

AXA KMU Arbeits- markt- studie 2026

Unternehmensbefragung

Juli 2026

SOTOMO

IMPRESSUM

AXA KMU Arbeitsmarktstudie, Juli 2026

Auftrag: AXA

Ausführung: Sotomo, Binzstrasse 23, 8045 Zürich.

Projektteam: Lisa Frisch, Severin Meier, Simon Stückelberger

1	Einleitung	4
1.1	Zu dieser Studie	4
1.2	Wichtigste Ergebnisse in Kürze	6

2	Arbeitsmarkt	11
2.1	Fachkräftemangel oder allgemeiner Arbeitskräftemangel?	11
2.2	Studium gilt nicht mehr als Jobgarant	18

3	KMU in einer Welt der Umbrüche	23
3.1	Unsichere Wirtschaftslage, sichere KMU	23
3.2	Starker Standort Schweiz	33

4	Künstliche Intelligenz	38
4.1	KI als Effizienzwerkzeug	38
4.2	Chance statt Umbruch	42

5	Führung und Fehlzeiten	48
5.1	Wichtigstes Führungsprinzip: Eigenverantwortung	48
5.2	Fehlzeiten nehmen zu, Gegenmassnahmen stagnieren	53

6	Methodik	61
----------	-----------------	-----------

Einleitung

1.1 ZU DIESER STUDIE

Die AXA KMU-Arbeitsmarktstudie 2026 erscheint in einer Zeit der Umbrüche. Handelspolitische Verwerfungen, rasante Entwicklungen in der Künstlichen Intelligenz (KI), ein angespannter Arbeitsmarkt und veränderte Erwartungen an Führung und Gesundheit am Arbeitsplatz – die Herausforderungen sind vielfältig. Doch während die globale Politik und Weltwirtschaft turbulente Zeiten erleben, reagieren die Schweizer KMU im Alltag gelassen und pragmatisch – obwohl die Belastungen spürbar sind.

Auf dem Arbeitsmarkt zeichnet sich eine Entwicklung ab, die über das bekannte Klagelied des Fachkräftemangels hinausgeht. Während dienstleistende Betriebe weiterhin die fehlende Qualifikation der Bewerbenden monieren, klagen produzierende KMU über ausbleibende Bewerbungen. Offenbar erlebt die Produktion vielmehr einen allgemeinen Arbeitskräftemangel. Dabei stellt sich die Frage, ob sich Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt auseinander bewegen: Gefragt nach ihren Bedürfnissen für ihre Belegschaft von morgen und ihrem Rat an die junge Generation, setzten KMU tendenziell eher auf Lehre als auf Uni – was dem allgemeineren Trend der Akademisierung zuwiderläuft.

Darüber hinaus sehen sich Schweizer KMU mit einer Weltwirtschaft im Umbruch konfrontiert. US-Zölle, wachsende Abhängigkeiten von ausländischen IT-Infrastrukturen und verschobene Gewichte zwischen Wirtschaftsstandorten zwingen insbesondere international ausgerichtete Betriebe zur

Neuausrichtung ihrer Geschäftsstrategie. Inmitten dieser Unsicherheiten zeigen sich die KMU aber erstaunlich gefasst: Das Vertrauen in die eigene Zukunftsfähigkeit ist bemerkenswert hoch.

KI ist in der Landschaft der Schweizer KMU kein Zukunftsthema mehr. Sie ist Alltag – eingesetzt, erprobt und breit genutzt. Dabei ist besonders die Art, wie KMU sie verstehen, aufschlussreich: als Effizienzwerkzeug, nicht als Umbruchskraft. Weder massenhafter Stellenabbau noch fundamentale Geschäftsmodellanpassungen werden aktuell erwartet.

Doch nicht nur äussere Entwicklungen fordern die KMU heraus. Auch innerhalb der Betriebe rückt eine Herausforderung immer stärker in den Fokus: die psychische Gesundheit der Mitarbeitenden. Die Kosten für Fehlzeiten – ob krankheitsbedingt, unfallbedingt oder aus anderen Gründen – steigen und immer mehr Unternehmen sind von psychisch bedingten Ausfällen ihrer Mitarbeitenden betroffen. Auch wenn es sich dabei um ein breites gesellschaftliches Phänomen handelt, kann auch die Führungskultur der KMU eine Rolle spielen. Die Art der Unternehmensführung – welche Freiräume sie schafft und welche Kultur sie pflegt – kann mitentscheiden, wie stark ein Betrieb davon betroffen ist.

Wie bereits in den Vorjahren wurde die Studie vom Forschungsinstitut Sotomo im Auftrag der AXA realisiert. Für die vorliegende Ausgabe wurden vom 11. bis 18. März 2026 insgesamt 336 KMU aus der deutsch- und französischsprachigen Schweiz befragt.

1.2 WICHTIGSTE ERGEBNISSE IN KÜRZE

Arbeitsmarkt

Arbeitskräftemangel in der Produktion, Fachkräftemangel in der Dienstleistung: Der Arbeitskräftemangel zählt für 41 Prozent der KMU weiterhin zu den grössten Herausforderungen (Abb. 1). Jedoch öffnet sich zwischen den Sektoren eine Schere. Im produzierenden Gewerbe ist der Anteil der KMU mit Rekrutierungsproblemen seit 2022 von 45 auf 65 Prozent gestiegen, während er im Dienstleistungssektor stabil geblieben ist (Abb. 2). Der Grund: In der Produktion fehlt es schlicht an Bewerbenden – die Hälfte der Betriebe erhält zu wenige oder gar keine Bewerbungen. Im Dienstleistungssektor mangelt es dagegen vor allem an den passenden Qualifikationen (Abb. 3). Die Produktion hat also nicht nur ein Fachkräfteproblem, sondern ein allgemeineres Arbeitskräfteproblem.

Mehr Arbeitslose, aber nicht weniger Personalsorgen: Obwohl die Arbeitslosenquote seit dem Tiefstand 2023 von 1,9 auf 3,1 Prozent gestiegen ist, spüren die meisten Betriebe bei der Stellensuche keine Erleichterung (42 %); ein Drittel erlebt sie sogar als schwieriger. Nur punktuell deutet sich Entspannung an (20 % vs. 11 % im Vorjahr, Abb. 4). So bleibt das Kräfteverhältnis auf dem Arbeitsmarkt primär auf Seiten der Arbeitnehmenden. Einzig im Dienstleistungssektor spürt eine wachsende Zahl an Betrieben ein Plus an Verhandlungsmacht – hier stieg der Anteil von 21 Prozent im Jahr 2025 auf 28 Prozent im Jahr 2026 (Abb. 5).

Studium gilt nicht mehr als Jobgarant: Ein Drittel der KMU geht davon aus, künftig eher weniger Akademikerinnen und Akademiker einzustellen, während nur 15 Prozent eine Aufstockung planen. 42 Prozent der Betriebe rechnen mit einer stabilen Entwicklung (Abb. 6). Insgesamt erwarten KMU also einen stagnierenden bis hin zu rückläufigen Bedarf an Hochschulabsolventen und -absolventinnen in ihren Betrieben. Zudem würden fast zwei Drittel der KMU (63 %) Schulabgängerinnen und Schulabgängern heute eher eine Berufslehre als ein Studium empfeh-

len (Abb. 8). Vor dem Hintergrund der zunehmenden Akademisierung in der Schweiz stellt sich somit die Frage, ob sich eine wachsende Kluft zwischen dem Qualifikationsangebot und der betrieblichen Nachfrage abzeichnet.

Uni-Abschluss kein Muss für die Führungsetage: Für gut zwei Drittel der KMU ist ein Hochschulabschluss keine Voraussetzung für eine Führungsposition (Abb. 7). Im produzierenden Gewerbe sehen dies sogar 79 Prozent so. Offenbar zählt in Schweizer KMU die Praxiserfahrung mehr als ein akademischer Titel. Am häufigsten erachten mittlere und grosse KMU ein Studium als wichtige Voraussetzung für eine Führungsposition (39 % bzw. 45 %), was auch mit den komplexeren Strukturen dieser Betriebe zusammenhängen dürfte.

KMU in einer Welt der Umbrüche

Unsichere Zeiten, zuversichtliche KMU: 43 Prozent der KMU beurteilen die wirtschaftliche Lage in ihrer Branche als unsicher (Abb. 9). Steigende Kosten sind dabei der mit Abstand grösste Belastungsfaktor, unabhängig von der internationalen Ausrichtung des Betriebs (Abb. 10). Und dennoch: Beeindruckende 86 Prozent der KMU halten es für wahrscheinlich, dass ihr Unternehmen auch in zehn Jahren noch existieren wird (Abb. 16). Trotz wirtschaftlicher Unsicherheiten überwiegt das Vertrauen in die eigene Anpassungsfähigkeit und in die Stabilität des Schweizer Wirtschaftsstandorts.

Zölle treffen international vernetzte KMU am stärksten: Künstliche Intelligenz und digitale Transformation stehen für die KMU insgesamt an erster Stelle der bedeutendsten Umbrüche (je 34 %, Abb. 13). Für KMU mit enger internationaler Vernetzung dominieren jedoch handelspolitische Umbrüche. Vier von zehn Betrieben sehen in den US-Zöllen einen bedeutenden Umbruch für ihre Geschäfte, fast doppelt so viele wie bei binnenorientierten Betrieben (Abb. 14). Entsprechend beurteilen international abhängige KMU ihr Geschäftsmodell auch etwas häufiger als gefährdet (38 % vs. 26 % der binnenorientierten KMU, Abb. 15).

Standorte Schweiz und China gewinnen, die USA verlieren:

In den Augen der Schweizer KMU verändern sich die globalen Kräfteverhältnisse. 44 Prozent erwarten, dass der Standort Schweiz in den nächsten fünf Jahren an Bedeutung gewinnt, ebenso viele prognostizieren dies für China. Bei den USA gehen hingegen nur 19 Prozent von mehr Einfluss aus, während fast ein Drittel der KMU davon ausgeht, dass sie an wirtschaftlicher Bedeutung verlieren werden (Abb. 17). Noch deutlicher fällt das Urteil bei der Innovationskraft aus: Die Schweiz wird von 63 Prozent der KMU als innovationsstark für die eigene Branche bewertet, China von 45 Prozent. Die USA fallen dagegen mit nur 31 Prozent stark ab (Abb. 18). Die einstige Vorreiterrolle der USA scheint aus Schweizer KMU-Sicht ins Wanken geraten zu sein.

Mehrheit sorgt sich wegen IT-Abhängigkeit von den USA: Eine Mehrheit der KMU (57 %) macht sich Sorgen über die Abhängigkeit von IT-Lösungen aus den USA (Abb. 21). Das Loslösen fällt jedoch schwer: Erst 13 Prozent sind auf europäische Alternativen umgestiegen, weitere 15 Prozent planen eine Umstellung und 29 Prozent haben trotz Bedenken noch keine konkreten Massnahmen ergriffen. Unter den auslandgebundenen KMU bereitet insgesamt jedoch die Abhängigkeit von China mehr Sorgen als jene von den USA oder der EU (Abb. 20).

Künstliche Intelligenz

KI-Nutzung stabilisiert sich auf hohem Niveau: Nach dem grossen Sprung im Vorjahr hat sich die KI-Nutzung in Schweizer KMU eingependelt. 74 Prozent der Betriebe erproben oder nutzen KI bewusst, 26 Prozent verzichten weiterhin darauf (Abb. 22). Die Phase der Erstadoption scheint damit abgeschlossen. Gleichzeitig werden die Anwendungen vielfältiger: Während Übersetzungen (47 %) und Korrespondenz (42 %) weiterhin dominieren, verzeichnen Prozessoptimierung (2026: 35 %, 2024: 23 %) und Datenanalysen (2026: 34 %, 2024: 22 %) die stärksten Zuwächse (Abb. 23). An der Kundenschnittstelle stagniert der Einsatz, möglicherweise aus Sorge vor Reputationsrisiken.

KI spart Zeit, kostet aber (noch) keine Stellen: Mehr als die Hälfte der KMU mit KI-Erfahrung erwartet Zeiteinsparungen in den nächsten zwei Jahren, doch nur zwölf Prozent rechnen mit einem Stellenabbau (Abb. 24). Dieser Wert ist über drei Erhebungsjahre hinweg bemerkenswert stabil geblieben. Auch nach wachsender Erfahrung mit der Technologie gehen KMU nicht davon aus, dass KI ihre Mitarbeitenden ersetzen wird. KI wird von den KMU derzeit eher als Werkzeug zur Unterstützung der Mitarbeitenden, denn als Ersatz für Arbeitskräfte wahrgenommen.

Chance ja, Umbruch nein: 41 Prozent der KMU sehen die Fortschritte in der KI als Chance, nur 15 Prozent als Bedrohung (Abb. 25). Bemerkenswert ist, dass die Einschätzung kaum zwischen den Sektoren variiert, wohl aber nach Unternehmensgrösse: Mittlere KMU (49 %) sehen KI deutlich häufiger als Chance als kleine Betriebe (33 %, Abb. 26). Entsprechend gelassen fällt auch die strategische Einordnung aus. 62 Prozent der KMU sehen sich aktuell nicht veranlasst, ihr Geschäftsmodell wegen KI anpassen zu müssen (Abb. 28). KI bleibt in den Augen der Mehrheit der Schweizer KMU ein Effizienzwerkzeug, keine disruptive Kraft.

Führung und Fehlzeiten

Eigenverantwortung ja, Mitbestimmung nein: Jedes zweite Schweizer KMU (50 %) setzt auf Freiheit und Eigenverantwortung als wichtigstes Führungsprinzip (Abb. 29). Klassische Steuerungsinstrumente wie finanzielle Anreize (17 %) oder klare Zielvorgaben (27 %) spielen eine untergeordnetere Rolle. Doch die Autonomie hat Grenzen: In vier von fünf Betrieben liegt die Entscheidungsmacht weiterhin bei einer Führungsperson oder einem Leitungsteam (Abb. 30). Partizipative Entscheidungsfindung bleibt mit 20 Prozent die Ausnahme. Eigenverantwortung meint in der Praxis also vor allem Gestaltungsfreiheit im Arbeitsalltag, nicht strategische Mitbestimmung.

Kosten aufgrund Fehlzeiten nehmen zu – besonders wegen psychisch bedingter Ausfälle: Vier von zehn KMU (42 %) berichten von gestiegenen Personalausfallkosten in den letzten fünf Jahren, bei grossen KMU sind es sogar 62 Prozent

(Abb. 33). Gut ein Drittel der KMU ist zudem mittelmässig oder stark von Ausfällen betroffen, die auf die psychische Verfassung der Mitarbeitenden zurückgehen. Gegenüber 2023 entspricht dies einem Anstieg von zehn Prozentpunkten (Abb. 34). Die mentale Gesundheit der Belegschaft entwickelt sich zu einer drängenden Herausforderung für Schweizer KMU.

Eigenverantwortung als möglicher Puffer gegen psychische Ausfälle: Unternehmen, die auf Eigenverantwortung setzen, berichten deutlich seltener von Ausfällen aufgrund psychischer Erkrankungen (27 %) als Betriebe ohne dieses Leitprinzip (43 %, Abb. 35). Allerdings verschieben sich die Belastungsprofile: In eigenverantwortlich geführten Betrieben wird häufiger eine hohe Arbeitslast als Ursache genannt (41 % vs. 32 %), in hierarchischeren Strukturen dagegen mangelnde Wertschätzung (27 % vs. 16 %, Abb. 36). Autonomie scheint psychische Belastungen insgesamt besser abzufedern, auch wenn sie die subjektive Arbeitslast erhöhen kann.

Mehr Fehlzeiten, aber nicht mehr Gegenmassnahmen: Obwohl zwei Drittel der KMU (66 %) die psychische Gesundheit als Führungsaufgabe anerkennen (Abb. 37), stagnieren die konkreten Massnahmen. Der Anteil der KMU, die auf eine offene Feedbackkultur setzen, ist seit 2023 sogar von 35 auf 28 Prozent gesunken. Jeder vierte Betrieb (25 %) ergreift überhaupt keine spezifischen Massnahmen gegen psychisch bedingte Fehlzeiten (Abb. 38). Zwischen der erkannten Relevanz des Themas und der betrieblichen Umsetzung klafft eine deutliche Lücke.

Arbeitsmarkt

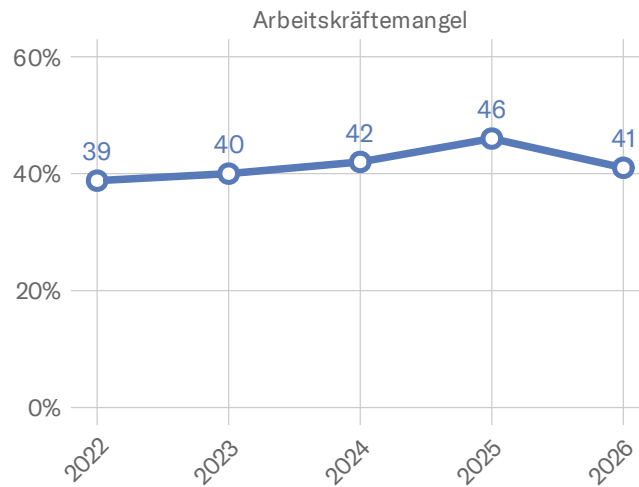
Der Schweizer Arbeitsmarkt befindet sich im Wandel. Die Arbeitslosigkeit steigt, die Zahl der Hochschulabschlüsse nimmt zu – und dennoch berichten viele KMU unvermindert von Schwierigkeiten bei der Personalsuche. Während sich der Fachkräftemangel im Dienstleistungssektor hartnäckig hält, scheint die Produktion eher mit einem allgemeinen Arbeitskräftemangel zu kämpfen. Entgegen dem Trend der Akademisierung empfehlen KMU Schulabgängerinnen und Schulabgängern eher eine Lehre als ein Studium und erwarten insgesamt eher einen stagnierenden bis hin zu rückläufigem Bedarf an Hochschulabsolventen und -absolventinnen in ihren Betrieben. Dies wirft die Frage auf, ob Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt noch zusammenfinden.

