

NZZ

---

## Wirtschaftliche Situation der KMU angespannter als im Vorjahr

Gesetzliche Regulierungen und Beziehungen  
zur EU belasten, Personenfreizügigkeit  
wichtig für den Arbeitsmarkt

---

Mai 2024

Stefan Ryf, Daniel Fasnacht, Christian Fichter  
**Ergebnisbericht**

Kalaidos Fachhochschule Schweiz  
Departement Wirtschaft  
Jungholzstrasse 43  
8050 Zürich  
[www.kalaidos-fh.ch](http://www.kalaidos-fh.ch)

#### **Autoren**

Stefan Ryf, wissenschaftlicher Mitarbeiter  
[stefan.ryf@kalaidos-fh.ch](mailto:stefan.ryf@kalaidos-fh.ch)

Daniel Fasnacht, CEO, EcosystemPartners AG  
[fasnacht@ecosystempartners.ch](mailto:fasnacht@ecosystempartners.ch)

Christian Fichter, Forschungsleiter, Leiter Institut für Wirtschaftspsychologie  
[christian.fichter@kalaidos-fh.ch](mailto:christian.fichter@kalaidos-fh.ch)

Die Studie wurde in Zusammenarbeit mit der NZZ und dem Swiss Economic Forum ([www.swisseeconomic.ch](http://www.swisseeconomic.ch)) durchgeführt. Wir danken Pamela Pozzi und Peter A. Fischer von der NZZ und Corine Blesi vom Swiss Economic Forum (SEF) für die Mitwirkung.

## Management Summary

Die vierte Ausgabe des NZZ-KMU-Barometers, durchgeführt von der «Neuen Zürcher Zeitung» (NZZ) und der Kalaidos Fachhochschule, gibt Aufschluss über die Sorgen und Perspektiven der Schweizer Wirtschaft, insbesondere der kleinen und mittleren Unternehmen (KMU). Dazu haben insgesamt 303 Personen, die in Führungspositionen ihrer Unternehmen tätig sind, im Vorfeld des Swiss Economic Forum 2024 ihre Einschätzungen abgegeben.

### S. 7 **NZZ-KMU-Barometer: Gesamtindex stabil, Indikatoren der eigenen Stärke etwas schwächer**

Der Gesamtindex des NZZ-KMU-Barometers liegt bei +1,6 und damit leicht höher als im Vorjahr. Die Unterkategorien «Fairness und Nachhaltigkeit», «Lokale Rahmenbedingungen» und «Wirtschaften mit dem Ausland» werden leicht positiver eingeschätzt. Bei der Unterkategorie «Eigene Stärke» dagegen schauen die KMU etwas weniger optimistisch in die Zukunft als 2023. Auch im Rückblick hat sich die wirtschaftliche Situation etwas weniger gut entwickelt als noch im letzten Jahr prognostiziert.

Bei den Einzelaspekten sind gesetzliche Regulierungen (59% erwarten eine Verschlechterung) und die Verfügbarkeit von qualifiziertem Personal (43%) die grössten Sorgen der KMU. Allerdings zeigt sich beim Fachkräftemangel eine leichte Entspannung im Vergleich zu den Vorjahren. Ein Drittel der Befragten sieht auch eine Verschlechterung bei den steuerlichen Rahmenbedingungen und dem Wirtschaftsstandort Schweiz. Auf der positiven Seite stehen die eigene Wettbewerbsfähigkeit (59% prognostizieren eine Verbesserung) und das Potenzial für nachhaltiges Wirtschaften (52%).

### S. 11 **Verstärkte Sorgen beim Verhältnis zur EU und beim Ukraine-Konflikt**

Bei den politischen und makroökonomischen Themen werden zwar steigende Zinsen und Inflation immer noch sehr häufig als eine der grössten Sorgen genannt, aber im Vergleich zu 2023 seltener. Zugenommen haben die Sorgen aber beim unklaren Verhältnis zwischen der Schweiz und der EU und beim Ukraine-Russland-Konflikt, die dieses Jahr den zweiten und den dritten Platz belegen. Die Lage zur Versorgungssicherheit im Energiebereich wird etwas entspannter wahrgenommen als im Vorjahr, dafür wird der Zusammenhalt in Europa etwas kritischer beurteilt.

### S. 13 **Künstliche Intelligenz rückt noch mehr in den Fokus**

Im letzten Jahr war die künstliche Intelligenz (KI) erstmals ein Top-Thema, in diesem Jahr hat die Wahrnehmung der Relevanz bei verschiedenen Fragen zu diesem Thema nochmals deutlich zugenommen. Künstliche Intelligenz wurde von 34% der Befragten als Thema genannt, das ihr Unternehmen in den kommenden drei Jahren besonderes beschäftigen wird. 74% sehen die Notwendigkeit, ihr Geschäftsmodell anzupassen, um die Chancen der KI zu nutzen (im Vorjahr noch 60%).

### S. 16 **Arbeitsmarkt: Personenfreizügigkeit vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels entscheidend**

Zumindest nach Einschätzung der befragten Führungskräfte gibt es auf dem Schweizer Arbeitsmarkt kaum Probleme bei der Rekrutierung von weiblichen Führungskräften oder von Personen über 50 Jahren. Ein überwiegender Teil der Unternehmen gibt an, für solche Anstellungen offen zu sein und sie in den letzten drei Jahren auch vorgenommen zu haben. 69% der Unternehmen haben Mitarbeitende aus dem EU-Binnenmarkt und 33% solche aus Nicht-EU-Ländern eingestellt. Vor allem im technischen Bereich und bei spezifischen Qualifikationen wird häufig im Ausland rekrutiert, da in der Schweiz keine geeigneten Arbeitskräfte zu finden sind. Die Personenfreizügigkeit wird deshalb von 57% der Befragten als zentral für ihr Unternehmen erachtet.

### S. 22 **Fazit und Ausblick**

Im Vergleich zum Vorjahr ist das NZZ-KMU-Barometer relativ stabil geblieben, allerdings wird die wirtschaftliche Lage der KMU etwas kritischer beurteilt. Beim Fachkräftemangel zeichnet sich eine leichte Entspannung ab, dennoch rekrutieren viele Unternehmen weiterhin Arbeitskräfte aus der EU, um optimal qualifizierte Mitarbeitende zu finden. Angesichts der in der Umfrage geäusserten Bedenken bezüglich der gesetzlichen Regulierungen und der Beziehungen zur EU werden die Schweizer Führungskräfte die politischen Entwicklungen im Zusammenhang mit der Personenfreizügigkeit mit Spannung verfolgen.

