

AXA KMU- Arbeits- markt- studie

Befragungsstudie

Juni 2022

SOTGMO

IMPRESSUM

AXA KMU-Arbeitsmarktstudie, 06/2022

Auftraggeber_in: AXA Versicherungen

Auftragnehmer_in: Sotomo, Dolderstrasse 24, 8032 Zürich.

Autor_innen: Michael Hermann, Julie Craviolini

1	AXA KMU-Arbeitsmarktstudie	3
1.1	Zu dieser Studie	3
1.2	Wichtigste Ergebnisse in Kürze	4

2	KMU-Mitarbeitende im Profil	8
2.1	Stärke-Schwäche-Profil	8
2.2	Wertschätzung älterer Mitarbeiter:innen	13
2.3	Mitarbeitendengesundheit – eine Herausforderung	14

3	KMU-Arbeitsmarkt	17
3.1	Verbreitete Rekrutierungsprobleme	17
3.2	Qualifizierte manuelle Berufe gefragt	20

4	Massnahmen und Ansätze	24
4.1	Altersgrenze bei der Stellenbesetzung	24
4.2	Vereinbarkeit von Beruf und Familie	27
4.3	Viertagewoche	30
4.4	Digitalisierung (k)ein Mittel gegen Fachkräftemangel	31
4.5	Für die Gesundheit der Mitarbeitenden	33

5	Methodik	36
----------	-----------------	-----------

AXA KMU- Arbeitsmarkt- studie

1.1. ZU DIESER STUDIE

Der Fachkräftemangel und die Mitarbeitendengesundheit bilden thematische Schwerpunkte der erstmals erstellten KMU-Arbeitsmarktstudie der AXA. Beide Bereiche stellen die Verantwortungsträger:innen der Schweizer KMU vor besondere Herausforderungen. Besonders bei der Rekrutierung von Arbeitskräften zeigt sich ein dramatisches Bild: 78 % aller befragten KMU hatten im letzten Jahr Mühe, offene Stellen zu besetzen. Der Fachkräftemangel betrifft allerdings nicht alle befragten Unternehmen gleichermassen. Schwer zu finden sind insbesondere Personen mit einem Lehrabschluss. Wobei grosse Unterschiede in Abhängigkeit des Tätigkeitsfelds bestehen: Für 80 % der suchenden KMU war es schwierig, Fachkräfte im Bereich Handwerk und Baugewerbe zu finden. Demgegenüber hatten nur 10 % von ihnen Probleme, Personen im Bereich Administration und Organisation zu rekrutieren. Auch die Mitarbeitendengesundheit stellt für viele – vor allem grössere KMU – ein ernst zu nehmendes Problem dar. Mehr als 40 % der grossen KMU erachten Ausfälle aufgrund psychischer Erkrankungen als eine besondere Herausforderung für ihr Unternehmen. Psychische Erkrankungen sind heute für grosse KMU ebenso oft ein Thema wie körperliche. Die Überschaubarkeit und Indi-

vidualität kleiner KMU scheinen sich dagegen positiv auf die psychische Resilienz der Mitarbeitenden auszuwirken.

Die vorliegende Studie, die von Sotomo im Auftrag der AXA erstellt wurde, fokussiert nicht nur auf Probleme und Herausforderungen, sondern untersucht auch mögliche Lösungsansätze. Sie zeigt etwa, dass ältere Arbeitskräfte nicht nur als loyaler und verantwortungsbereiter, sondern auch als leistungsfähiger eingeschätzt werden als die Belegschaft insgesamt. Dennoch gibt das durchschnittliche KMU an, keine Personen über 55 Jahren neu anzustellen. Dabei könnte ein Abbau mentaler Barrieren beim Einstellen älterer Arbeitskräfte zu einer Dynamisierung des Arbeitsmarktes beitragen. Ähnliches gilt für die aktive Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, welche nur von einer kleinen Minderheit der Schweizer KMU betrieben wird. Für die AXA KMU-Arbeitsmarktstudie hat Sotomo eine repräsentative Befragung bei Verantwortungspersonen von 300 Schweizer KMU durchgeführt.

1.2. WICHTIGSTE ERGEBNISSE IN KÜRZE

Kleine KMU schätzen ihre Mitarbeitenden positiver ein

Die meisten KMU sind mit der Leistungsbereitschaft und Loyalität ihrer Belegschaft tendenziell zufrieden. Dennoch bestehen deutliche Bewertungsunterschiede: Kleine KMU sind meist sehr zufrieden mit den Qualitäten ihrer Mitarbeitenden, während die Einschätzung der grösseren durchzogener ist. So bewerten 51 % der kleinen Firmen mit 2 bis 9 Angestellten ihre Angestellten als sehr leistungsbereit, während dies bei den grösseren Firmen mit 50 bis 250 Mitarbeitenden nur 19 % tun. Auch in Sachen Resilienz gibt es grosse Unterschiede: 75 % der kleinen KMU schätzen die psychische Robustheit ihrer Mitarbeitenden als eher gut oder sehr gut ein, jedoch nur 47 % der grossen. Das heisst im Umkehrschluss, dass etwas mehr als die Hälfte der grossen KMU deutliche Defizite bei der Resilienz ihrer Angestellten sehen. Die Kleinheit des Unternehmens trägt offenbar nicht nur zur gegenseitigen Identifikation und zum gegenseitigen Verständnis von

Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden bei, sondern unterstützt auch die psychische Robustheit der Mitarbeitenden.

Ältere Mitarbeitende sind beliebt und werden doch nicht neu eingestellt

Auffällig ist die generell sehr positive Beurteilung der älteren Mitarbeitenden durch die KMU-Verantwortlichen: 67 % schätzen sowohl die Loyalität als auch die Verantwortungsbereitschaft der über 50-Jährigen im Vergleich zur übrigen Belegschaft als besser ein. Ältere Mitarbeitende sind oft schon lange im Betrieb und kennen die Abläufe. Ihnen wird eine entsprechend hohe Identifikation zugebilligt. Besonders bemerkenswert ist jedoch, dass sie von ihren Arbeitgeber:innen auch als leistungsbereiter (55 %) und resilienter (54 %) als der Rest der Belegschaft eingestuft werden.

Dieses positive Bild steht in starkem Kontrast zur tiefen Bereitschaft, offene Stellen mit älteren Arbeitnehmenden zu besetzen. Obwohl insgesamt gut drei Viertel der KMU 2021 nicht alle Stellen wie gewünscht besetzen konnten, haben die meisten Firmen eine formelle oder informelle Altersgrenze, wenn es um die Einstellung von neuen Mitarbeitenden geht: Rund jedes zehnte Unternehmen stellt in der Regel keine Personen an, die 45 Jahre und älter sind. Bei 29 % der befragten KMU liegt die Altersgrenze zwischen 45 und 54 Jahren. Im Hinblick auf den vorherrschenden Fachkräftemangel, aber auch auf die Herausforderungen der Altersvorsorge, besteht hier ein grosses Potenzial, das nicht genutzt wird.

Doppelte Herausforderung der KMU am Arbeitsmarkt

Die Rekrutierung neuer Arbeitskräfte ist für die KMU ein grosses Problem. 78 % der befragten Unternehmen, die 2021 neue Arbeitskräfte suchten, hatten zumindest teilweise Probleme, diese zu besetzen. Der wichtigste Grund für die Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung ist der ausgetrocknete Arbeitsmarkt: Rund zwei Drittel aller KMU, die 2021 eine Stelle besetzen wollten, sahen sich vom Fachkräftemangel betroffen. Bei den grossen KMU (50 bis 250 MA) liegt dieser Wert sogar bei 72 %.

Fast ein Drittel der KMU sieht sich auf dem Arbeitsmarkt jedoch auch durch Grossunternehmen konkurrenziert: 20 % der Befragten begründeten die Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung mit geringeren Karrieremöglichkeiten im Vergleich zu grösseren Firmen. 17 % schätzen das eigene Unternehmen aufgrund des tieferen Lohnniveaus als weniger kompetitiv ein. KMU stehen beim Thema Fachkräftemangel vor der doppelten Herausforderung eines stark angespannten Arbeitsmarktes und einer Konkurrenz durch dominante Grosskonzerne.

Dramatischer Mangel an qualifizierten manuellen Berufen

Ein prekäres Bild zeigt der Blick auf die gesuchten Tätigkeitsprofile: Im Bereich Handwerk und Baugewerbe verzeichneten ganze 80 % der befragten Unternehmen Mühe, ihre Stellen zu besetzen – im Bereich Produktion und Reparatur waren es 74 %. Und auch in den Bereichen Technik, Informatik, Beratung und Verkauf hatten rund die Hälfte Probleme bei der Stellenbesetzung. Nur gerade im Bereich Administration und Organisation präsentierte sich die Lage entspannt: Hier fehlten nur in 10 % der Fälle geeignete Arbeitskräfte.

Weibliche Erwerbsbeteiligung wird kaum aktiv gefördert

Nur gerade 5 % der befragten KMU mit einem Geschlechterungleichgewicht in der Belegschaft haben gezielte Förderprogramme für Frauen. Lediglich 13 % unterstützen Teilzeitarbeit und Jobsharing mit dem Ziel, die Gleichstellung der Geschlechter zu fördern. Während von den grossen KMU immerhin knapp neun von zehn zumindest irgendeine Massnahme zur Geschlechtergleichstellung ergreifen, ist die Förderung der Gleichstellung für jedes zweite KMU mit weniger als 10 Mitarbeitenden überhaupt kein Thema. Dies zeigt, dass das Potenzial weiblicher Arbeitskräfte durch Schweizer KMU oftmals nicht aktiv erschlossen wird.

Viele KMU schätzen Viertagewoche vorsichtig positiv ein

Als mögliche Massnahme gegen den Fachkräftemangel wird in verschiedenen Ländern vermehrt eine Viertagewoche eingeführt, welche die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessern soll. Auch in der Schweiz wird über die Viertagewoche diskutiert. Die AXA KMU-Studie zeigt, dass bemerkenswerte 38 % der Schweizer KMU einer Viertagewoche im Grundsatz positiv gegenüberstehen – bei den grossen KMU sind es sogar 43 %. Der verbreitete Mangel an Fachkräften scheint zumindest hier zu einem Abbau mentaler Barrieren beizutragen und die Offenheit für neue Ansätze auch im KMU-Bereich zu fördern.

Herausforderung Mitarbeitendengesundheit

Neben der Rekrutierung neuer Mitarbeitenden stellt auch das Wohlbefinden der eigenen Belegschaft eine Herausforderung für Schweizer KMU dar: Rund drei Viertel der Befragten gaben an, dass in Bezug auf die Gesundheit ihrer Mitarbeitenden besondere Herausforderungen für das eigene Unternehmen bestehen – bei den grossen KMU sind es gar 97 %. Am häufigsten kämpfen die KMU mit physisch bedingten Ausfällen ihrer Mitarbeitenden, 38 % der kleineren und mittleren sowie 45 % der grossen KMU sehen hier besondere Herausforderungen.

Von Ausfällen aufgrund psychischer Erkrankungen sind hingegen vor allem grosse KMU betroffen. Während nur 11 % der kleinen KMU psychisch bedingte Ausfälle als grosse Herausforderung sehen, sind es 42 % der grossen KMU. Psychische Erkrankungen stellen damit bei den grossen KMU ein ebenso grosses Problem dar wie körperliche. Grosse KMU sind nicht nur besonders häufig von psychisch bedingten Ausfällen betroffen, sie nehmen auch die Entwicklung negativer war. 38 % aller KMU ab 50 Mitarbeitenden sehen insgesamt eine Zunahme solcher Vorfälle in den letzten fünf Jahren.

