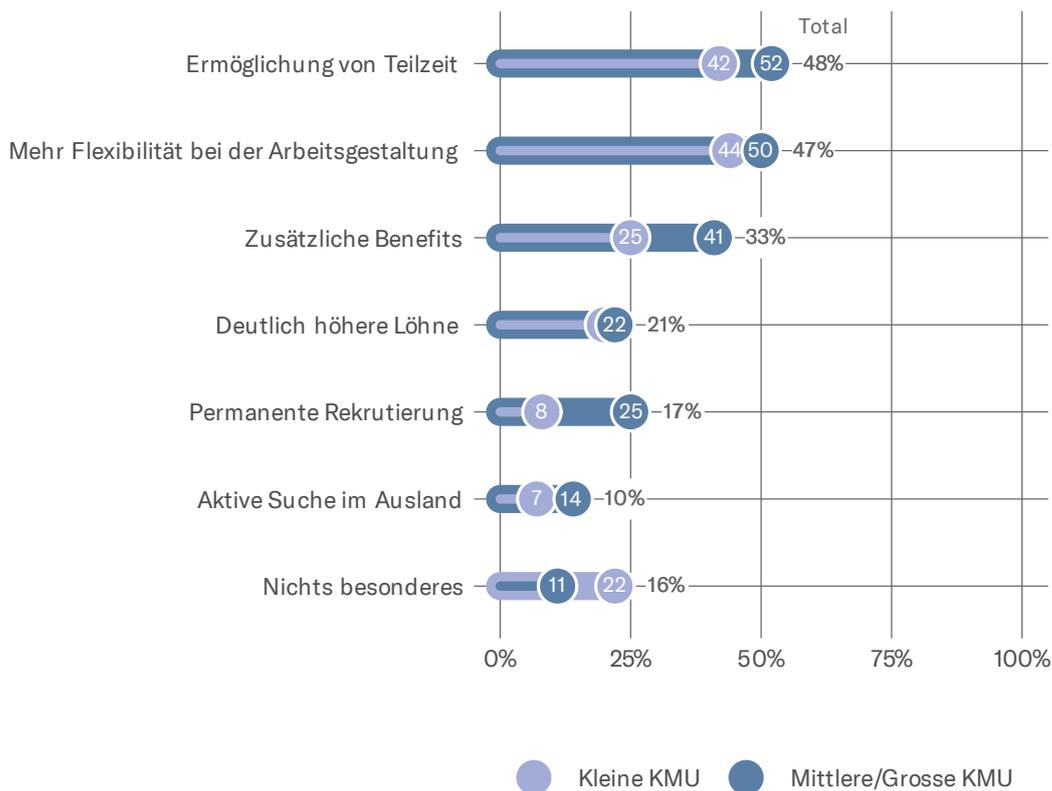
KMU-Arbeitsmarktstudie

Arbeitnehmenden stärker ins Zentrum und die sinnstiftende als auch flexible Arbeitsgestaltung gewinnt an Bedeutung³.

Ein Drittel der Befragten gibt ausserdem an, für Mitarbeitende zusätzliche Benefits wie mehr Ferien oder Weiterbildungsmöglichkeiten zur Verfügung zu stellen. Diese Massnahmen, wie auch die permanente Rekrutierung, sind aber klar wichtiger für mittlere und grosse KMU und wird von kleinen KMU weniger eingesetzt. Neben diesen etwas weicheren Mitteln setzten KMU auch auf finanzielle Anreize. Ein Fünftel der Befragten bietet deutlich höhere Löhne an, um Mitarbeitende zu rekrutieren. Nur wenige KMU bemühen sich darum, aktiv im Ausland nach Mitarbeitenden zu suchen.

Rekrutierungsmassnahmen gegen Arbeitskräftemangel – nach Unternehmensgrösse (Abb. 7)

«Welche Massnahmen haben Sie schon getroffen, um trotz Arbeitskräftemangel genügend Mitarbeitende rekrutieren zu können? (Mehrere Antworten möglich)»



³ Angestellte Schweiz, 2023, Was heisst New Work.

Natürlich sind für KMU nicht nur neue Arbeitskräfte wichtig, sondern auch die Verhinderung von Abgängen bestehender Mitarbeitenden. Die entsprechenden Massnahmen unterscheiden sich nicht grundsätzlich von denjenigen für die Rekrutierung neuer Mitarbeitenden. Auch hier steht Teilzeit und Flexibilität bei der der Arbeitsgestaltung an der Spitze. Über die Hälfte der befragten Unternehmen gibt ihren Mitarbeitenden die Möglichkeit zur flexiblen Arbeitsgestaltung. Ebenfalls ermöglicht rund 46 Prozent der KMU ihren Angestellten ein Teilzeitpensum (Abb. 8). Die Flexibilisierung der Arbeitsgestaltung spielt aber bei bestehenden Mitarbeitenden eine etwas grössere Rolle als bei der Rekrutierung. Dies ergibt Sinn, da die Flexibilisierung von Arbeitszeiten und Homeoffice oft erst dann gewährt werden, wenn ein Arbeitnehmer schon eingearbeitet ist und das Vertrauen des Arbeitgebers hat.

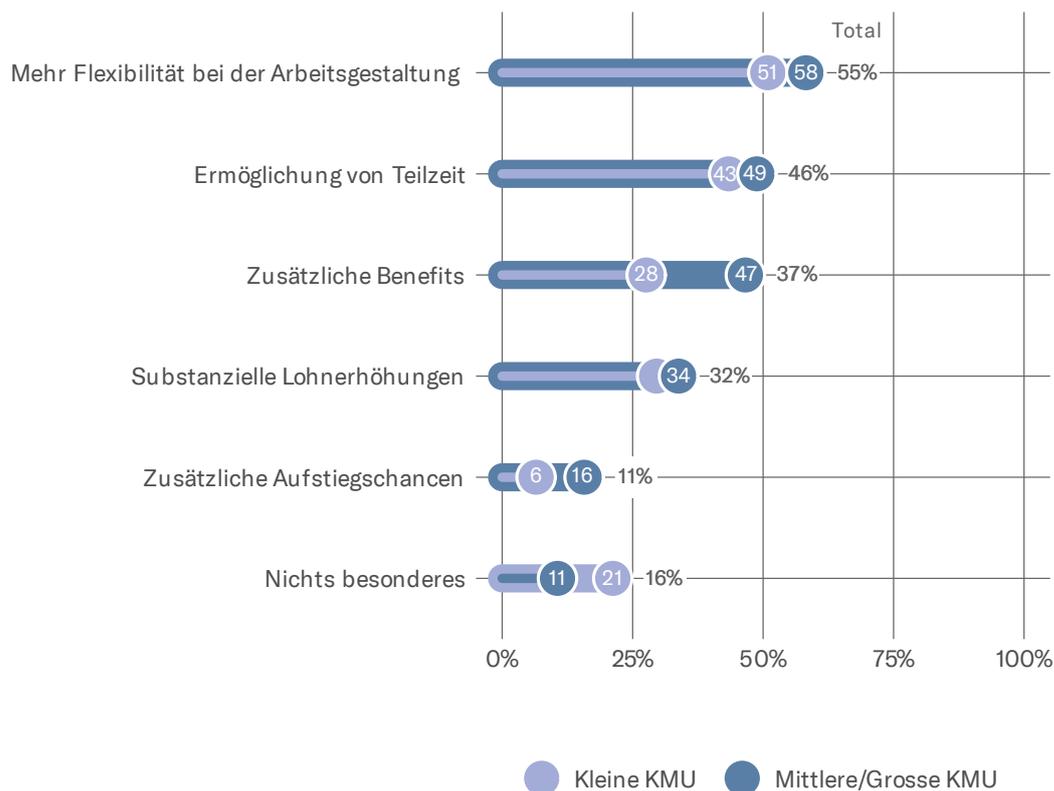
Teilzeit und Flexibilität sind die häufigsten Massnahmen gegen Arbeitskräftemangel.

KMU-Arbeitsmarktstudie

Auch die Lohnerhöhung ist als Massnahme für existierende Mitarbeitenden etwas bedeutender als bei der Rekrutierung und wird von einem Drittel der KMU ergriffen. Zusätzliche Benefits wie Ferien oder Weiterbildungen spielen auch für das Halten von existierenden Mitarbeitenden eine wichtige Rolle und wird klar häufiger von den KMU mit mehr als 50 Mitarbeitenden eingesetzt. Dies aus dem Grund, dass grössere Unternehmen oft mehr Ressourcen haben, ihren Mitarbeitenden Benefits auszahlend als Unternehmen mit wenigen Angestellten. Insgesamt treffen aber die Unternehmen unabhängig ihrer Grösse ähnliche Massnahmen, um bestehende Mitarbeitende zu halten.

Massnahmen für bestehende Mitarbeitende – nach Unternehmensgrösse (Abb. 8)

«Welche Massnahmen haben Sie für bestehende Mitarbeitende getroffen, um diese in Zeiten des Arbeitskräftemangels länger halten zu können? (Mehrere Antworten möglich)»



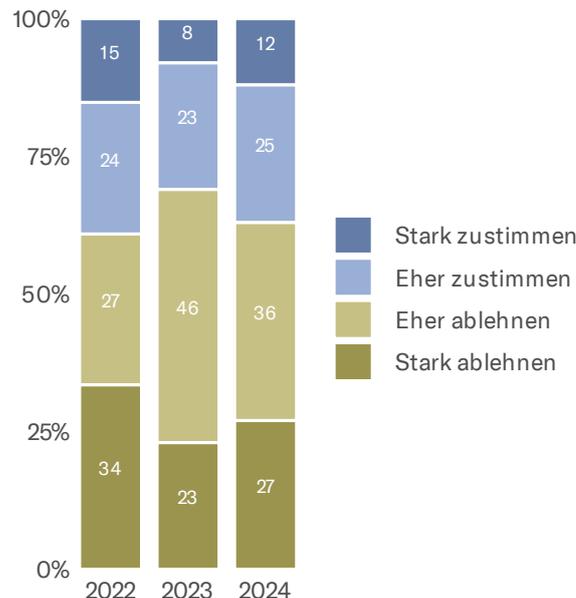
In Anbetracht der hohen Nachfrage nach Teilzeitstellen und flexibler Arbeitsgestaltung steht auch immer wieder die Einführung einer Vier-Tage-Woche zur Diskussion. Diese entspricht nicht nur den Wertvorstellungen von New Work, sondern soll

KMU-Arbeitsmarktstudie

auch als ein Lösungsansatz für Probleme in der Arbeitswelt, wie auch dem Fachkräftemangel, gelten. Eine Mehrheit der befragten KMU (63 %) ist gegenüber der Vier-Tage-Woche skeptisch eingestellt. Die Befürwortung der Vier-Tage Woche liegt bei 37 Prozent (Abb. 9). Die Zustimmung zur Vier-Tage-Woche hat im Vergleich zu letztem Jahr zugenommen, ist aber noch nicht so hoch wie im Jahre 2022. Ein klarer Trend für oder gegen die Vier-Tage-Woche ist bei den KMU also nicht auszumachen. Wesentlich ist ausserdem, dass die KMU ein unterschiedliches Verständnis vom Modell der Vier-Tage-Woche haben. Für manche bedeutet dies weniger Lohn bei reduzierter Stundenanzahl und für andere Unternehmen hingegen einen gleichen Lohn trotz weniger Arbeitsstunden.

Befürwortung der Vier-Tage-Woche – Zeitvergleich (Abb. 9)

«Island hat bereits die gesetzliche Arbeitswoche auf vier Tage verkürzt und andere Länder wie Spanien evaluieren eine solche Massnahme. Auch in der Schweiz haben verschiedene Unternehmen die 4-Tage-Woche schon eingeführt. Würde Ihr Unternehmen eine solche Verkürzung der Arbeitswoche auf 4 Tage begrüssen oder ablehnen?»