## Wirtschaftliche Situation der KMU angespannter als im Vorjahr – gesetzliche Regulierungen und Beziehungen zur EU belasten, Personenfreizügigkeit wichtig für den Arbeitsmarkt

Zum vierten Mal haben die «Neue Zürcher Zeitung» (NZZ) und die Kalaidos Fachhochschule mit dem NZZ-KMU-Barometer die Stimmung in der Schweizer Wirtschaft gemessen, um ein besseres Bild davon zu erhalten, welche Themen die Schweizer Unternehmen beschäftigen und wo die KMU der Schuh drückt.

303 Personen haben vom 26. März bis 23. April 2024 an der Umfrage teilgenommen, wobei ein Grossteil der Befragten in der Geschäftsleitung (66%), im Verwaltungsrat (20%) oder im oberen Kader (8%) ihres Unternehmens tätig ist. Von den Befragten arbeiten 31% in Kleinunternehmen (weniger als 50 Mitarbeitende), 32% in mittleren Unternehmen und 37% in Grossunternehmen (mehr als 250 Mitarbeitende). Damit ist die Stichprobe ähnlich zusammengesetzt wie in den bisherigen Erhebungen.



«69 Prozent der befragten Unternehmen haben Arbeitskräfte aus dem EU-Binnenmarkt angestellt, 57 Prozent bezeichnen die Personenfreizügigkeit als zentral für ihr Unternehmen, und 58 Prozent halten die hohe Zuwanderung für unproblematisch. Hier zeigt sich ein Wahrnehmungsgefälle zwischen Wirtschaft und Politik, welches die Unternehmen ernsternehmen sollten.»

Peter A. Fischer, Chefökonom NZZ

## NZZ-KMU-Barometer: Gesamtindex wenig verändert, aber etwas weniger optimistische Einschätzung der eigenen Stärke

Das jährlich erhobene NZZ-KMU-Barometer ermittelt, wie die Befragten die Entwicklung verschiedener wirtschaftlicher Aspekte in den nächsten 12 Monaten für ihr Unternehmen in der Schweiz einschätzen<sup>1</sup>, und ermöglicht so eine Standortbestimmung bezüglich der Unternehmensaussichten. Der berechnete Gesamtindex<sup>2</sup> zeigt an, wie zuversichtlich die Schweizer KMU in die Zukunft blicken (Abbildung 2). Mit +1,6 liegt dieser Wert leicht höher als im Vorjahr und deutlich über demjenigen von 2022, als er sich mit -4,1 im negativen Bereich befand.

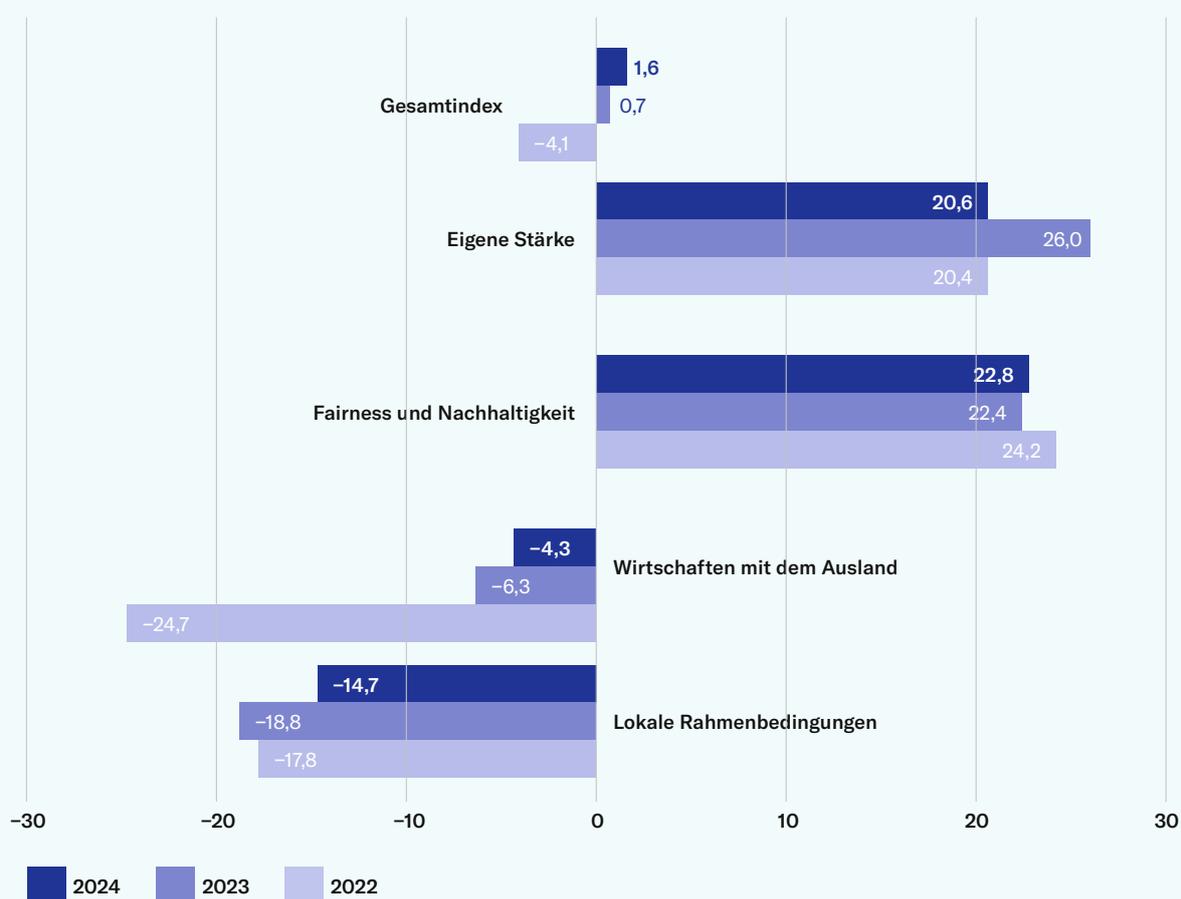


Abbildung 2: Entwicklung des Gesamtindex und der Unterkategorien des NZZ-KMU-Barometers im Jahresvergleich

<sup>1</sup> Für die Berechnung des NZZ-KMU-Barometers wurden nur die Daten der Klein- und Mittelbetriebe verwendet (n = 192). Für die restlichen Ergebnisse in diesem Bericht wurden die Daten der Grossunternehmen (n = 111) ebenfalls berücksichtigt.

<sup>2</sup> Der Gesamtindex wird als Mittelwert der einzelnen Faktoren berechnet, bei denen die Werte zwischen -100 (100% «verschlechtert sich deutlich») und +100 («100% verbessert sich deutlich») schwanken können.