KMU- Mitarbeitende im Profil

Die Mitarbeitenden bilden die wohl wichtigste Ressource jedes Unternehmens. Die Schweizer KMU sind insgesamt zufrieden mit ihren Angestellten und doch zeigt die Befragung spezifische Herausforderungen. Besonders in Bezug auf die psychische Robustheit machen die befragten Führungskräfte Defizite aus. Dieses Kapitel zeigt, wie sich die Einschätzung der Stärken von älteren und jüngeren Mitarbeitenden unterscheidet, und es zeigt, wo und wie sich die Unternehmensgrösse auf die Einschätzung der Angestellten auswirkt.

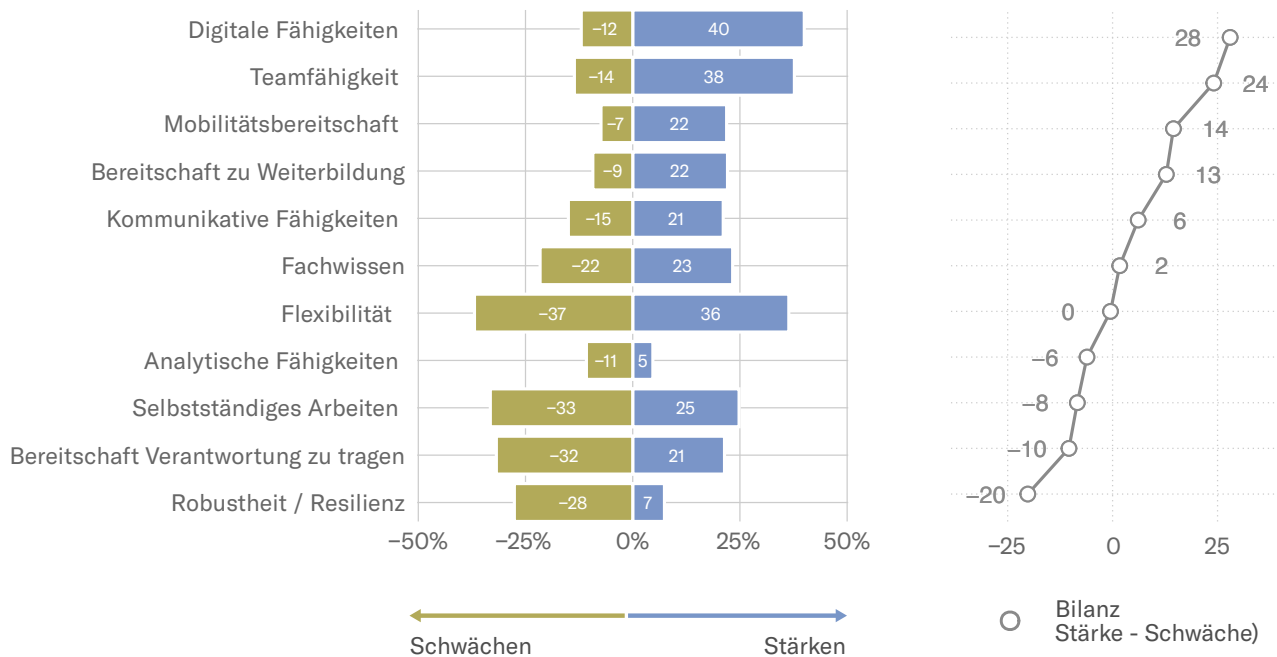
2.1. STÄRKE-SCHWÄCHE-PROFIL

Wo liegen aus Sicht der Führungskräfte der Schweizer KMU die Stärken und Schwächen ihrer Mitarbeitenden?¹ Die Befragung bringt ein differenziertes Bild zum Ausdruck. KMU schätzen insbesondere die digitalen Fähigkeiten der Mitarbeitenden positiv ein (Abb. 1). 40 % sehen hier eine besondere Stärke und nur 12 % eine besondere Schwäche bei ihren Mitarbeitenden. In der Bilanz ebenfalls klar positiv eingeschätzt wird die Teamfähigkeit.

¹Die folgenden Auswertungen in den Kapiteln 2 und 3 beziehen sich nicht auf Selbstständige.

Stärken und Schwächen der Arbeitnehmenden (Abb. 1)

Stärken: «Wo sehen Sie besondere Stärken bei den Arbeitnehmenden heute?», Schwächen: «Wo sehen Sie besondere Defizite bei den Arbeitnehmenden heute?», ohne Selbstständige (N = 237), Angaben in Prozent



Die grösste Schwäche haben Mitarbeitende nach Ansicht der KMU im Bereich der Resilienz.

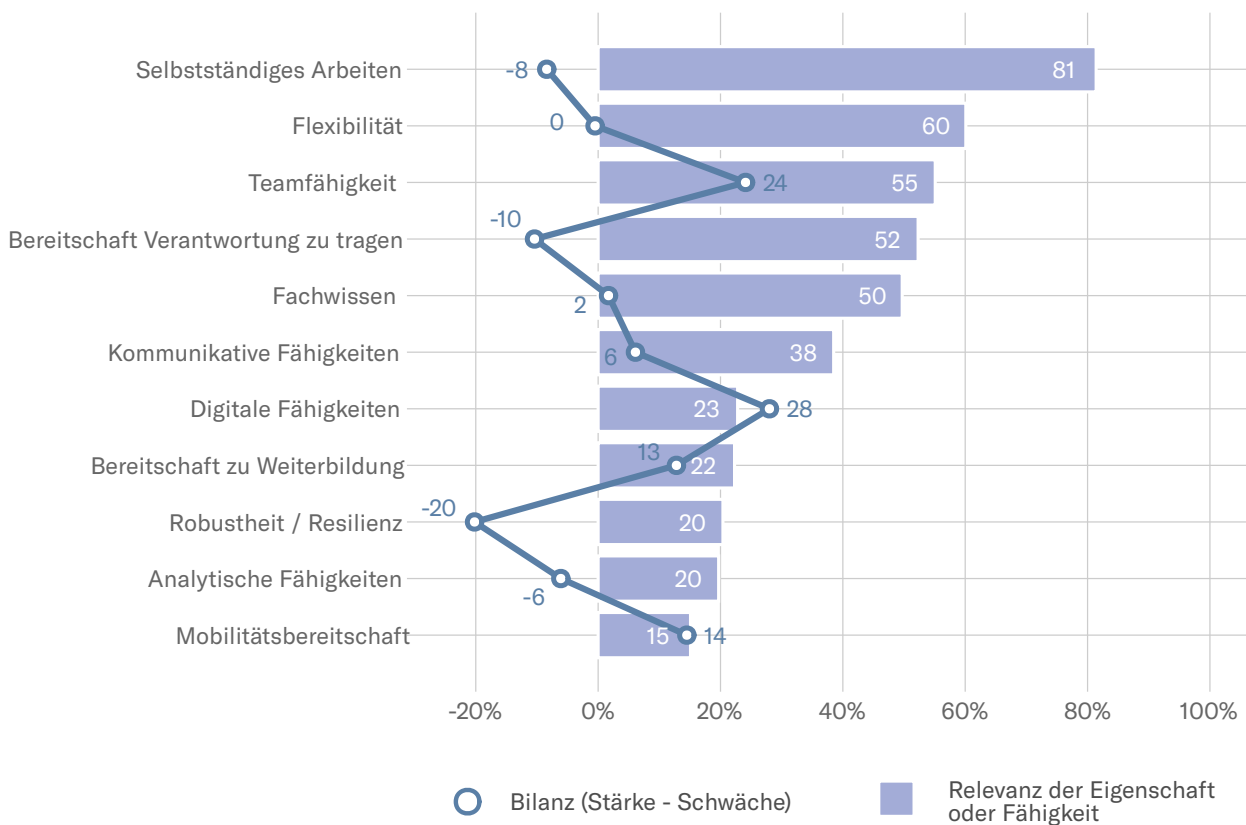
Eine negative Beurteilungsbilanz besteht dagegen bei der Einschätzung der Selbstständigkeit sowie der Bereitschaft, Verantwortung zu tragen. 32 % sehen in Letzterem eine besondere Schwäche bei ihren Mitarbeitenden und nur 21 % eine besondere Stärke. Nirgendwo ist die Bilanz jedoch negativer als beim Thema Resilienz/Robustheit. 28 % der befragten KMU-Verantwortlichen sehen hier eine besondere Schwäche und nur 7 % eine besondere Stärke bei ihren Mitarbeitenden.

Die Stärkung der Resilienz des Personals ist heute offensichtlich eine bedeutsame Herausforderung für viele kleinere und mittlere Firmen. Auffällig kontrovers wird die Flexibilität der Mitarbeitenden beurteilt. 36 % der Befragten erachten diese als besondere Stärke, 37 % als besondere Schwäche.

Nicht alle untersuchten Eigenschaften der Mitarbeitenden werden als gleich wichtig eingeschätzt. Für die Verantwortlichen steht das «selbstständige Arbeiten» ganz klar an erster Stelle (Abb. 2). 81 % der befragten KMU erachten dies als eine besonders wichtige Eigenschaft ihrer Mitarbeitenden.

Stärken und Schwächen der Arbeitnehmenden (Abb. 2)

Stärken: «Wo sehen Sie besondere Stärken bei den Arbeitnehmenden heute?», Defizite: «Wo sehen Sie besondere Defizite bei den Arbeitnehmenden heute?», Relevanz: «Welche Eigenschaften und Fähigkeiten erachten Sie bei Ihren Angestellten als besonders wichtig?» ohne Selbstständige (N = 237), Angaben in Prozent



Gerade für kleine und mittlere Unternehmen ist ein Mitarbeiterpool, der mitdenkt, sich einbringt und nicht einfach ausführt, ein wichtiger komparativer Vorteil gegenüber Grossunternehmen. Deshalb ist es von Bedeutung, dass die Selbstständigkeit

der eigenen Belegschaft häufiger als Schwäche, denn als Stärke eingeschätzt wird. Auch die Bereitschaft, Verantwortung zu übernehmen, wird von den KMU als wichtige und zugleich als eher unterdurchschnittlich entwickelte Eigenschaft eingeschätzt. Die Fähigkeit, selbstständig zu arbeiten und die Bereitschaft, Verantwortung zu übernehmen, sind somit die Merkmale mit der grössten Diskrepanz zwischen Anspruch und Wirklichkeit. Während beim Fachwissen und den digitalen Kompetenzen ordentliche Werte erzielt werden, bestehen eher Defizite bei den für die Unternehmen wichtigen Fähigkeiten Selbstständigkeit und Verantwortungsbereitschaft.

Die wahrgenommenen Defizite bei den Mitarbeitenden sind allerdings nicht Ausdruck einer verbreiteten Unzufriedenheit der KMU mit ihrer Belegschaft. Insbesondere in Bezug auf die Loyalität und Leistungsbereitschaft sind die meisten befragten Unternehmen sehr oder eher zufrieden mit ihren Mitarbeitenden. Wie Abbildung 3 zeigt, hängt die Einschätzung jedoch wesentlich von der Unternehmensgrösse ab. Es sind insbesondere die kleinen KMU bis maximal neun Mitarbeitende, die ihre Angestellten sehr positiv einschätzen, während das Bild bei den grösseren KMU durchzogener ist.