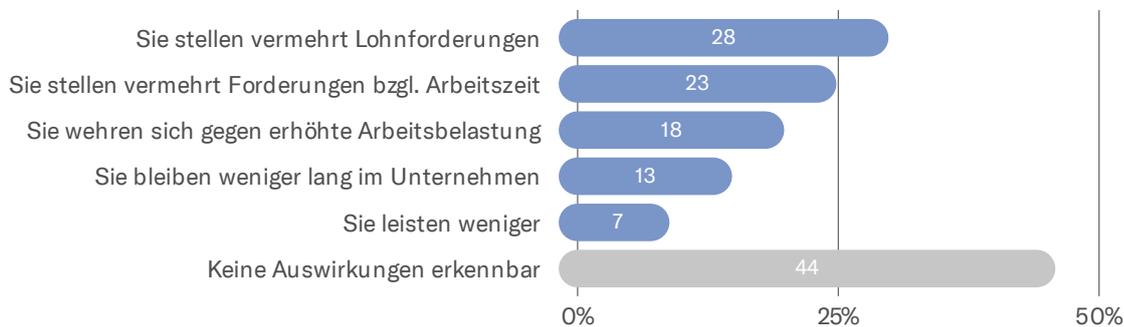
Der anhaltende Arbeitskräftemangel bedeutet eine Machtverschiebung hin zu den Mitarbeitenden. Rund die Hälfte der Unternehmer bekommen dies auch zu spüren. Während 44 Prozent der Unternehmen angibt keine Verhaltensänderung ihrer Mitarbeitenden aufgrund des Arbeitskräftemangels zu bemerken, stellt die andere Hälfte verschiedene Auswirkungen

KMU-Arbeitsmarktstudie

fest. Mehr als ein Viertel der befragten Unternehmen spüren mehr Lohnforderungen seitens der Mitarbeitenden aufgrund des Arbeitskräftemangels. Ebenfalls scheinen Mitarbeitende laut den KMU vermehrt Forderungen bezüglich der Arbeitszeiten zu stellen und sich gegen erhöhte Arbeitsbelastung zu wehren. Vergleicht man diese Forderungen der Mitarbeitenden mit den besprochenen Massnahmen der Unternehmen, um ihre Belegschaft zu halten (vgl. Abb. 8), dann fällt auf, dass KMU häufiger auf (günstigere) Arbeitszeitmassnahmen setzen als auf Lohnerhöhungen, obwohl letztere für Mitarbeitende eine höhere Priorität haben. Gemäss den meisten KMU hat der Arbeitskräftemangel keine Auswirkungen auf die Länge der Anstellung von Mitarbeitenden oder ihre Leistung. Nur 13 beziehungsweise sieben Prozent der Unternehmen geben an, hier eine Veränderung zu spüren.

Auswirkungen des Arbeitskräftemangels auf Mitarbeitende (Abb. 10)

«Wie wirkt sich das Wissen über den Arbeitskräftemangel auf Ihre Mitarbeitenden aus? (Mehrere Antworten möglich)»



28 Prozent der KMU sind mit mehr Lohnforderungen konfrontiert.

2.3. AUSWIRKUNGEN DES MANGELS

Die Einarbeitung eines neuen Mitarbeitenden kostet Zeit. Dementsprechend ist es für Unternehmen wichtig, dass Angestellte so lange bleiben, dass sich der Einstellungsaufwand auch tatsächlich lohnt. Bei den befragten Unternehmen beläuft sich diese durchschnittliche Einarbeitungszeit auf 1 Jahr (Median). Bei einem Viertel der Unternehmen liegt die Mindestzeit unter 6 Monaten, bei einem Viertel zwischen 6 Monaten und 1 Jahr, bei einem weiteren Viertel liegt sie zwischen 1 und 2 Jahren und beim Viertel mit der längsten Einarbeitungszeit liegt sie über 2 Jahren (ohne Abbildung).

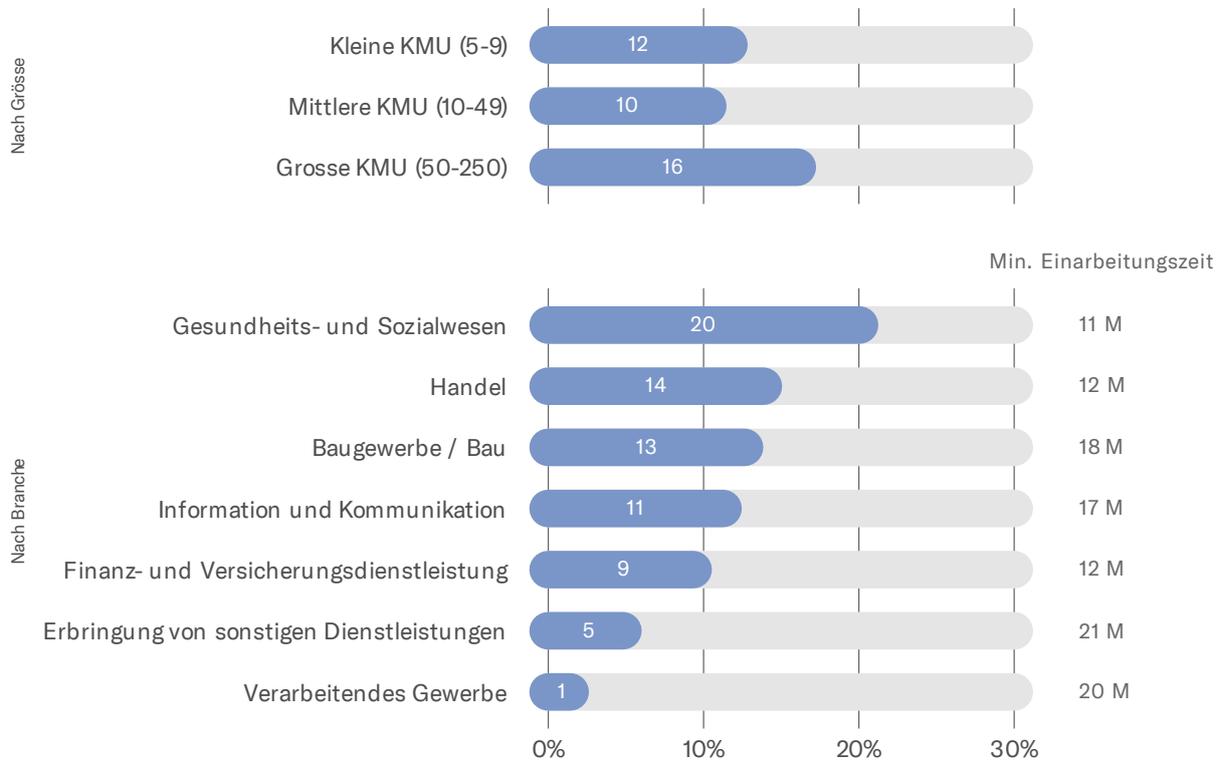
Das Gesundheits- und Sozialwesen ist am stärksten von frühzeitigen Abgängen betroffen.

Die essenzielle Frage ist nun: Wie viele Mitarbeitende verlassen ein Unternehmen vor Ablauf dieser Mindestzeit? Laut den befragten Unternehmen ist dieser Anteil klein aber nicht zu vernachlässigen. In Unternehmen mit weniger als 50 Mitarbeitenden erfolgen rund zehn Prozent aller Kündigungen vor Ablauf der Einarbeitungszeit. Bei grossen KMU ist diese Zahl mit 16 Prozent noch höher (Abb. 11). Am stärksten betroffen von frühzeitigen Abgängen ist das Gesundheits- und Sozialwesen, obwohl hier die durchschnittliche Einarbeitungszeit mit elf Monaten vergleichsweise eher kurz ist. Ein Fünftel der Mitarbeitenden kündigt bevor der Nutzen über den Einstellungsaufwand steigt. In den anderen Branchen steigt der Anteil nicht über 15 Prozent. Allgemein lohnt sich also die Mehrheit aller Neuanstellungen. Sie bringen dem Unternehmen wertvollen Nutzen und vor allem fehlende Arbeitskräfte.

KMU-Arbeitsmarktstudie

Kündigung vor Ende der Einarbeitungszeit – nach Unternehmensgrösse und Branche (Abb. 11)

«Wie gross ist der Anteil der Mitarbeitenden, der kündigt bevor sich der Einstellungs- und Einarbeitungsaufwand gelohnt haben? In Prozent»

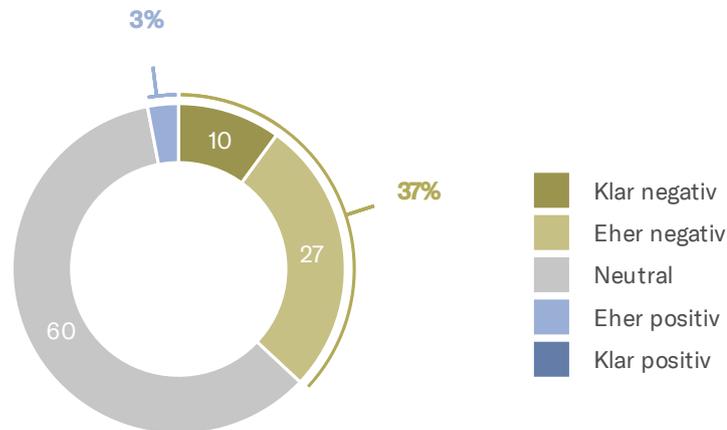


Die freiwilligen Abgänge von Mitarbeitenden wirken sich laut der Einschätzung der KMU mehrheitlich nicht auf ihre Produktivität aus. Rund 60 Prozent der befragten KMU spürt keine Veränderung der Unternehmensproduktivität aufgrund von freiwilligen Abgängen (Abb. 12). Bei etwas mehr als einem Drittel der Unternehmen haben freiwillige Abgänge aber einen negativen Einfluss auf die Produktivität des Unternehmens. Nur sehr wenige erkennen einen eher positiven Effekt auf die Produktivität im Zusammenhang mit freiwilligen Abgängen von Mitarbeitenden.

KMU-Arbeitsmarktstudie

Auswirkung der Fluktuationsrate auf die Produktivität (Abb. 12)

«Wie wirkt sich die Häufigkeit der freiwilligen Abgänge von Mitarbeitenden (Fluktuationsrate) auf die Produktivität Ihres Unternehmens aus?»



Der Arbeitskräftemangel bleibt wie schon in den letzten Jahren die wichtigste Herausforderung für KMU. Eine Mehrheit der Unternehmen ist regelmässig mit Rekrutierungsproblemen konfrontiert und ergreift dagegen verschiedenste Massnahmen. Unternehmen orientieren sich bei diesen Lösungsansätzen hauptsächlich an den veränderten Bedürfnissen ihrer Mitarbeitenden und neuen Arbeitsweisen wie New Work. Dabei spielt vor allem die Berücksichtigung der Work-Life-Balance von Mitarbeitenden eine Rolle. Dies äussert sich darin, dass Unternehmen vermehrt Teilzeitstellen anbieten oder eine flexible Mitgestaltung der Arbeitszeiten zur Verfügung stellen. Harte Faktoren wie Lohnerhöhungen spielen hierbei eine weniger starke Rolle, aber einige Unternehmen sind durchaus zu Lohnerhöhungen bereit, um neue Arbeitskräfte zu rekrutieren und bestehende Mitarbeitende zu halten. Unternehmen spüren diesbezüglich auch den Druck der Mitarbeitenden, welche unter dem Eindruck des Arbeitskräftemangels höhere Löhne fordern.