Wenn man sich in Abbildung 2 die Werte für die vier Unterkategorien<sup>3</sup> des NZZ-KMU-Barometers ansieht, fällt auf, dass die KMU die zukünftige Entwicklung der eigenen Stärke zwar immer noch positiv bewerten, aber weniger optimistisch als 2023. Man pendelt sich wieder auf dem Niveau von 2022 ein. Bei Fairness und Nachhaltigkeit bleiben die Einschätzungen im Vergleich mit dem Vorjahr praktisch unverändert, es werden wiederum Verbesserungen erwartet. Etwas besser im Vergleich zu 2023 fallen die Einschätzungen bei den beiden restlichen Kategorien, Wirtschaften mit dem Ausland und Lokale Rahmenbedingungen, aus. Die KMU rechnen hier zwar immer noch mit Verschlechterungen, aber vor allem bei den lokalen Rahmenbedingungen ist der Fortschritt von über 4 Punkten auf -14,7 doch spürbar.

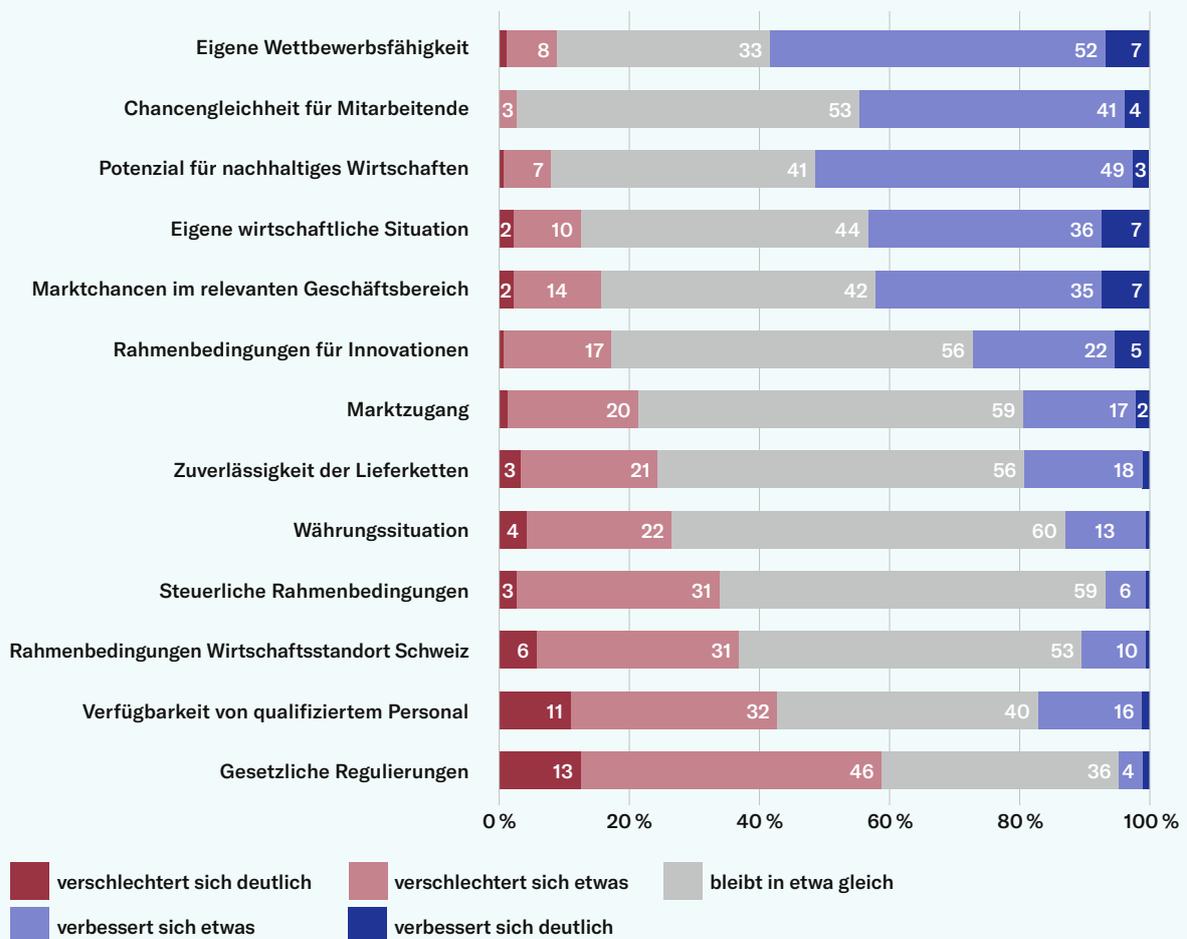


Abbildung 3: Einschätzung zur Entwicklung der einzelnen Faktoren (KMU)

<sup>3</sup> In die vier Unterkategorien fließen, basierend auf einer Faktorenanalyse der Daten und inhaltlichen Überlegungen, folgende Items ein: **Eigene Stärke:** eigene Wettbewerbsfähigkeit, eigene wirtschaftliche Situation, Marktchancen im relevanten Geschäftsbereich. **Lokale Rahmenbedingungen:** gesetzliche Regulierungen, steuerliche Rahmenbedingungen, Verfügbarkeit von qualifiziertem Personal, Rahmenbedingungen für Innovationen, Rahmenbedingungen Wirtschaftsstandort Schweiz. **Fairness und Nachhaltigkeit:** Chancengleichheit für Mitarbeitende, Potenzial für nachhaltiges Wirtschaften. **Wirtschaften mit dem Ausland:** Währungssituation, Marktzugang; Zuverlässigkeit der Lieferketten (Wert für 2021 fehlt, da letztgenanntes Item damals noch nicht abgefragt wurde).

Sieht man sich die abgefragten Aspekte im Einzelnen an (Abbildung 3), sind die Einschätzungen bezüglich der gesetzlichen Regulierungen klar am negativsten. 59% erwarten hier eine Verschlechterung, 43% bei der Verfügbarkeit von qualifiziertem Personal. Mehr als ein Drittel der Befragten erwarten auch eine Verschlechterung sowohl bei den steuerlichen Rahmenbedingungen wie auch denjenigen des Wirtschaftsstandortes Schweiz allgemein. Auf der positiven Seite liegt wie auch in den Vorjahren die Einschätzung zur eigenen Wettbewerbsfähigkeit an der Spitze. 59% der Befragten prognostizieren hier eine Verbesserung. Auch bezüglich Chancengleichheit für Mitarbeitende (45%) und des Potenzials für nachhaltiges Wirtschaften (52%) ist man optimistisch. Die eigene wirtschaftliche Situation (43%) und die Marktchancen (42%) haben ebenfalls noch eine klar positive Tendenz. Aspekte wie zum Beispiel der Marktzugang oder die Zuverlässigkeit der Lieferketten werden neutraler beurteilt.