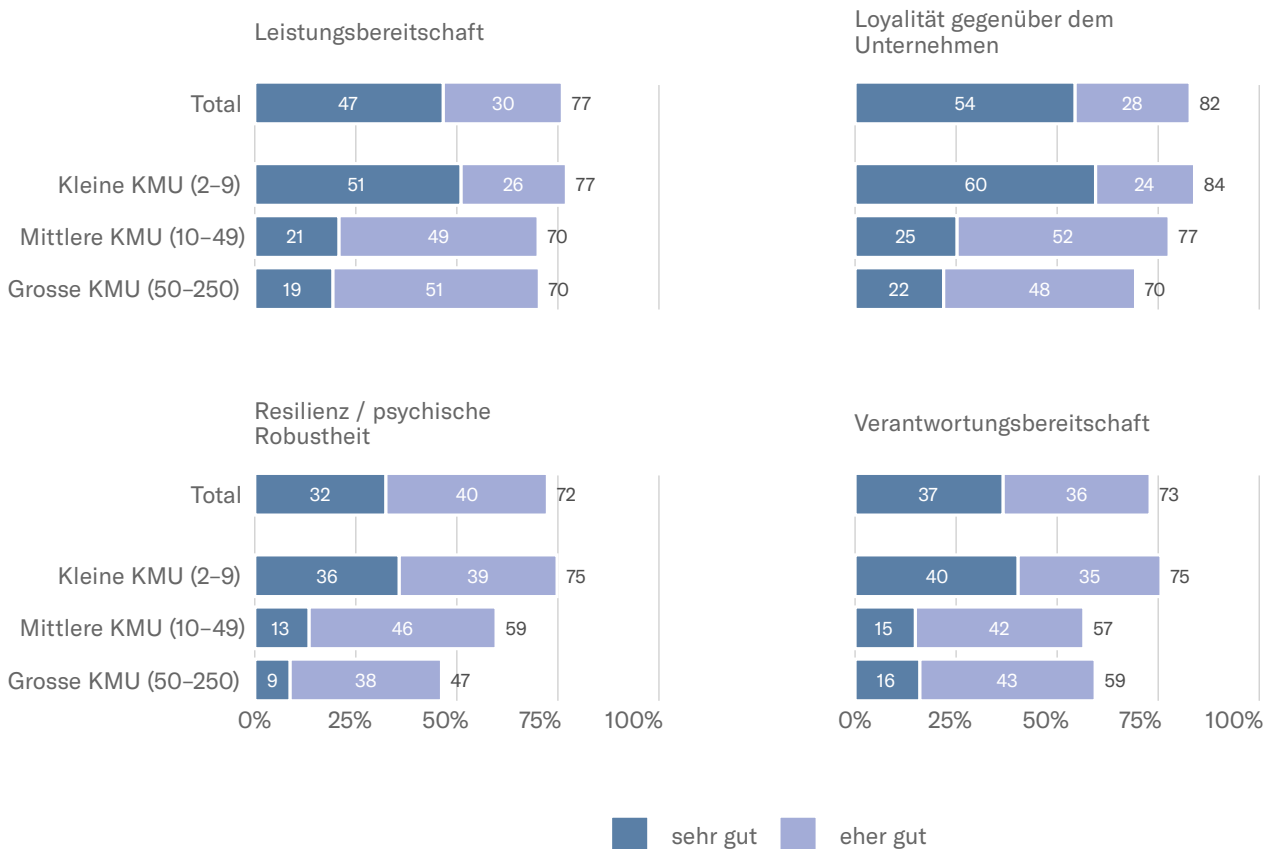
Kleine KMU schätzen ihre Mitarbeitenden als loyaler, leistungsbereiter und verantwortungsbewusster ein.

51 % der kleinen KMU bezeichnen ihre Mitarbeitenden als sehr leistungsbereit, während bei den grossen KMU nur 19 % zu derselben Einschätzung kommen. Ein ähnlich gegensätzliches Bild zeigt sich auch bei der Loyalität gegenüber dem Unternehmen.

Die Kleinheit des Unternehmens scheint zur gegenseitigen Identifikation und zum gegenseitigen Verständnis von Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden beizutragen. Interessant ist, dass je nach Unternehmensgrösse auch die Einschätzung der Resilienz der Mitarbeitenden unterschiedlich ausfällt.

Einschätzung Eigenschaften eigener Mitarbeitenden – nach Unternehmensgrösse (Abb. 3)

«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», ohne Selbstständige (N = 236), Angaben in Prozent



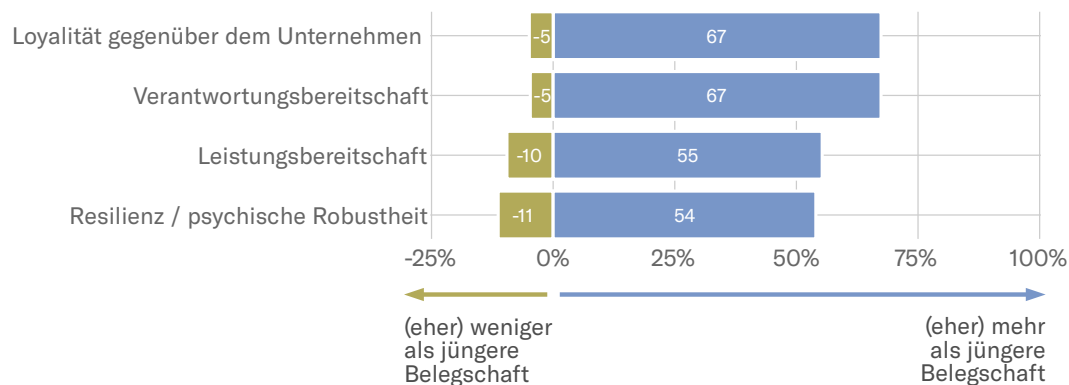
Während 75 % der kleinen KMU die Resilienz und psychische Robustheit ihrer Mitarbeitenden als zumindest eher gut einschätzen, tun dies nur 47 % der grossen. Das heisst, im Umkehrschluss, dass etwas mehr als die Hälfte der grossen KMU Defizite bei der Resilienz ihrer Angestellten sehen.

2.2. WERTSCHÄTZUNG ÄLTERER MITARBEITER:INNEN

Auffällig ist die generell sehr positive Beurteilung der älteren Mitarbeitenden (Abb. 4): Im Vergleich zur jüngeren Belegschaft werden die Eigenschaften der über 50-jährigen Mitarbeitenden grossmehrheitlich als besser eingeschätzt.

Beurteilung der älteren Mitarbeitenden im Vergleich zur jüngeren Belegschaft (Abb. 4)

«Wie schätzen Sie die über 50-jährigen Mitarbeitenden im Vergleich zur jüngeren Belegschaft in Bezug auf die verschiedenen Dimensionen ein? Geben Sie Ihre Antwort auf einer Skala von 1 «deutlich weniger» bis 5 «deutlich mehr» an», KMU, die Mitarbeitende in diesen Altersgruppen haben (N = 212), Angaben in Prozent



Zwei Drittel der KMU schätzen sowohl die Loyalität als auch die Verantwortungsbereitschaft der über 50-Jährigen im Vergleich zur übrigen Belegschaft als besser ein.

Eine Mehrheit der Befragten nehmen die über 50-Jährigen als besonders leistungsbereit wahr.

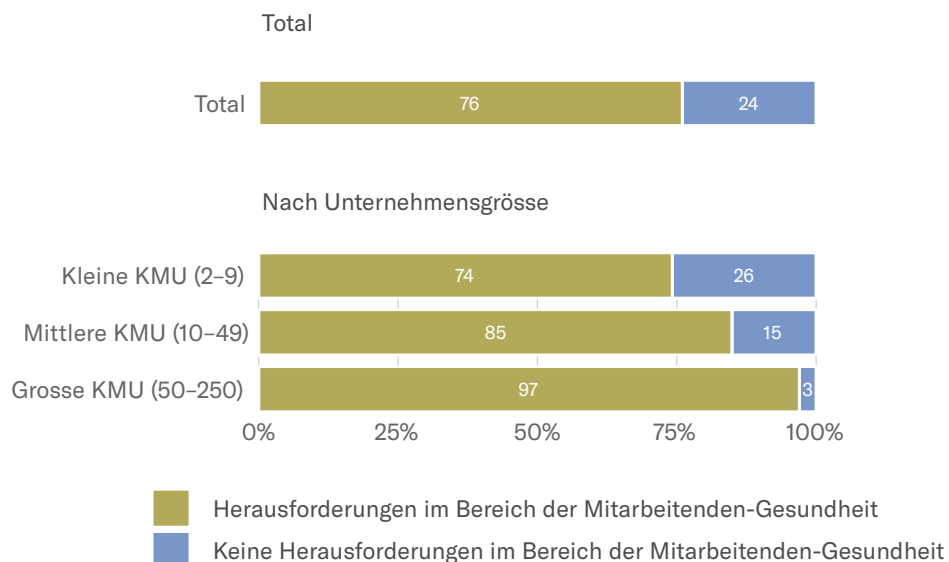
Dass ältere Mitarbeitende als besonders loyal erachtet werden, erstaunt nicht, schliesslich sind diese in der Regel lange beim Unternehmen. Bedeutsamer ist, dass die über 50-Jährigen von den meisten Befragten auch als verantwortungsbereiter wahrgenommen werden. Besonders bemerkenswert ist jedoch, dass eine Mehrheit der KMU-Verantwortungsträger:innen der Ansicht ist, dass die über 50-Jährigen leistungsbereiter sind als die übrige Belegschaft.

2.3. MITARBEITENDENGESUNDHEIT – EINE HERAUSFORDERUNG

Eine besondere Herausforderung für die Schweizer KMU stellt die Gesundheit ihrer Mitarbeitenden dar (Abb. 5). Rund drei Viertel der befragten Verantwortungspersonen gaben an, dass hier besondere Herausforderungen für das eigene Unternehmen bestehen. Bei den grossen KMU sind es gar 97 %.

Herausforderungen hinsichtlich Gesundheit der Mitarbeitenden (Abb. 5)

«In welchen Bereichen der Mitarbeitenden-Gesundheit bestehen für Ihr Unternehmen die grössten Herausforderungen?», ohne Selbstständige (N = 235), Angaben in Prozent

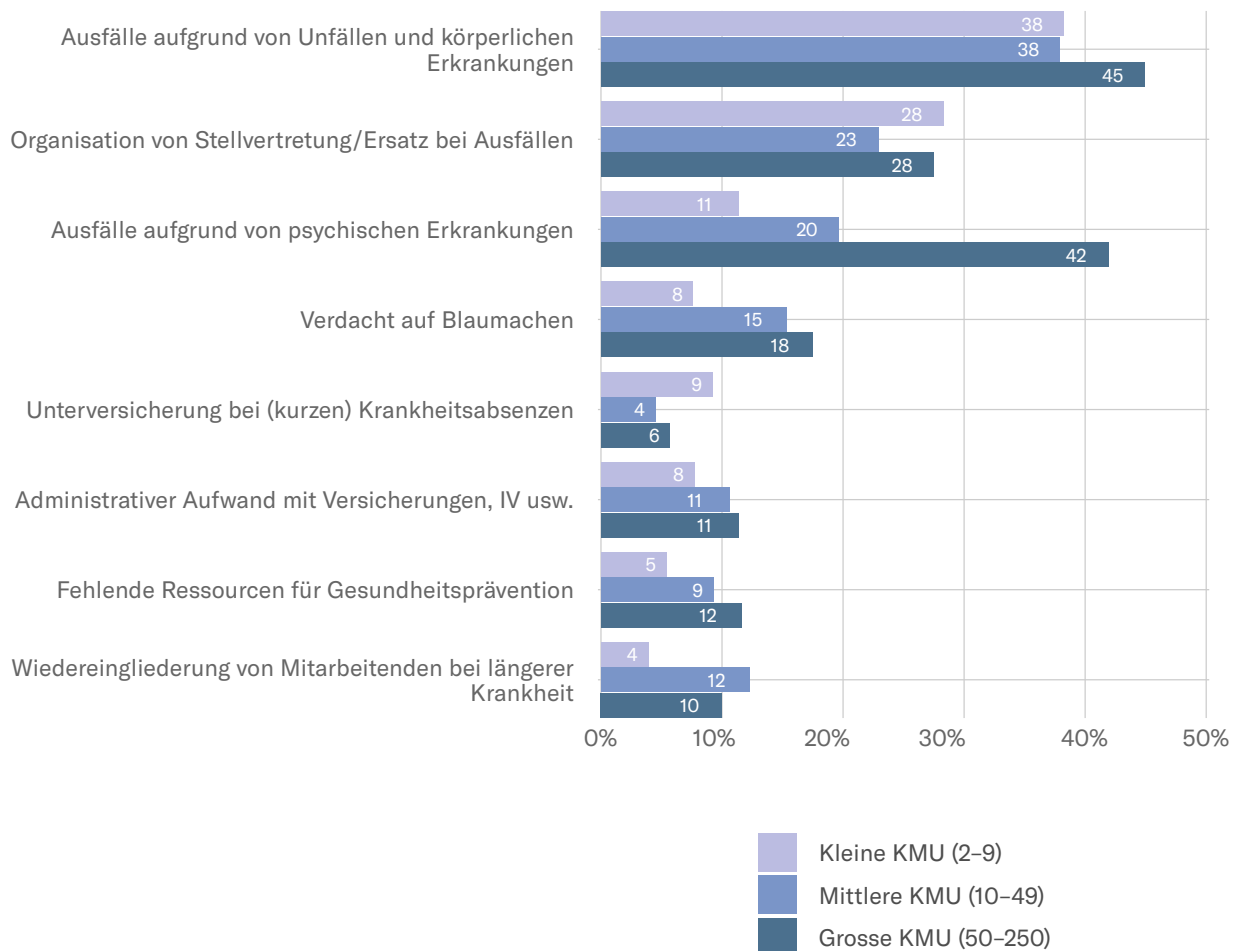


Um was es dabei konkret geht, zeigt Abbildung 6. Ob gross oder klein – am häufigsten kämpfen die befragten KMU mit Ausfällen