Junge Arbeitnehmende im Fokus

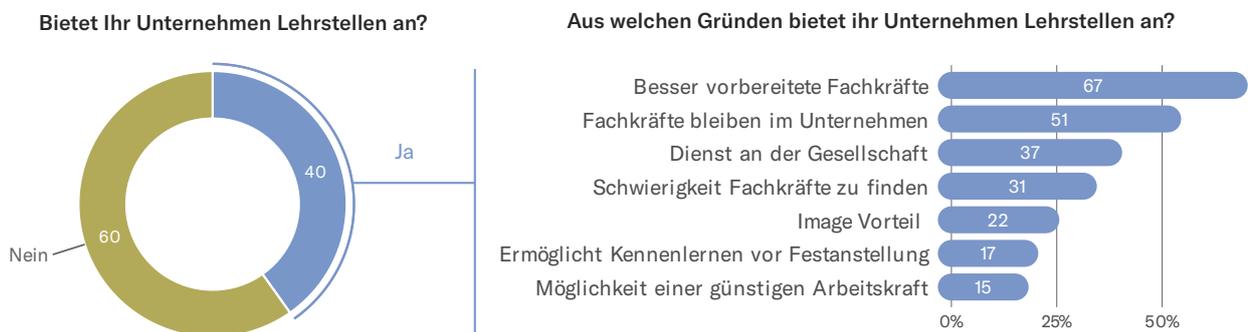
Bei anhaltendem Arbeitskräftemangel sind die neuen Arbeitskräfte, welche auf den Arbeitsmarkt stossen, von grossem Interesse. Eine Möglichkeit, diese an sich zu binden, sind Lehrstellen. Wir schauen uns an, welche KMU Lernende ausbilden und aus welchen Gründen. Ausserdem, fragen wir nach den Massnahmen, welche KMU ergreifen, um ihre Firma attraktiv zu gestalten für junge Arbeitnehmende. Die umkämpften neuen Arbeitskräfte der Generation Y und Z sind laut der öffentlichen Debatte sehr anspruchsvoll: weniger Arbeit, mehr Work-Life-Balance und dabei viel Selbstverwirklichung. Inwiefern die KMU diese Werte bei ihren jungen Mitarbeitenden wahrnehmen und, ob sich diese massgeblich von den Anforderungen älterer Generationen unterscheiden, wird in diesem Kapitel erläutert.

3.1. LERNENDE ALS ZUKÜNFTIGE FACHKRÄFTE

Die Schweizer Berufsbildung gilt weltweit als Erfolgsmodell und ist ein zentraler Bestandteil des Schweizer Bildungssystems. Kleine und mittlere Unternehmen übernehmen dabei als Ausbildungsstätten für die Fachkräfte von morgen eine Schlüsselrolle. Rund 40 Prozent der befragten Unternehmen bieten Lehrstellen an (Abb. 13). Die am häufigsten genannte Gründe dafür betreffen die dabei gewonnenen Fachkräfte. Zwei Drittel der Unternehmen, welche Lehrstellen anbieten, tun dies, weil selbst ausgebildete Fachkräfte am besten auf die Tätigkeit im eigenen Unternehmen vorbereitet sind. Eine weitere Motivation Lehrstellen anzubieten ist für die Hälfte der Unternehmen, dass die Lernenden dem Unternehmen oft als Fachkräfte erhalten bleiben und fast ein Drittel verweist auf die Schwierigkeit bereits ausgebildete Fachkräfte zu finden. Bei vielen Unternehmen geht es bei der Ausbildung von Lernenden aber nicht nur um den Eigennutz, sondern auch um einen Dienst an der Gesellschaft (37 Prozent). Der dabei gewonnene Image-Vorteil wird von den meisten als weniger wichtig betrachtet.

Gründe für das Angebot von Lehrstellen (Abb. 13)

«Bietet Ihr Unternehmen Lehrstellen an?», Wenn Antwort «Ja»: «Aus welchen Gründen bietet Ihr Unternehmen Lehrstellen an? (Mehrere Antworten möglich)»



KMU profitieren deutlich von Lehrstellen im eigenen Unternehmen.

Trotz dieser Vorteile geben 60 Prozent der befragten KMU an keine Lehrstellen anzubieten. Wie Abbildung 14 zeigt, liegen die Gründe für das fehlende Angebot von Lehrstellen einerseits bei den fehlenden Voraussetzungen: Mehr als zwei Drittel der Unternehmen ohne Lehrstellen geben an, dass bei ihnen die Voraussetzungen für Lehrstellen fehlen, z.B. weil zu ihren Geschäftstätigkeiten keine Lehre passt. Andererseits liegt es auch an fehlenden zeitlichen Ressourcen: 30 Prozent der Unternehmen ohne Lehrstellen sagen, dass Lehrstellen zu viel Zeit in Anspruch nehmen.

Gründe für fehlendes Angebot von Lehrstellen (Abb. 14)

«Bietet Ihr Unternehmen Lehrstellen an?», Wenn Antwort «Nein»: «Aus welchen Gründen bietet Ihr Unternehmen keine Lehrstellen an? (Mehrere Antworten möglich)»



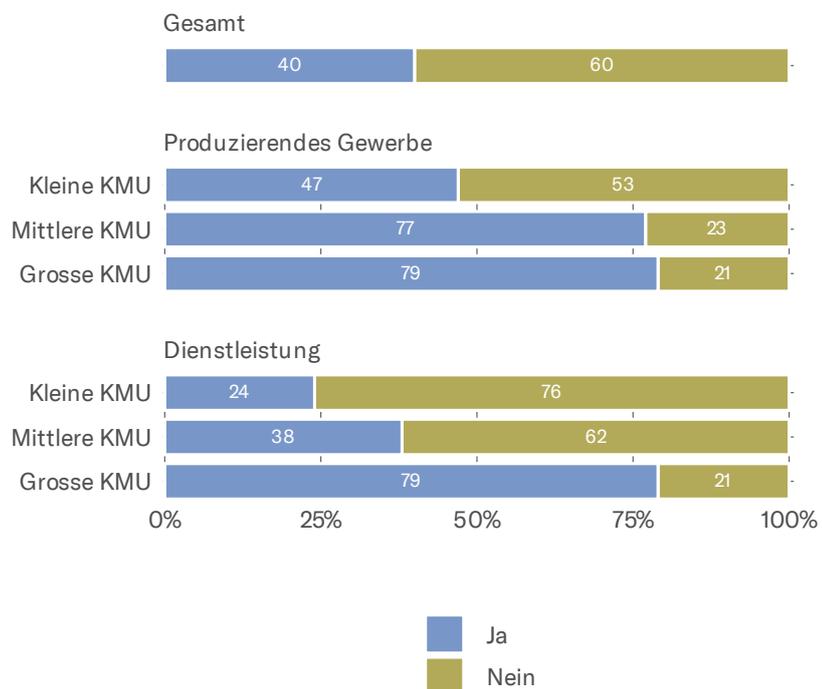
Die Bedeutung der Geschäftstätigkeit und der verfügbaren Ressourcen für das Anbieten von Lehrstellen wird deutlich, wenn man sich die Unternehmen ansieht, die über Lehrstellen verfügen (Abb. 15). Die KMU im produzierenden Gewerbe bilden

KMU-Arbeitsmarktstudie

deutlich häufiger Lernende aus als KMU im Dienstleistungssektor. Das produzierende Gewerbe ist historisch stärker mit der Lehre verbunden und die dortigen Berufe beruhen häufiger auf einer Berufsbildung als im Dienstleistungssektor. Allgemein bieten grössere KMU, welche über mehr Ressourcen verfügen, auch häufiger Lehrstellen an. Jedoch scheinen die Vorteile von Lehrstellen bei KMU im produzierenden Sektor sich auch schon bei kleineren KMU zu zeigen.

Lehrstellenanbieter – nach Sektor und Unternehmensgrösse (Abb. 15)

«Bietet Ihr Unternehmen Lehrstellen an?»



Die Hälfte der KMU hat Mühe Lernende zu finden.

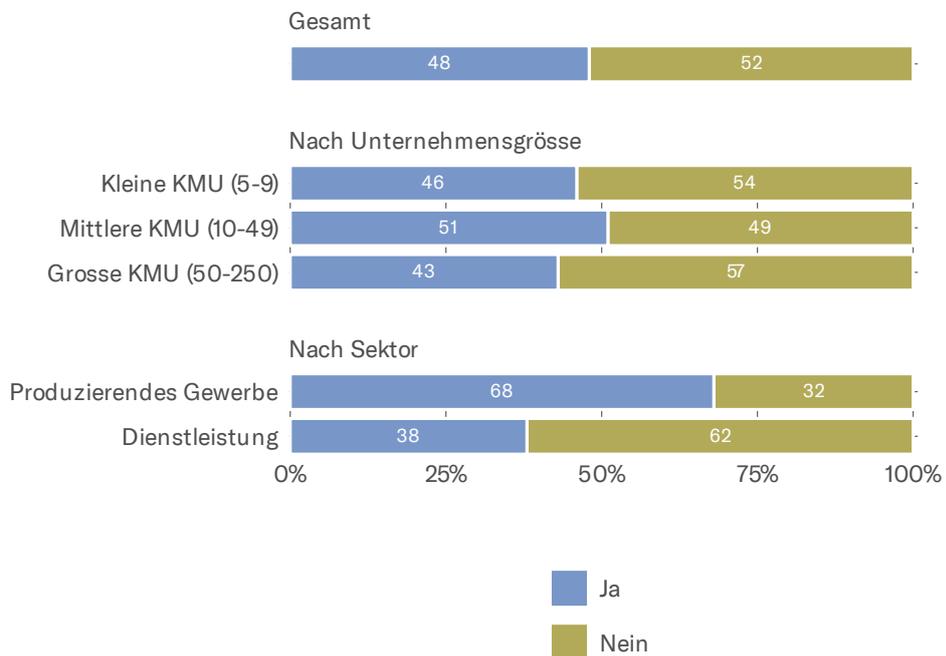
Wie Abbildung 16 zeigt, hat rund die Hälfte der KMU, welche Lehrstellen anbietet, Schwierigkeiten diese zu besetzen. Vor allem KMU im produzierenden Sektor haben deutlich mehr Mühe Lernende zu finden als KMU im Dienstleistungssektor. Lehrstel-

KMU-Arbeitsmarktstudie

len im produzierenden Sektor werden von Berufseinsteiger und -einsteigerinnen wohl als weniger attraktiv wahrgenommen, weil sie oft körperliche Arbeit voraussetzen, vielfach im Schichtbetrieb funktionieren und in der Regel niedrigere Bezahlung bieten als im Dienstleistungssektor. Vor allem das Baugewerbe ist bekannt dafür, dass die Betriebe Mühe haben ihre Lehrstellen zu besetzen⁴.

Rekrutierungsprobleme von Lernenden – nach Unternehmensgrösse und Sektor (Abb. 16)

«Haben Sie Mühe, geeignete Lernende zu finden?», nur KMU, welche Lehrstellen anbieten



3.2. ANSPRÜCHE UND ANSPRACHE DER JUNGEN ARBEITNEHMENDEN

Der öffentliche Diskurs über die jungen Generationen Y und Z in der Arbeitswelt dreht sich oft um deren viele Ansprüche an die Arbeitgebende. Junge Arbeitnehmende wünschen sich im Sinne des New Work ein Arbeitsumfeld, das sich an ihre Bedürfnisse anpasst. Es scheint, als wollen sie “de Foifer und s’Weggli”: wenig und möglichst flexibel arbeiten, in einem Arbeitsumfeld, in

⁴Schweizer Radio und Fernsehen, 2023, Wie Firmen um Berufseinsteigende buhlen.

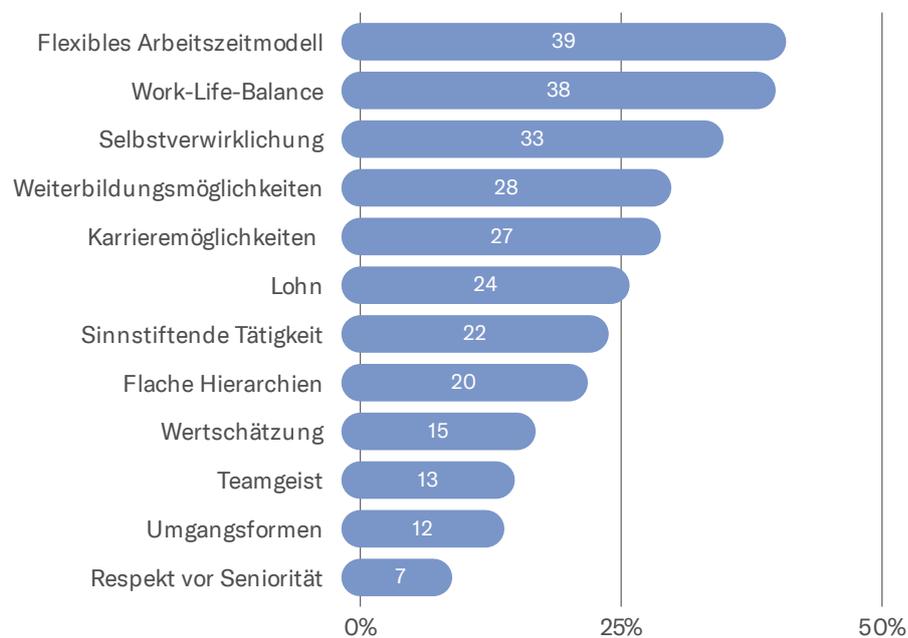
KMU-Arbeitsmarktstudie

dem sie sich selbst verwirklichen und weiterentwickeln können und dabei einen hohen Lohn erhalten.