2.1 FACHKRÄFTEMANGEL ODER ALLGEMEINER ARBEITSKRÄFTEMANGEL?

Der Arbeitskräftemangel bleibt auch in diesem Jahr das Sorgenkind der KMU. Zwar sinkt der Anteil der betroffenen Betriebe vom im Jahr 2025 erreichten Höchstwert (46 %) auf aktuell 41 Prozent in diesem Jahr (Abb. 1), doch lässt sich noch keine Trendwende erkennen. Vielmehr scheint die Problematik auf einem anhaltend hohen Plateau zu verharren und die Entlastung im unternehmerischen Alltag noch nicht spürbar angekommen zu sein.

Herausforderung Arbeitskräftemangel – Zeitvergleich (Abb. 1)

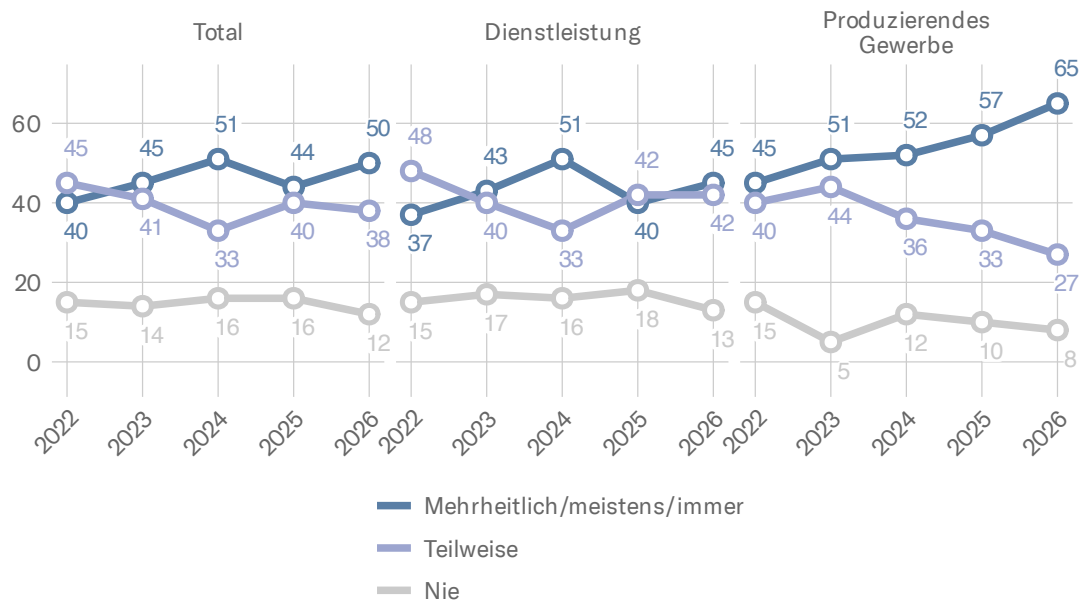
«In welchen Bereichen liegen für Ihr Unternehmen die grössten Herausforderungen?»



Zudem bekunden weiterhin viele Unternehmen Mühe zu haben, vakante Stellen zu besetzen (Abb. 2). Während die Hälfte der KMU angibt, mehrheitlich oder immer auf Schwierigkeiten bei der Personalsuche zu stossen, trifft dies für weitere 38 Prozent teilweise zu. Demgegenüber steht lediglich eine kleine Minderheit von zwölf Prozent der Betriebe, die keinerlei Probleme bei der Besetzung ihrer offenen Stellen haben. Die Rekrutierung bleibt also für viele KMU auch in diesem Jahr eine schwierige Aufgabe.

Besetzungsprobleme im Unternehmen – Zeitvergleich nach Sektor (Abb. 2)

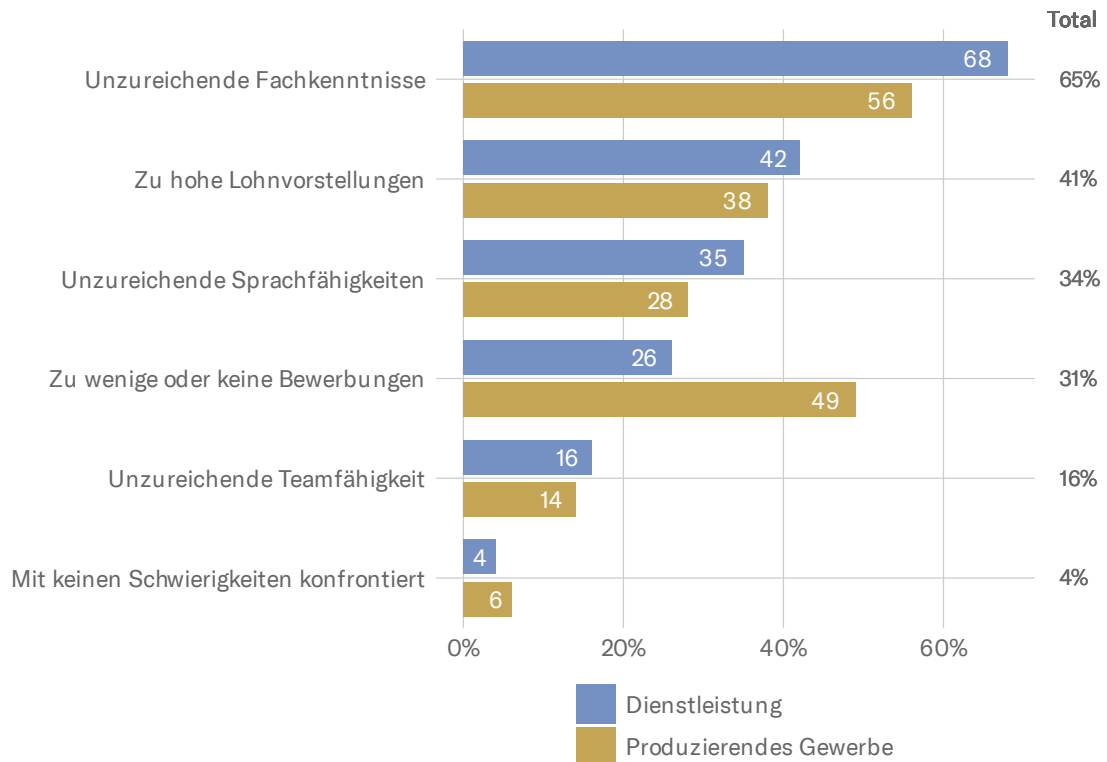
«Hatte Ihr Unternehmen Mühe die Stellen zu besetzen, weil Sie nicht die geeigneten Arbeitskräfte fanden?» – nur KMU, die im Vorjahr der Erhebung offene Stellen zu besetzen hatten



Dabei tut sich zunehmend eine Schere zwischen Produktions- und Dienstleistungssektor auf (Abb. 2). Das produzierende Gewerbe verzeichnet einen Anstieg der Rekrutierungsprobleme, von 45 Prozent im Jahr 2022 auf 65 Prozent der Betriebe im Jahr 2026, die mehrheitlich oder immer Mühe bei der Stellenbesetzung hatten. Im Vergleich dazu bleibt die Lage im Dienstleistungssektor stabil. Mit 45 Prozent liegt der Anteil der betroffenen KMU nur leicht über dem Wert von 2022 (37 %). Die Rekrutierungsprobleme scheinen sich also besonders im produzierenden Gewerbe weiterhin zuzuspitzen.

Rekrutierungsschwierigkeiten – nach Sektor (Abb. 3)

«Mit welchen Schwierigkeiten sind Sie bei der Rekrutierung konfrontiert?»



Für das produzierende Gewerbe zeigen sich die Rekrutierungsprobleme konkret darin, dass die Hälfte der Betriebe (49 %) schlicht zu wenige oder keine Bewerbungen erhalten (Abb. 3). Im Dienstleistungssektor ist es lediglich ein Viertel (26 %) der KMU, die mit dieser Schwierigkeit kämpfen. Hier zeigt sich, dass im Produktionssektor tendenziell nicht nur ein Fachkräftemangel herrscht, sondern ein allgemeiner Arbeitskräftemangel.

Der Fachkräftemangel hat dagegen beide Sektoren in seinem Griff. Die fachliche Qualifikation ist die grösste Hürde bei der Personalsuche. Für rund zwei Drittel der KMU im Dienstleistungssektor und mehr als die Hälfte des produzierenden Gewerbes stellt der Mangel an spezifischen Fachkenntnissen der Bewerbenden das zentrale Rekrutierungshindernis dar (Abb. 3). Vier von zehn Unternehmen klagen ausserdem über zu hohe Lohnvorstellungen der Bewerbenden. Eine fehlende Teamfähigkeit diagnostizieren nur die wenigsten KMU beider Sektoren (16

%) bei ihren Bewerbenden. Während soziale Aspekte durchaus passen würden, fehlt es aus Sicht der Unternehmen in erster Linie an den relevanten Fachkompetenzen – oder im Falle des Produktionssektors ganz allgemein an Stellensuchenden.

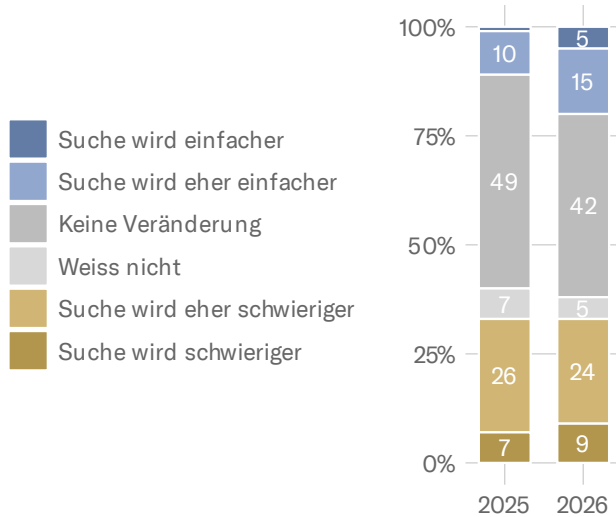
Arbeitskräftemangel in der Produktion, Fachkräftemangel in der Dienstleistung

Dass Fach- und Arbeitskräftemangel weiterhin die dominanten Themen der KMU bleiben, ist im Lichte der zunehmenden Arbeitslosigkeit¹ in der Schweiz bemerkenswert. Während die Arbeitslosenquote im wirtschaftlichen Aufschwung nach der Corona-Epidemie im Juni 2023 mit 1,9 Prozent einen Tiefstand erreichte, kletterte sie bis März 2026 bis auf 3,1 Prozent und liegt damit leicht über dem Durchschnitt der 2010er Jahre von rund 3 Prozent.

¹SECO, 2026

Arbeitskräftesuche und Arbeitslosigkeit – Zeitvergleich (Abb. 4)

«Seit einiger Zeit nimmt die Arbeitslosigkeit in der Schweiz zu. Spüren Sie dies bei der Suche nach Arbeitskräften?»



Fragt man die KMU direkt, ob sich diese Entwicklung bei der Personalsuche bemerkbar macht, zeichnet sich tatsächlich punktuell eine empfundene Erleichterung ab (Abb. 4). Der Anteil der Betriebe, welche die Stellensuche wieder als einfacher empfinden, stieg im Vorjahresvergleich von 11 auf 20 Prozent. Doch ungeachtet der wachsenden Zahl an Stellensuchenden empfindet weiterhin ein Drittel der KMU den Rekrutierungsprozess als zunehmend schwierig, während vier von zehn Unternehmen gar keine Veränderung wahrnehmen.

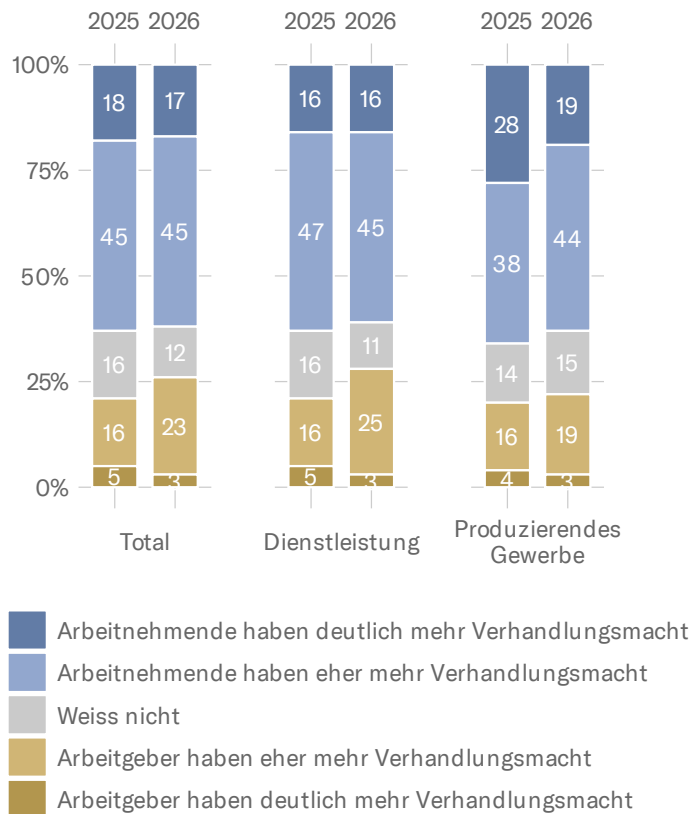
Mehr Arbeitslose, aber nicht weniger Personalsorgen.

Dies hat wohl damit zu tun, dass die Entspannung für die KMU erst mit einer gewissen Verzögerung auftritt. Möglicherweise

deutet sich hier aber auch eine Kluft zwischen Angebot und Nachfrage an, bei der wie nachfolgend beleuchtet die Profile der Stellensuchenden nicht ausreichend deckungsgleich mit den spezifischen Anforderungen der Betriebe sind.

Kräfteverhältnis Arbeitsmarkt – Zeitvergleich nach Sektor (Abb. 5)

«Wie beurteilen Sie das Kräfteverhältnis zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern auf dem Arbeitsmarkt im letzten Jahr (2025)?»



Trotz der leichten Zunahme der Arbeitslosenquote bleibt das Empfinden der Kräfteverhältnisse im Vergleich zum Vorjahr weitgehend stabil. Knapp zwei Drittel der KMU verorten die Verhandlungsmacht weiterhin primär aufseiten der Arbeitnehmenden (Abb. 5). Eine leichte Verschiebung der Verhandlungsmacht zugunsten der Arbeitgebenden deutet sich jedoch bei den Dienstleistern an: Waren es im Jahr 2025 noch 21 Prozent der Betriebe, welche die Verhandlungsmacht auf ihrer Seite sahen, steigt dieser Anteil in diesem Jahr auf 28 Prozent. Im produzierenden Gewerbe bleibt der Wert mit 22 Prozent hingegen fast unverändert. Eine Verschiebung der Kräfteverhältnisse

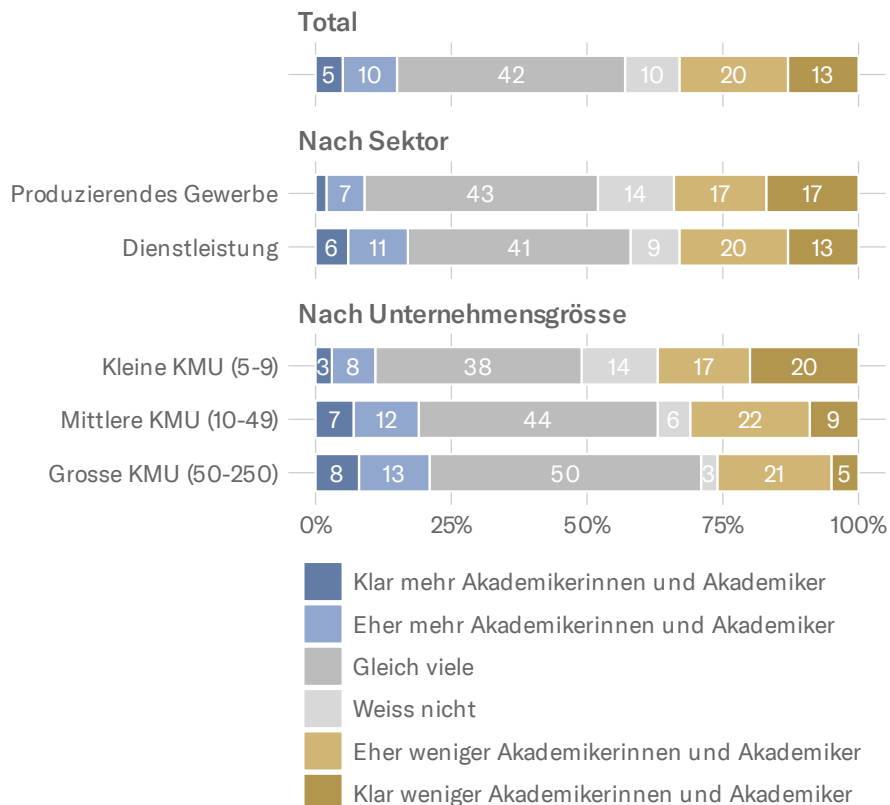
zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmenden deutet sich also bisher nur im Dienstleistungssektor an.

2.2 STUDIUM GILT NICHT MEHR ALS JOBGARANT

Die Zahl der Hochschulabschlüsse nimmt in der Schweiz zu². Während sich also tendenziell mehr junge Menschen für ein Studium entscheiden, berichten viele KMU und insbesondere produzierende Betriebe von Schwierigkeiten bei der Rekrutierung von Fachkräften. Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, ob die zunehmende Akademisierung aus Sicht der KMU dabei eine Rolle spielt.

Zukunft Akademikereinstellung (Abb. 6)

«Was ist Ihre Einschätzung: wird Ihr Unternehmen in den nächsten 5 Jahren eher mehr oder weniger Akademikerinnen und Akademiker einstellen?»