von Mitarbeitenden aufgrund von körperlicher Krankheit oder Unfällen. 38 % der kleineren und mittleren KMU sehen hier besondere Herausforderungen. Bei den grossen KMU sind es 45 %. Bemerkenswert ist dabei der Kontrast zu den psychischen Erkrankungen. Im Unterschied zu den körperlichen Erkrankungen betreffen diese vor allem die grossen KMU. Während nur 11 % der kleinen KMU Ausfälle aufgrund psychischer Erkrankungen als grosse Herausforderung sehen, sind es 42 % der grossen KMU. Psychische Erkrankungen stellen bei den grossen KMU damit ein ebenso grosses Problem dar wie körperliche.

Herausforderungen hinsichtlich Gesundheit der Mitarbeitenden (Abb. 6)

«In welchen Bereichen der Mitarbeitendengesundheit bestehen für Ihr Unternehmen die grössten Herausforderungen?», ohne Selbstständige (N = 235), Angaben in Prozent



Kommt es zu krankheitsbedingten Ausfällen wirkt sich dies vor allem negativ auf die Arbeitsorganisation aus. Weniger als eines

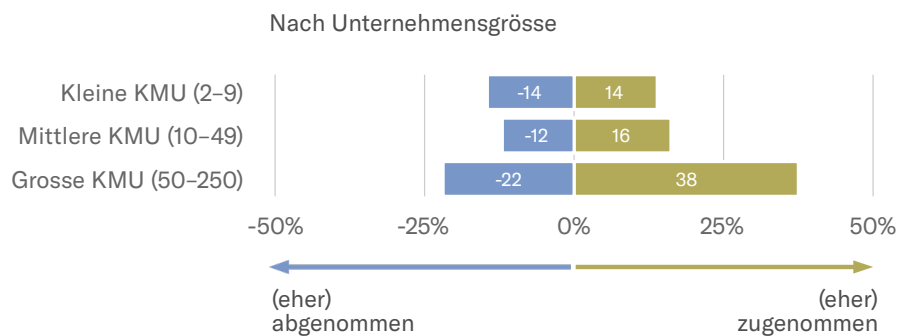
von zehn KMU kämpft dagegen mit Unterversicherung, dem administrativen Aufwand oder mit fehlenden Ressourcen für Gesundheitsprävention.

Psychische Erkrankungen stellen vor allem grosse KMU vor Herausforderungen.

Die grossen KMU sind nicht nur besonders häufig von psychischen Erkrankungen von Mitarbeitenden betroffen. Im Gegensatz zu den kleinen KMU überwiegt bei den KMU ab 50 Mitarbeitenden auch die Ansicht, dass solche Vorfälle in den letzten fünf Jahren häufiger geworden sind (Abb. 7): 38 % der grossen KMU sehen eine Zunahme der Ausfälle aufgrund von psychischen Erkrankungen von Mitarbeitenden, 22 % von ihnen sehen einen Rückgang.

Einschätzung der Entwicklung von Ausfällen aufgrund psychischer Belastung (Abb. 7)

«Haben Ausfälle aufgrund von psychischer Belastung in Ihrem Unternehmen in den vergangenen fünf Jahren zu- oder abgenommen», ohne Selbstständige (N = 236), Angaben in Prozent



KMU- Arbeitsmarkt

Für die Entwicklung und die Wettbewerbsfähigkeit der KMU ist die Rekrutierung von qualifizierten Mitarbeitenden von entscheidender Bedeutung. Die Studie zeigt, dass die Besetzung von Stellen mit geeigneten Fachpersonen heute eine grosse Herausforderung für die Schweizer KMU darstellt. Dies gilt besonders für die Rekrutierung von Personen in qualifizierten manuellen Berufen.

3.1. VERBREITETE REKRUTIERUNGSPROBLEME

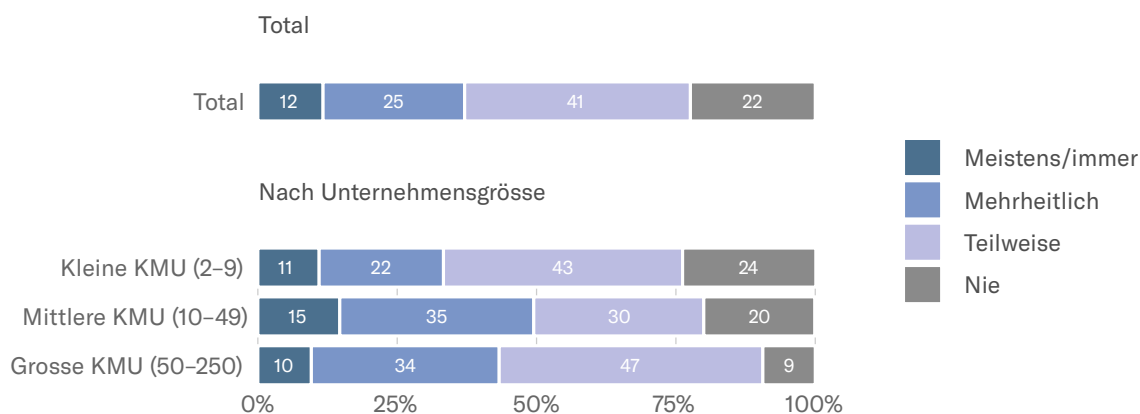
37 % der KMU, die 2021 offene Stellen besetzen wollten, hatten entweder mehrheitlich oder immer Mühe damit, geeignete Arbeitskräfte zu finden (Abb. 8). 78 % hatten zumindest teilweise Mühe. Nur für gut jedes fünfte KMU war das Finden von Arbeitskräften immer problemlos möglich. Am stärksten betroffen durch den Arbeitskräftemangel sind mittelgrosse KMU mit zehn bis 49 Mitarbeitenden. Die Hälfte dieser KMU hatte mehrheitlich Probleme damit, diese Stellen mit geeigneten Fachkräften zu besetzen. Grössere KMU mit 50 bis 250 Angestellten waren erfolgreicher als die mittelgrossen, aber etwas weniger erfolgreich als die kleinen KMU. Von den kleinen KMU mit weniger als zehn Mitarbeitenden gab ein Drittel an, mehrheitlich Mühe damit zu haben, Stellen zu besetzen. Ein Grund hierfür könnte sein, dass es kleine KMU offenbar besser schaffen, sich in Ni-

schen zu positionieren oder durch informelle Kanäle neues Personal zu rekrutieren.

Die meisten KMU hatten Schwierigkeiten die richtigen Fachkräfte zu finden.

Rekrutierung von Arbeitskräften – nach Unternehmensgrösse (Abb. 8)

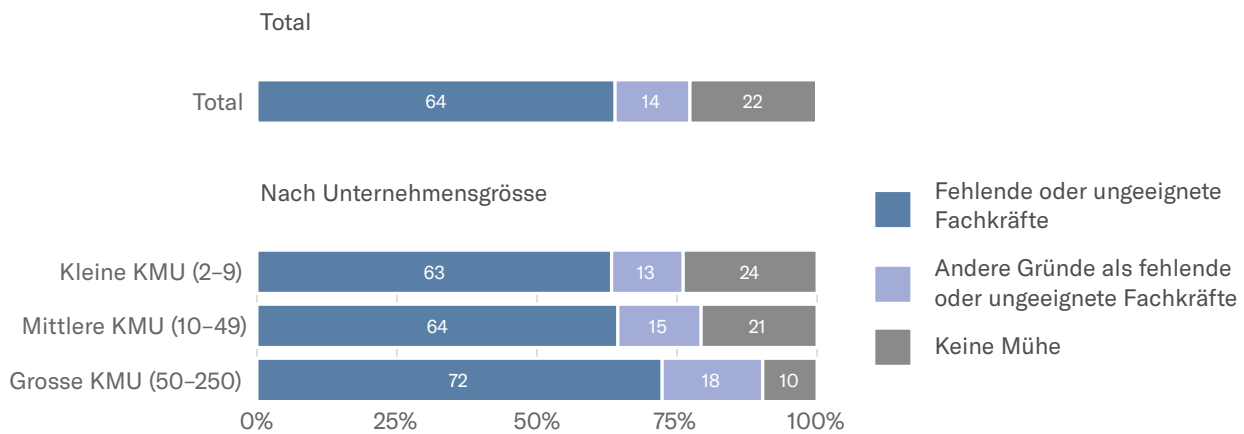
«Hatte Ihr Unternehmen 2021 Mühe Stellen zu besetzen, weil Sie nicht die geeignete Arbeitskraft fanden?» Nur Unternehmen, die 2021 rekrutierten oder zu rekrutieren versuchten, ohne Selbstständige (N = 149), Angaben in Prozent



Der wichtigste Grund für die Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung ist aus Sicht der befragten Entscheidungsträger:innen der ausgetrocknete Arbeitsmarkt. Bei fast zwei Dritteln aller KMU, die 2021 jemanden anstellen wollten, bestanden Schwierigkeiten die Vakanzen zu besetzen, weil es an den gesuchten Fachkräften fehlte oder die Bewerber:innen ungeeignet waren (Abb. 9). Bei den grossen KMU liegt dieser Wert sogar bei 72 Prozent.