Die Sicht der Unternehmen deckt sich in vielen Aspekten mit der öffentlichen Wahrnehmung. Fragt man KMU, was jungen Arbeitnehmenden im Vergleich zu älteren Arbeitnehmenden wichtiger ist, so werden flexible Arbeitszeiten und eine Work-Life-Balance mit mehr als einem Drittel der KMU am häufigsten genannt (Abb. 17). Auch berichtet ein Drittel der Unternehmen, dass junge Arbeitnehmende häufiger den Anspruch stellen sich in ihrer Arbeit selbstverwirklichen zu können. Es zeigt sich also, dass die Wahrnehmung der Arbeitgebenden mit dem öffentlichen Diskurs übereinstimmt, wonach jüngere Generationen ein flexibles Arbeitsumfeld schätzen, in dem sie ihr Potential frei entfalten können. Ein hoher Lohn scheint aber weniger oft eine Forderung zu sein.

Faktoren für die Wahl des Arbeitgebers für unter 30-Jährige (Abb. 17)

«Welche Faktoren sind den heute unter 30-jährigen Arbeitnehmenden bei der Wahl des Arbeitgebers wichtiger als den heute 30-jährigen und älteren Arbeitnehmenden?»

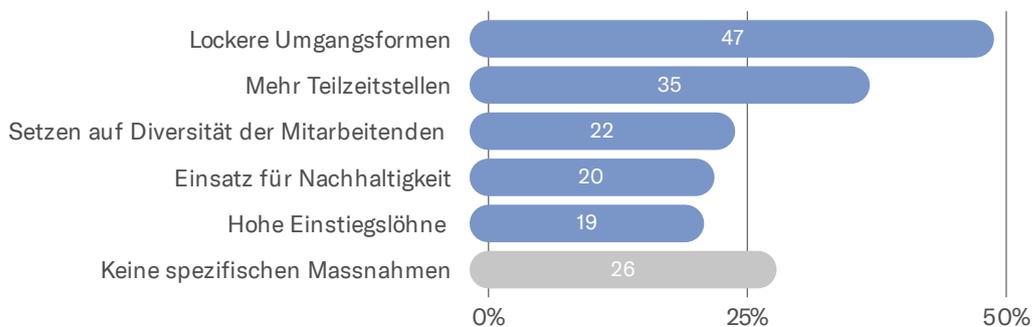


Junge Arbeitnehmende wollen sich in ihrer Arbeit selbstverwirklichen.

Angesichts dieser neuen Anforderungen bemühen sich KMU, den jungen Arbeitnehmenden Freiräume zu bieten. Ein Drittel der KMU setzt auf Teilzeitstellen, um junge Arbeitnehmende anzulocken (Abb. 18). Fast die Hälfte der KMU implementiert lockere Umgangsformen, auch weil diese ohne grosse Kosten umsetzbar sind. Es wird deutlich, dass sich die KMU den neuen Arbeitsprinzipien der jungen Generationen anpassen und entsprechende Massnahmen ergreifen, um diesen gerecht zu werden.

Massnahmen für junge Arbeitnehmende (Abb. 18)

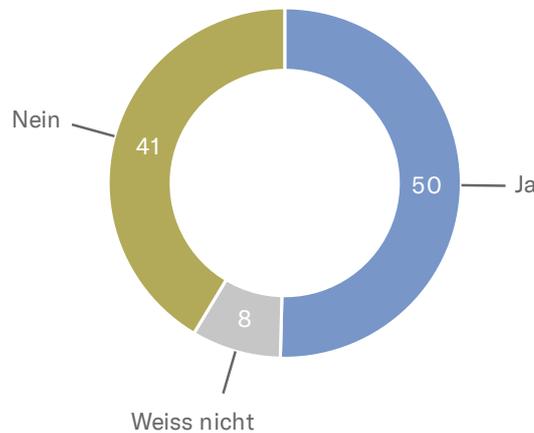
«Welche Massnahmen ergreifen Sie gezielt, um als Arbeitgeber attraktiv für junge Arbeitnehmende (<30) zu sein? (Mehrere Antworten möglich)»



Inwieweit unterscheiden sich diese neuen Ansprüche der jungen Generationen von den Ansprüchen der älteren Generationen? Eine Mehrheit der befragten Unternehmen erkennt einen solchen Generationsunterschied in den Ansprüchen ihrer Arbeitnehmenden (Abb. 19). Ein genauer Vergleich der Generationen zeigt jedoch, dass junge Arbeitnehmende nicht unbedingt mehr Ansprüche haben – im Gegenteil.

Generationenunterschied bei den Arbeitsansprüchen (Abb. 19)

«Merken Sie einen Unterschied zwischen den Ansprüchen an den Arbeitgeber der unter 30-jährigen Arbeitnehmenden im Vergleich zu den älteren Arbeitnehmenden?», nur KMU mit Mitarbeitenden unter 30 Jahren



Die Mehrheit der Unternehmen sieht Generationenunterschiede – aber andere als gedacht.

Der Generationenvergleich zeigt, dass über 30-jährige Arbeitnehmende aus Sicht der KMU insgesamt mehr Ansprüche an ihre Arbeitgebende stellen als unter 30-jährige (Abb. 20). In der Wahrnehmung der Arbeitgebenden werden Ansprüche wie Selbstverwirklichung und Weiterbildungsmöglichkeiten klar der jungen Generation zugeschrieben. Interessanterweise sind aber Work-Life-Balance, flexible Arbeitszeitmodelle, und flache Hierarchien aus Sicht der KMU für alle Altersgruppen wichtig. Entgegen dem Klischee, dass nur jüngere Generationen ein Arbeitsumfeld einfordern, das sich an ihre Bedürfnisse anpasst, sehen KMU diesen Anspruch von New Work auch bei älteren

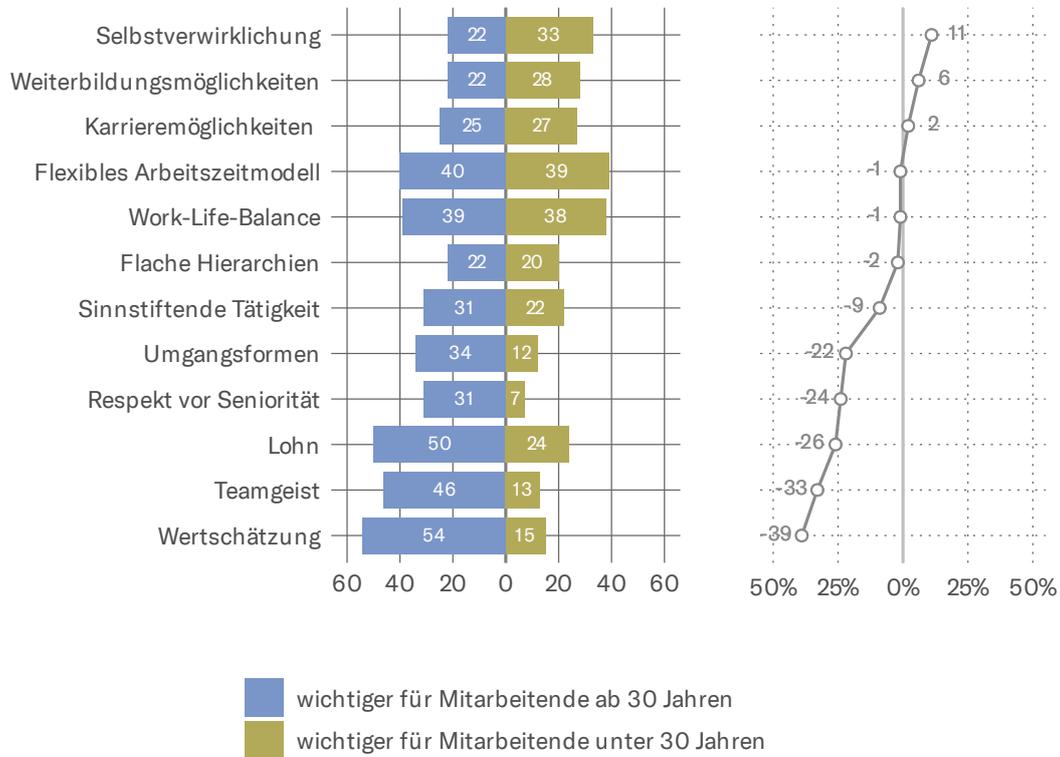
Arbeitnehmenden (Abb. 20). Dies macht dahingehend Sinn, dass unabhängig von den Generationsunterschieden für viele Arbeitnehmende nach 30 eine Lebensphase beginnt, in welcher aufgrund der Familiensituation flexible Arbeitszeiten wichtiger werden.

Unter 30-Jährige stellen weniger Ansprüche an Arbeitgeber.

Zudem gibt es viele Forderungen, welche klar als wichtiger für die über 30-jährigen Arbeitnehmenden eingeschätzt werden. Ältere Generationen fordern einen höheren Lohn als jüngere Generationen und erwarten damit mehr materielle Anerkennung für ihre Arbeit. Aber auch immaterielle Aspekte wie Wertschätzung, Teamgeist, Respekt vor Seniorität und Umgangsformen werden von KMU als Faktoren betrachtet, die von über 30-jährigen Mitarbeitenden häufiger erwartet werden. Überraschenderweise sehen mehr KMU den Wunsch nach einer sinnstiftenden Tätigkeit bei älteren Generationen als bei jüngeren Generationen. Hier widerspricht die Wahrnehmung der KMU der öffentlichen Meinung, dass nur junge Generationen ihrer Arbeit einen ideellen Wert beimessen wollen. Es scheint besonders den älteren Generationen wichtig, dass ihre Arbeit der Gesellschaft einen Mehrwert bietet.

Generationenunterschiede bei den Faktoren für die Wahl des Arbeitgebers (Abb. 20)

«Ihrer Erfahrung nach, welche Faktoren sind den Arbeitnehmenden, die heute 30 Jahre und älter sind, bei der Wahl des Arbeitgebers wichtiger als den heute unter 30-Jährigen?» «Und welche Faktoren sind den heute unter 30-jährigen Arbeitnehmenden bei der Wahl des Arbeitgebers wichtiger als den heute 30-jährigen und älteren Arbeitnehmenden?»



Ältere und jüngere Arbeitnehmende wünschen sich eine Work-Life-Balance

Das Bild der jungen Generationen Y und Z als Arbeitnehmende mit viel zu langen Anforderungskatalogen stimmt nicht überein mit der Wahrnehmung der KMU. Betrachtet man die Forderungen der jungen Generation im Kontext der Forderungen anderer Generationen wird klar, dass sie eher weniger wollen und oft auch das gleiche wie die ältere Generation. Ältere wünschen sich einen höheren Gegenwert für ihr Engagement, sowohl in materieller als auch in immaterieller Hinsicht. Junge

Menschen suchen in ihrer Arbeit stärker die Möglichkeit zur Selbstverwirklichung und Weiterentwicklung – für sie geht es um die Entfaltung ihres Potenzials. Gleichzeitig wünschen sie sich ein Arbeitsumfeld, das sich an die Bedürfnisse der Mitarbeitenden anpasst (Work-Life-Balance, flexible Arbeitszeiten und flache Hierarchien), was gleichermassen auch von älteren Arbeitnehmenden gefordert wird.

3.3. EINSCHÄTZUNG DER JUNGEN ARBEITNEHMENDEN IM VERGLEICH

Allgemein schätzen KMU ihre Mitarbeitenden als gut bis sehr gut ein, wenn es um Qualitäten wie Verantwortungsbereitschaft, Resilienz, Loyalität gegenüber dem Unternehmen und Leistungsbereitschaft geht. Die unter 30-jährigen Mitarbeitenden werden jedoch bezüglich dieser Aspekte klar schlechter eingestuft.