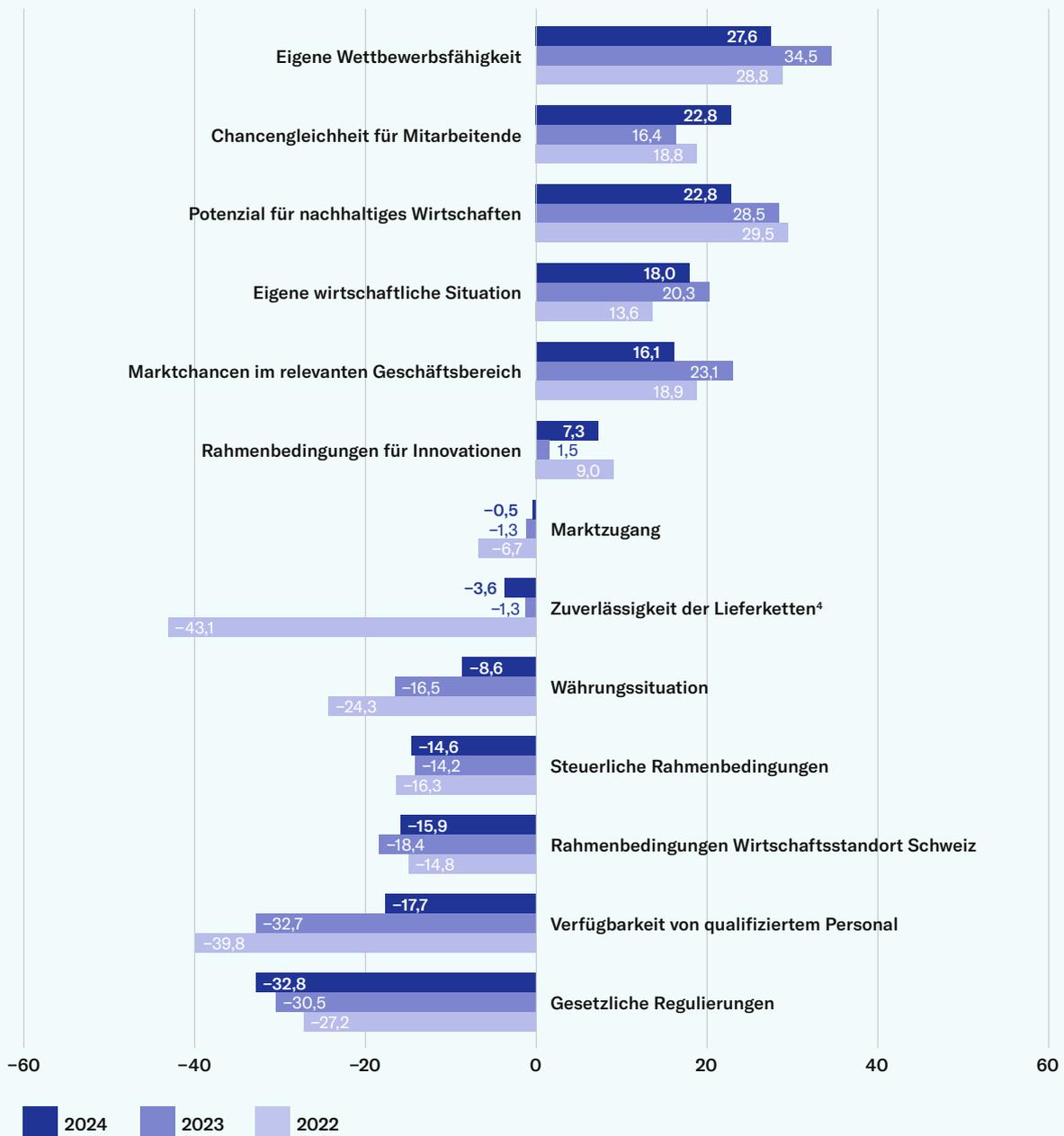


Abbildung 4: Entwicklung der Faktoren des NZZ-KMU-Barometers im Jahresvergleich<sup>5</sup>

Abbildung 4 zeigt die Indexwerte für die einzelnen Aspekte über die letzten vier Jahre. Die deutlichste Veränderung im Vergleich zum Vorjahr zeigt sich bei der Verfügbarkeit von qualifiziertem Personal. Hier wird für 2024 zwar immer noch eine Verschlechterung erwartet, die Einschätzungen sind aber positiver als in den drei Jahren zuvor. Offenbar wird eine leichte Entspannung beim Fachkräftemangel wahrgenommen. Auch die Währungssituation wird entspannter eingeschätzt. Stetig negativer sind die Einschätzungen hingegen bei den gesetzlichen Regulierungen, die auch deshalb dieses Jahr bei den negativen Erwartungen deutlich an der Spitze liegen. Auffallend ist zudem, dass alle drei Indikatoren zur eigenen Stärke nachgelassen haben: Eigene Wettbewerbsfähigkeit wie auch Marktchancen im relevanten Geschäftsbereich zeigen die tiefsten Werte seit Beginn der Erhebung des NZZ-KMU-Barometers, und auch die eigene wirtschaftliche Situation wird negativer eingeschätzt als 2023.

## Eigene wirtschaftliche Situation und Wettbewerbsfähigkeit haben sich weniger gut entwickelt als erwartet

In Abbildung 5 ist dargestellt, wie sich einige ausgewählte Aspekte rückblickend in den letzten 12 Monaten für die KMU entwickelt haben, jeweils im Vergleich zu den Zukunftsaussichten der letztjährigen Befragung. Klar wird auch hier, dass sich die Indikatoren der eigenen Stärke nicht wie erwartet entwickelt haben, mit Unterschieden von 12 Punkten und mehr zwischen Prognose und Rückblick. Ganz im Gegensatz dazu entwickelte sich die Verfügbarkeit von qualifiziertem Personal deutlich besser, als noch vor einem Jahr erwartet wurde.