Fehlende Fachkräfte als Grund für Rekrutierungsprobleme (Abb. 9)

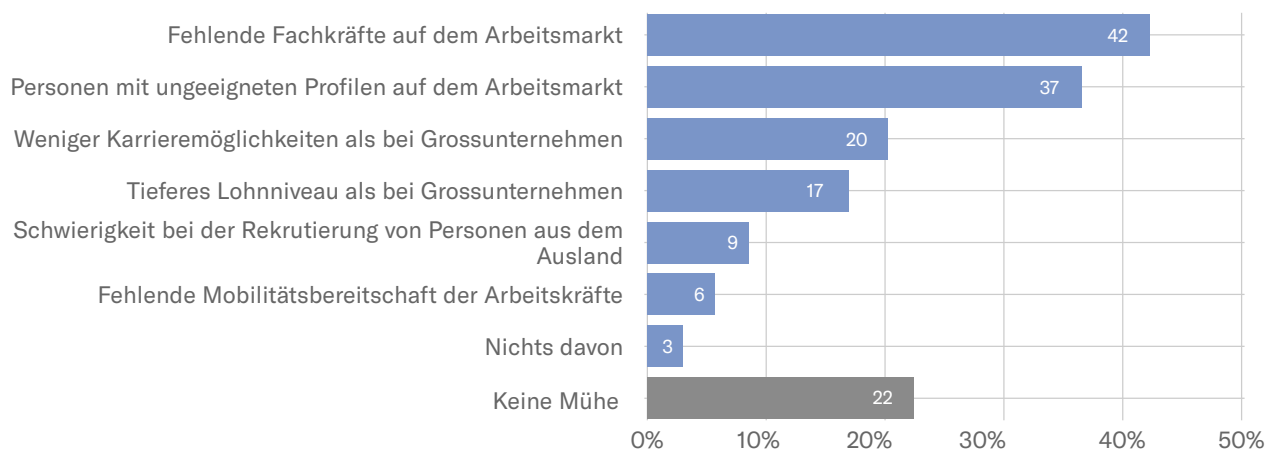
«Welche Gründe waren ausschlaggebend dafür, dass Ihr Unternehmen nicht die geeigneten Personen fand? (max. 3 Antworten)», ohne Selbstständige (N = 149), Angaben in Prozent



Konkret führten die Befragten die Schwierigkeiten bei der Suche am häufigsten darauf zurück, dass es grundsätzlich an Fachkräften im Arbeitsmarkt fehle (Abb. 10, 42 %). 37 % gaben an, dass sich zwar Bewerber:innen finden lassen, diese jedoch nicht das geeignete Profil besitzen. Eine Rolle spielt für die KMU allerdings auch die Wettbewerbsfähigkeit auf dem Arbeitskräftemarkt gegenüber Grossunternehmen. Insgesamt sahen sich 31 % der KMU, die 2021 Stellen besetzen wollten, gegenüber Grossunternehmen im Nachteil. Knapp ein Fünftel der KMU, die 2021 auf der Suche nach neuen Arbeitskräften waren, begründeten die Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung mit geringeren Karrieremöglichkeiten im Vergleich zu Grossunternehmen. Gut jedes sechste KMU sieht das eigene Unternehmen aufgrund eines tieferen Lohnniveaus im Vergleich zu Grossunternehmen als weniger kompetitiv auf dem Arbeitsmarkt. Geht es um die Besetzung von Stellen, stehen KMU vor der doppelten Herausforderung eines stark angespannten Arbeitsmarktes und der Konkurrenz von potenten Grossunternehmen.

Gründe für Rekrutierungsprobleme (Abb. 10)

«Welche Gründe waren ausschlaggebend dafür, dass Ihr Unternehmen nicht die geeigneten Personen fand? (max. 3 Antworten)», ohne Selbstständige (N = 149), Angaben in Prozent

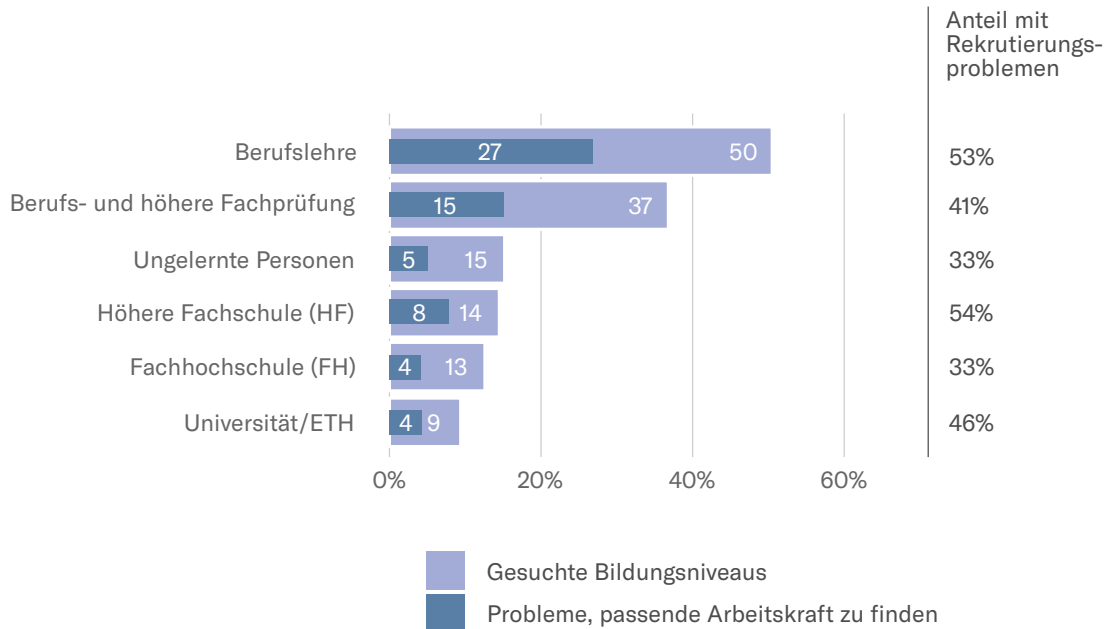


3.2. QUALIFIZIERTE MANUELLE BERUFE GEFRAGT

Der ausgeprägte Fachkräftemangel unter den KMU betrifft nicht alle Bildungsstufen und Berufsgruppen gleichermassen, sondern bezieht sich ganz besonders auf Personen mit einem Lehrabschluss und mit handwerklichen Tätigkeitsprofilen. Dies wird in folgenden Auswertungen sichtbar. Die breiten Balken in Abbildung 11 zeigen die gesuchten Bildungsprofile der Schweizer KMU. Besonders oft haben KMU 2021 Personen mit einem Lehrabschluss gesucht (50 %). Gefragt waren ausserdem Personen mit einer Berufs- oder höheren Fachprüfung (37 %). Deutlich seltener nachgefragt wurden Personen mit einem Hochschulabschluss. Bei KMU stehen praxisnahe Ausbildungsprofile im Vordergrund.

Gesuchte Bildungsprofile und Arbeitskräftemangel (Abb. 11)

Gesuchte Bildungsprofile: «Welche Bildungsabschlüsse haben Personen, die Ihr Unternehmen hauptsächlich rekrutiert oder zu rekrutieren versucht?», Mühe bei Rekrutierung: «Bei welchen Bildungsabschlüssen fand Ihr Unternehmen 2021 nicht in gewünschtem Mass geeignetes Personal?», nur Unternehmen, die 2021 Mitarbeitende rekrutierten oder zu rekrutieren versuchten (N = 149), Angaben in Prozent



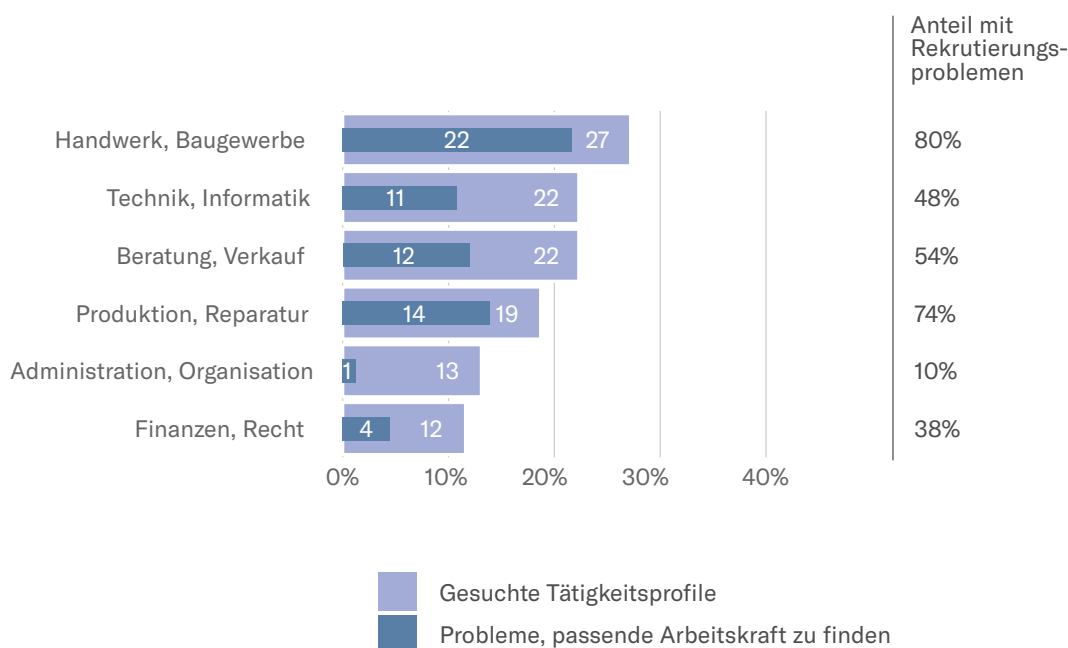
Der schmale Balken in der Abbildung 11 zeigt, wie häufig die Besetzung einer Vakanz mit einer Person mit diesem Ausbildungsprofil schwierig war. Dabei wird deutlich: Die Suche gestaltete sich für die befragten KMU besonders schwierig, wenn sie nach Arbeitskräften mit einer Berufslehre oder einem höheren Fachschulabschluss (HF) nachfragten. Mehr als jedes zweite Unternehmen, das jemanden in diesem Bereich suchte, hatte Schwierigkeiten. Einfacher zu finden sind Personen ohne Lehrabschluss. Diese werden jedoch deutlich seltener nachgefragt (15 %). In den eher seltenen Fällen, in denen Personen mit Universitätsabschluss gesucht werden, bestehen dagegen ebenfalls verbreitete Schwierigkeiten Fachkräfte zu finden (46 %). Etwas einfacher war es, Personen mit Fachhochschulabschluss (FH) zu finden. Hier kam es in 33 % der Fälle zu Schwierigkeiten.

Das Sprichwort «Handwerk hat goldenen Boden» trifft auf die heutige Realität in der Schweiz zu – zumindest aus Sicht der

Stellensuchenden. In keinem anderen Bereich ist der Fachkräftemangel unter den Schweizer KMU grösser als hier (Abb. 12). 80 % der befragten Unternehmen, die 2021 im Bereich «Handwerk, Baugewerbe» Stellen besetzen wollten, hatten Probleme entsprechende Fachpersonen zu finden.

Gesuchte Tätigkeitsprofile (Abb. 12)

Gesuchte Tätigkeitsprofile: «Welches sind die Tätigkeitsfelder der Personen, die Ihr Unternehmen hauptsächlich rekrutiert oder zu rekrutieren versucht?», Mühe bei Rekrutierung: «Bei welchen Tätigkeitsfeldern fand Ihr Unternehmen 2021 nicht in gewünschtem Ausmass geeignetes Personal?», nur Unternehmen, die 2021 Mitarbeitende rekrutierten oder zu rekrutieren versuchten (N = 149), Angaben in Prozent



Im Bereich Handwerk oder Baugewerbe ist der Fachkräftemangel am grössten.

Ein grosser Mangel besteht jedoch auch bei anderen Berufen mit produzierenden Tätigkeiten. 74 % der KMU, die 2021

Arbeitskräfte im Bereich «Produktion, Reparatur» suchten, hatten Mühe entsprechende Personen zu finden. Etwas weniger dramatisch, aber alles andere als entspannt, ist die Lage bei Fachkräften in den Bereichen «Technik, Informatik» sowie «Beratung, Verkauf». Hier hatten rund die Hälfte der Suchenden Mühe beim Finden von Personal. Das Gegenstück bildet der Bereich «Administration, Organisation». Hier fehlten nur in 10 % der Fälle geeignete Arbeitskräfte. Dies zeigt, dass der Fachkräftemangel bei den qualifizierten manuellen Berufen nicht nur eine Folge der Tertiarisierung und des Drangs in die Hochschulen ist, sondern auch daraus resultiert, dass viele, die eine Berufslehre machen, das KV gegenüber einem manuellen Beruf bevorzugen.