Arbeitgebende schätzen die Arbeitsqualität von Jüngeren schlechter ein.

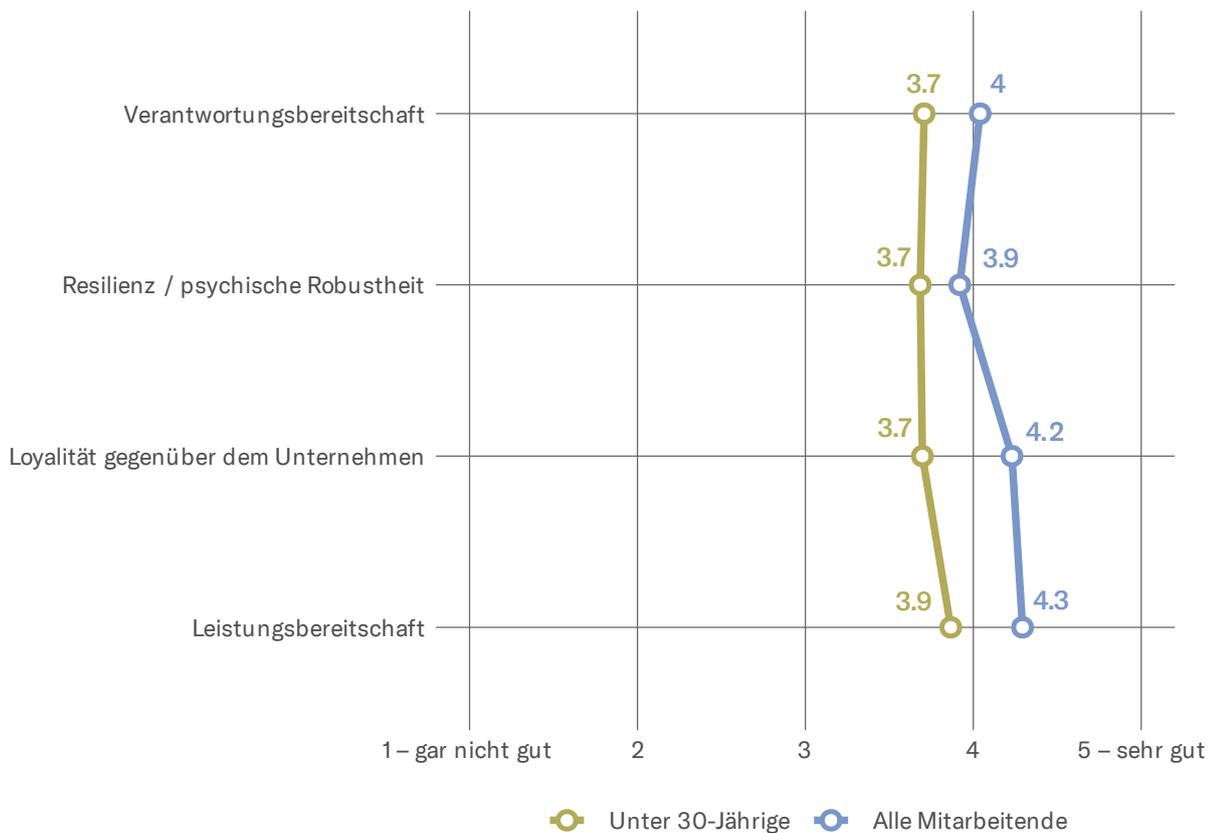
Besonders grosse Unterschiede bei der Bewertung gibt es bei der Loyalität gegenüber dem Unternehmen. Umfragen bei jüngeren Personen haben wiederholt gezeigt, dass diese eher bereit sind die Stelle zu wechseln und Unternehmen scheinen dies auch so wahrzunehmen. Gleichzeitig sollte diese wahrgenommene tiefere Loyalität auch etwas relativiert werden, da jüngere Mitarbeitende noch weniger Zeit hatten diese Loyalität zu beweisen. Doch auch bei der Leistungsbereitschaft fallen die jüngeren im Vergleich zu den älteren Mitarbeitenden ab. Die Unternehmen teilen also das gängige Klischee, dass junge Arbeitnehmende weniger arbeitsam sind als ältere Arbeitnehmende. Gemeinsam mit

KMU-Arbeitsmarktstudie

der Bewertung der Verantwortungsbereitschaft der jungen Arbeitnehmenden als lediglich durchschnittlich bis gut, stützt dies das viel diskutierte Phänomen des «Quiet Quitting». Dabei geht es um die Beobachtung, dass junge Arbeitnehmende heutzutage eher dazu neigen «Dienst nach Vorschrift» zu machen und nicht mehr bereit sind, sich ausserhalb der regulären Arbeitszeiten für ihr Unternehmen einzusetzen.

Einschätzung der jungen Mitarbeitenden im Vergleich zu allen Mitarbeitenden (Abb. 21)

«Wie schätzen Sie insgesamt die Mitarbeitenden in Ihrem Unternehmen nach den folgenden Dimensionen ein? Geben Sie Ihre Antwort auf einer Skala von 1 «gar nicht gut» bis 5 «sehr gut» an.», «Wie schätzen Sie die jungen Mitarbeitenden (<30) in Ihrem Unternehmen nach den folgenden Dimensionen ein? Geben Sie Ihre Antwort auf einer Skala von 1 «gar nicht gut» bis 5 «sehr gut» an.», nur KMU mit Mitarbeitenden unter 30 Jahren



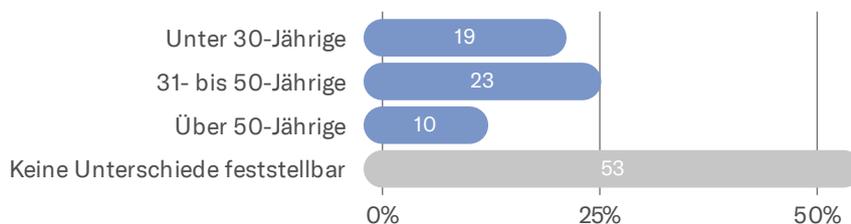
Wenn es um die Einschätzung aller Mitarbeitenden geht, dann fällt auf, dass unter den vier Qualitäten, die Resilienz bzw. die psychische Robustheit der Mitarbeitenden am wenigsten gut bewertet wird. Dies ist auffallend, weil sich die Diskussionen rund um Arbeitnehmende der Generationen Y und Z öfters auch um die Frage der psychischen Belastbarkeit drehen. Den Jungen wird oft nachgesagt, sie seien nicht belastbar. Der me-

KMU-Arbeitsmarktstudie

der Diskurs behauptet, dass die Gen Z deswegen öfters auch ausfällt im beruflichen Feld. Diese Aussage lässt sich aber mit den Ergebnissen nicht bestätigen. Abbildung 22 zeigt, dass in der Wahrnehmung der KMU die 31- bis 50-jährigen Mitarbeitenden am häufigsten von psychischen Erkrankungen betroffen sind, gefolgt von den unter 30-Jährigen. Eine klare Mehrheit der KMU stellt aber bei psychischen Erkrankungen keine Unterschiede zwischen den Altersgruppen fest. Demnach wirken sich psychische Krankheiten unabhängig der Generation auf das Arbeitsleben aus.

Anfälligkeit der Altersgruppen für psychische Erkrankungen (Abb. 22)

«Gibt es Altersgruppen, die in Ihrem Unternehmen besonders von psychischen Erkrankungen betroffen sind? (Mehrere Antworten möglich)», nur KMU mit Mitarbeitenden unter 30 Jahren



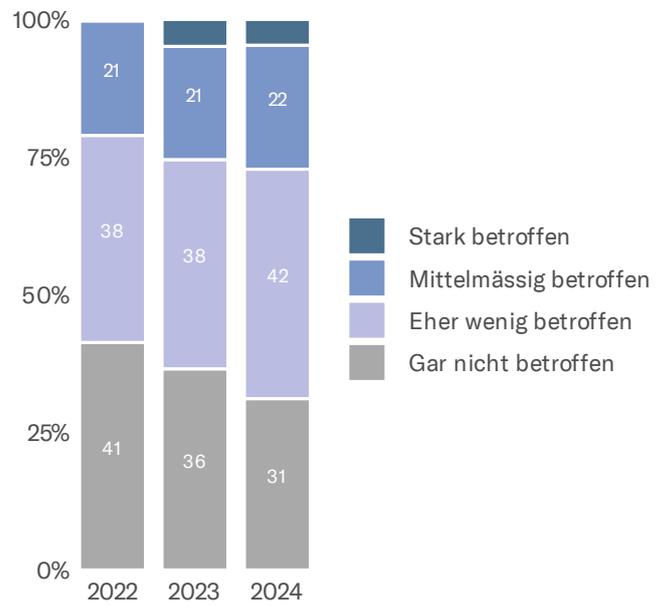
Im Zeitverlauf zeigt sich, dass der Anteil der KMU, welche von Ausfällen durch psychisch angeschlagene Mitarbeitende betroffen ist, eher zunimmt (Abb. 23). Rund ein Viertel der KMU sind stark bis mittelmässig betroffen, während 42 Prozent eher wenig und 31 Prozent gar nicht betroffen sind. Dieser steigende Trend ist nicht überraschend. In den letzten Jahren ist die psychische Belastung der Schweizer Bevölkerung klar angestiegen. Rund 18 Prozent der Bevölkerung ist durch psychische Probleme beeinträchtigt⁵. Zweifelsohne hat dies Auswirkungen auf die Arbeitswelt.

⁵Bundesamt für Statistik, 2023, Psychische Gesundheit in der Schweiz.

KMU-Arbeitsmarktstudie

Betroffenheit von psychisch bedingten Ausfällen (Abb. 23)

«Wie stark ist Ihr Unternehmen von Ausfällen aufgrund psychisch angeschlagener bzw. erkrankter Mitarbeitenden betroffen?»



Künstliche Intelligenz in KMU

Spätestens seit der Erfindung des Chatbots ChatGPT im November 2022 spricht die ganze Welt über Künstliche Intelligenz und ihre Auswirkungen. Auch KMU müssen sich dieser Herausforderung und Chance stellen. Zentrale Fragen betreffen dabei den Arbeitsmarkt: Wie verändert KI den Stellenbedarf der KMU und wie verändert sie ihre Anforderungen an die Arbeitnehmenden? Um diese Fragen zu beantworten, gilt es zuerst besser zu verstehen, inwiefern und wie KMU heute Künstliche Intelligenz einsetzen und einschätzen. Diesen Fragen widmen wir uns in diesem Kapitel und beleuchten zusätzlich die Cybersicherheit, eine weitere Herausforderung im Bereich der Digitalisierung.

4.1. ERSTE ANNÄHRUNG AN KÜNSTLICHE INTELLIGENZ

Mit der zunehmenden Prominenz von KI-Instrumenten werden diese auch vermehrt für KMU zugänglich. Wie die Abbildung 24 zeigt, integrieren bereits mehr als die Hälfte der KMU Künstliche Intelligenz in ihren Unternehmensprozessen. Viele von ih-

nen befinden sich aber noch im Erprobungsstadium. Ein Drittel der KMU erprobt die Nutzung von KI, entweder bei gewissen Projekten oder durch Eigeninitiative der Mitarbeitenden. Rund ein Fünftel der KMU integrieren Künstliche Intelligenz bereits bewusst in ihre Unternehmensprozesse. Sechs Prozent tun dies in allen Unternehmensbereichen und 16 Prozent bei gewissen Projekten. 45 Prozent der befragten Unternehmen nutzen noch keine KI-Instrumente für Unternehmensprozesse.

Mehr als die Hälfte der KMU nutzen bereits heute KI.

Integration von KI in Unternehmensprozessen (Abb. 24)

«Wie integrieren Sie Instrumente der künstlichen Intelligenz (KI) wie ChatGPT in Ihre Unternehmensprozesse?»