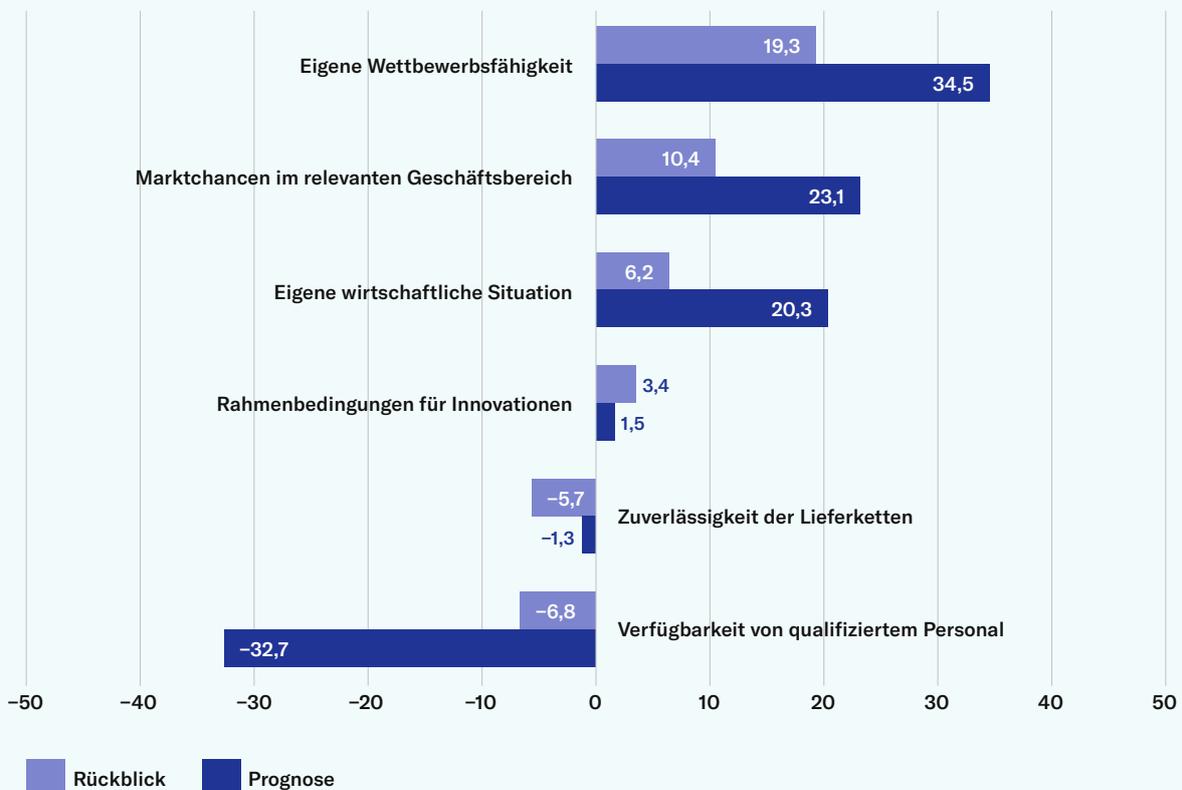


Abbildung 5: Indexwerte von wirtschaftlichen Faktoren im Rückblick im Vergleich mit den Prognosen von 2023 (KMU)

## Verhältnis zur EU bereitet vermehrt Sorgen

Gefragt nach den grössten Sorgen bei politischen, geopolitischen und makroökonomischen Entwicklungen für ihre Unternehmen, positionierten die meisten Befragten die steigenden Zinsen und die Inflation sowie das unklare Verhältnis zwischen der Schweiz und der EU auf den obersten drei Rängen. Im Vergleich zum Vorjahr wird allerdings deutlich, dass die Zinsen und die Inflation 2024 weniger Sorgen bereiten (46% gegenüber 54% im Vorjahr), während das Verhältnis zur EU als problematischer beurteilt wird (46% gegenüber 41%). Letzteres gilt auch für den Ukraine-Russland-Konflikt (39% gegenüber 32%). Die globale Mindeststeuer für Grosskonzerne und der schwierige Zugang zu Märkten gehören zusammen mit den Massnahmen zur Erreichung des Netto-Null-Emissionsziels zu den geringsten Sorgen unter den elf zur Auswahl stehenden Themen.