Massnahmen und Ansätze

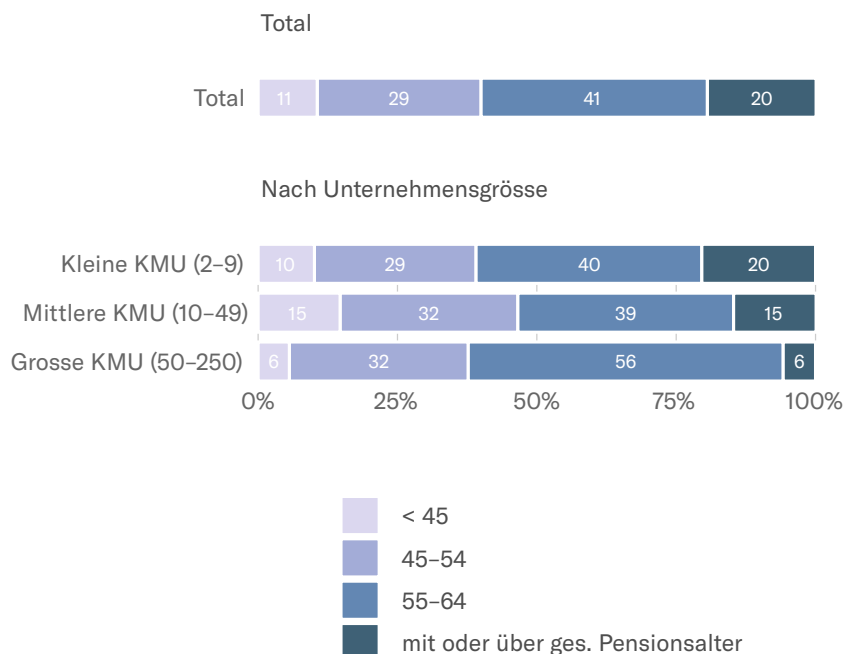
Knapp zwei Drittel der Schweizer KMU konnten 2021 aufgrund des Fachkräftemangels nicht alle Stellen wie gewünscht besetzen. Für drei Viertel der KMU stellen die Mitarbeitendengesundheit eine spezielle Herausforderung dar. Im abschliessenden Kapitel dieser Studie werden mögliche Massnahmen und Ansätze untersucht, die zur Entwicklung und Pflege des Arbeitskräftepotenzials beitragen könnten.

4.1. ALTERSGRENZE BEI DER STELLENBESETZUNG

Wie in Kapitel 2.2 gezeigt wurde, ist die Wertschätzung älterer Mitarbeitenden hoch. Diese werden als besonders verantwortungs- und leistungsbreit wahrgenommen. Und dennoch haben die meisten KMU eine formelle oder informelle Altersgrenze, wenn es um die Anstellung neuer Mitarbeiter:innen geht (Abb. 13).

Max. Neuanstellungsalter (Abb. 13)

«Bis zu welchem Alter wird eine Arbeitskraft in Ihrem Unternehmen in der Regel noch neu angestellt?», ohne Selbstständige (N = 200), Angaben in Prozent



Rund jedes zehnte Unternehmen stellt in der Regel keine Personen an, die 45 Jahre und älter sind. Bei 29 % der befragten KMU liegt die Altersgrenze zwischen 45 und 54 Jahren. Zugleich stellt allerdings ein Fünftel der KMU Personen an, die bereits das Rentenalter erreicht haben. Offenbar sieht diese Minderheit hier ein Potenzial. Es handelt sich dabei insbesondere um kleine KMU, während die wenigsten der grossen KMU bei den Anstellungen auch auf Personen im Rentenalter setzen.

Die mittlere Altersgrenze bei Neuanstellungen liegt bei 55 Jahren.

Die harte Altersgrenze bei Neuanstellungen bei den Schweizer KMU liegt im Schnitt (Median) bei 55 Jahren und damit zehn

Jahre vor dem offiziellen Rentenalter. Trotz des in Kapitel 3 festgestellten gravierenden Fachkräftemangels besteht eine mentale Barriere, ältere Personen neu anzustellen. Sie behindern die Ausschöpfung dieses Arbeitskräftepotenzials. Problematisch ist dies auch in Anbetracht des demographischen Wandels, der dazu führt, dass der Anteil älterer Personen im Arbeitskräftepool steigt. Ein Abbau dieser mentalen Barrieren könnte dagegen zu einer Dynamisierung des Arbeitsmarktes beitragen und helfen, bislang unausgeschöpftes Potenzial zu aktivieren.

Max. Neuanstellungsalter (Abb. 14)

«Bis zu welchem Alter wird eine Arbeitskraft in Ihrem Unternehmen in der Regel noch neu angestellt?», ohne Selbstständige (N = 200), dargestellt ist der Median

Branche	Median
Total	55
Baugewerbe, Produktion	52
Beratung, Verkauf	55
Gesundheit, Soziales, Bildung	55
Finanzen, Recht, Wissenschaft	60

Die mentale Altersgrenze bei Neuanstellungen unterscheidet sich zwischen den Branchen, in der die KMU tätig sind. KMU, die im eher kopflastigen Bereich «Finanzen, Recht, Wissenschaft» tätig sind, stellen Personen bis ins Alter von 60 Jahren neu an. Demgegenüber liegt die Obergrenze bei KMU im Bereich «Baugewerbe, Produktion» bei 52 Jahren. Es handelt sich dabei ausgerechnet um jene Branche mit besonders grossem Fachkräftemangel. Zugleich ist hier jedoch auch die körperliche Beanspruchung überdurchschnittlich gross. Dies allein kann es jedoch nicht sein. Auch im Bereich «Beratung, Verkauf» besteht ein akuter Fachkräftemangel. Obwohl hier eine geringere körperliche Beanspruchung besteht, liegt die mittlere Altersgrenze bei Anstellungen bei 55 Jahren.

4.2. VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE

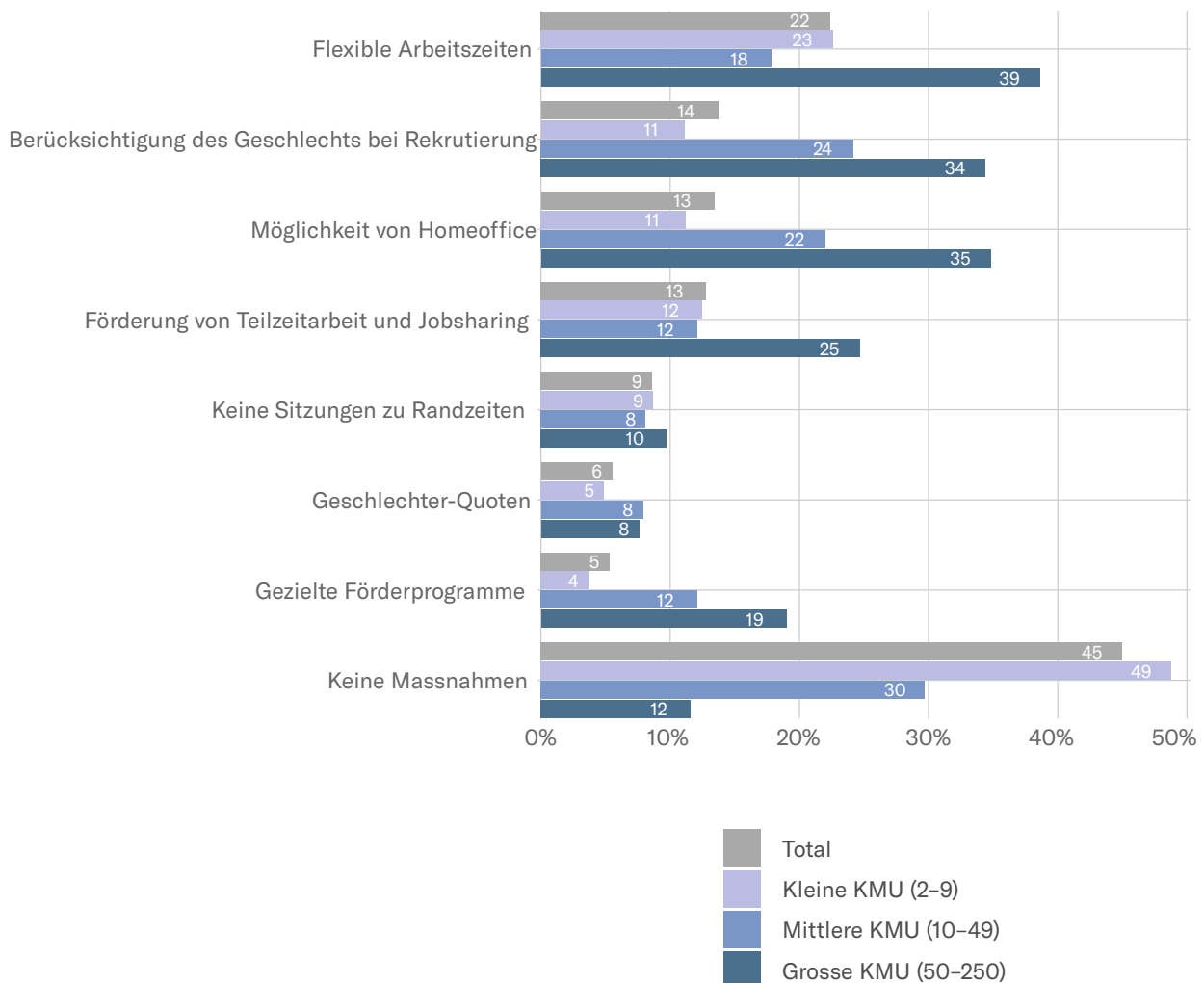
Neben der Einstellung und Pflege älterer Arbeitskräfte ist die Steigerung der Frauen-Erwerbsbeteiligung ein Ansatz gegen den akuten Fachkräftemangel. Auch wenn die traditionelle innerhäusliche Arbeitsteilung, bei welcher der Mann Vollzeit erwerbstätig ist und die Frau sich um die Kinder kümmert, zunehmend weniger vorkommt: Nach wie vor reduzieren viele Mütter ihr Pensum nicht nur während der Kleinkinderphase deutlich.² Ihre Erwerbsbeteiligung bleibt oft auch nach der Familienphase tief. Von besonderer Bedeutung sind deshalb Massnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Während fast neun von zehn der grossen KMU Massnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter ergreifen, tut dies nur jedes zweite KMU mit weniger als zehn Mitarbeitenden.

Die Bedeutung der Unternehmensgrösse zeigt sich auch bei den konkreten Massnahmen (Abb. 15). Unter den KMU mit einem Ungleichgewicht der Geschlechter sind es vor allem die grossen KMU, die aus Gründen der Geschlechtergleichheit flexible Arbeitszeiten erlauben, Homeoffice ermöglichen und Teilzeitarbeit bzw. Jobsharing fördern. Diese Massnahmen, die zu einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf beitragen, werden von kleinen KMU nur sehr selten gezielt ergriffen. Ausserdem achten nur 11 % von ihnen bei der Rekrutierung von Mitarbeitenden auf das Geschlecht und damit auf die Geschlechterzusammensetzung. Bei den grossen KMU sind es mit 34 % zwar deutlich mehr. Aber auch hier achtet nur eine Minderheit explizit auf die Zusammensetzung der Geschlechter bei der Anstellung.