Unternehmen benutzen KI im Moment am häufigsten für Kommunikations- und Schreibaufgaben (Abb. 25). 48 Prozent der Unternehmen, welche KI nutzen bzw. erproben, tun dies für Übersetzungsaufgaben. Dies ist ein Bereich, in dem KI-Anwendungen einen klaren Mehrwert bringen und relativ problemlos in existierende Arbeitsprozesse integriert wer-

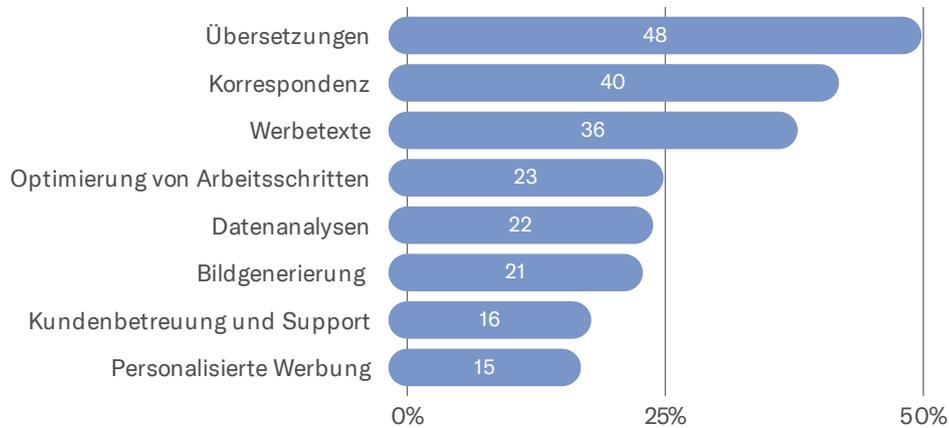
den können. Gerade in einem mehrsprachigen Land wie der Schweiz mit einer international stark vernetzten Wirtschaft müssen Texte, E-Mails oder Präsentationen ständig in verschiedene Sprachen übersetzt werden, und dafür leistet Künstliche Intelligenz effiziente Hilfe. Auch bei der Korrespondenz bringt KI Erleichterung und wird von 40 Prozent der KI-nutzenden KMU eingesetzt. Künstliche Intelligenz beschleunigt das Verfassen von E-Mails und Briefen und erleichtert die Anpassung an unterschiedliche Adressaten. Ähnlich oft wird KI für das Erstellen von Werbetexten genutzt (36 %). Noch etwas zurückhaltender sind KMU bei der Bildgenerierung durch KI (21 %). Diese besitzt gerade im Werbebereich ebenfalls viel Potential, ist aber auch umstritten.

KI wird am häufigsten für Kommunikationsaufgaben eingesetzt.

Von rund einem Viertel der KI-nutzenden KMU wird Künstliche Intelligenz für die Optimierung von Arbeitsschritten und Datenanalysen verwendet. Dies sind Bereiche, in denen die Integration von KI etwas zeitaufwendiger ist und mehr Erfahrung benötigt als im Bereich der Kommunikation. Am seltensten mit rund 15 Prozent findet KI Anwendung in der personalisierten Werbung und der Kundenbetreuung. Im Kundenkontakt bleibt der persönliche Austausch also wichtig, dieser wird vielleicht durch KI unterstützt (siehe Korrespondenz) aber nicht vollständig durch diese abgelöst.

Aufgaben der KI im Unternehmen (Abb. 25)

«Für welche Aufgaben benutzen Sie KI-Instrumente wie ChatGPT? (Mehrere Antworten möglich)», nur KMU, welche bereits KI nutzen



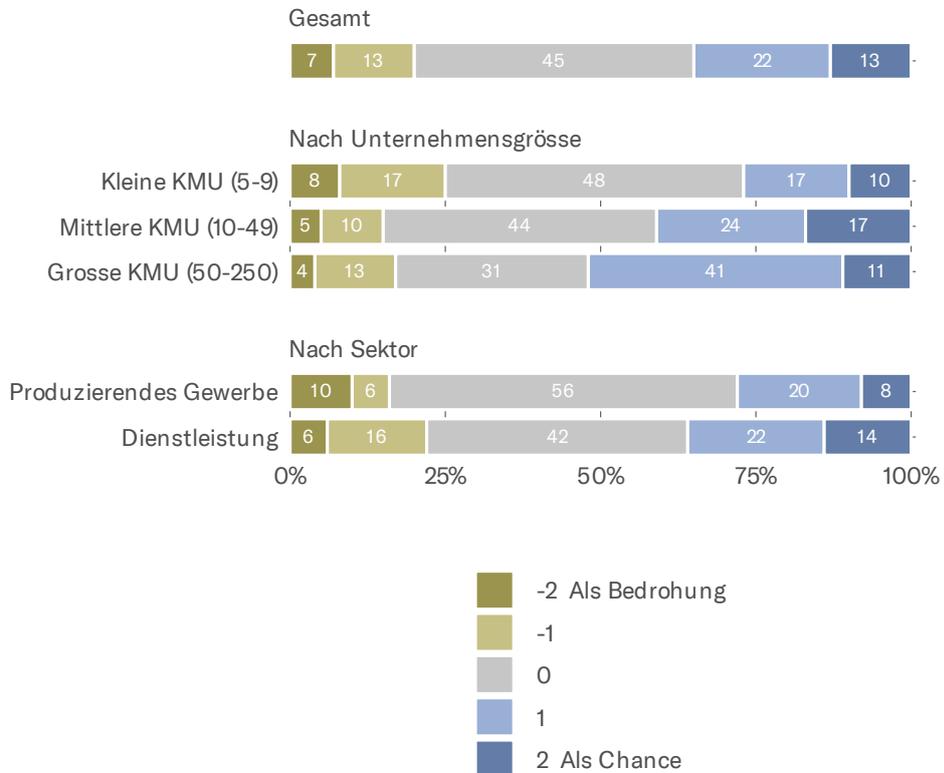
Obwohl Künstliche Intelligenz in den meisten Unternehmen derzeit eher getestet als vollständig integriert wird, ist die Einstellung der Unternehmen gegenüber KI entscheidend für ihren zukünftigen Einsatz. Wie in Abbildung 26 sichtbar ist, stehen 45 Prozent der Unternehmen Künstlicher Intelligenz gleichgültig gegenüber und nehmen diese weder als Bedrohung noch als Chance für ihr Unternehmen wahr. Rund ein Drittel der KMU sehen KI-Applikationen als Chance für ihr Unternehmen an und sind diesen gegenüber positiv gestimmt. Bedeutend weniger, rund 20 Prozent, nehmen Künstliche Intelligenz (eher) als Bedrohung für ihr Geschäft wahr.

Mehr Firmen sehen KI als Chance anstatt als Bedrohung.

KMU-Arbeitsmarktstudie

Künstliche Intelligenz als Bedrohung oder Chance – nach Unternehmensgrösse und Sektor (Abb. 26)

«Auf einer Skala von -2 bis +2, sehen Sie die Fortschritte bei KI eher als Bedrohung für Ihre Geschäftstätigkeiten oder als Chance?»



Ebenfalls ist ersichtlich, dass KMU mit mehr als 50 Mitarbeitenden die Künstliche Intelligenz häufiger als Chance betrachten als kleinere KMU. Über die Hälfte der KMU mit mehr Mitarbeitenden empfinden Künstliche Intelligenz als eine positive Entwicklung für ihre Firma. Im Gegensatz dazu sieht nur rund ein Viertel der kleinen KMU die Fortschritte in der Künstlichen Intelligenz als Chance und ähnlich viele sehen es als Bedrohung für ihre Geschäftstätigkeit an. Eine sinnvolle Implementierung von KI benötigt oft Ressourcen, wie Technik und Mitarbeitende, die wissen, wie sie mit ebendieser umzugehen haben. Grösseren KMU stehen diese Ressourcen eher zur Verfügung als kleineren KMU.

Aböljadfö ljasdfjlöalksj dföldsjfläsdöjfl öajlsldjfdf

Grössere KMU sehen KI häufiger als Chance als kleinere.

Im Hinblick auf die verschiedenen Arbeitssektoren zeigt die Abbildung 26, dass vor allem der Dienstleistungssektor Veränderungen in ihren Geschäftstätigkeiten aufgrund der Fortschritte in Künstlicher Intelligenz erwartet. 36 Prozent des Dienstleistungsgewerbes erkennt zukünftige Chancen für ihr Unternehmen. Hingegen nehmen rund 22 Prozent die KI-Fortschritte als Bedrohung wahr. Im produzierenden Sektor überwiegt klar die neutrale Einstellung gegenüber Künstlicher Intelligenz.

Grundsätzlich zeigt die Befragung der KMU aber, dass die Künstliche Intelligenz eher für eine Chance als für eine Bedrohung gehalten wird. Vielleicht ergreifen in Zukunft dementsprechend mehr Unternehmen die Möglichkeit KI-Applikationen zu implementieren.

4.2. KÜNSTLICHE INTELLIGENZ = WENIGER ARBEITSSTELLEN?

Eine der gefürchtetsten Auswirkungen von Künstlicher Intelligenz ist der Abbau von Arbeitsplätzen. Sie basiert auf der Annahme, dass dank KI gewisse Aufgaben, welche heute von Menschen ausgeführt werden, automatisiert werden können. Dies betrifft besonders Routinearbeiten, welche einen hohen Standardisierungsgrad haben.⁶ Die Auswirkungen von KI auf den Arbeitskräftebedarf sind aber nicht ganz so eindeutig, weil die Implementierung von KI-Instrumenten auch Arbeitskräfte benötigt und sich mit KI auch neue Tätigkeitsfelder erschliessen.

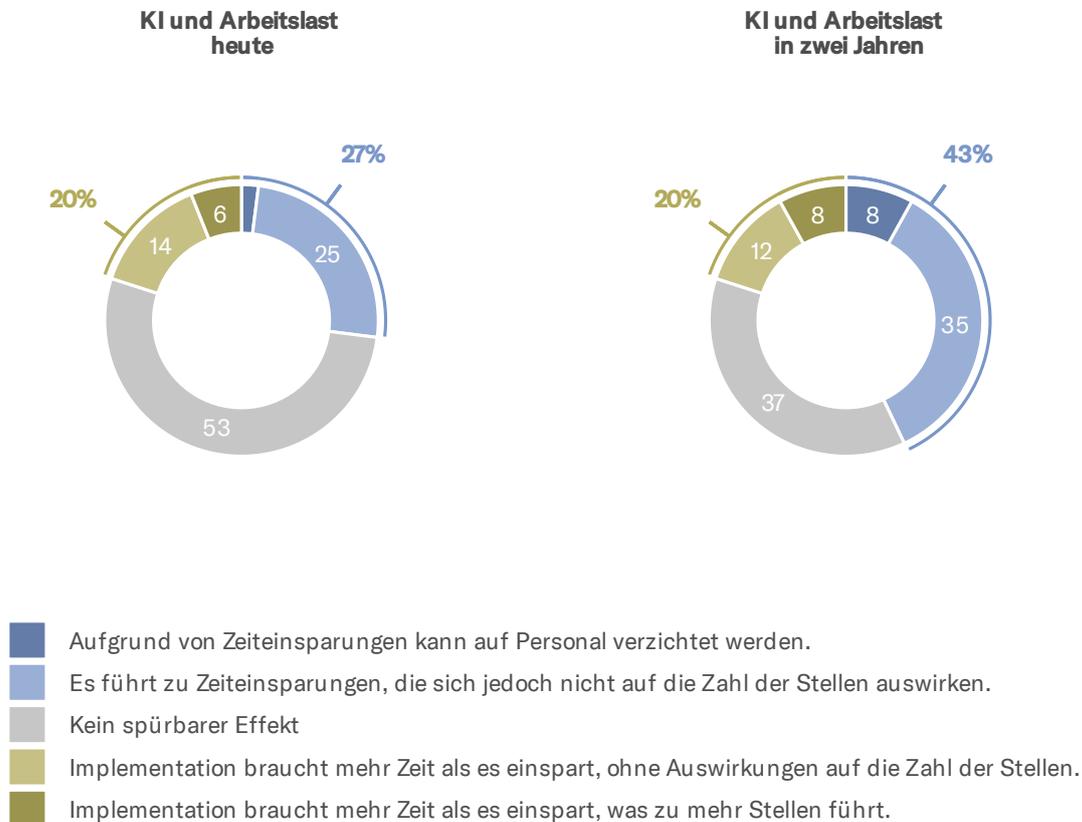
⁶NZZ, 2023, Chat-GPT wächst so schnell wie keine Anwendung zuvor. Verschwinden bald die Bürojobs?.