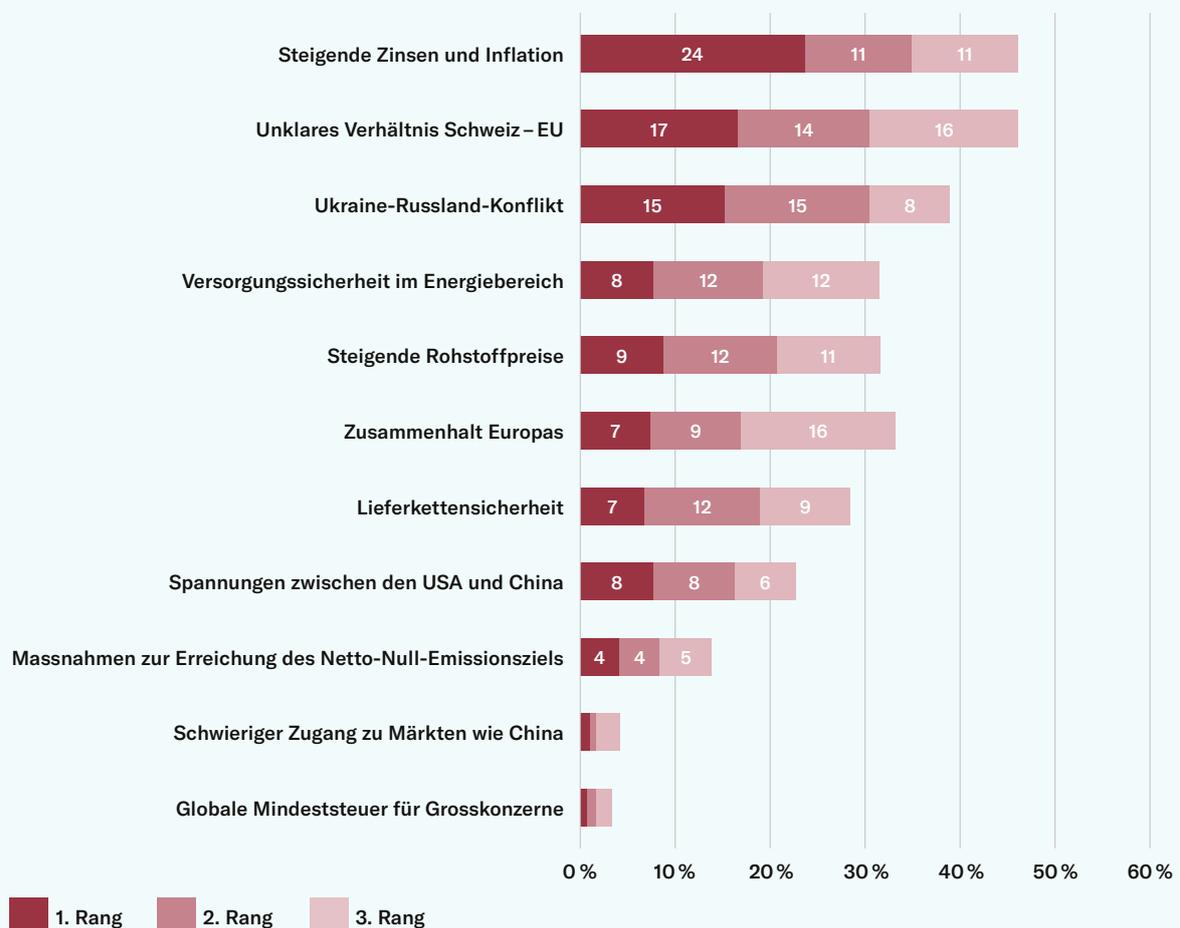


Abbildung 6: Politische, geopolitische und makroökonomische Themen, die Sorgen bereiten (geordnet nach mittlerem Rangplatz)

Weniger häufig als 2023 werden die Versorgungssicherheit im Energiebereich (32% gegenüber 44%) sowie die Lieferkettensicherheit (28% gegenüber 32%) auf den ersten drei Rängen positioniert. In einer separaten Frage wurde die Aussage «Die Zuverlässigkeit der Lieferketten war in den letzten 12 Monaten für mein Unternehmen ein Problem» beurteilt. Hier stimmten noch 39% zumindest teilweise zu, was im Vergleich zu 57% im Vorjahr und 61% im Jahr 2022 ein weiteres Indiz dafür ist, dass sich die Lieferkettenproblematik entspannt hat.

## Weitere Zunahme bei der Rolle von künstlicher Intelligenz

Welche technischen Entwicklungen und Geschäftsmodelle versprechen für die Zukunft am meisten Potenzial? Aus 26 Möglichkeiten konnten die Befragten maximal fünf auswählen, die für ihr Unternehmen besonders interessant sind. In Abbildung 7 sind die entsprechenden Prozentwerte dargestellt. Nochmals deutlich höher als im Vorjahr sind die Werte für die künstliche Intelligenz (KI). Bei der Dienstleistungsbranche beträgt er 72% (im Vorjahr 49%) und bei der Industrie 38% (im Vorjahr 25%). Bei Letzterer wird die Automatisierung noch häufiger gewählt (59%).

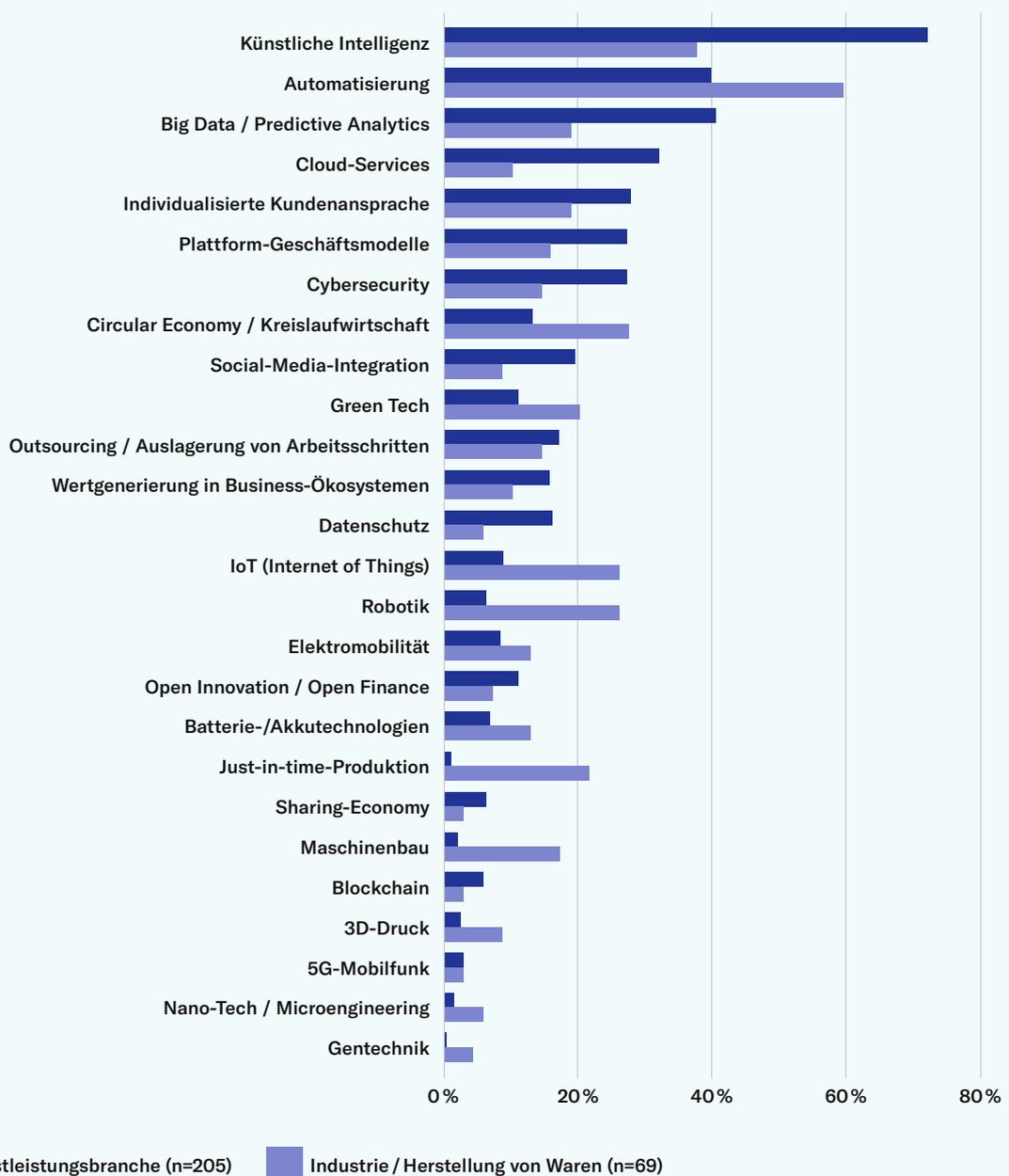


Abbildung 7: Chancenpotenziale bei Technologien und Geschäftsprozessen

**«Um das Potenzial der künstlichen Intelligenz unternehmerisch nutzen zu können, benötigen Schweizer KMU ausreichend qualifizierte Mitarbeitende. Neben entsprechenden Weiterbildungen wird dabei auch die Personenfreizügigkeit eine entscheidende Rolle spielen.»**

Prof. Dr. Christian Fichter, Forschungsleiter  
der Kalaidos Fachhochschule



Aufgrund der Relevanz des Themas KI haben wir wie im Vorjahr nochmals die Zustimmung zu einigen Aussagen, die dieses Thema betreffen, erhoben, um die entsprechende Entwicklung aufzeigen zu können (Abbildung 8).