²Bundesamt für Statistik. BFS. Erwerbsmodelle in Paarhaushalten

Massnahmen zur Förderung der Geschlechtergleichheit – nach Unternehmensgrösse (Abb. 15)

«Welche Massnahmen ergreift Ihr Unternehmen, um die Gleichstellung der Geschlechter zu erreichen?», nur KMU mit Geschlechterungleichheit, ohne Selbstständige, (N = 162), Angaben in Prozent

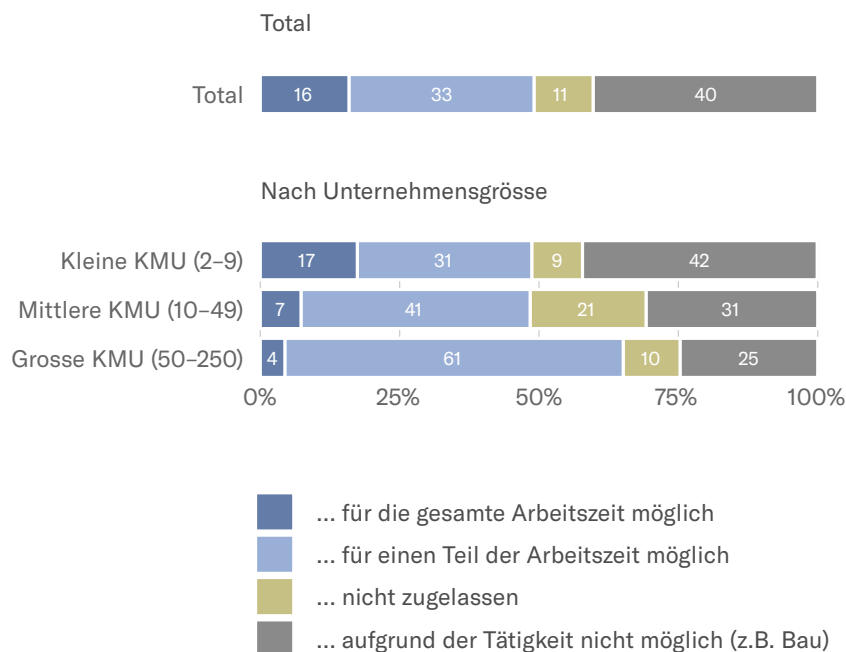


Eine gezielte Förderung der Geschlechterdiversität ist bei den kleinen KMU nur sehr selten zu finden. Daraus darf jedoch nicht auf die tatsächliche Ausgestaltung der Rahmenbedingungen geschlossen werden. Das zeigt sich etwa beim Umgang mit Homeoffice. Unter dem Einfluss der Covid-19-Pandemie hat sich das Arbeiten von zu Hause zu einer neuen Realität in der Arbeitswelt entwickelt. Die Möglichkeit zu punktuelltem Homeoffice bringt den Arbeitnehmenden mehr Flexibilität und kann als Beitrag zu einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie verstanden werden.

Der überwiegende Teil der KMU, bei dem die Arbeit von zu Hause aus überhaupt möglich ist, erlaubt dies auch seinen Mitarbeitenden (Abb. 16): Weniger als ein Fünftel der KMU, bei denen grundsätzlich Homeoffice möglich wäre, untersagt seinen Mitarbeitenden die Arbeit von zu Hause aus.

Home Office (Abb. 16)

«Wie regelt Ihr Unternehmen im Allgemeinen das Arbeiten von zu Hause (Homeoffice)? Beantworten Sie die folgenden Fragen zum Homeoffice für den Zeitpunkt, an dem KEINE Einschränkungen aufgrund von Corona mehr bestehen. Homeoffice ist ...», ohne Selbstständige (N = 237), Angaben in Prozent



Wenn Homeoffice möglich ist, lassen vier Fünftel der KMU es zu.

Die Auswertung nach Unternehmensgrösse zeigt, dass das Arbeiten von zu Hause in kleinen KMU häufiger aufgrund der Tätigkeit grundsätzlich nicht möglich ist. Falls keine grundsätzli-

chen Hinderungsgründe bestehen, sind es jedoch gerade die kleinen KMU, die sich besonders flexibel zeigen und eher wenig Einschränkungen kennen.

4.3. VIERTAGEWOCHE

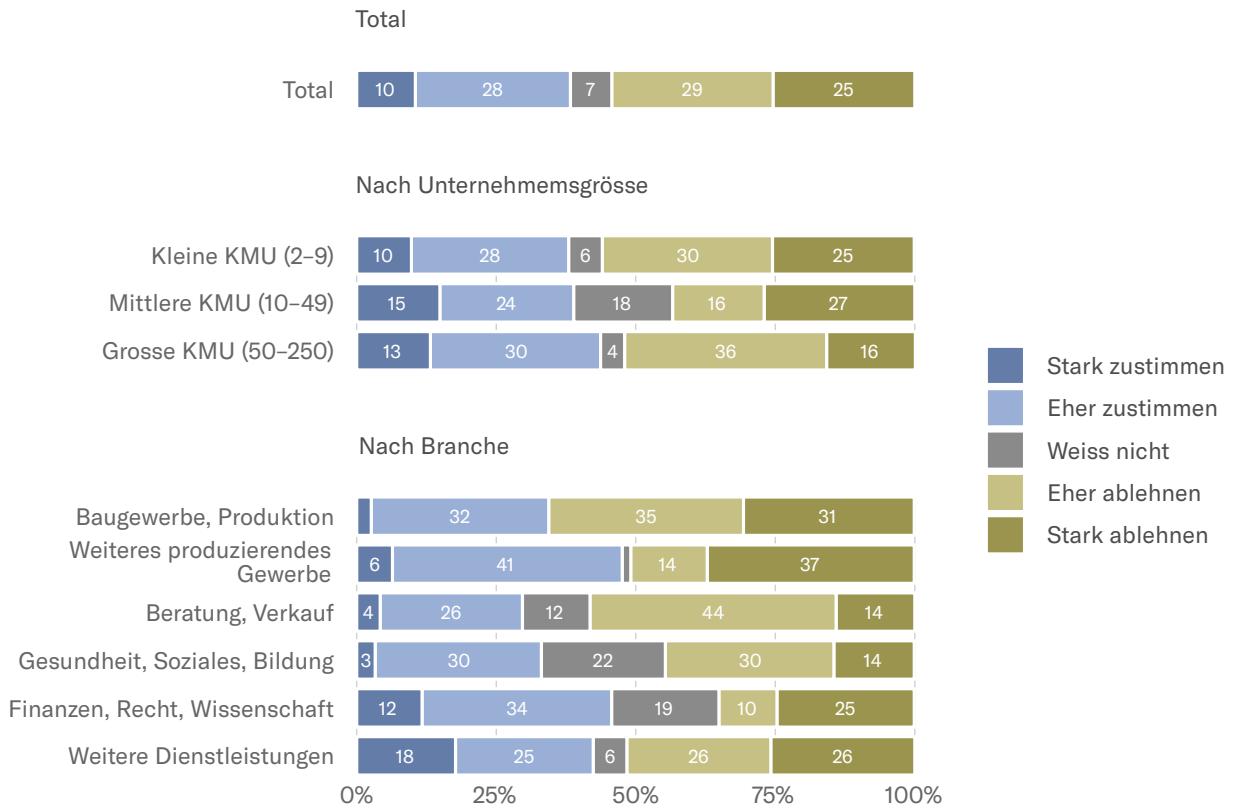
Als Massnahme gegen den Fachkräftemangel wird in verschiedenen Ländern vermehrt eine Viertagewoche eingeführt. Diese soll die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessern. Auch in der Schweiz wird über die Viertagewoche diskutiert. Diese Befragung zeigt nun, dass bemerkenswerte 38 % der Schweizer KMU einer Viertagewoche im Grundsatz positiv gegenüberstehen (Abb. 17). Bei den grossen KMU sind dies sogar 43 %.

**38% der Schweizer KMU
stehen einer Viertagewoche
im Grundsatz positiv
gegenüber.**

Auch aufgrund der grossen Verbreitung von Teilzeitarbeit in der Schweiz ist der Druck auf eine Viertagewoche noch nicht so gross wie in anderen Ländern. Diese Befragung zeigt jedoch, dass hier etwas in Bewegung ist. Eine Viertagewoche wird von vielen KMU, auch im produzierenden Sektor, zumindest in Betracht gezogen.

Viertagewoche (Abb. 17)

«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 Viertagewoche schon eingeführt. Würde Ihr Unternehmen eine solche Verkürzung der Arbeitswoche auf vier Tage begrüssen oder ablehnen?», (N = 236), Angaben in Prozent



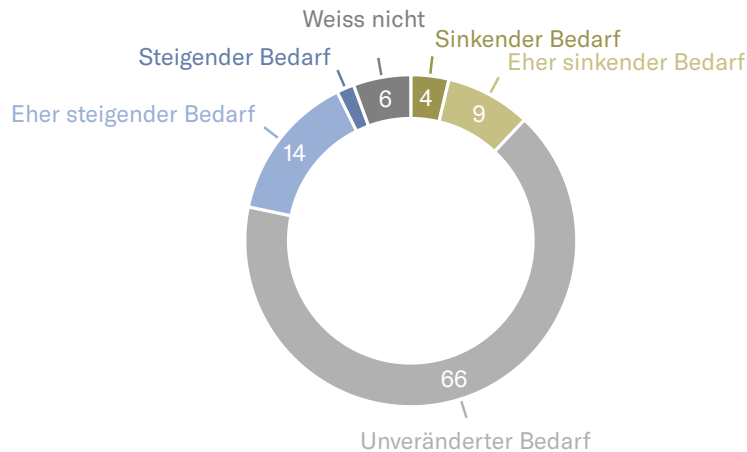
4.4. DIGITALISIERUNG (K)EIN MITTEL GEGEN FACHKRÄFTEMANGEL

Neben der Pflege und Rekrutierung älterer Mitarbeitenden sowie Massnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf können die KMU dem Fachkräftemangel potenziell auch durch das Vorantreiben der Digitalisierung begegnen. Durch die Automatisierung von Prozessen, durch Robotik und künstliche Intelligenz lassen sich fehlende Arbeitskräfte gegebenenfalls substituieren. Die wahrgenommene Realität unter den Schweizer KMU ist jedoch eine andere.

Die befragten KMU gehen grossmehrheitlich davon aus, dass sich ihre Nachfrage nach Arbeitskräften durch die Digitalisierung nicht verändert (Abb. 18).

Digitalisierung und Arbeitskräftebedarf (Abb. 18)

«Wie wirkt sich die zunehmende Digitalisierung auf den Arbeitskräftebedarf in Ihrem Unternehmen aus?», (N = 298), Angaben in Prozent



Nur rund jedes achte KMU rechnet damit, infolge der zunehmenden Digitalisierung in Zukunft weniger Arbeitskräfte nachzufragen. Zugleich geht jedes sechste KMU von einem erhöhten Bedarf an Mitarbeitenden aufgrund der Digitalisierung aus.

Nur rund jedes achte KMU rechnet mit einem tieferen Arbeitskräftebedarf infolge der Digitalisierung.

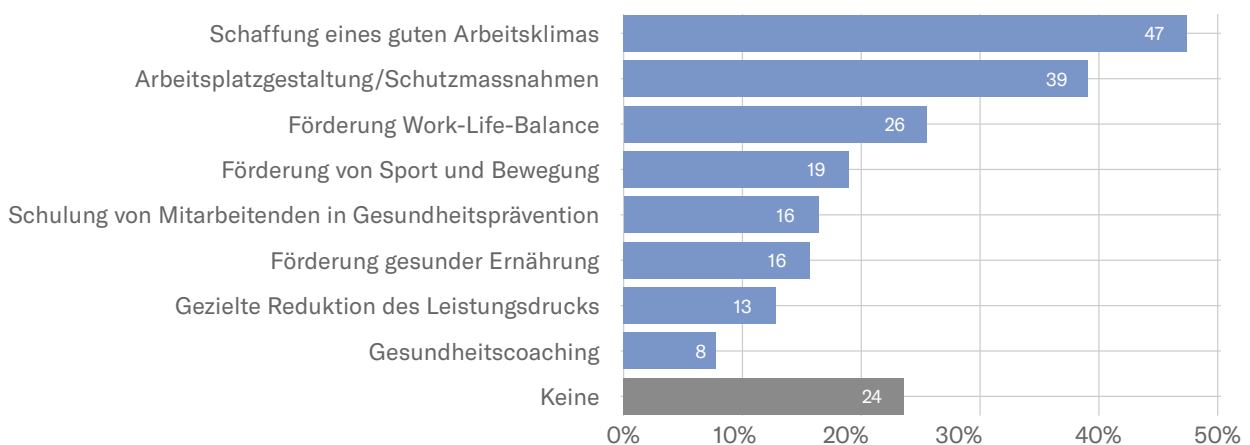
Folgt man dieser Einschätzung, führt die Digitalisierung in der Bilanz eher zu einer Steigerung statt zu einer Senkung des Arbeitskräftebedarfs.