²SRF, 2022

Die künftige Personalplanung der KMU lässt vermuten, dass die Akademisierung nicht unbedingt auf ihre Bedürfnisse zugeschnitten ist. Zwar geht der grösste Anteil der KMU (42 %) von einer stabilen Entwicklung aus und plant in Zukunft weder mehr noch weniger Akademikerinnen und Akademiker einzustellen (Abb. 6). Ein Drittel der Betriebe erwartet aber auch, in den nächsten fünf Jahren eher weniger Akademikerinnen und Akademiker einzustellen, während 15 Prozent der Unternehmen, mehr Hochschulabsolventen rekrutieren wollen. Betrachtet man also nur die Richtung des Wandels, zeigt sich, dass doppelt so viele Betriebe von einem rückläufigen Bedarf als von einem steigenden Bedarf an Hochschulabsolventen ausgehen. Kombiniert man jene Betriebe, die von einem rückläufigen und stabilen Bedarf ausgehen, planen 75 Prozent der KMU keine Ausweitung des Akademikeranteils. Dies ist auch hinsichtlich der steigenden Zahl an Hochschulabsolventen ein Signal, dass Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt auseinanderdriften könnten. In einer sich wandelnden Arbeitswelt scheint der Stellenwert akademischer Titel für den betrieblichen Alltag der KMU eher an Wert zu verlieren.

33 Prozent der KMU planen weniger Hochschulabsolventen einzustellen, 15 Prozent mehr.

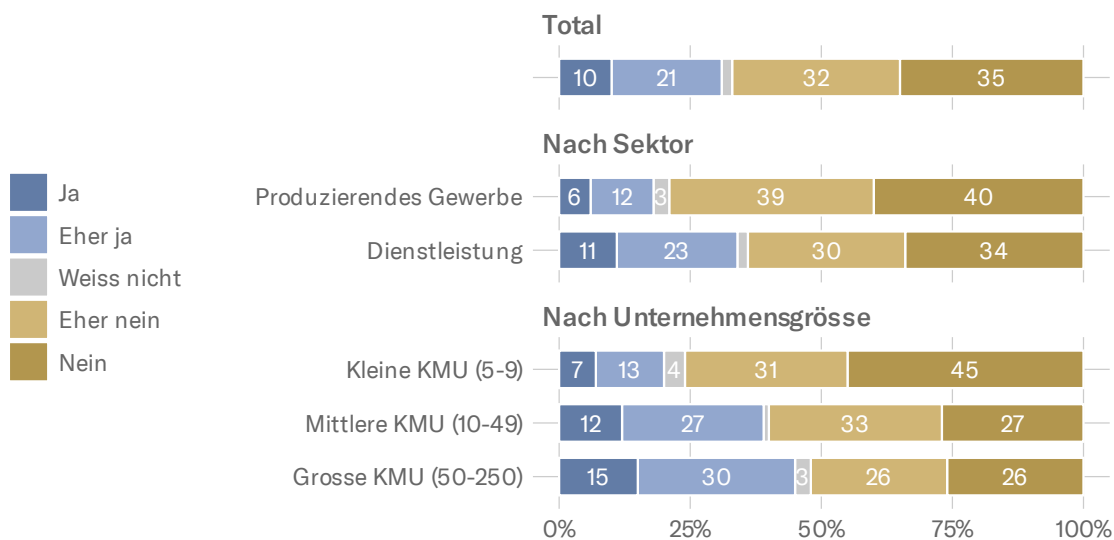
Bemerkenswert ist, dass auch Unternehmen im Dienstleistungssektor eher weniger als mehr Hochschulabsolventen einstellen wollen (Abb. 6). Je ein Drittel der KMU aus dem Dienstleistungssektor und dem produzierenden Gewerbe gehen davon aus, dass sie weniger Hochschulabsolventen einstellen werden. Demgegenüber wollen nur 17 Prozent der KMU aus dem Dienst-

leistungssektor und neun Prozent der KMU aus der Produktion mehr Akademikerinnen und Akademiker als heute anstellen.

Zu beobachten ist dieser Trend auch bei den Kleinstunternehmen, von denen 37 Prozent ihre akademische Rekrutierung drosseln wollen (Abb. 6). Zwar fällt die Differenz bei mittleren und grossen KMU etwas weniger drastisch aus, doch auch hier überwiegt der Anteil derer, die künftig eher weniger (31 % bzw. 26 %) statt mehr (19 % bzw. 21 %) Hochschulabsolventen unter Vertrag nehmen möchten.

Hochschulabschluss für Führungspositionen (Abb. 7)

«Ist ein Hochschulabschluss eine wichtige Voraussetzung, um in Ihrem Unternehmen eine Führungsposition zu übernehmen?»

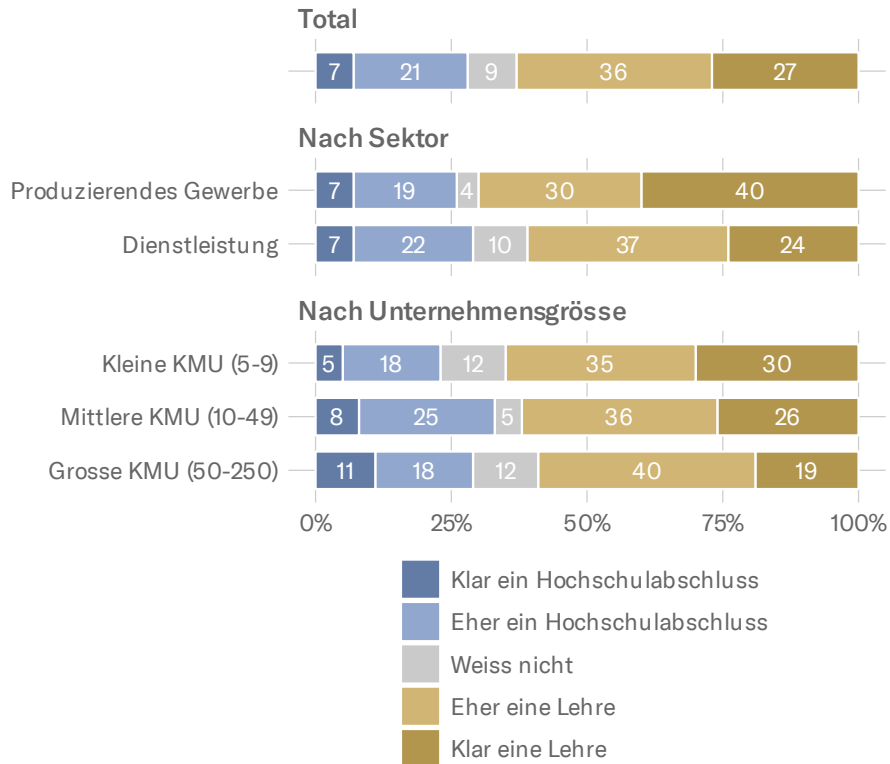


Zudem finden KMU mehrheitlich, dass ein akademischer Titel keine notwendige Eintrittskarte in ihre Führungsetagen ist. Für gut zwei Drittel der Unternehmen ist ein Hochschulabschluss keine Voraussetzung für eine Führungsposition, wie Abbildung 7 zeigt. Besonders ausgeprägt ist diese pragmatische Sichtweise im produzierenden Gewerbe (79 %). Dies dürfte damit zusammenhängen, dass im Produktionssektor insgesamt weniger Akademikerinnen und Akademiker beschäftigt sind und Praxiserfahrung möglicherweise stärker ins Gewicht fällt. In mittleren (39 %) und grossen KMU (45 %) wird das Studium noch deutlich häufiger als notwendig gesehen, um Führungsverantwortung übernehmen zu können, als in kleineren Betrieben (20 %). Die

komplexeren Strukturen der mittleren und grossen KMU, und die damit verbundenen Ansprüche an eine Führungsrolle, könnten dazu führen, dass ein Hochschulabschluss dort wichtiger ist.

Empfehlung Lehre vs. Hochschulabschluss (Abb. 8)

«Würden Sie jungen Menschen heute für möglichst gute Jobaussichten eher empfehlen eine Lehre oder einen Hochschulabschluss anzustreben?»



Lange galt ein absolviertes Studium als Jobgarant. Heute würden jedoch fast zwei Drittel der KMU (63 %) Schulabgängern und -abgängerinnen primär zu einer Berufslehre raten, um sich optimale Berufschancen zu sichern (Abb. 8). Diese Empfehlung ist im produzierenden Gewerbe mit 70 Prozent besonders stark ausgeprägt, findet aber auch im Dienstleistungssektor mit 61 Prozent eine deutliche Mehrheit. Während kleine Betriebe mit 65 Prozent am stärksten zu einer Lehre raten, spricht sich auch bei den grossen KMU mit 59 Prozent eine klare Mehrheit für die Berufslehre als Empfehlung aus. Aus Sicht der KMU bietet im heutigen Arbeitskontext die Lehre mehr Jobsicherheit als der Uni-Abschluss.

So zeichnet der Schweizer Arbeitsmarkt – zumindest aus Sicht der KMU – ein Bild der zunehmenden Diskrepanzen. Trotz steigender Arbeitslosenzahlen bleibt die Suche nach passenden Arbeitskräften für eine Mehrheit der KMU eine Herkulesaufgabe. Dabei öffnet sich die Schere zwischen den Sektoren weiter, denn während der Dienstleistungssektor primär unter fehlenden Qualifikationen leidet, kämpft das produzierende Gewerbe mit einem allgemeinen Mangel an Bewerbenden. Das wohl deutlichste Signal dieser Entwicklung ist die Haltung der Betriebe zu Hochschulabschlüssen. Für KMU scheint eine Antwort auf den Arbeitskräftemangel in der Stärkung der praktischen Ausbildung und der berufsspezifischen Qualifikation zu liegen. Vor dem Hintergrund steigender Studienabschlüsse stellt sich somit die Frage, ob sich in der Schweiz eine Kluft zwischen den Qualifikationen der Arbeitssuchenden und der betrieblichen Nachfrage öffnet.

KMU in einer Welt der Umbrüche

Die Welt, in der Schweizer KMU wirtschaften, ist unruhiger geworden. Der rasante Aufstieg der Künstlichen Intelligenz, die fortschreitende digitale Transformation und geopolitische Spannungen wirken sich auf die Geschäfte aus. Besonders KMU mit starker internationaler Verflechtung sehen sich gezwungen ihre Geschäftsstrategie zu überdenken. Dennoch zeigen Schweizer KMU eine bemerkenswerte Resilienz. Die Betriebe blicken zuversichtlich nach vorne – und setzen dabei grosses Vertrauen in zukünftige Bedeutung der Standorte Schweiz und China. Als Verlierer stehen aus Sicht der KMU die USA da.

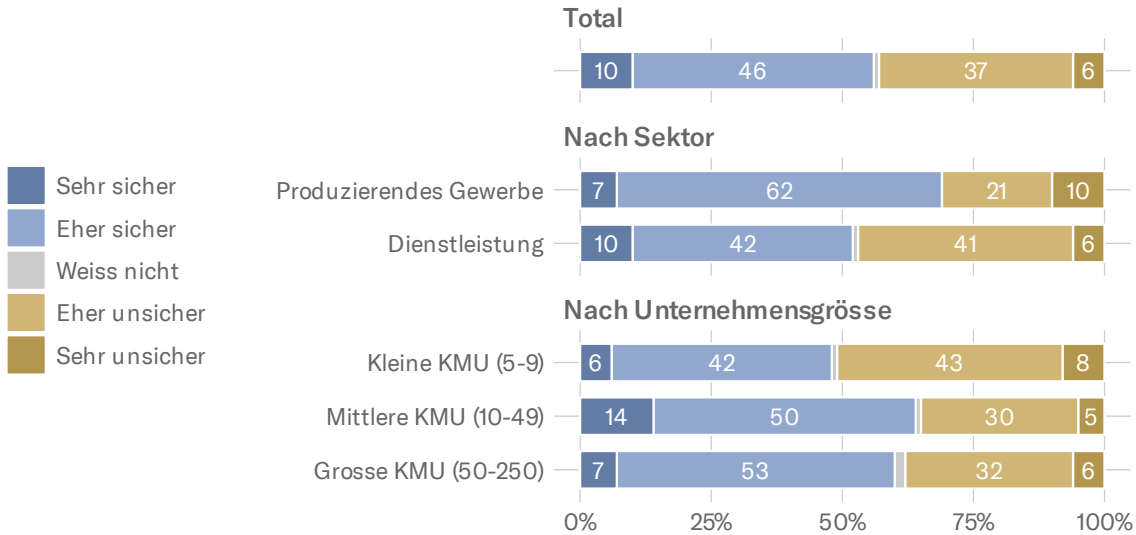
3.1 UNSICHERE WIRTSCHAFTSLAGE, SICHERE KMU

Die Einschätzung der wirtschaftlichen Lage ist ein Indikator für die aktuelle Stimmung unter den KMU. 43 Prozent der KMU beurteilen die wirtschaftliche Lage in ihrer Branche als unsicher, während eine knappe Mehrheit von 56 Prozent sie als stabil einschätzt (Abb. 9). Auffällig ist der Pessimismus im Dienstleistungssektor, denn hier empfindet fast jedes zweite

KMU (47 %) die Lage als unsicher. Im produzierenden Gewerbe würde dem hingegen nur ein knappes Drittel (31 %) der Betriebe zustimmen.

Wahrnehmung Wirtschaftslage Branche (Abb. 9)

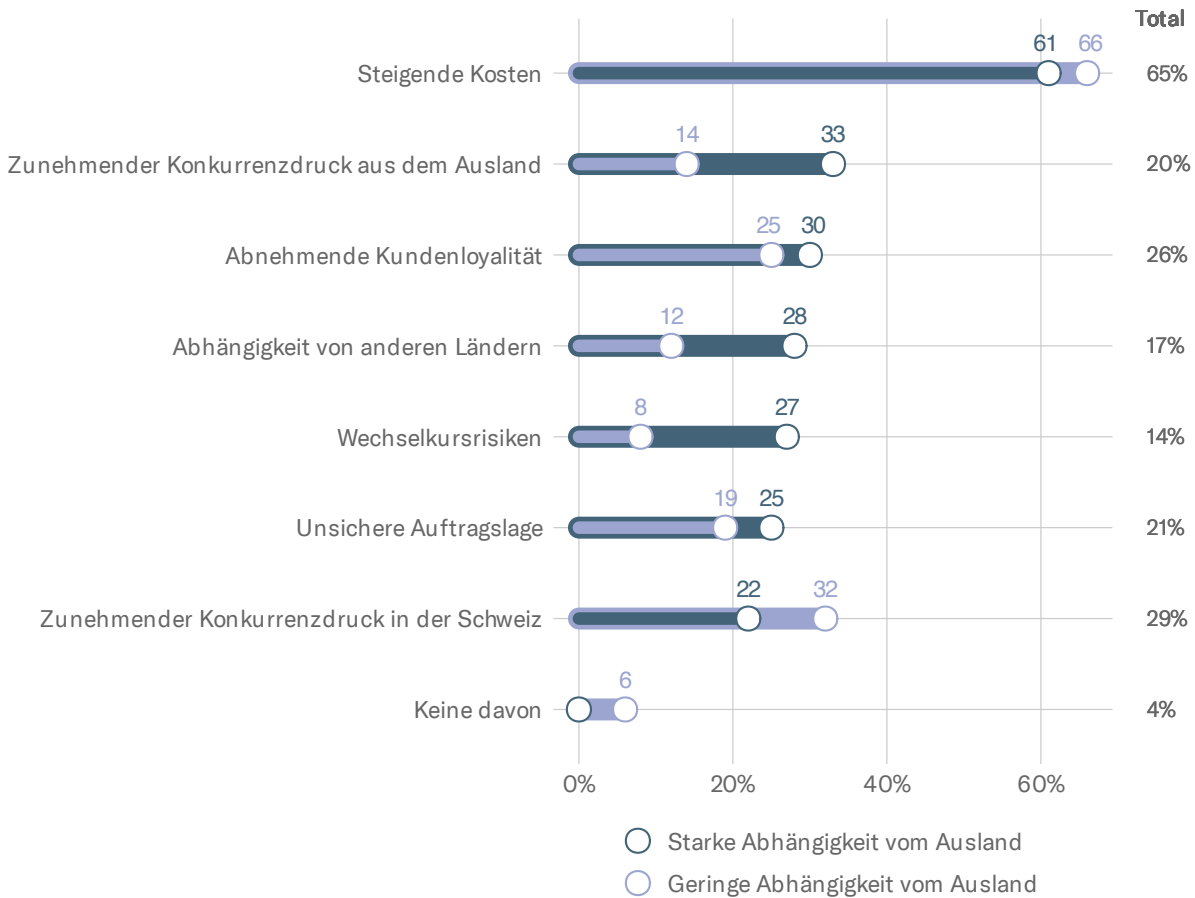
«Wie nehmen Sie die Wirtschaftslage in Ihrer Branche momentan wahr?»



Auch kleine Unternehmen stufen die Wirtschaftslage in ihrer Branche unsicherer ein (Abb. 9): Unter ihnen äussern 51 Prozent Besorgnis über die aktuelle Wirtschaftslage, während dies bei mittleren (35 %) und grossen KMU (38%) seltener der Fall ist. Kleine Unternehmen verfügen meist über weniger Möglichkeiten sich durch Diversifizierung oder professionellem Risikomanagement vor Markvolatilitäten zu schützen. So können wirtschaftliche Unsicherheiten kleine Betriebe ungefilterter treffen.

Wirtschaftliche Sorgen der letzten zwei Jahre – nach Abhängigkeit vom Ausland (Abb. 10)

«Welche wirtschaftlichen Entwicklungen bereiteten Ihrem Unternehmen in den letzten zwei Jahren zunehmend Sorgen?»