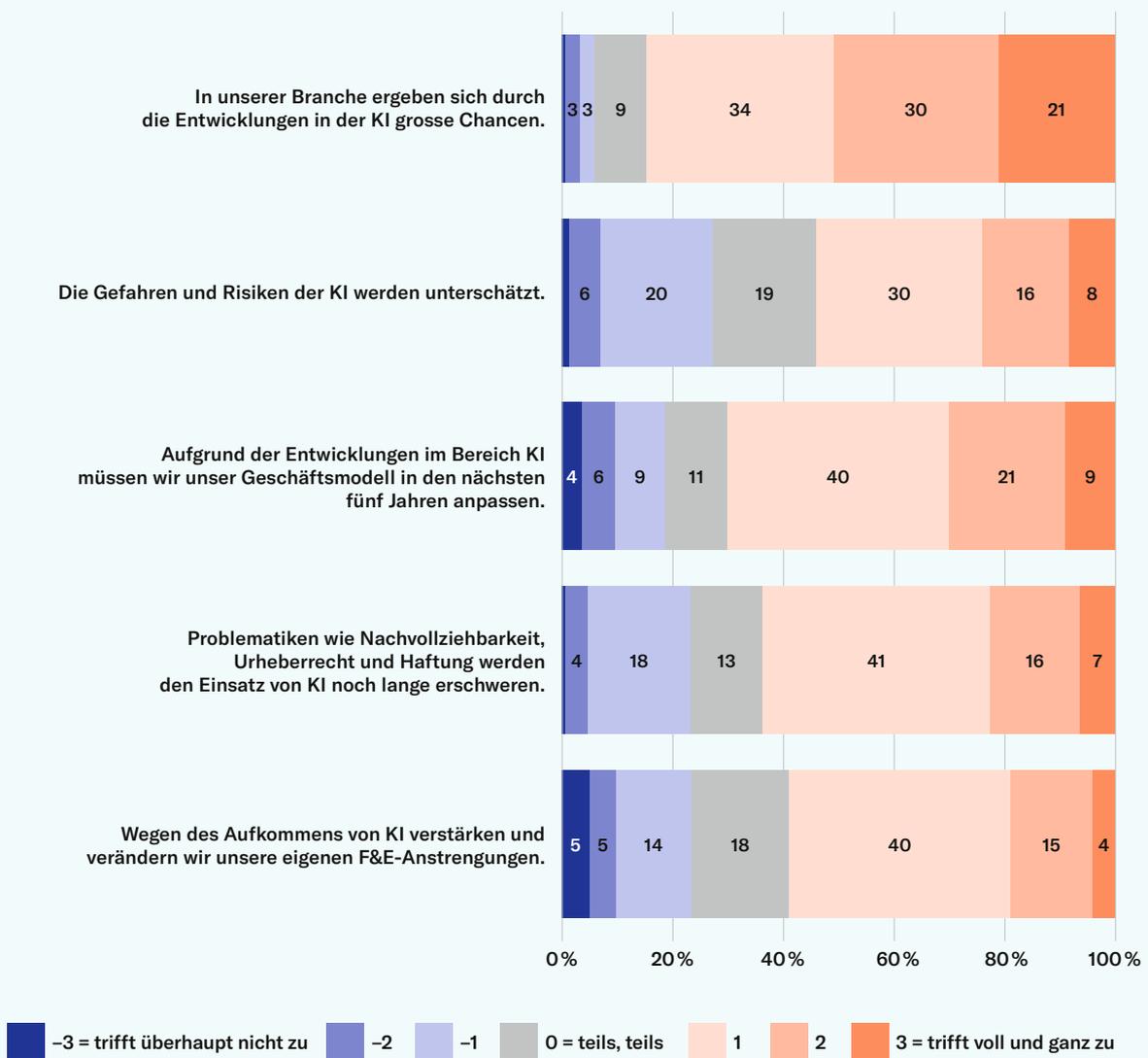


Abbildung 8: Chancen und Risiken der künstlichen Intelligenz

In diesem Jahr stimmen bereits 85% der Aussage zu, dass sich in ihrer Branche durch den Einsatz von KI grosse Chancen ergeben (im Vorjahr 74%), und 70% sind der Meinung, dass sie deswegen auch ihr Geschäftsmodell in den nächsten Jahren anpassen müssen (im Vorjahr 60%). Interessant ist, dass im Vergleich zu 2023 nur der Aussage zur Unterschätzung der Gefahren und Risiken von KI weniger zugestimmt wird (54% gegenüber 59% im Vorjahr). Zumindest die Problematiken bezüglich Nachvollziehbarkeit und Urheberrecht werden aber gesehen (64% gegenüber 58% im Vorjahr). Deutlich ist auch der Anstieg bei der Zustimmung zur Aussage zur Verstärkung der eigenen Forschungsanstrengungen, von 45 auf 59%.

## Gute Chancen für Frauen und ältere Arbeitnehmende (gemäss Einschätzung der Führungskräfte)

Wie gehen Schweizer Unternehmen mit Herausforderungen im Arbeitsmarkt um? Mit einigen Fragen zu diesem Themenbereich wollten wir eine Einschätzung ermöglichen, zumindest aus der Sicht der befragten Führungskräfte. In Abbildung 9 ist ersichtlich, zu welchen Anteilen Unternehmen in den letzten Jahren verschiedene Personengruppen angestellt haben.