4.5. FÜR DIE GESUNDHEIT DER MITARBEITENDEN

Für drei Viertel der KMU stellt die Gesundheit ihrer Mitarbeitenden eine spezielle Herausforderung dar. Gerade die grösseren KMU sehen sich heute oft mit einer angeschlagenen psychischen Gesundheit ihrer Mitarbeitenden konfrontiert. Gerade auch in Bezug auf die Pflege des Arbeitskräftepotenzials ist die Gesundheit der Mitarbeitenden ein wichtiger Faktor. Bessere Gesundheit bedeutet produktiveres Arbeiten und weniger Absenzen. Insgesamt haben heute drei Viertel der KMU gezielt Massnahmen ergriffen, um die Gesundheit ihrer Mitarbeitenden zu verbessern (Abb. 19).

Massnahmen für Mitarbeitendengesundheit (Abb. 19)

«Welche Massnahmen ergreift Ihr Unternehmen aktuell, um gezielt die Gesundheit der Mitarbeitenden zu stärken und Absenzen zu verringern?», ohne Selbstständige (N = 236), Angaben in Prozent

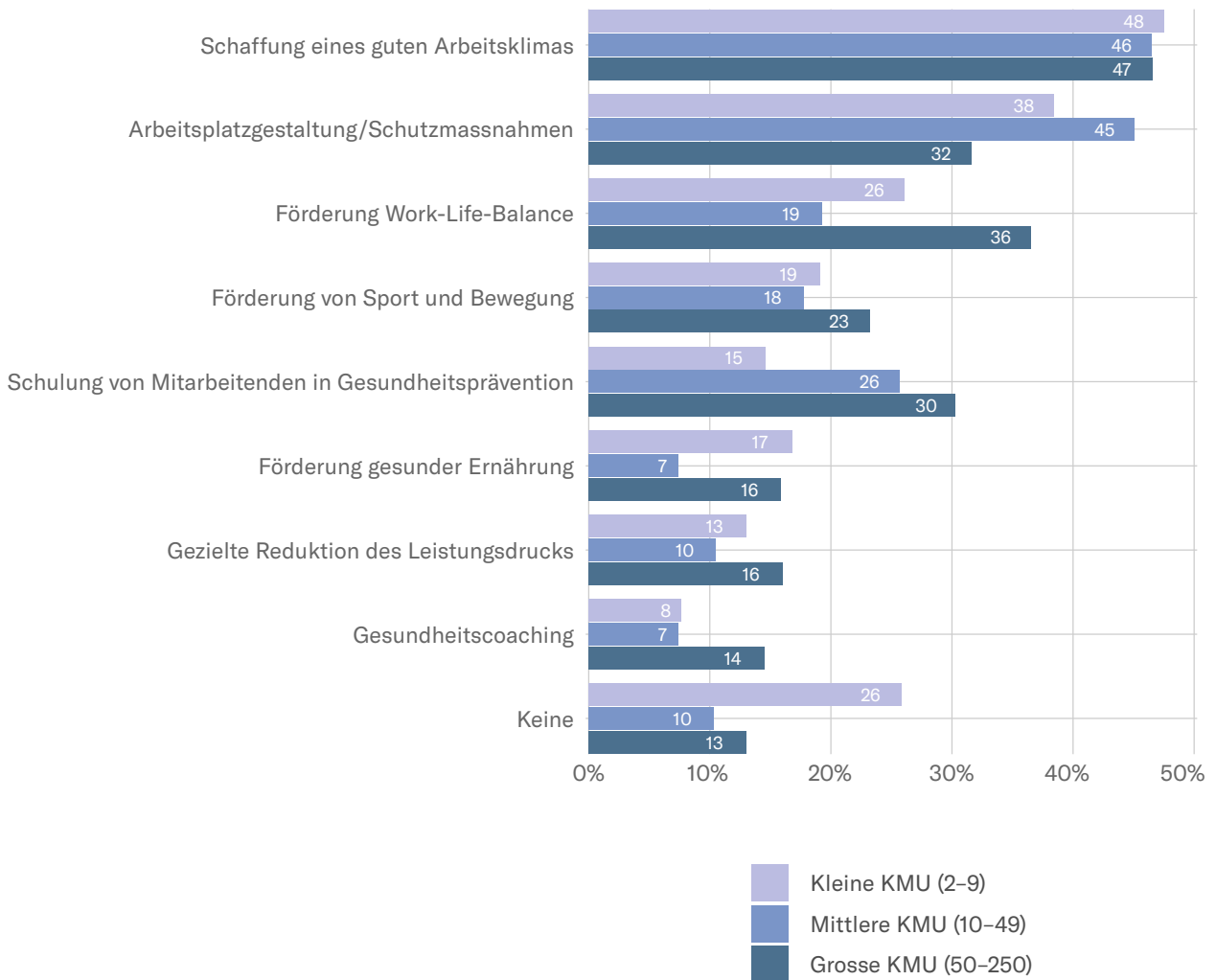


Mehr als die Hälfte der KMU, welche die Gesundheit der Mitarbeitenden mit Massnahmen gezielt fördern, oder 47 % aller befragten KMU sind bestrebt, ein gutes Arbeitsklima zu schaffen. 39 % achten auf die Arbeitsplatzgestaltung bzw. ergreifen Schutzmassnahmen. Etwas weniger als häufig unterstützen KMU bestimmte Aspekte, welche die Gesundheit der Mitarbeitenden gezielt fördern, sei es eine gesunde Work-Life-Balance (26 %), Sport und Bewegung (19 %) oder die Ernährung (16 %).

Eher selten haben die befragten KMU Massnahmen ergriffen, die auf eine Reduktion des Leistungsdrucks abzielen. Weniger als jedes zehnte KMU coacht seine Mitarbeitenden darin, gesünder zu leben.

Massnahmen für Mitarbeitendengesundheit – nach Unternehmensgrösse (Abb. 20)

«Welche Massnahmen ergreift Ihr Unternehmen aktuell, um die Gesundheit der Mitarbeitenden gezielt zu stärken und Absenzen zu verringern?», ohne Selbstständige (N = 236), Angaben in Prozent



Im Unterschied zur Förderung der Geschlechterdiversität und -gleichheit zeigen sich in Bezug auf die Mitarbeitendengesundheit nur wenig ausgeprägte Unterschiede zwischen kleinen und grossen KMU. So setzen sich kleine und grosse gleichermassen und gezielt für ein gutes Arbeitsklima ein und ähnlich selten für eine gesunde Ernährung ihrer Mitarbeitenden. Ein markanter Unterschied zeigt sich dagegen bei der gezielten Förderung der

Work-Life-Balance sowie bei der Schulung für Gesundheitsprävention. Diese Massnahmen werden vor allem von grösseren KMU gezielt ergriffen. Es scheint hier einer gewissen Grösse zu bedürfen, dass solche Massnahmen bewusst und formalisiert durchgeführt werden.

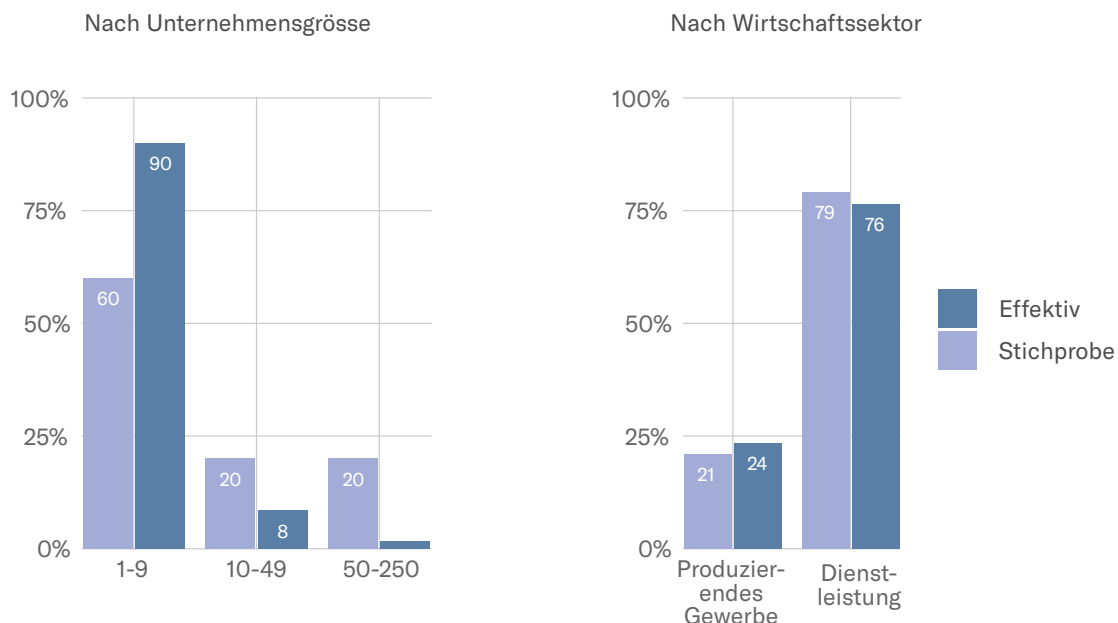
Methodik

Die Studie basiert auf einer Onlinebefragung von 300 Schweizer KMU aus der deutsch- und französischsprachigen Schweiz. Die Datenerhebung erfolgte vom 17. bis 21. Februar 2022 über das Unternehmenspanel von AmPuls.

Um aussagekräftige Erkenntnisse für kleine bis grosse KMU zu ermöglichen, wurden Kleinunternehmen (zehn bis 49 Beschäftigte) und mittlere Unternehmen (50 bis 250 Beschäftigte) überproportional häufig befragt (Abb. 21).

Verteilung in Stichprobe und effektiv (Abb. 21)

(N = 300), Angaben in %

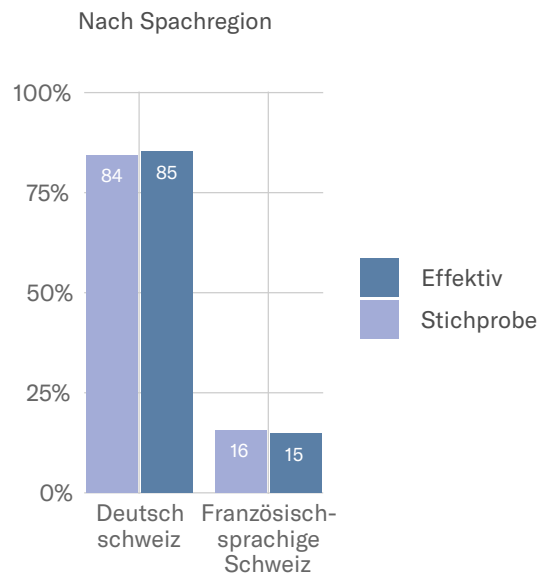


Die realisierte Stichprobe wurde anschliessend nach Unternehmensgrösse und Wirtschaftssector gewichtet, sodass die ausge-

wiesenen Resultate repräsentativ für die KMU aus der deutsch- und französischsprachigen Schweiz sind (Abb. 22).

Verteilung in Stichprobe und effektiv (Abb. 22)

(N = 300), Angaben in %



In den Grafiken wurden die einzelnen Prozentzahlen auf ganze Zahlen gerundet. Es kann deshalb vorkommen, dass die Summe der gerundeten Prozentzahlen von 100 % abweicht.

SOTCMO