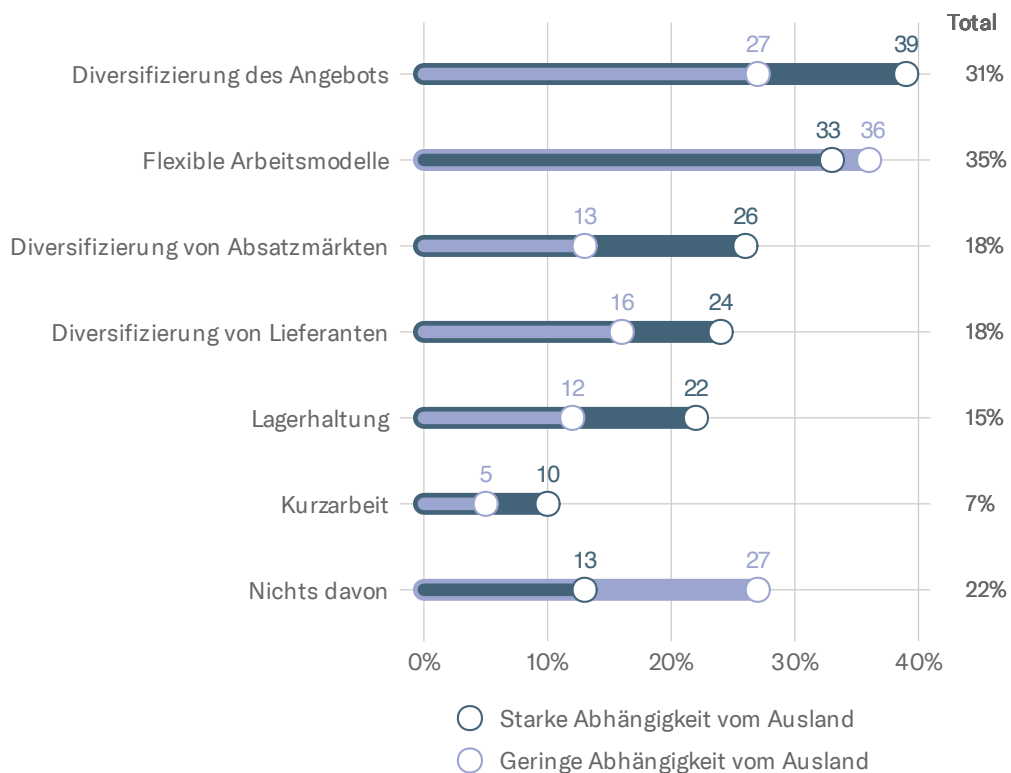
Angesprochen auf die wirtschaftlichen Entwicklungen der letzten zwei Jahre bereiten die steigenden Kosten den KMU mit grossem Abstand am meisten Sorgen. Wie Abbildung 10 verdeutlicht, steht der Kostendruck unabhängig von der Auslandsabhängigkeit der Betriebe unangefochten an der Spitze der wirtschaftlichen Belastungsfaktoren. Selbsterklärend werden von jenen Unternehmen, die stark von Warenexporten oder -importen abhängen – rund ein Drittel der KMU – der zunehmende Konkurrenzdruck aus dem Ausland (33 %), die Abhängigkeit von anderen Ländern (28 %) sowie Wechselkursrisiken (27 %) häufiger als zunehmend besorgniserregend eingestuft als von binnenorientierten KMU. Stattdessen rückt für lokale Betriebe der Wettbewerb im Inland in den Fokus: 32 Prozent von ihnen sorgen sich um den zunehmenden Konkur-

renzdruck in der Schweiz – eine Sorge, die wiederum von KMU mit starker Auslandsbindung seltener (22 %) geteilt wird.

In den letzten zwei Jahren haben die steigenden Kosten den KMU die grössten Sorgen bereitet.

Unternehmensmassnahmen bei Unsicherheiten – nach Abhängigkeit vom Ausland (Abb. 11)

«Welche Massnahmen hat Ihr Unternehmen in den letzten zwei Jahren ergriffen, um mit wirtschaftlichen Unsicherheiten umgehen zu können?»



Um wirtschaftlichen Unsicherheiten zu begegnen, haben in den letzten zwei Jahren bereits drei Viertel der KMU proaktiv Massnahmen ergriffen. Abbildung 11 zeigt, dass insbesondere inter-

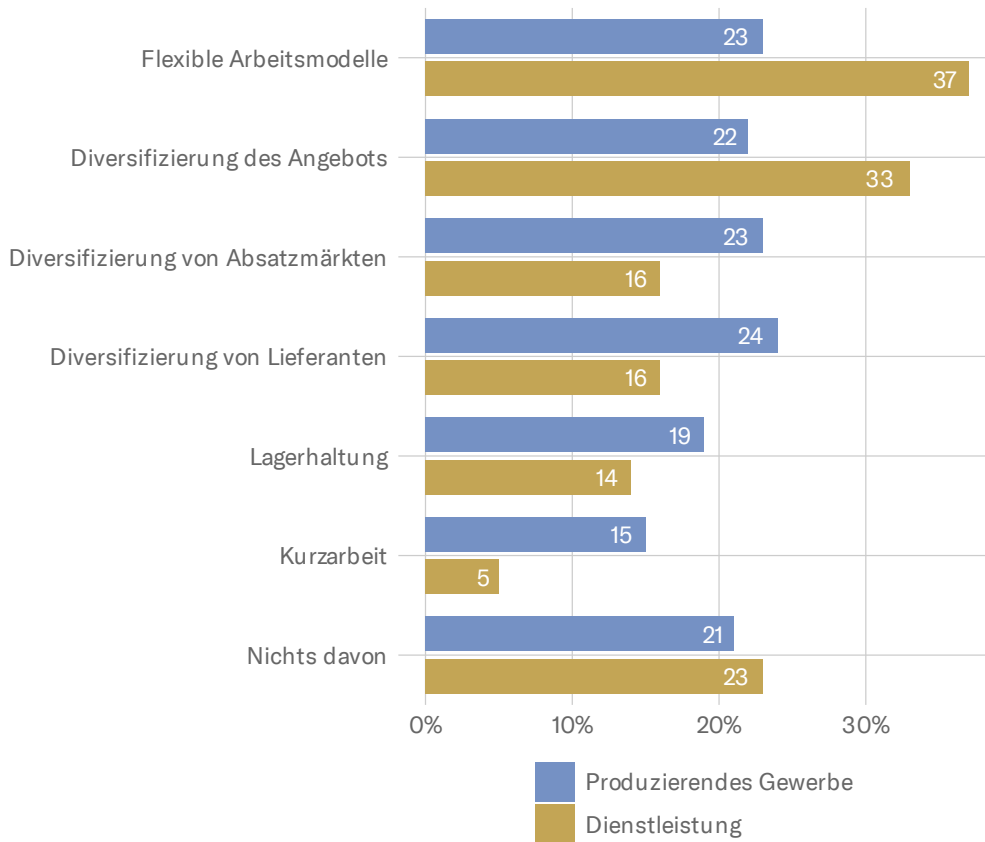
national vernetzte KMU in den letzten zwei Jahren vorgesorgt haben, und verstärkt auf eine strategische Diversifizierung ihres Angebots (39 %) setzen, während dieser Anteil bei binnenorientierten Betrieben lediglich bei 27 Prozent liegt. Darüber hinaus haben international vernetzte KMU in den vergangenen zwei Jahren deutlich häufiger ihre Absatzmärkte (26 %) sowie ihre Lieferketten (24 %) breiter aufgestellt oder ihre Lagerhaltung (22 %) ausgebaut, um resilienter zu sein.

International vernetzte KMU sorgen gegen wirtschaftliche Schwankungen vor.

Im Gegensatz dazu haben binnenorientierten Unternehmen deutlich seltener spezifische Massnahmen gegen ökonomische Schwankungen ergriffen. Während lokal ausgerichtete Betriebe von den wirtschaftlichen Unsicherheiten aktuell etwas stärker verschont bleiben (siehe Abb. 15 und Abb. 10), wappnen sich die vom Ausland abhängigen KMU bereits durch Diversifizierung und Flexibilität gegen eine zunehmend volatile Weltwirtschaft.

Unternehmensstrategien bei Unsicherheiten – nach Sektor (Abb. 12)

«Welche Massnahmen hat Ihr Unternehmen in den letzten zwei Jahren ergriffen, um mit wirtschaftlichen Unsicherheiten umgehen zu können?»



Dabei setzten KMU in der Dienstleistung auf andere Massnahmen als in der Produktion (Abb. 12). Dienstleister flexibilisieren allen voran ihre Arbeitsmodelle (37 %) und diversifizieren ganz grundsätzlich ihr Angebot (33 %), um so auf Marktvolatilitäten reagieren zu können. In der Produktion sind die Massnahmen vielfältiger: Je ein knappes Fünftel der Betriebe stützen sich auf eine Diversifizierung von Lieferanten (24 %), erschliessen neue Absatzmärkte (23 %), flexibilisieren ihre Arbeitsmodelle (23 %) oder diversifizieren ihr Angebot (22 %). Etwas seltener setzen produzierende KMU auf Lagerhaltung (19 %) oder Kurzarbeit (15 %). Die Strategien im Umgang mit wirtschaftlichen Unsicherheiten sind also durchaus an die jeweilige Branche gekoppelt. Während Dienstleister vor allem ihre Arbeitsweise ändern und ihr Angebot diversifizieren, setzen Produktionsfirmen auf eine

breitere Palette von Massnahmen und bauen häufiger auch ihre Lieferkette und die Absatzstrategie um.

Bedeutende Umbrüche im Geschäftsfeld (Abb. 13)

«Welche tiefgreifenden Umbrüche sind für das Geschäftsfeld Ihres Unternehmens am bedeutendsten?»

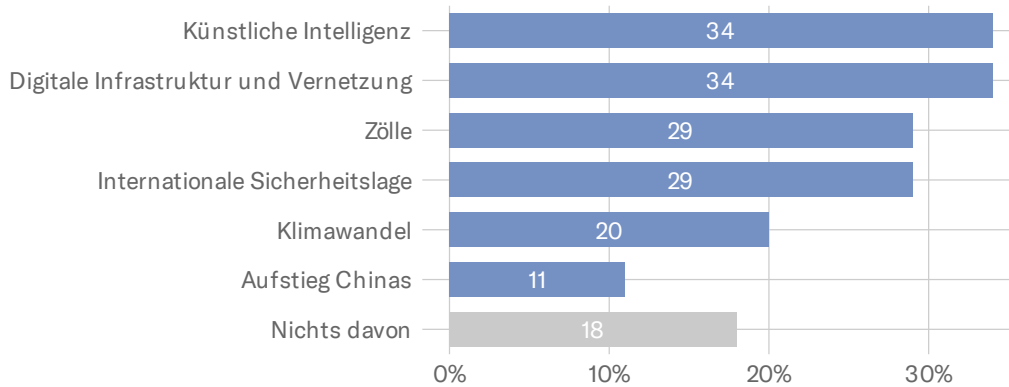
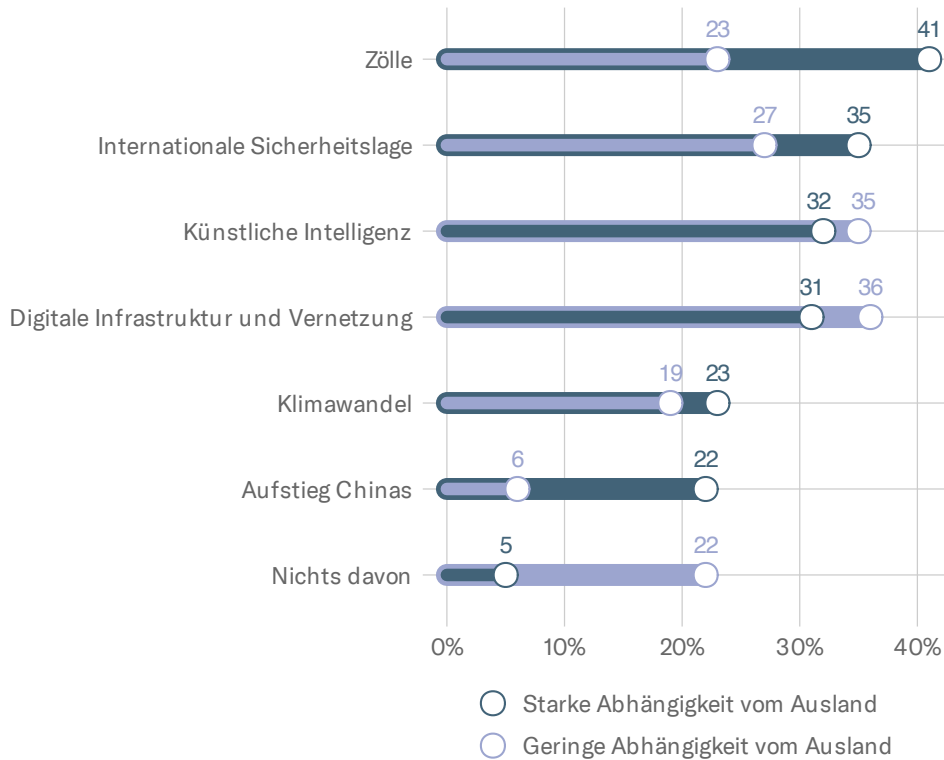


Abbildung 13 zeigt, welche tiefgreifenden Umbrüche aktuell für die KMU am bedeutendsten sind. An den ersten Stellen stehen die Entwicklungen im Bereich der Künstlichen Intelligenz (34 %), sowie die digitale Vernetzung und Infrastruktur (34 %). Danach folgen geopolitische Themen – sowohl Zölle als auch die internationale Sicherheitslage werden jeweils von drei von zehn KMU als bedeutende Veränderungen für ihr Geschäftsfeld wahrgenommen (je 29 %). Weniger häufig werden der Klimawandel (20 %) und der Aufstieg Chinas (11 %) genannt. Knapp ein Fünftel der KMU gibt zudem an, dass keine dieser Entwicklungen spürbare Auswirkungen auf ihr Geschäftsfeld hat.

Bedeutende Umbrüche im Geschäftsfeld – nach Abhängigkeit vom Ausland (Abb. 14)

«Welche tiefgreifenden Umbrüche sind für das Geschäftsfeld Ihres Unternehmens am bedeutendsten?»

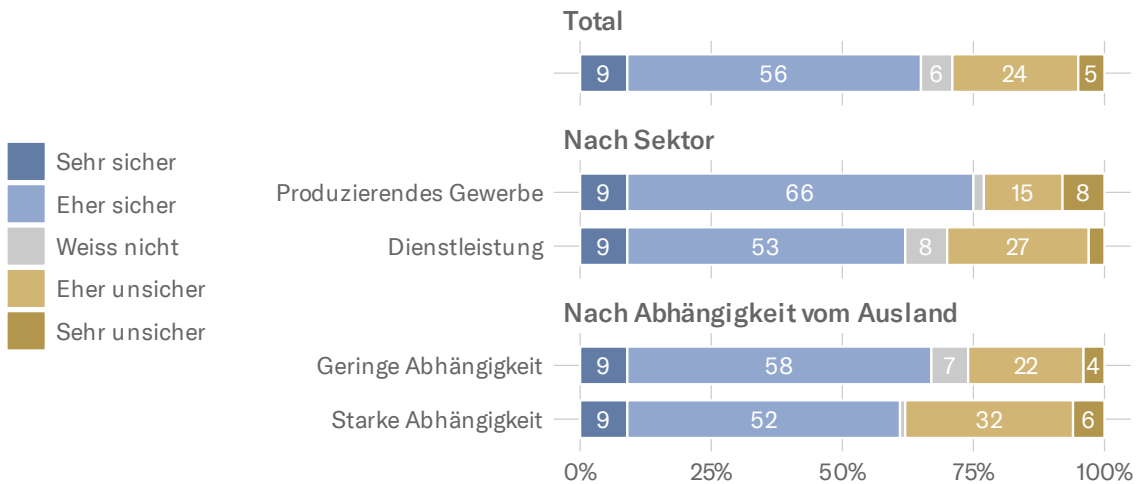


Für jene KMU, die stark von Warenexporten oder -importen abhängen, stehen die internationalen Umbrüche an erster Stelle, noch vor den Umbrüchen der digitalen Transformation (Abb. 14): Vier von zehn der stark vom Ausland abhängigen Betriebe sehen in den US-Zöllen einen bedeutsamen Umbruch für ihre Geschäfte – ein Wert, der fast doppelt so hoch liegt wie bei Unternehmen mit geringer Auslandabhängigkeit (23 %). Auch die internationale Sicherheitslage bereitet einem guten Drittel der international vernetzten Unternehmen Sorge (35 %), während es bei den binnenorientierten KMU nur gut ein Viertel ist (27 %). Eine Lücke zeigt sich auch mit Blick auf den Aufstieg Chinas. Während dieses Thema für 22 Prozent der auslandsabhängigen Firmen von hoher Bedeutung ist, spielt es für die übrigen KMU kaum eine Rolle (6 %). Für KMU mit geringer Auslandabhängigkeit stehen hingegen die Umbrüche im digitalen Bereich – die digitale Infrastruktur (36 %) und die Künstliche Intelligenz (35 %) – an erster Stelle. Diese Trends

werden unabhängig von der internationalen Ausrichtung der Unternehmen als ähnlich relevant eingestuft.

Sicherheit des Geschäftsmodells (Abb. 15)

«Wie beurteilen Sie Ihr aktuelles Geschäftsmodell angesichts der oben genannten tiefgreifenden Umbrüche?»



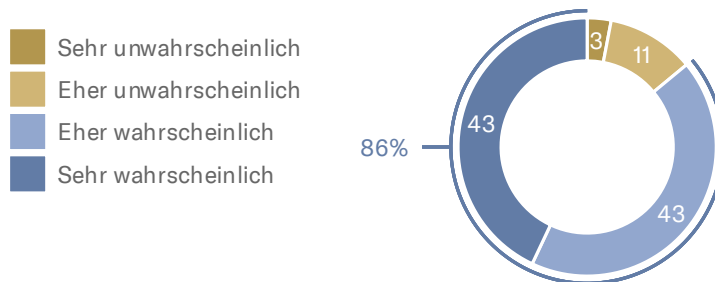
Trotz der tiefgreifenden internationalen und digitalen Umbrüche stufen knapp zwei Drittel (65 %) der KMU ihr aktuelles Geschäftsmodell als sicher ein. Jedes dritte KMU (29 %) blickt aber auch mit Sorge auf die Sicherheit des eigenen Geschäftsmodells (Abb. 15). Dabei spielt die Branche eine grosse Rolle. Während unter den Dienstleistern 30 Prozent der Unternehmen ihr Geschäftsmodell als gefährdet sehen, kommt eine solch pessimistische Einschätzung im produzierenden Gewerbe mit 23 Prozent seltener vor. Noch prägnanter ist der Unterschied hinsichtlich der internationalen Verflechtung. Vier von zehn KMU mit starker Auslandsbindung (38 %) sorgen sich derzeit um ihr Geschäftsmodell – bei den lokal verankerten Unternehmen teilen lediglich 26 Prozent diese Verunsicherung. Die Sorge um das eigene Geschäftsmodell ist also dort am grössten, wo die Abhängigkeit von internationalen Lieferketten oder Entscheidungsträgern am spürbarsten wird. Dass dennoch eine deutliche Mehrheit der Unternehmen ihr Modell als sicher einstuft, deutet auch auf Vertrauen in die eigene Anpassungsfähigkeit hin.