Stellenabbau-Befürchtungen wegen KI sind übertrieben.

Wie aus Abbildung 27 hervorgeht, sind zum heutigen Zeitpunkt die Befürchtungen eines Stellenabbaus durch KI übertrieben. Über die Hälfte der Unternehmen gibt an noch keine Effekte auf die Arbeitslast zu spüren. Während rund ein Viertel der Befragten meint, dass KI durchaus Zeiteinsparungen bringt, denkt ein Fünftel, dass im Moment die Implementation von KI mehr Arbeitslast erzeugt als einspart. Bei beiden Gruppen sind es aber nur wenige, welche aufgrund höherer oder tieferer Arbeitslast denken, dass sich KI auf den Stellenbedarf auswirkt.

Auswirkungen der KI auf die Arbeitslast – heute und in zwei Jahren (Abb. 27)

«Wie wirkt sich der Einsatz von KI-Instrumente wie ChatGPT auf die Arbeitslast im Moment/in den kommenden zwei Jahren aus?»

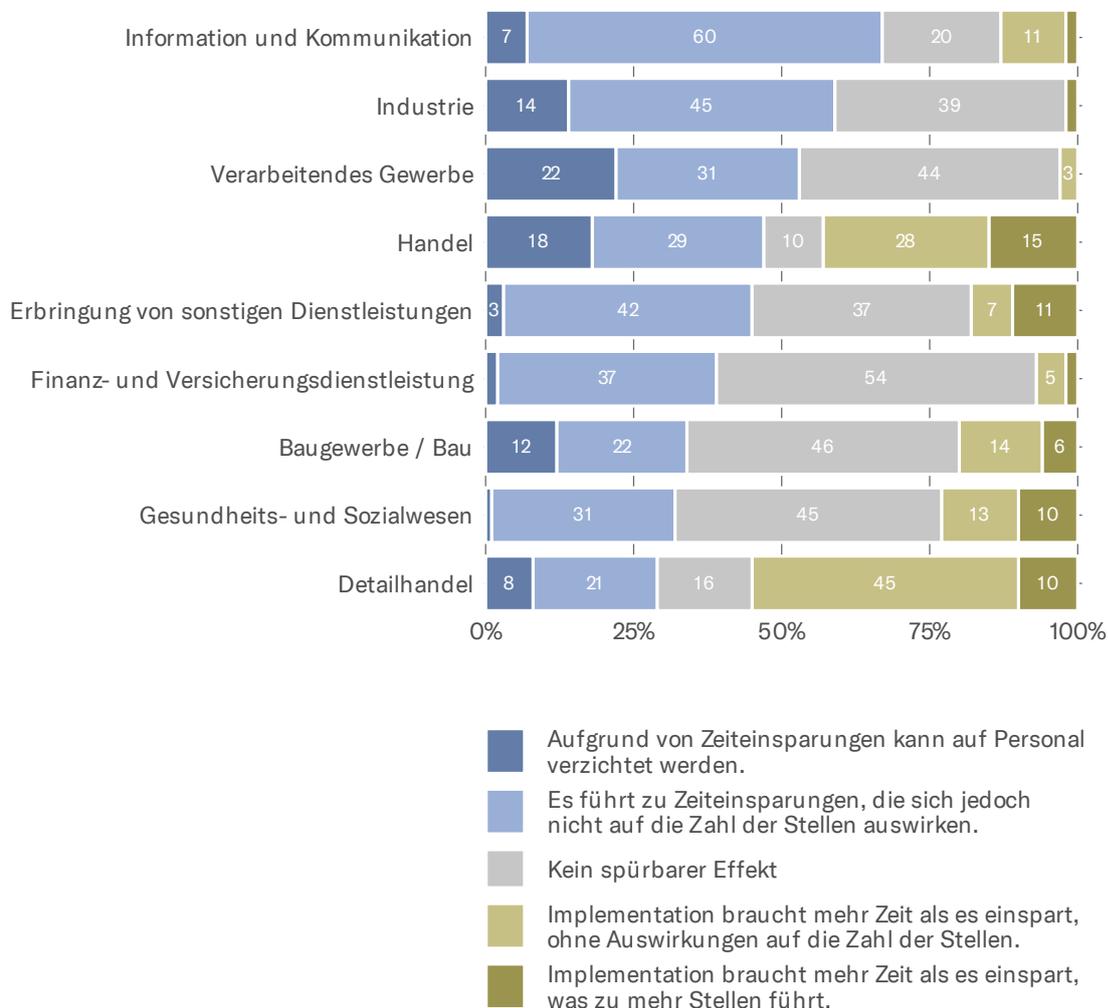


KMU-Arbeitsmarktstudie

Wenn es um die Aussichten für die nächsten zwei Jahre geht, glauben mehr KMU, dass Künstliche Intelligenz KI die Arbeitslast verringern wird (43 %) im Vergleich zu denen, die glauben, dass sie erhöht wird (20 %). Es gibt jedoch nur wenige, die denken, dass KI den Bedarf an Arbeitsplätzen beeinflussen wird, und die Meinungen dazu sind zudem ausgeglichen. Acht Prozent denken, dass Künstliche Intelligenz zu einem Stellenabbau führen wird, und gleich viele denken, dass sie zu einem Stellenausbau führen wird.

Auswirkungen der KI auf die Arbeitslast in zwei Jahren – nach Branche (Abb. 28)

«Wie wirkt sich der Einsatz von KI-Instrumente wie ChatGPT auf die Arbeitslast in den kommenden zwei Jahren aus?»



Die erwarteten Auswirkungen von KI auf die Arbeitslast in den nächsten zwei Jahren variieren je nach Branche. Wie in Abbildung 28 ersichtlich ist, rechnet vor allem der Kommuni-

kationssektor mit erheblichen Zeiteinsparungen. Da derzeit Künstliche Intelligenz vor allem für Übersetzungen und Korrespondenzarbeit genutzt wird, ergibt es Sinn, dass Unternehmen im Bereich Kommunikation und Medien am stärksten von KI profitieren können. Aber auch IT-Unternehmen, welche ebenfalls zu diesem Sektor zählen, sind prädestiniert von KI-Instrumenten im Bereich Datenanalyse und Programmierung zu profitieren. Auch in der Industrie, im verarbeitenden Gewerbe und im Handel erwarten etwa die Hälfte der Unternehmen Zeiteinsparungen dank KI-Applikationen. Über die Branchen hinweg überwiegt der Anteil, welcher in der nahen Zukunft von KI-Applikationen einen zeitlichen Vorteil zieht.

Künstliche Intelligenz unterstützt aber ersetzt die Arbeitenden nicht.

Deutlich weniger KMU vermuten, dass aufgrund von KI auf Personal verzichtet werden kann. Am grössten ist der erwartete Stellenabbau im verarbeitenden Gewerbe (22 %), im Handel (18 %) und in der Industrie (14 %). In diesen Branchen fallen verhältnismässig viele standardisierbare Arbeiten, wie Produktions-, Sortierungs- oder Logistikaufgaben, an, was das hohe Potential für Stelleneinsparungen erklärbar macht. Im Informations- und Kommunikationssektor, in dem heute die grössten Zeiteinsparungen vermutet werden, rechnen interessanterweise nur sieben Prozent der KMU mit Stelleneinsparungen. Auch wenn KI-Applikationen heute vor allem in der Kommunikation Anwendung finden (Abb. 25), scheinen KI-Aufgaben wie Übersetzungen oder Korrespondenzhaltung eher unterstützend als ersetzend verwendet zu werden. Dies bedeutet, dass der Informationssektor zwar stark von Zeiteinsparungen profitiert, aber die KI-Applikationen die derzeitige Arbeit vereinfacht und nicht Stellen einspart. Die momentane Einschätzung der KMU deutet also darauf hin, dass ein erhöhter

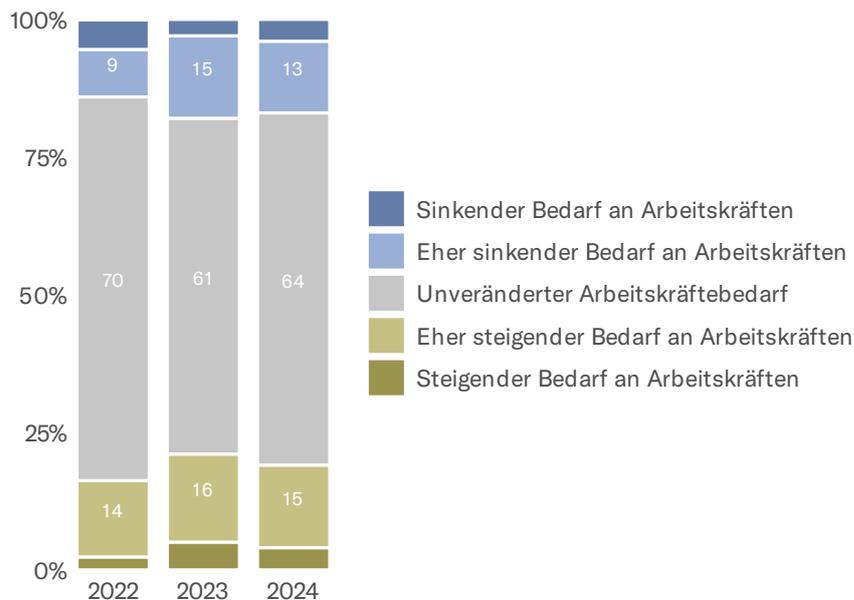
KMU-Arbeitsmarktstudie

Nutzen von KI nicht gleichzeitig mit erhöhtem Stellenabbau einhergeht.

Im Handel und Detailhandel polarisieren die Meinungen der KMU über die Auswirkungen von KI-Applikationen auf die Arbeitslast. Im Vergleich zu den anderen Sektoren erwarten hier die meisten Unternehmen einen KI-Effekt. Sie sind aber deutlich gespalten, ob KI die Arbeitslast in ihren Unternehmen verringern oder erhöhen wird. Dies hat wohl mit unterschiedlichen Rahmenbedingungen von online und physischem (Detail-)Handel zu tun. Im ersteren Fall fällt eine KI-Implementierung deutlich einfacher als im letzteren.

Auswirkungen der Digitalisierung auf den Arbeitskräftebedarf – Zeitvergleich (Abb. 29)

«Wie wirkt sich die zunehmende Digitalisierung auf den Arbeitskräftebedarf in Ihrem Unternehmen aus?»



Bis jetzt sehen die KMU nur einen begrenzten Einfluss von KI auf den Stellenbedarf. Das zeigt sich auch in der längeren Sicht. Die Diskussionen der letzten Monate rund um KI hat die Erwartungen, inwiefern die Digitalisierung den Arbeitskräftebedarf reduziert, kaum beeinflusst. Die Erwartungen diesbezüglich sind stabil. Der überwiegende Anteil der Unternehmen spürt nach wie vor keine Veränderung des Arbeitskräftebedarfs (64 %). Knapp 20 Prozent der Unternehmen brauchen wegen den digitalen Fortschritten mehr Arbeitskräfte. Im Gegensatz

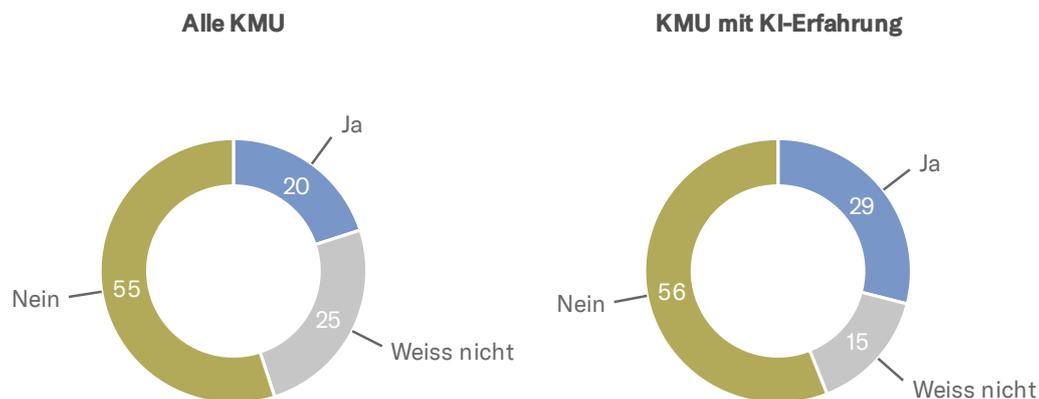
KMU-Arbeitsmarktstudie

dazu geben leicht weniger Unternehmen an, Stellen abbauen zu können (17 %).