International vernetzte KMU sehen ihr Geschäftsmodell häufiger gefährdet.

Auch der Blick in die Zukunft der KMU offenbart einen bemerkenswerten Optimismus. Obwohl viele Unternehmen die aktuelle Wirtschaftslage in ihrer Branche als unsicher einstufen (siehe Abb. 9), die Umbrüche in Geopolitik, Digitalisierung und Klima spürbar werden (siehe Abb. 13), und die wirtschaftlichen Entwicklungen der letzten zwei Jahre zunehmend Sorge bereiten (siehe Abb. 10), bewahren die Unternehmen Zuversicht.

Zukunftsfähigkeit des Unternehmens (Abb. 16)

«Wie wahrscheinlich, denken Sie, ist es, dass Ihr Unternehmen auch in 10 Jahren noch existieren wird?»



Beeindruckende 86 Prozent der Schweizer KMU halten es für wahrscheinlich, dass ihr Betrieb auch in zehn Jahren noch Bestand haben wird (Abb. 16). Lediglich 14 Prozent teilen diesen Optimismus nicht. Trotz der wachsenden Instabilität in der Weltwirtschaft, der internationalen Sicherheit und dem digitalen Wandel fühlen sich die KMU in ihrem Kern widerstandsfähig. Diese Resilienz deutet auch darauf hin, dass die

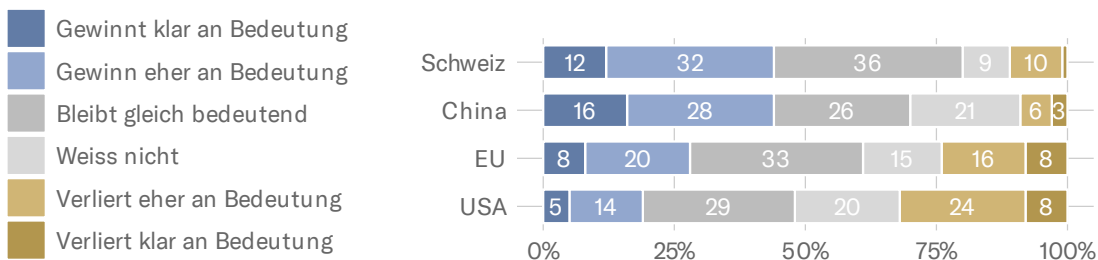
Unternehmen grosses Vertrauen in die langfristige Stabilität des Schweizer Wirtschaftsstandortes haben, selbst wenn das unmittelbare Umfeld volatiler wird.

3.2 STARKER STANDORT SCHWEIZ

Fragt man die Schweizer KMU nach der zukünftigen wirtschaftlichen Bedeutung verschiedener Standorte in den nächsten fünf Jahren, werden Schweiz und China als klare Gewinner gesehen, während die USA eher an Boden verlieren (Abb. 17). 44 Prozent der KMU gehen davon aus, dass die Bedeutung des heimischen Standorts zunehmen wird, während nur 11 Prozent einen Rückgang erwarten. Auch im Falle Chinas rechnen 44 Prozent der Unternehmen mit einem Bedeutungszuwachs, nur neun Prozent prognostizieren einen Bedeutungsverlust.

Wirtschaftliche Standortentwicklung (Abb. 17)

«Welche Entwicklung erwarten Sie in den nächsten fünf Jahren für die wirtschaftliche Bedeutung der folgenden Standorte?»



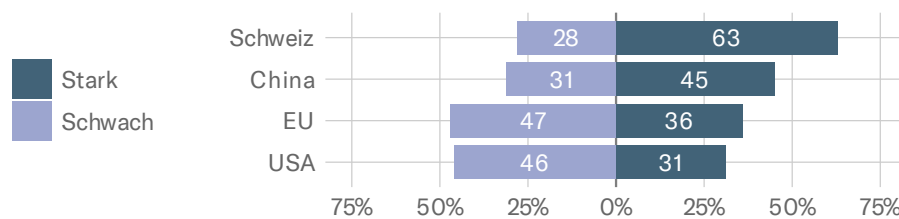
Kritischer fällt die Prognose für die westlichen Partner aus (Abb. 17). Bei den USA geht fast ein Drittel der KMU (32 %) davon aus, dass sie an wirtschaftlicher Bedeutung verlieren werden, während nur 19 Prozent einen Zuwachs erwarten. Die Urteile über den Standort EU fallen gespaltener aus. 28 Prozent der KMU glauben an ein Plus, 24 Prozent an ein Minus, während das grösste Segment von 33 Prozent eine gleichbleibende Bedeutung erwartet. Das zeigt, dass die Schweizer KMU vor

allem dem eigenen Standort und dem chinesischen Markt in den nächsten Jahren viel zutrauen, während die Bedeutung der EU stagniert und das Schwergewicht USA sogar an Wichtigkeit verliert.

Standorte Schweiz und China gewinnen an Bedeutung – die USA verlieren.

Innovationskraft (Abb. 18)

«Wie bewerten Sie die Innovationskraft der folgenden Wirtschaftsstandorte für Ihre Branche?»

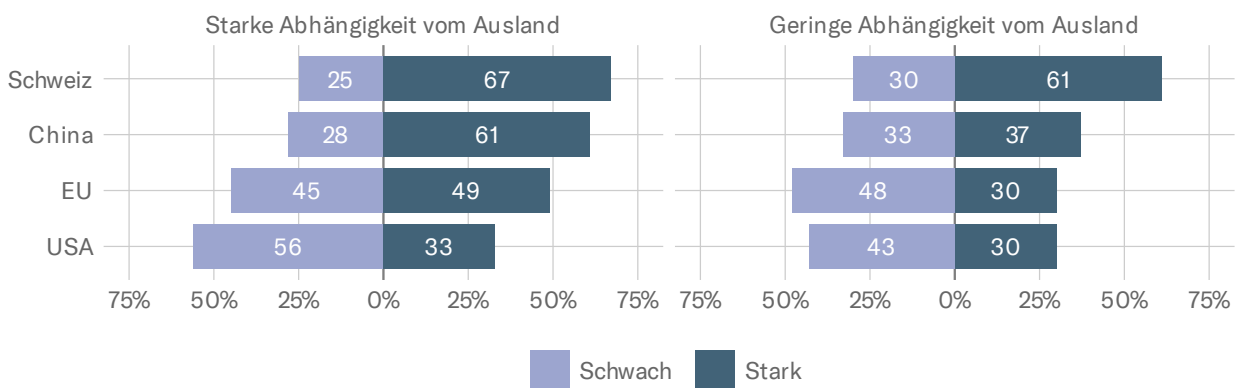


Auch bezüglich der Innovationskraft der verschiedenen Wirtschaftsstandorte für die eigene Branche belegt die Schweiz aus Sicht der hiesigen KMU den Spitzenplatz (Abb. 18). Knapp zwei Drittel der Unternehmen (63 %) stufen die Innovationsstärke des Standortes Schweiz als hoch ein, während lediglich 28 Prozent diese als schwach bewerten. An zweiter Stelle folgt China, dessen Innovationskraft von 45 Prozent der Befragten als stark wahrgenommen wird. Die Schlusslichter bilden die EU und – überraschenderweise – die USA. Hier bewertet jeweils nur rund ein Drittel der KMU die Innovationskraft für die eigene Branche als stark, während knapp die Hälfte der Betriebe die Leistung dieser Standorte sogar als schwach einstuft.

Dies unterstreicht das hohe (Selbst-)Vertrauen der KMU in den heimischen Standort, zeigt aber auch eine bemerkenswerte Skepsis gegenüber den USA, die in der Vergangenheit oft als Innovationstreiber galten. Ein Grund könnte darin liegen, dass hiesige KMU in Nischen tätig sind, in denen die USA grundsätzlich weniger innovationstreibend sind. Möglicherweise hat aber auch das Vertrauen in die Innovationskraft der USA unter den Turbulenzen der US-Politik der letzten Jahre gelitten.

Innovationskraft – nach Abhängigkeit vom Ausland (Abb. 19)

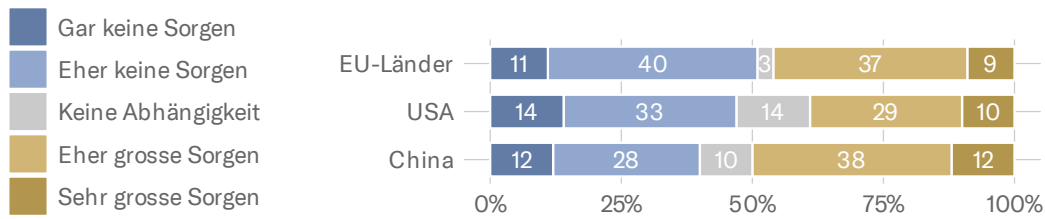
«Wie bewerten Sie die Innovationskraft der folgenden Wirtschaftsstandorte für Ihre Branche?»



Auch unter jenen Betrieben, deren Geschäftstätigkeit stark vom Ausland abhängt, genießt der Standort Schweiz ein hohes Ansehen (Abb. 19). Zwei Drittel dieser KMU (67 % vs. 61% der binnenorientierten KMU) schreiben der Schweiz eine starke Innovationskraft für ihre Branche zu. Im Vergleich zu binnenorientierten Unternehmen nehmen international vernetzte KMU jedoch auch das Ausland deutlich stärker als Innovationstreiber wahr. So bewerten 61 Prozent dieser Gruppe China und 49 Prozent die EU als innovationsstark, während dem nur rund ein Drittel der lokal ausgerichteten KMU zustimmen. Mehr Einigkeit herrscht über die Innovationskraft der USA, die lediglich von je einem Drittel der auslandsabhängigen und lokal verankerten Betriebe als stark eingestuft wird.

Sorge über internationale Abhängigkeit – nur auslandgebundene KMU (Abb. 20)

«Bereitet Ihrem Unternehmen die Abhängigkeit von den folgenden Ländern Sorgen (z.B. Lieferketten, Logistikwege, Absatzmärkte)?».



Welche Abhängigkeit von ausländischen Partnern bereiten den Schweizer KMU Sorgen? Betriebe, deren Geschäfte vom Ausland abhängig sind, zeigen bei der EU die grösste Gelassenheit – die Hälfte (51 %) gibt an, sich eher keine oder gar keine Sorgen über die Abhängigkeiten von den europäischen Partnern zu machen (Abb. 20). Gleichzeitig sind es sehr wenige (3 %), welche keine Abhängigkeit gegenüber der EU haben, was die enge Verflechtung mit den direkten Nachbarn verdeutlicht. 46 Prozent der Unternehmen blicken – vielleicht auch im Hinblick der ungeklärten Zukunft des bilateralen Wegs – trotzdem auch sorgenvoll auf diese Abhängigkeit.

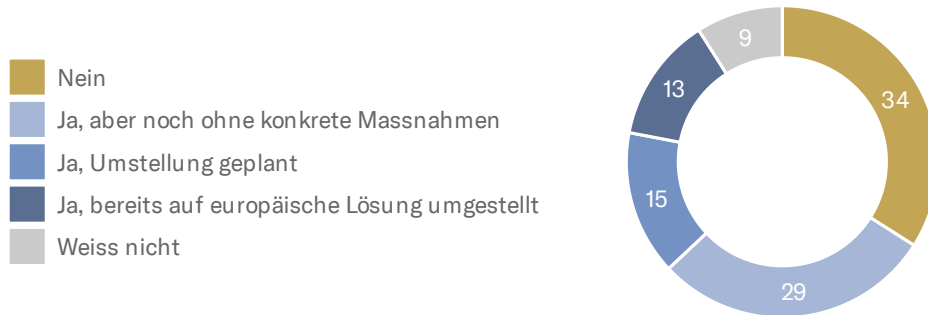
Abhängigkeit von China bereitet international vernetzten KMU die grösste Sorge.

Knapp die Hälfte der auslandgebundenen KMU (47 %) äussern sich ausserdem über Abhängigkeiten von den USA unbesorgt, nur 39 Prozent zeigen sich besorgt (Abb. 20). Nur bei der Abhängigkeit von China kann eine Mehrheit der KMU (50 %) nicht

gelassen bleiben, nur 40 Prozent bewerten diese Abhängigkeit als unbedenklich. So wiegt die Sorge über die Abhängigkeiten von China grösser als die Sorge über Abhängigkeiten von den USA.

Sorgen über US-IT-Abhängigkeit (Abb. 21)

«Machen Sie sich Sorgen über die Abhängigkeit von IT-Lösungen aus den USA (z.B. Cloudlösungen)?»



Eine besonders kritische Abhängigkeit zeigt sich bei den IT-Lösungen, die in Schweizer KMU zum Einsatz kommen. Denn diese stammen zumeist aus den USA. Lediglich ein Drittel der Unternehmen blickt dieser digitalen Bindung sorglos entgegen (Abb. 21). Die Mehrheit (57 %) zeigt sich hingegen sensibilisiert für diese Abhängigkeit, das Loslösen scheint aber nicht einfach zu sein: Während 13 Prozent bereits auf europäische Alternativen umgestiegen sind und weitere 15 Prozent eine solche Umstellung planen, hat die grösste Gruppe (29 %) trotz bestehender Bedenken bisher noch keine Massnahmen ergriffen.

Mehrheit der KMU macht sich Sorgen wegen IT-Lösungen aus den USA.

Künstliche Intelligenz

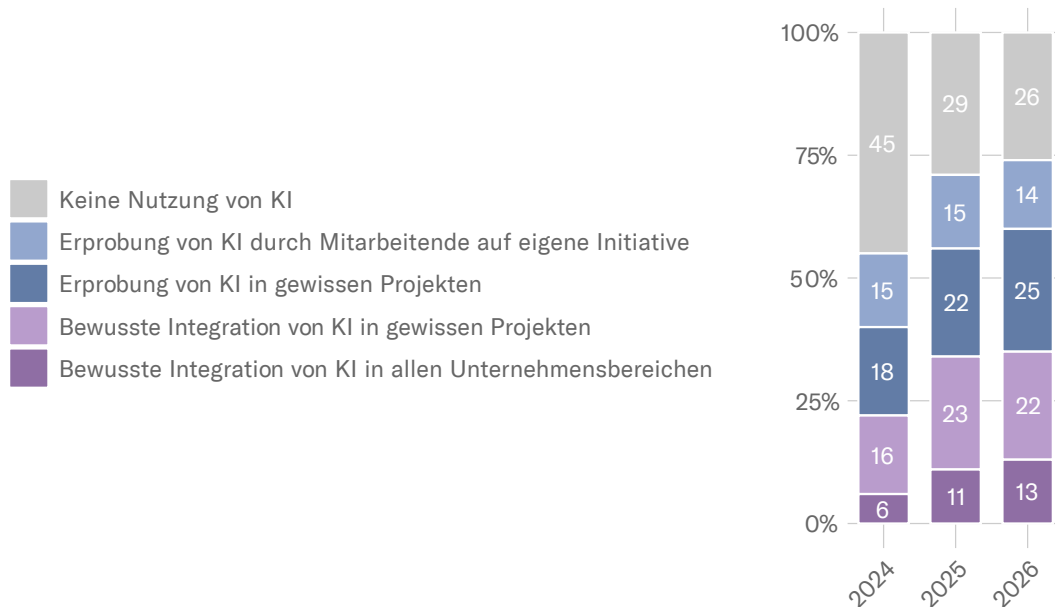
Nach der rasanten Dynamik des Vorjahres ist bei den Schweizer KMU eine Phase der Konsolidierung eingetreten. Dieses Kapitel untersucht, wie tief die KI inzwischen in die betrieblichen Prozesse vorgedrungen ist und welche konkreten Aufgaben sie übernimmt. Dabei steht die Frage im Zentrum, ob KI lediglich als Werkzeug zur Effizienzsteigerung dient oder bereits das Potenzial hat, bewährte Geschäftsmodelle und die personelle Struktur der Unternehmen fundamental zu verändern.

4.1 KI ALS EFFIZIENZWERKZEUG

Nach dem deutlichen Anstieg im Vorjahr hat sich die Nutzung von Künstlicher Intelligenz in Schweizer KMU stabilisiert. 35 Prozent der KMU integrieren KI bewusst in ihre Unternehmensprozesse, 39 Prozent erproben die Technologie und 26 Prozent nutzen keine KI (Abb. 22). Damit bewegt sich die Intensität der KI-Nutzung praktisch auf dem Niveau des Vorjahres. Der grosse Sprung fand zwischen 2024 und 2025 statt, als der Anteil der KMU, die KI erprobten oder schon aktiv nutzen, von 55 auf 71 Prozent kletterte. Seither scheint sich die Verbreitung auf diesem Niveau eingependelt zu haben. Die Phase der Erstadoption ist somit weitgehend abgeschlossen; KI hat sich als Bestandteil des Arbeitsalltags für viele KMU etabliert.