Digitalisierung im Allgemeinen und Künstliche Intelligenz im Speziellen scheinen nicht unbedingt zu einem Stellenabbau zu führen, doch ändern sie möglicherweise die Art von Stellen, welche besetzt werden. Anders gefragt, vereinfachen KI-Instrumente gewisse Arbeitsschritte oder verändern sie fundamental die Art, wie wir arbeiten und damit auch die Fachkräfte, welche die Unternehmen nachfragen?

Verändertes Anforderungsprofil durch KI – nach Arbeitserfahrung mit KI (Abb. 30)

«Führt der Einsatz von KI-Instrumenten dazu, dass sich Ihr Anforderungsprofil der Mitarbeitenden verändert?»



**Mit vermehrter
KI-Implementierung
verändern sich auch die
Anforderungen an
Mitarbeitende.**

Im Moment sind KMU diesbezüglich noch skeptisch. Mehr als die Hälfte der KMU befinden, dass sich durch KI-Applikationen das Anforderungsprofil an die Mitarbeitenden nicht verändern wird (Abb. 30). Nur 21 Prozent der befragten Unternehmen sind der Meinung, dass Künstliche Intelligenz das Anforderungsprofil an Mitarbeitende verändert. Doch dies wird sich mit der stärkeren Implementierung von KI wohl ändern. Denn bei den KMU, welche KI bereits nutzen, beobachten 29 Prozent eine Änderung der Anforderungen. Mit der Implementierung von KI in mehr und mehr Unternehmen kann also erwartet werden, dass sich auch die Anforderungsprofile an die Mitarbeitenden stärker verändern werden.

4.3. CYBERSICHERHEIT IM UNTERNEHMEN

Die Cybersicherheit ist das zweite grosse Thema im Bereich Digitalisierung, neben der Künstlichen Intelligenz. Mittlerweile kommen Cyberbedrohungen wie Spam, Phishing oder gar Betrug täglich vor, auch in Unternehmen. Die gemeldeten Cybervorfälle nehmen stetig zu. Dem Bundesamt für Cybersicherheit (BASC) werden wöchentlich zwischen 500 und 2000 Fällen von Cybervorfällen gemeldet.^{\footnote{Bundesamt für Cybersicherheit BASC, 2024, Aktuelle Zahlen zu Cybervorfällen. Cyberereignisse oder Cyberbedrohungen sind laut dem BASC ein Überbegriff für ein breites Spektrum an Vorfällen die IT-Infrastruktur oder die Cybersicherheit betreffen und müssen nicht immer einen gezielten Schaden hervorrufen. Cyberattacken hingegen sind schädliche Handlungen, die darauf abzielen Netzwerk- oder Datensysteme zu manipulieren oder gar zu zerstören.}

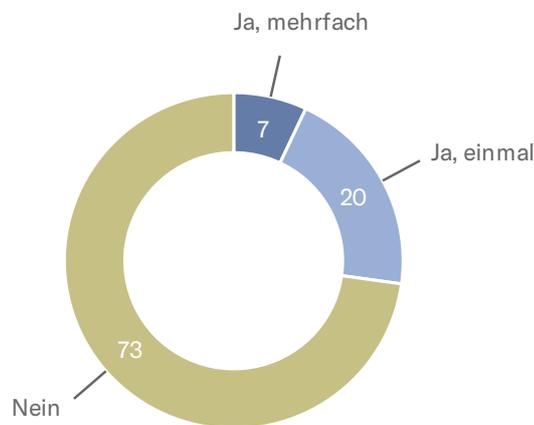
Ein Viertel war bereits von einer Cyberattacke betroffen.

KMU-Arbeitsmarktstudie

Auch KMU sind betroffen von Cyberangriffen und ein Viertel der befragten Unternehmen haben in den letzten fünf Jahren bereits Erfahrungen mit Cyberattacken gemacht (Abb. 31). Davon sieben Prozent sogar mehrfach. Eine grosse Mehrheit der Unternehmen war bisher zum Glück noch nicht betroffen. Jedoch sind weniger schwerwiegende Vorfälle hier nicht erhoben und es werden auch längst nicht alle Cyberattacken als solche erkannt.

Erfahrungen mit Cyberattacken (Abb. 31)

«War Ihr Unternehmen in den letzten fünf Jahren bereits Ziel eines Cyberangriffes?»



Mit der Zunahme von Cyberbedrohungen rückt die Bemühungen für Cybersicherheit eines Unternehmens stärker in den Fokus.

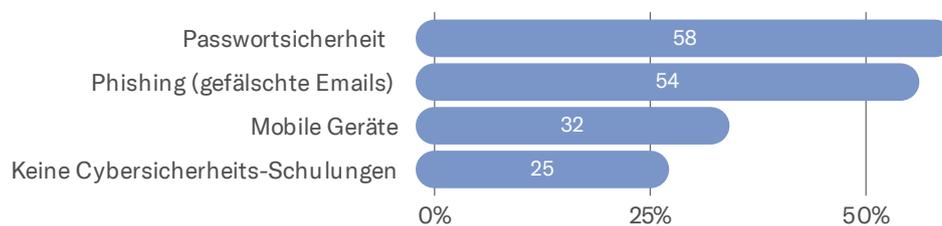
Um beispielsweise Phishing-Mails zu erkennen und sich vor diesen zu schützen, ist eine Schulung der Arbeitnehmenden wichtig. Ebenfalls sollten Mitarbeitende darauf sensibilisiert werden, warum Passwortsicherheit wichtig ist, und vor allem wie sichere Passwörter erstellt werden. Der Grossteil der Unternehmen implementiert solche Schulungen bereits. Fast 60 Prozent der befragten KMU schulen ihre Mitarbeitende bezüglich

KMU-Arbeitsmarktstudie

Passwortsicherheit und über die Hälfte der Unternehmen sensibilisiert ihre Angestellten auf Phishing-Mails (Abb. 32). In die richtige und sichere Handhabung von mobilen Geräten wie Arbeits-Smartphones oder Laptops führen immer noch rund ein Drittel der Unternehmen ein. Ein kleiner, aber nicht vernachlässigbarer Anteil, nämlich rund ein Viertel der befragten Unternehmen, führt keinerlei Cybersicherheits-Schulungen durch.

Schulungen zur Cybersicherheit (Abb. 32)

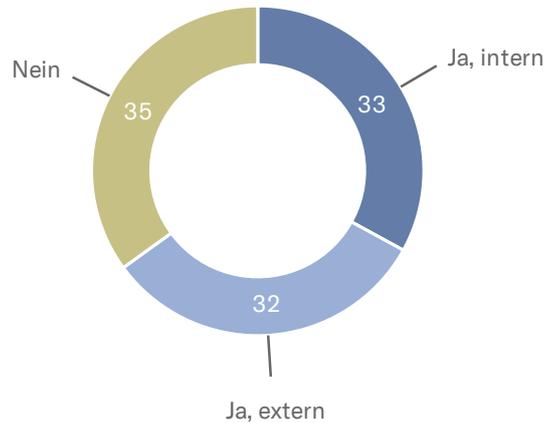
«In welchen der folgenden Bereiche der Cybersicherheit schult Ihr Unternehmen die Mitarbeitenden? (Mehrere Antworten möglich)»



Bei den meisten KMU gibt es auch klare Verantwortlichkeiten im Bereich der Cybersicherheit (Abb. 33). Zwei Drittel der KMU verfügen über eine designierte Verantwortungsperson für die Cybersicherheit. Bei der Hälfte davon wird diese Rolle intern vergeben und bei der anderen Hälfte übernimmt eine externe Firma diese Aufgabe. Rund ein Drittel der befragten Unternehmen verfügt jedoch über keine verantwortliche Person im Bereich der Cybersicherheit.

Verantwortungsperson für Cybersicherheit (Abb. 33)

«Gibt es bei Ihnen eine verantwortliche Person für die Cybersicherheit?»



Wie aus den vorliegenden Abbildungen und Grafiken hervorgeht verändert sich einiges in der Arbeitswelt aufgrund des digitalen Wandels. Nicht nur KI-Applikationen gewinnen an mehr Aufmerksamkeit von Unternehmen, sondern auch Cybersicherheit und der Schutz vor Cyberangriffen rückt stärker in den Fokus. Die genauen Auswirkungen von Künstlicher Intelligenz auf KMU lassen sich gegenwärtig noch schwer benennen. Fest steht jedoch, dass es für die effiziente und sichere Verwendung von Künstlicher Intelligenz vor allem auch Arbeitskräfte braucht, die damit umzugehen wissen.

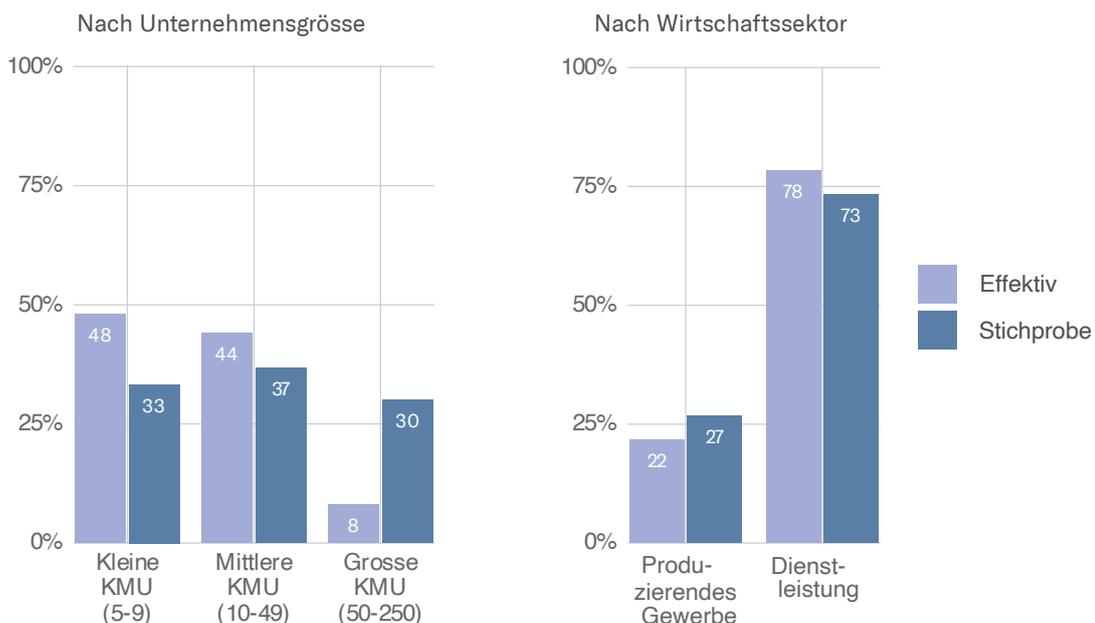
Methodik

Die Studie basiert auf einer Onlinebefragung von 300 Schweizer KMU mit 5 und mehr Beschäftigten aus der deutsch- und französischsprachigen Schweiz. Die Datenerhebung erfolgte zwischen dem 5. und 13. Februar 2024 über das Unternehmenspanel von AmPuls.

Um aussagekräftige Erkenntnisse für kleine bis grosse KMU zu ermöglichen, wurden Kleinunternehmen (5 bis 9 Beschäftigte) unter- und grosse KMU (50 bis 250 Beschäftigte) überrepräsentiert (Abb. 34).

Verteilung in Stichprobe und effektiv (Abb. 34)

(N = 300), Angaben in Prozent



KMU-Arbeitsmarktstudie

Die realisierte Stichprobe wurde anschliessend nach Unternehmensgrösse und Wirtschaftssektor gewichtet, sodass die ausgewiesenen Resultate repräsentativ für KMU mit einer Unternehmensgrösse ab 5 Beschäftigten sind.