KI-Integration in Unternehmensprozesse – Zeitvergleich (Abb. 22)

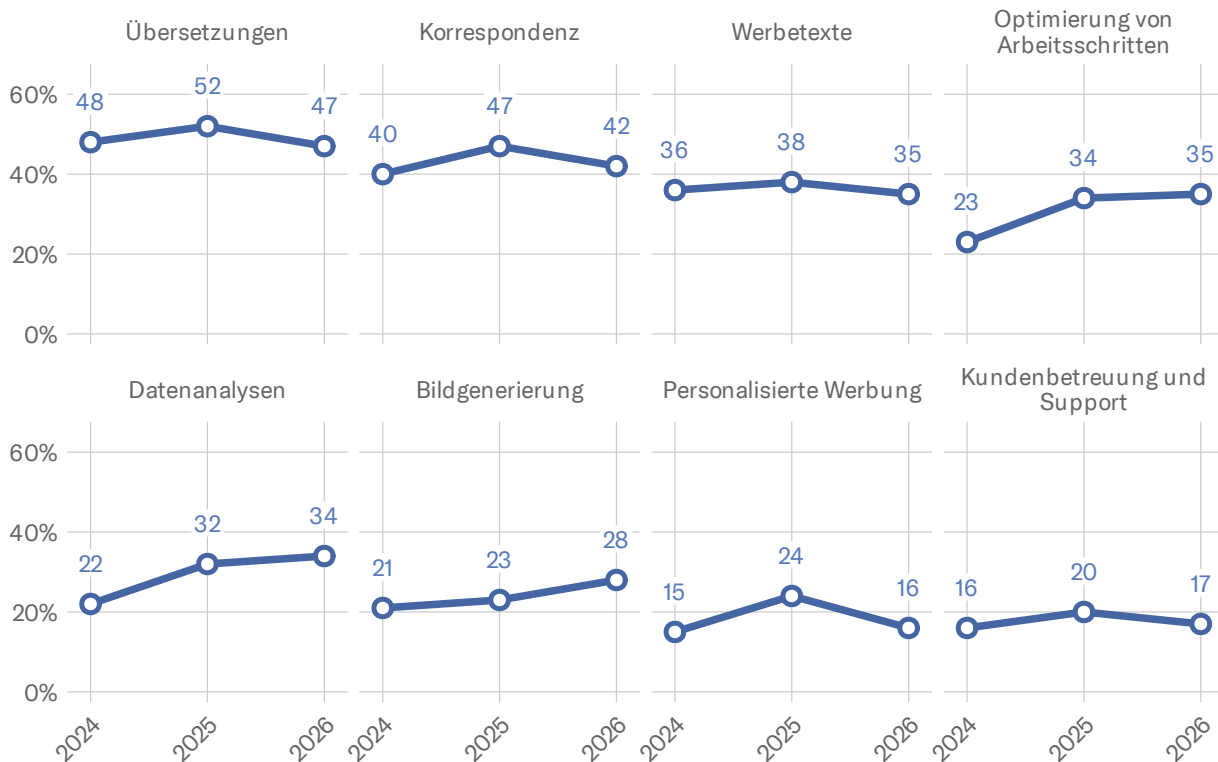
«Wie integrieren Sie Instrumente der künstlichen Intelligenz (KI) in Ihre Unternehmensprozesse?»



Die häufigsten Einsatzbereiche liegen nach wie vor bei Sprach- und Kommunikationsaufgaben, wie Abbildung 23 zeigt. Knapp die Hälfte der KMU setzt KI für Übersetzungen ein (47 %), gefolgt von Korrespondenz (42 %) und Werbetexten (35 %). Die stärksten Zuwächse seit 2024 zeigen sich jedoch bei fortgeschritteneren Anwendungen: Der Anteil der KMU, die KI zur Optimierung von Arbeitsschritten nutzen, ist von 23 Prozent auf 35 Prozent gestiegen. Auch Datenanalysen (2024: 22 % und 2025: 34 %) und Bildgenerierung (2024: 21 % und 2025: 28 %) haben etwas zugelegt. Die KI-Nutzung wird damit vielfältiger und geht zunehmend über reine Textaufgaben hinaus.

Nutzung von KI-Instrumenten – Zeitvergleich (Abb. 23)

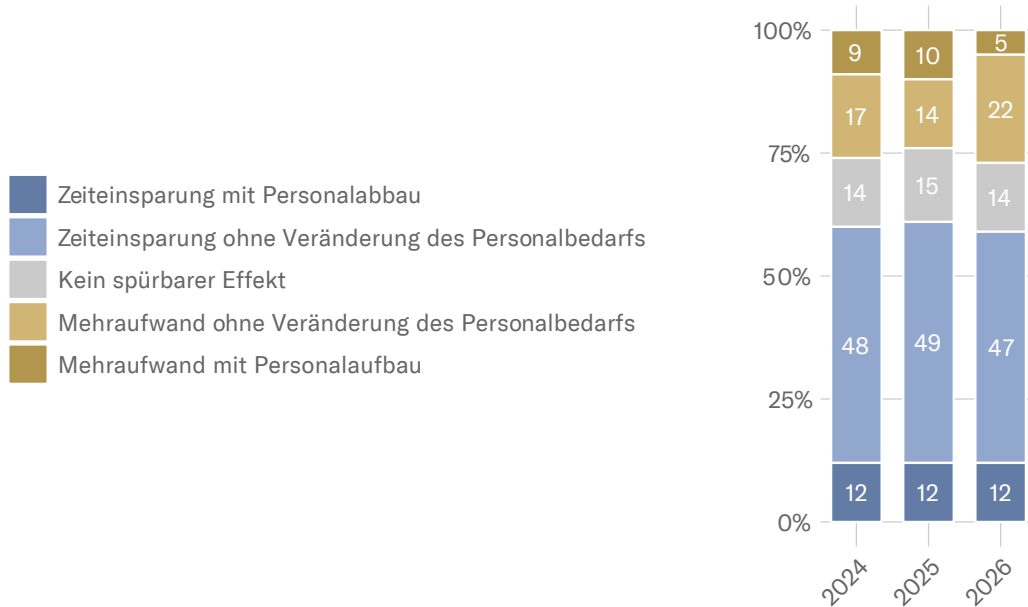
«Für welche Aufgaben benutzen Sie KI-Instrumente?»



Auffällig ist die Stagnation bei kundenbezogenen Anwendungen. Sowohl die personalisierte Werbung (16 %) als auch die Kundenbetreuung und der Support (17 %) sind nicht über das Niveau von 2024 hinausgewachsen. Möglicherweise kann der Einsatz von KI in der Kommunikation nach aussen für Unternehmen zu einem Reputationsrisiko werden, da Kundinnen und Kunden KI-generierte Inhalte zunehmend als solche erkennen könnten. Die Verschiebung hin zu internen Anwendungen wie Prozessoptimierung und Datenanalyse deutet darauf hin, dass KMU die KI verstärkt dort einsetzen, wo sie Effizienzgewinne erzielen können, ohne ihre Aussenwirkung gegenüber Kundinnen und Kunden zu beeinträchtigen.

KI-Einsatz und Arbeitslast – Zeitvergleich (Abb. 24)

«Was denken Sie, wie wirkt sich der Einsatz von KI-Instrumenten auf Ihre Arbeitslast in den kommenden zwei Jahren aus?» – nur KMU, welche KI nutzen



Zuwächse bei der Prozessoptimierung, aber Stillstand an der Kundenschnittstelle.

Obwohl die Einsatzbereiche der KI vielfältiger werden, erwarten KMU keine grossen Umwälzungen bei der Anzahl ihrer Mitarbeitenden. Knapp die Hälfte der KMU mit KI-Erfahrung erwartet Zeiteinsparungen ohne Auswirkungen auf die Stellenzahl (47 %). Nur zwölf Prozent rechnen damit, künftig auf Personal verzichten zu können (Abb. 24). Diese Werte sind über die drei Erhebungsjahre hinweg bemerkenswert stabil

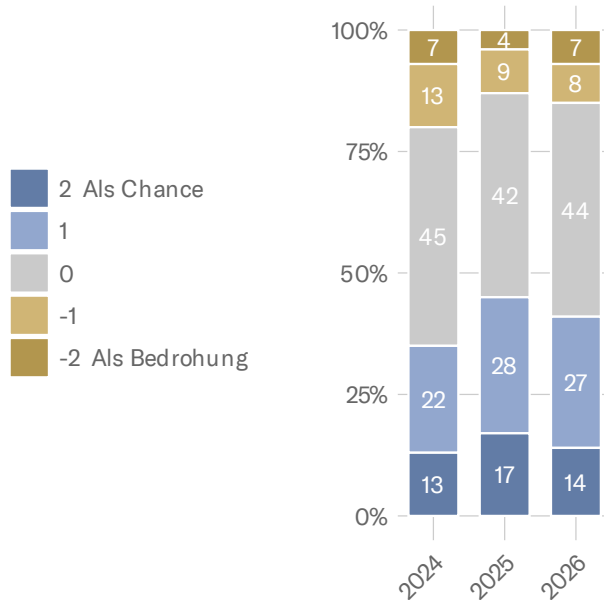
geblieben. Sogar nachdem Unternehmen schon einiges an Erfahrungen mit dem Implementieren von KI sammeln konnten, gehen sie nicht davon aus, dass diese alsbald ihre Mitarbeitenden ersetzen kann. Zeitersparnisse durch KI führen also nach Einschätzung der KMU nicht zu einem Abbau von Arbeitsplätzen, sondern scheinen zu einer effizienteren Nutzung bestehender Kapazitäten zu verhelfen.

4.2 CHANCE STATT UMBRUCH

Schweizer KMU blicken überwiegend positiv auf die Entwicklungen im Bereich der Künstlichen Intelligenz. 41 Prozent sehen die Fortschritte bei KI als Chance für ihre Geschäftstätigkeiten, während nur 15 Prozent die neue Technologie als Bedrohung wahrnehmen (Abb. 25). Die Mehrheit positioniert sich neutral (44 %). Im Vergleich zu den Vorjahren hat sich die Einschätzung damit stabilisiert, nachdem sie von 2024 auf 2025 noch deutlich zugelegt hatte. KMU zeigen sich also weiterhin abwartend. Obschon die Chancen gegenüber den Risiken klar überwiegen, bleibt die Haltung vieler Betriebe eher von einer Zurückhaltung als von einer Euphorie geprägt.

KI-Fortschritt: Bedrohung oder Chance – Zeitvergleich (Abb. 25)

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

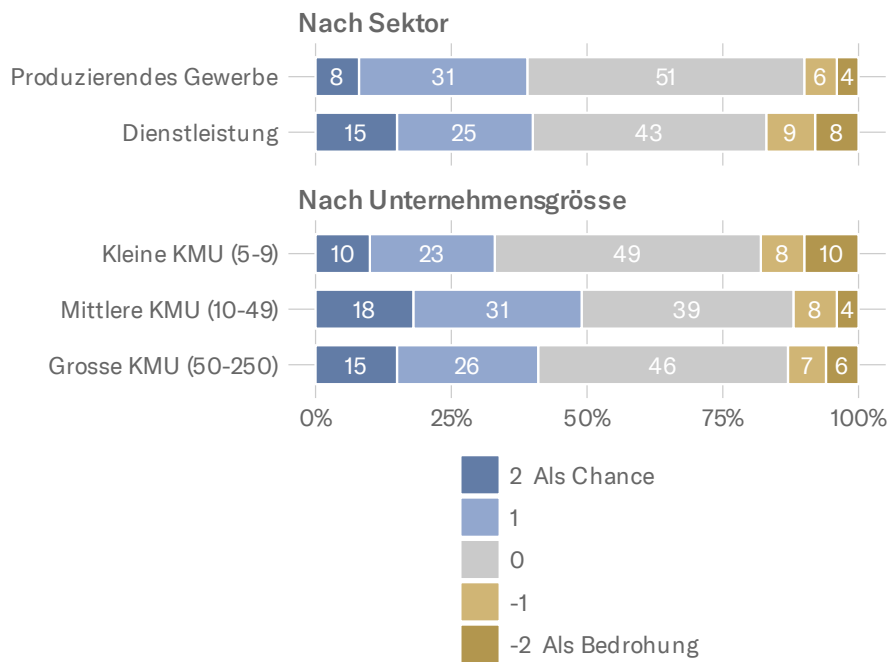


Interessant ist, dass es diesbezüglich kaum Unterschiede zwischen dem Dienstleistungssektor und dem produzierenden Gewerbe gibt (Abb. 26). Je etwa vier von 10 Unternehmen in beiden Sektoren sehen die Entwicklungen in der KI eher als Chance für ihr Geschäft. Im Dienstleistungssektor ist die Bedrohungswahrnehmung leicht ausgeprägter (17 %) als im produzierenden Gewerbe (10 %). Angesichts der unterschiedlichen Berührungspunkte mit KI in den beiden Sektoren fällt diese Differenz aber überraschend gering aus. Die Einschätzung von KI ist damit kein branchenspezifisches Phänomen.

AXA KMU Arbeitsmarktstudie 2026

KI-Fortschritt: Bedrohung oder Chance (Abb. 26)

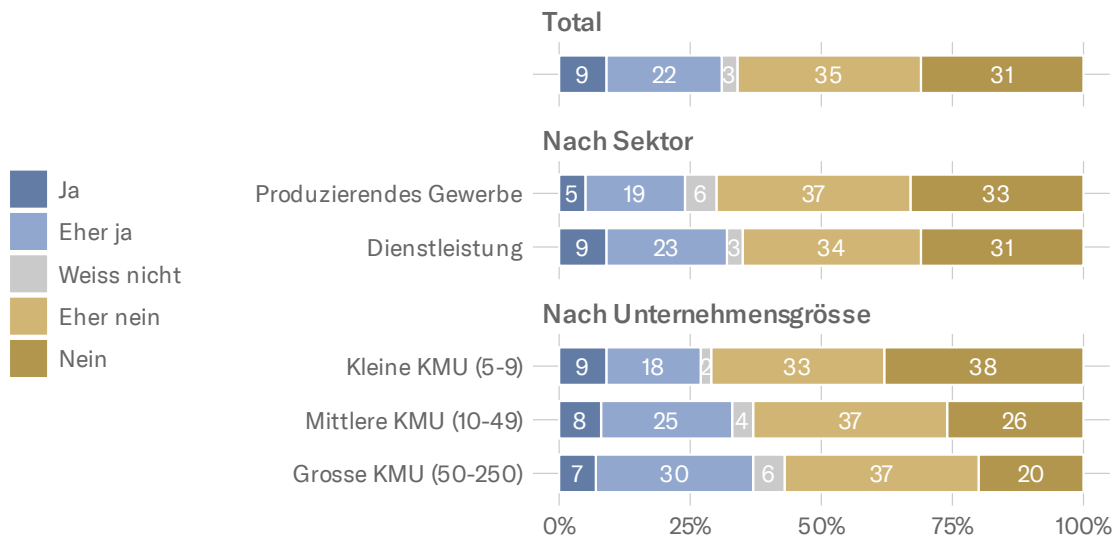
«Auf einer Skala von -2 bis +2, sehen Sie die Fortschritte bei KI eher als Bedrohung für Ihre Geschäftstätigkeiten oder als Chance?»



Deutlicher fallen die Differenzen aus, wenn nach Grösse der KMU aufgeschlüsselt wird. Mittlere (49 %) und grosse KMU (41 %) sehen KI tendenziell häufiger als Chance als kleine Unternehmen (33 %). Dies könnte damit zusammenhängen, dass grössere Betriebe oft mehr Kapazitäten für eine Integration neuer Technologien besitzen als Kleinunternehmen. Wer KI bereits einsetzt und konkrete Vorteile erfährt, beurteilt die Technologie möglicherweise auch positiver.

Einfluss von KI auf Unternehmensarbeit (Abb. 27)

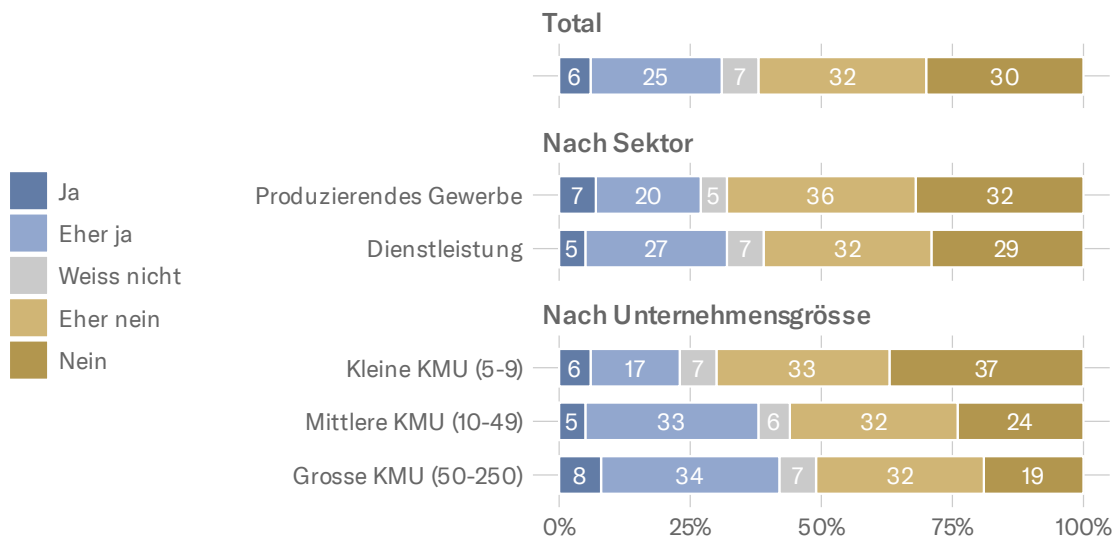
«Glauben Sie, dass KI die Arbeit in Ihrem Unternehmen fundamental verändern wird?»



Eine nüchterne Haltung zeigt sich auch bei der Frage, ob KI die Arbeit im Unternehmen fundamental verändern wird (Abb. 27). Nur knapp ein Drittel der KMU glaubt dies. Zwei Drittel sehen in der neuen Technologie keine fundamentale Veränderung für die Arbeitswelt. Im Dienstleistungssektor erwarten mit 32 Prozent mehr Unternehmen eine fundamentale Veränderung als im produzierenden Gewerbe (24 %), was angesichts der Aufgaben, die KI übernehmen kann, zu erwarten ist. Bei grossen KMU liegt der Anteil jener, die einen tiefgreifenden Wandel erwarten, mit 37 Prozent etwas höher. KI wird damit als nützliches Werkzeug wahrgenommen, das bestehende Prozesse optimiert, nicht als disruptive Kraft, die den Arbeitsalltag von Grund auf umgestaltet.

Anpassung des Geschäftsmodells (Abb. 28)

«Sieht Ihr Unternehmen Handlungsbedarf, das aktuelle Geschäftsmodell angesichts der Entwicklungen im Bereich künstlicher Intelligenz anzupassen?»



Entsprechend gelassen fällt auch die strategische Einordnung aus. Die Frage, ob KMU aufgrund der KI-Entwicklungen ihr Geschäftsmodell anpassen müssen, bejahen 31 Prozent (Abb. 28). Eine deutliche Mehrheit von knapp zwei Drittel sieht hingegen keinen oder eher keinen Handlungsbedarf. Auch hier sehen Dienstleistungsunternehmen mit 32 Prozent etwas häufiger den Bedarf zu handeln als das produzierende Gewerbe mit 27 Prozent. Grosse KMU sehen sich dabei häufiger zum Handeln veranlasst als kleine: 42 Prozent der grossen KMU sehen einen Handlungsbedarf, gegenüber 23 Prozent der kleinen KMU. Auch hier zeigt sich, dass die Auseinandersetzung mit KI in grösseren Betrieben weiter fortgeschritten ist und KMU in der Dienstleistungsbranche mehr beschäftigt. Für die Mehrheit der Schweizer KMU gilt jedoch: KI optimiert bestehende Abläufe, stellt das Geschäftsmodell aber nicht grundsätzlich in Frage.

KMU gehen nicht davon aus ihr Geschäftsmodell angesichts neuer Entwicklungen in der KI anpassen zu müssen.

Die KI-Nutzung in Schweizer KMU hat sich nach einem raschen Anstieg im Vorjahr auf hohem Niveau stabilisiert. Während einfache Sprachaufgaben weiterhin dominieren, gewinnen komplexe Anwendungen wie Prozessoptimierung und Datenanalyse zunehmend an Bedeutung. Trotz dieser Integration wird KI primär als Effizienzwerkzeug und nicht als disruptive Kraft wahrgenommen: Die Mehrheit sieht keinen Bedarf für fundamentale Anpassungen des Geschäftsmodells oder einen Stellenabbau in den kommenden Jahren. Insgesamt blicken KMU pragmatisch auf die neue Technologie. Es herrscht ein abwartender Realismus ohne übertriebene Euphorie.

Führung und Fehlzeiten

In einem Arbeitsumfeld, das durch den akuten Fachkräftemangel und zunehmende Personalausfälle belastet ist, rückt die Personalführung verstärkt in den Fokus. Dieses Kapitel untersucht, auf welche Führungsprinzipien KMU setzen und inwiefern der Führungsstil mit den Fehlzeiten der Belegschaft zusammenhängen kann. Dabei sticht ein Leitprinzip besonders hervor: Betriebe, die auf Eigenverantwortung setzen, verzeichnen tendenziell weniger Ausfälle aufgrund psychischer Belastungen in der Belegschaft. Umso bemerkenswerter ist es, dass Betriebe bis dato trotz der insgesamt steigenden Personalausfälle nicht vermehrt Massnahmen ergreifen, um die Gesundheit der Mitarbeitenden in einer fordernden Arbeitswelt aktiv zu schützen.

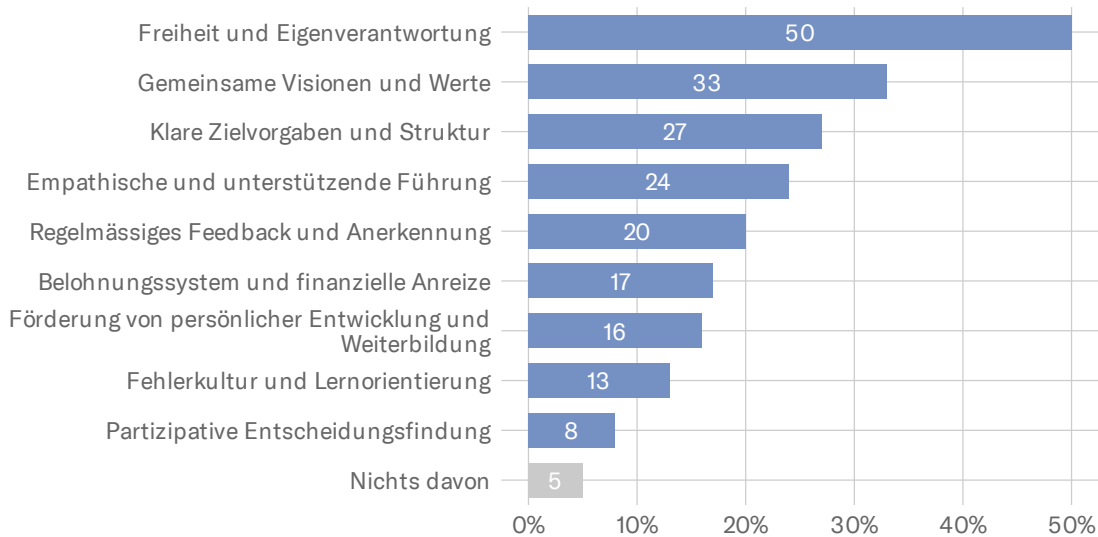
5.1 WICHTIGSTES FÜHRUNGSPRINZIP: EIGENVERANTWORTUNG

Wie führen Schweizer KMU? Das heute am stärksten gewichtete Leitprinzip ist Freiheit und Eigenverantwortung, auf das jedes zweite Unternehmen (50 %) setzt (Abb. 29). Bei diesem New-Work-Kernkonzept rücken starre Hierarchien zugunsten flacher Strukturen in den Hintergrund. Mitarbeitende gestalten ihre Aufgaben in hohem Masse selbst und treffen Entschei-

dungen eigenständig, statt lediglich Anweisungen auszuführen. Auch das Führen über gemeinsame Ziele und Visionen (33 %) sowie ein empathischer, unterstützender Stil (24 %) zeugen von der modernen Führungsphilosophie.

Führungsprinzipien im Unternehmen (Abb. 29)

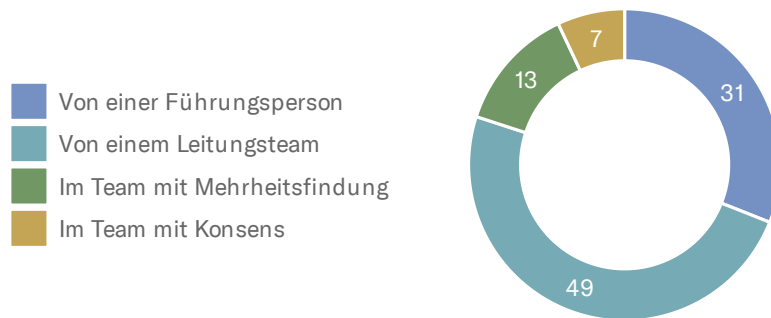
«Auf welche Führungsprinzipien setzt Ihr Unternehmen besonders?»



Demgegenüber werden traditionelle, hierarchische Steuerungsinstrumente deutlich seltener genannt (Abb. 29). Klare Zielvorgaben und feste Strukturen finden sich nur noch bei 27 Prozent der KMU unter den wichtigsten Prinzipien. Noch weniger Gewicht fällt auf die direkte Kontrolle oder extrinsische Anreize: Regelmässiges Feedback und Anerkennung (20 %) sowie klassische finanzielle Belohnungssysteme (17 %) spielen in der KMU-Landschaft eine untergeordnete Rolle.

Entscheidungsfindung im Unternehmen (Abb. 30)

«Wie werden Entscheidungen in Ihrem Unternehmen mehrheitlich getroffen?»

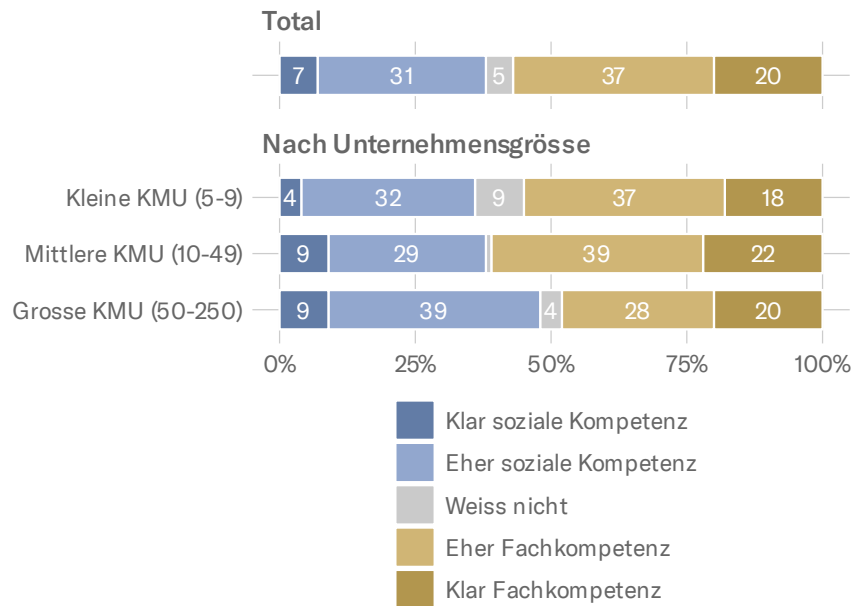


Trotz des Anspruchs an Eigenverantwortung der Mitarbeitenden dominiert in Schweizer KMU ein top-down Prinzip: In rund vier Fünftel der Betriebe (80 %) obliegt die Entscheidungsmacht entweder den einzelnen Führungspersonen oder einem Leitungsteam (Abb. 30). Partizipative Ansätze, bei denen Beschlüsse im Team – sei es durch Mehrheitsfindung oder im Konsens – getroffen werden, bilden mit 20 Prozent die Ausnahme. Dies verdeutlicht, dass die Eigenverantwortung als Leitprinzip in der Praxis oft auf die Gestaltung des eigenen Arbeitsalltags beschränkt bleibt, während die strategische Kompetenz in den Händen der Führungsebene bleibt.

**KMU setzen auf
Eigenverantwortung,
Entscheidungsmacht bleibt
aber bei Führungsriege**

Prioritäten bei Führungspositionen (Abb. 31)

«Was gewichten Sie bei einer Besetzung von oder Beförderung zu Führungspositionen stärker?»

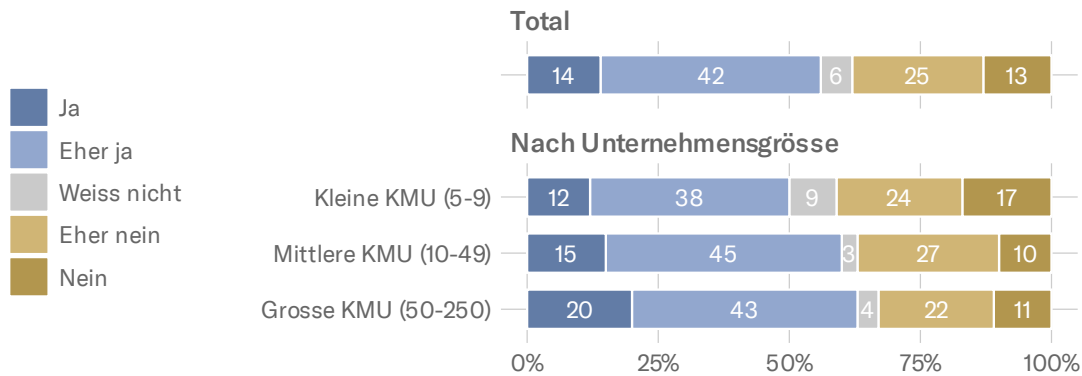


Bei der Besetzung von Führungspositionen priorisiert eine Mehrheit (57 %) der Schweizer KMU die fachliche Kompetenz, während 38 Prozent der sozialen Kompetenz den Vorzug geben (Abb. 31). Dabei spielt die Grösse der Unternehmen eine gewisse Rolle. Bei kleinen und mittleren Unternehmen überwiegt klar die fachliche (55% resp. 61%) gegenüber der sozialen Kompetenz (36% resp. 38 %). Bei den grossen KMU halten sich die sozialen und fachlichen Kompetenzen die Waage: Die eine Hälfte (48 %) priorisiert soziale Fähigkeiten, während die andere Hälfte (48 %) fachliche Kompetenzen stärker gewichtet.

Dieser Unterschied könnte sich auch damit erklären lassen, dass in kleineren Betrieben Führungspersonen nicht ausschliesslich Managementaufgaben übernehmen, sondern auch stark ins Tagesgeschäft eingebunden sind. In grösseren Unternehmen rücken dagegen koordinative Aufgaben, wie die Moderation der Zusammenarbeit in den Fokus, was soziale Kompetenzen zu einem wichtigeren Kriterium für die Teamführung werden lassen kann.

Führungskräfteschulung im Unternehmen (Abb. 32)

«Werden bei Ihnen im Unternehmen Führungskräfte gezielt geschult, um ihre Führungsaufgaben erfolgreich wahrnehmen zu können?»



Grössere Unternehmen setzen verstärkt auf die gezielte Weiterentwicklung ihres Führungspersonals (Abb. 32). Knapp zwei Drittel der grossen KMU (63 %) bieten spezifische Schulungen für Führungspersonen an. Doch auch bei den kleinen Betrieben investiert bereits die Hälfte der Unternehmen (50 %) in entsprechende Weiterbildungen, um die Qualität der Führung nachhaltig zu sichern. Die verstärkte Investition grosser KMU in Führungsschulungen könnte auch auf grössere personelle und finanzielle Ressourcen sowie professionelle Personalabteilungen zurückzuführen sein, während kleine Unternehmen möglicherweise weniger Ressourcen dafür zur Verfügung haben.

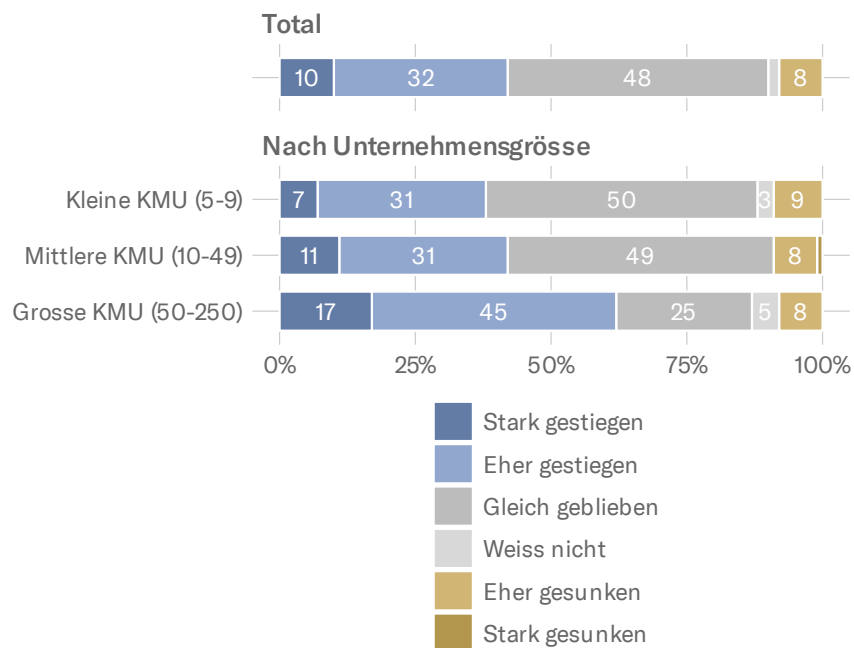
Die Frage der Ressourcen und der Führungsqualität gewinnt insbesondere dann an Bedeutung, wenn Betriebe mit wachsenden internen Belastungen konfrontiert werden. Ein zentraler Indikator für diese Belastungen, der eng mit dem gelebten Führungsstil und der Arbeitsatmosphäre verknüpft ist, zeigt sich in der Entwicklung der Absenzen.

5.2 FEHLZEITEN NEHMEN ZU, GEGENMASSNAHMEN STAGNIEREN

Die Belastung durch Personalausfälle hat sich in der Schweizer KMU-Landschaft verschärft. Vier von zehn Unternehmen (42 %) berichten, dass die mit Fehlzeiten verbundenen Kosten in den letzten fünf Jahren gestiegen sind³ (Abb. 33). Dabei zeigt sich ein deutliches Gefälle nach Unternehmensgrösse: Während bei den kleinen KMU lediglich 38 Prozent eine Zunahme der Ausfälle beklagen, sieht sich mit 62 Prozent fast zwei Drittel der grossen KMU mit dieser Entwicklung konfrontiert.

Entwicklung Personalausfallkosten (Abb. 33)

«Wie haben sich die Kosten von Personalausfällen in Ihrem Unternehmen in den letzten 5 Jahren entwickelt?»



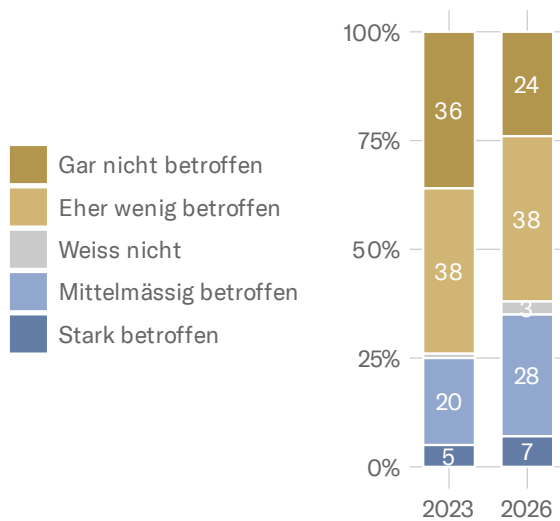
Durch die allgemeine Zunahme an Fehlzeiten rückt auch die psychische Gesundheit in den Fokus (Abb. 34). Im Jahr 2026 berichtet bereits gut ein Drittel der KMU, mittelmässig oder sogar stark von Ausfällen betroffen zu sein, die auf die mentale Verfassung der Mitarbeitenden zurückzuführen sind. Gegenüber dem Jahr 2023 entspricht dies einer Zunahme um zehn Prozentpunk-

³Siehe auch Wirtschaftsmonitoring, 2025

te. Die psychische Gesundheit der Belegschaft erweist sich somit als zunehmende Herausforderung. Dies deckt sich auch mit den Zahlen des Wirtschaftsmonitorings des Kantons Zürich: Fehlzeiten nehmen insgesamt zu, während die Gründe für die steigenden Absenzen auch seelischer Natur sind⁴.

Betroffenheit von Ausfällen aufgrund psychischer Erkrankungen – Zeitvergleich (Abb. 34)

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



Dabei zeigt sich ein Zusammenhang mit der Führungskultur. Unternehmen, die in der Belegschaft auf Freiheit und Eigenverantwortung setzen, berichten seltener davon mittelmässig oder stark von Ausfällen aufgrund psychischer Belastungen betroffen zu sein (27 %) als Betriebe ohne dieses Leitbild (43 %, Abb. 35). Dies deckt sich mit zentralen Erkenntnissen der Arbeitspsychologie: Stress und Belastung entstehen nicht allein durch hohe Anforderungen, sondern auch durch einen Mangel an Kontrolle⁵. Eigenverantwortung wirkt also als psychologischer Puffer: Mitarbeitende, die ihre Arbeit selbst gestalten können, sind resilienter gegenüber psychischen Belastungen.

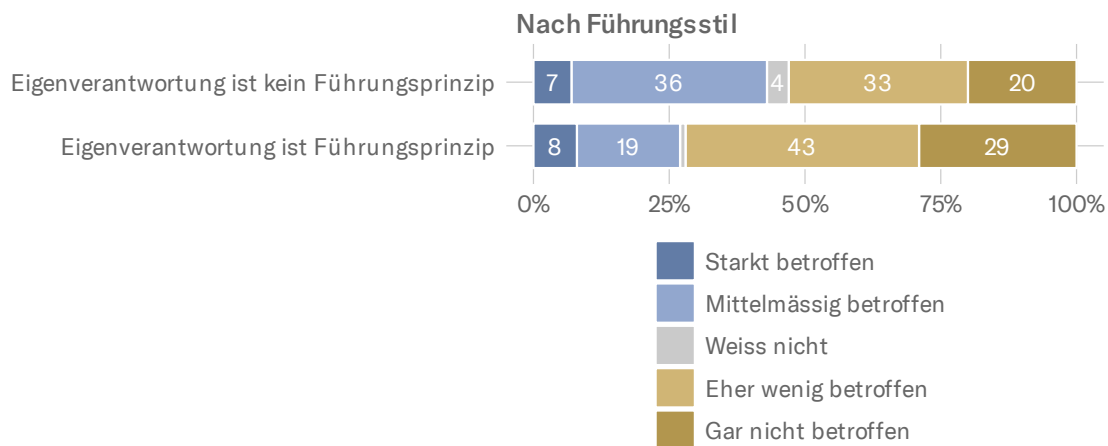
⁴Siehe auch Wirtschaftsmonitoring, 2025

⁵Administrative Science Quarterly, 1979

KMU die auf Eigenverantwortung setzen, berichten von weniger Fehlzeiten

Betroffenheit von Ausfällen aufgrund psychischer Erkrankungen – nach Führungsprinzip (Abb. 35)

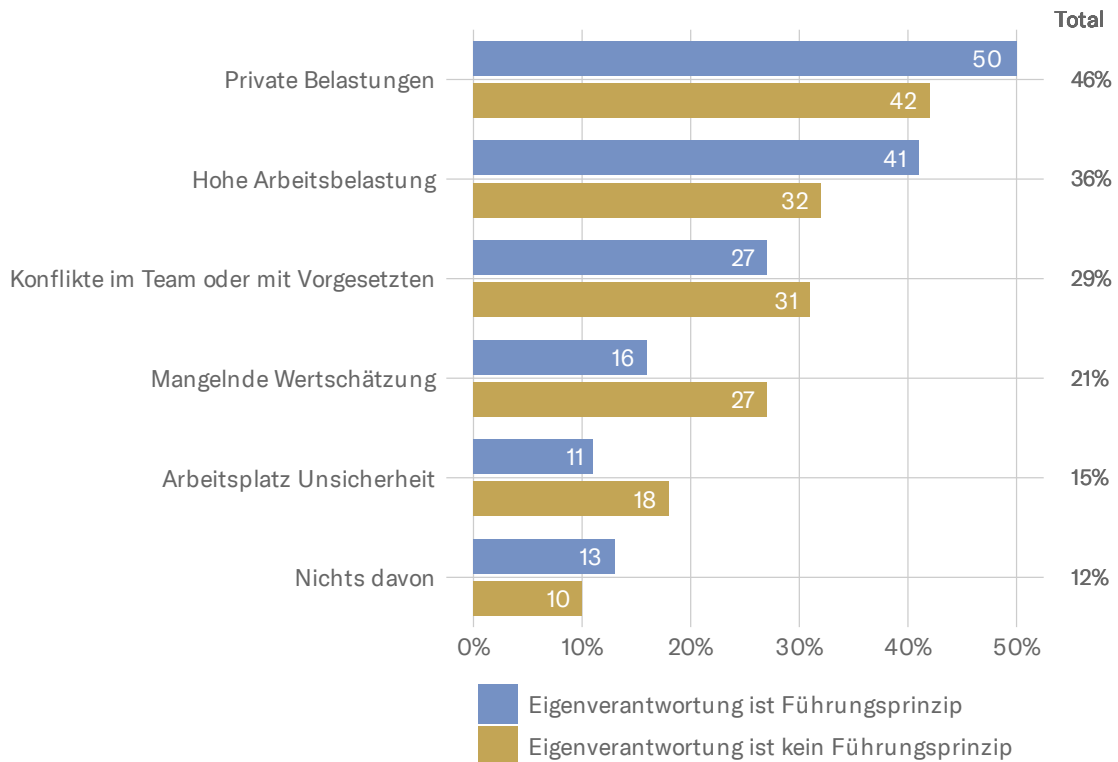
«Wie stark ist Ihr Unternehmen von Ausfällen aufgrund psychisch angeschlagener bzw. erkrankter Mitarbeitenden betroffen?»



Die Ursachen für psychische Belastungen in Schweizer KMU sind vielfältig und liegen sowohl im privaten als auch im beruflichen Bereich (Abb. 36). Mit 46 Prozent bilden private Belastungen den am häufigsten genannten Faktor, was die enge Verflechtung von privatem Alltag und Arbeitsleistung verdeutlicht. Dennoch sieht ein erheblicher Teil der Unternehmen die Ursachen direkt im Arbeitsumfeld: Gute ein Drittel der KMU (36 %) identifizieren eine zu hohe Arbeitsbelastung als zentrale Ursache.

Ursachen psychischer Belastungen im Unternehmen – nach Führungsprinzip (Abb. 36)

«Was sind Ihrer Ansicht nach die Hauptursachen für psychische Belastungen bzw. Erkrankungen in Ihrem Unternehmen?»



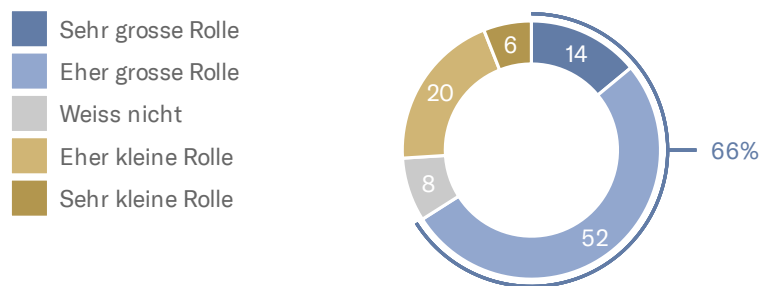
Interessant ist dabei, dass Unternehmen, die auf Freiheit und Eigenverantwortung setzen, eine hohe Arbeitsbelastung etwas häufiger als Hauptgrund für psychische Belastungen identifizieren (41 %) als in Betrieben ohne dieses Leitprinzip (32 %). Im Gegenzug berichten Letztere öfter von mangelnder Wertschätzung als zentralem Faktor für mentale Erkrankungen in ihrer Belegschaft (27 % vs. 16 %). Eigenverantwortung scheint das Belastungsprofil tendenziell von sozialen Faktoren hin zu einer höheren subjektiven Arbeitslast zu verschieben, die jedoch aufgrund der Autonomie möglicherweise besser bewältigt werden kann. Im Gegensatz dazu gehen hierarchischere Strukturen eher mit einem Mangel an Wertschätzung einher, der als sozialer Stressor unter Umständen ein höheres Risiko für psychische Fehlzeiten darstellt.

Insgesamt sehen KMU neben dem privaten Umfeld vor allem die Arbeitsintensität und das soziale Klima innerhalb der KMU als

die entscheidenden Hebel für das psychische Wohlbefinden der Mitarbeitenden. Während private Probleme ausserhalb des betrieblichen Einflussbereichs liegen, sind alle anderen genannten Ursachen unmittelbar durch die Unternehmen gestaltbar.

Führungsrolle bei Mitarbeitergesundheit (Abb. 37)

«Welche Rolle spielen Führungskräfte in Ihrem Unternehmen für die mentale Gesundheit der Mitarbeitenden am Arbeitsplatz?»

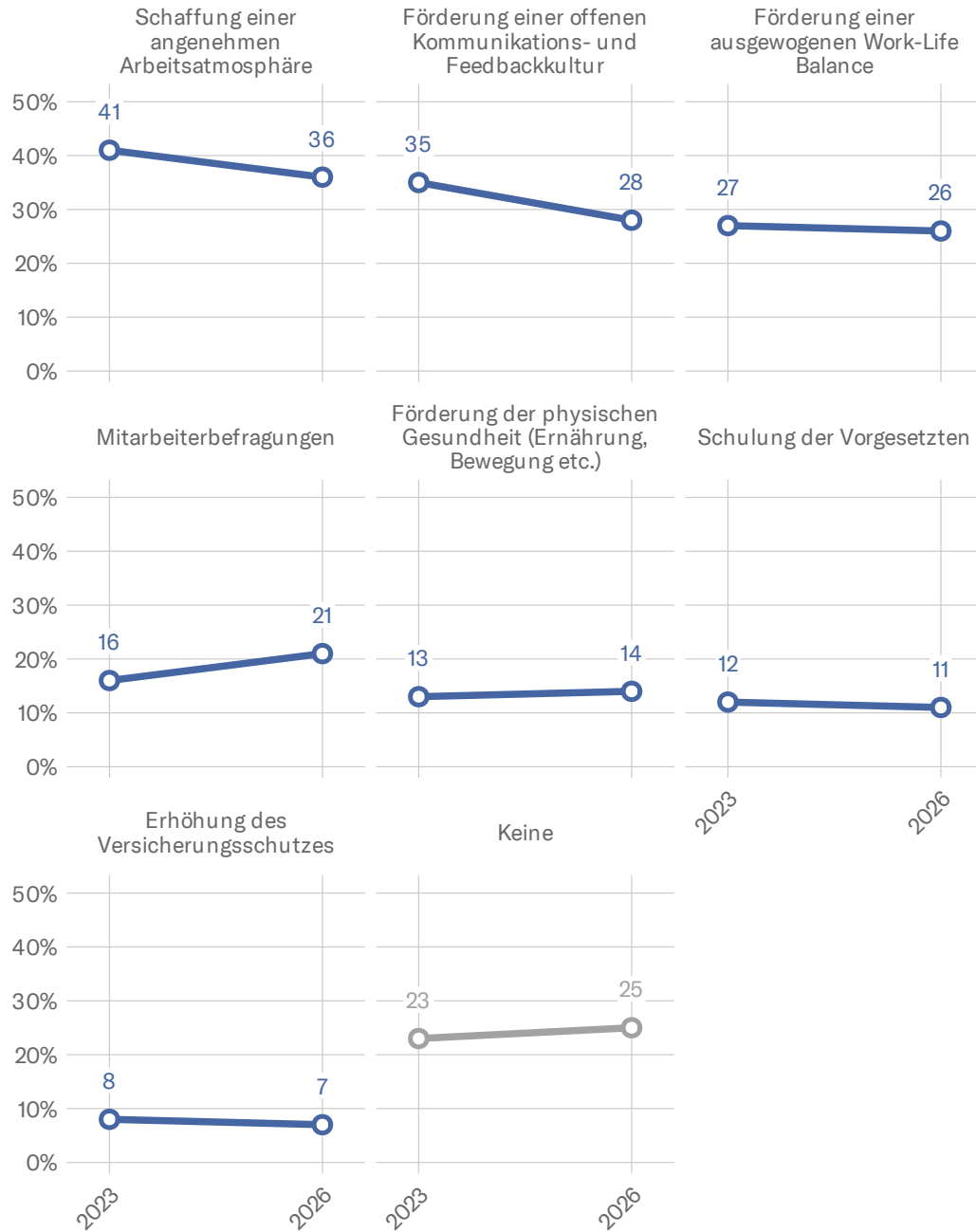


Tatsächlich herrscht in den Schweizer KMU ein Konsens darüber, dass die psychische Gesundheit der Mitarbeitenden durchaus in der Verantwortung der Führungsetage liegt (Abb. 37). Zwei Drittel der Unternehmen (66 %) sind der Ansicht, dass Führungskräfte eine entscheidende Rolle für das mentale Wohlbefinden ihrer Mitarbeitenden spielen. Nur ein Viertel der Betriebe, würde dem widersprechen. Die mentale Gesundheit der Mitarbeitenden ist aus Sicht der Schweizer KMU auch eine Führungsfrage.

AXA KMU Arbeitsmarktstudie 2026

Massnahmen gegen Ausfälle – Zeitvergleich (Abb. 38)

«Welche Massnahmen hat Ihr Unternehmen ergriffen, um Ausfälle und Fehlzeiten aufgrund psychischer Erkrankungen zu reduzieren?»



Trotz des Wissens um die Bedeutung der Führung für die mentale Gesundheit verlassen sich Schweizer KMU im Jahr 2026 vermehrt auf weichere Massnahmen, um Fehlzeiten zu reduzieren (Abb. 38): So wird eine angenehme Atmosphäre

(36 %) deutlich häufiger genannt als gezielte Programme zur Förderung der psychischen Gesundheit (14 %). Obwohl mehr als die Hälfte der KMU grundsätzlich Weiterbildungen ihres Führungspersonals unterstützen (siehe Abb. 32), sind Schulungen der Vorgesetzten zur Prävention psychischer Erkrankungen eine Seltenheit (11 %).

Besorgniserregend ist zudem, dass die aktive Umsetzung von Präventionsmassnahmen – trotz steigender Personalausfälle – seit 2023 nicht angestiegen ist. Heute berichten mit 28 Prozent sogar etwas weniger KMU als noch 2023 (35 %), dass sie psychischen Belastungen durch eine offene Kommunikations- und Feedbackkultur entgegenwirken wollen. Dies entspricht einem Nachlass von sieben Prozentpunkten. Jeder vierte Betrieb (25 %) gibt sogar an, überhaupt keine spezifischen Massnahmen gegen psychisch bedingte Fehlzeiten zu ergreifen. Hier klappt eine Lücke zwischen der erkannten Relevanz des Themas und der tatsächlichen betrieblichen Umsetzung. Während die Kosten und Belastungen durch psychische Ausfälle in der Wahrnehmung der KMU steigen, verharrt ihr Engagement auf dem Niveau von vor drei Jahren.

Mehr Fehlzeiten, aber nicht mehr Massnahmen zur Förderung der psychischen Gesundheit

In einer Arbeitswelt, in der psychische Belastungen und Fehlzeiten zunehmen, gewinnt die Führungskultur an Wichtigkeit. Die Daten legen nahe, dass die künftige Stabilität von KMU auch davon beeinflusst werden kann, wie effektiv die Führungsetagen Belastungen frühzeitig erkennen und ein Arbeitsklima schaffen, das unter der Belegschaft als sozial und anerkennend empfunden wird. Eine enge Verknüpfung von Führungskultur

und betrieblichem Gesundheitsmanagement könnte hierbei ein wesentlicher Ansatzpunkt sein, um der Entwicklung bei den Personalausfällen entgegenzuwirken.

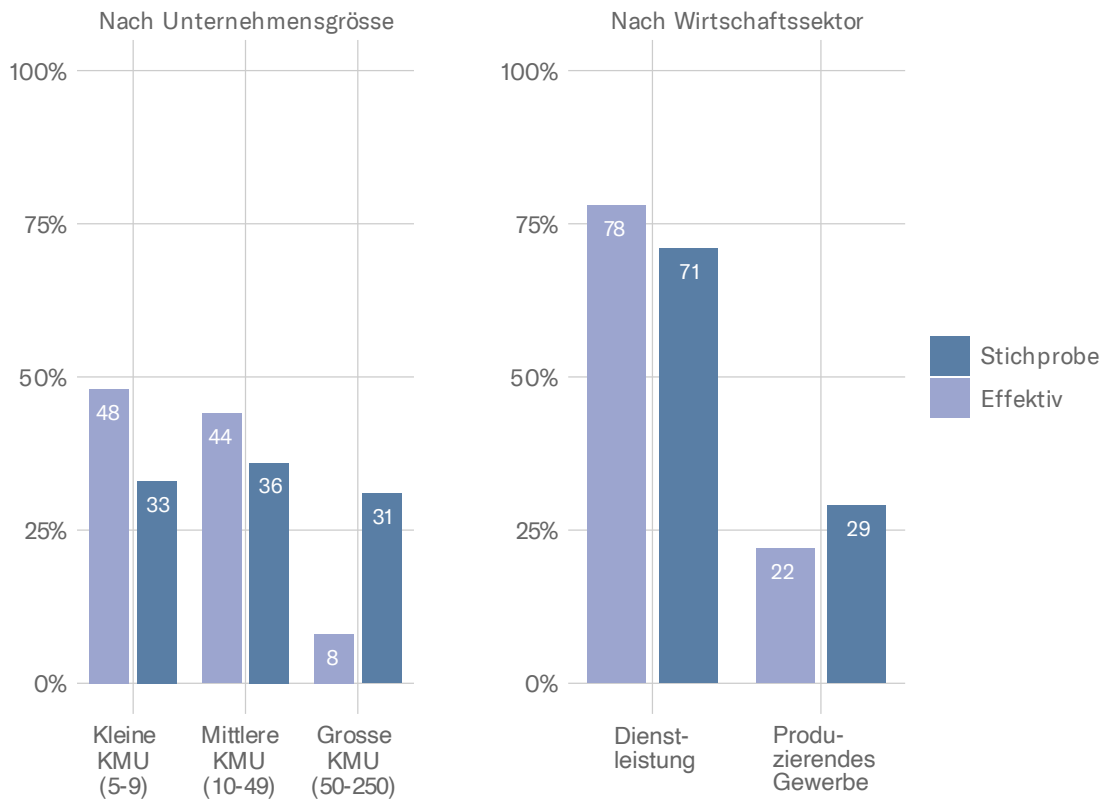
Methodik

Die Studie basiert auf einer Onlinebefragung von 336 Schweizer KMU mit fünf und mehr Beschäftigten aus der deutsch- und französischsprachigen Schweiz. Die Datenerhebung erfolgte zwischen dem 11. und 18. März 2026 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. 39).

Verteilung in Stichprobe und effektiv (Abb. 39)

(N = 336), Angaben in Prozent



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

SOTCMO