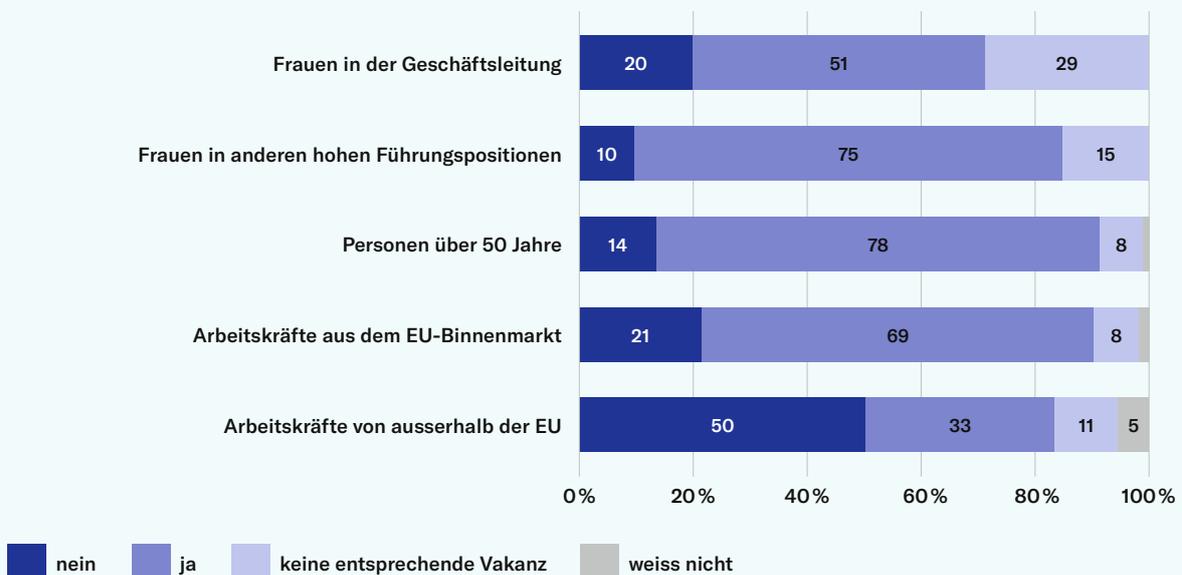


Abbildung 9: Anstellung von Personengruppen in den letzten drei Jahren

78% der Befragten geben an, dass ihr Unternehmen Personen über 50 Jahre angestellt hat, was in Anbetracht der Berichterstattung über die schwere Vermittelbarkeit von älteren Arbeitnehmenden ein überraschend hoher Wert ist. Frauen in Geschäftsleitungen und in anderen hohen Führungspositionen wurden von 51 bzw. 75% der Unternehmen angestellt. 69% stellten Arbeitskräfte aus dem EU-Binnenmarkt und 33% solche von ausserhalb der EU an. Alle diese Werte müssen mit Vorsicht interpretiert werden, da sie von vielen Faktoren wie zum Beispiel der Unternehmensgrösse abhängen und auf den Einschätzungen der Befragten basieren. Bei Grossunternehmen sind die Prozentwerte entsprechend höher, mit zum Beispiel 90% bei der Anstellung von Arbeitnehmenden über 50 und von Frauen in höheren Führungspositionen.

Um diese Themen weiter zu vertiefen, sollten einige Aussagen zu Anstellungsbedingungen und Rekrutierung beurteilt werden (Abbildung 10).

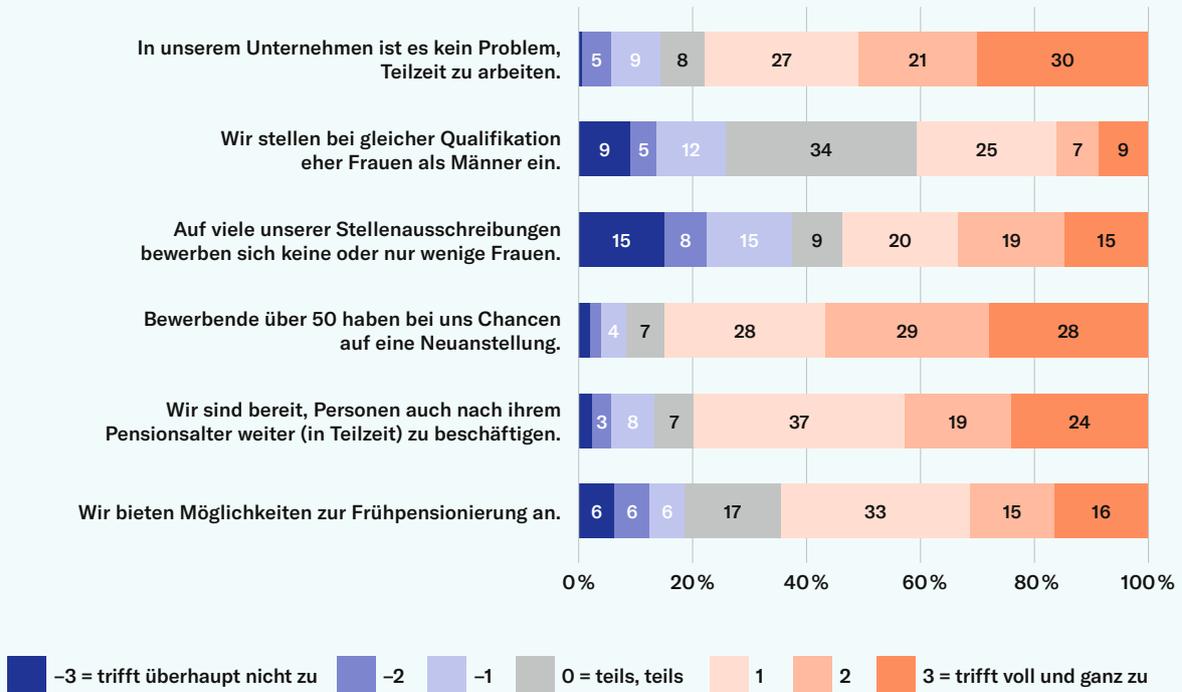


Abbildung 10: Einschätzungen zu Anstellungsbedingungen und Rekrutierungen

Mit 85% ist die Zustimmung zur Aussage zu den gegebenen Chancen von Bewerbenden über 50 wiederum hoch. Auch der Wert von 80%, was eine Anstellung nach dem Pensionsalter anbelangt, ist überraschend hoch, auch im Vergleich zum Wert bei der Ermöglichung von Frühpensionierungen mit 64%. Deutlich ausgeglichener ist die Beurteilung der Aussage zur Anstellung von Frauen bei gleicher Qualifikation (41% Zustimmung). Häufiger wird angegeben, dass sich keine Frauen um die Stellen bewerben (54%).

«Wenn Führungskräfte über 50 digitale Strategien und KI-Wissen in ihren Erfahrungsschatz integrieren, können sie nachhaltige Geschäftsmodelle prägen, eine innovative Unternehmenskultur fördern und als Vorbilder die nächste Generation inspirieren.»

Dr. Daniel Fasnacht, CEO EcosystemPartners AG

Immerhin 78% der Befragten geben an, dass in ihrem Unternehmen eine Teilzeitanstellung unproblematisch ist. Dies wollten wir mit einer zusätzlichen Frage zum Anteil der Personen mit verschiedenen Anstellungsgraden noch etwas vertiefen (Abbildung 11).

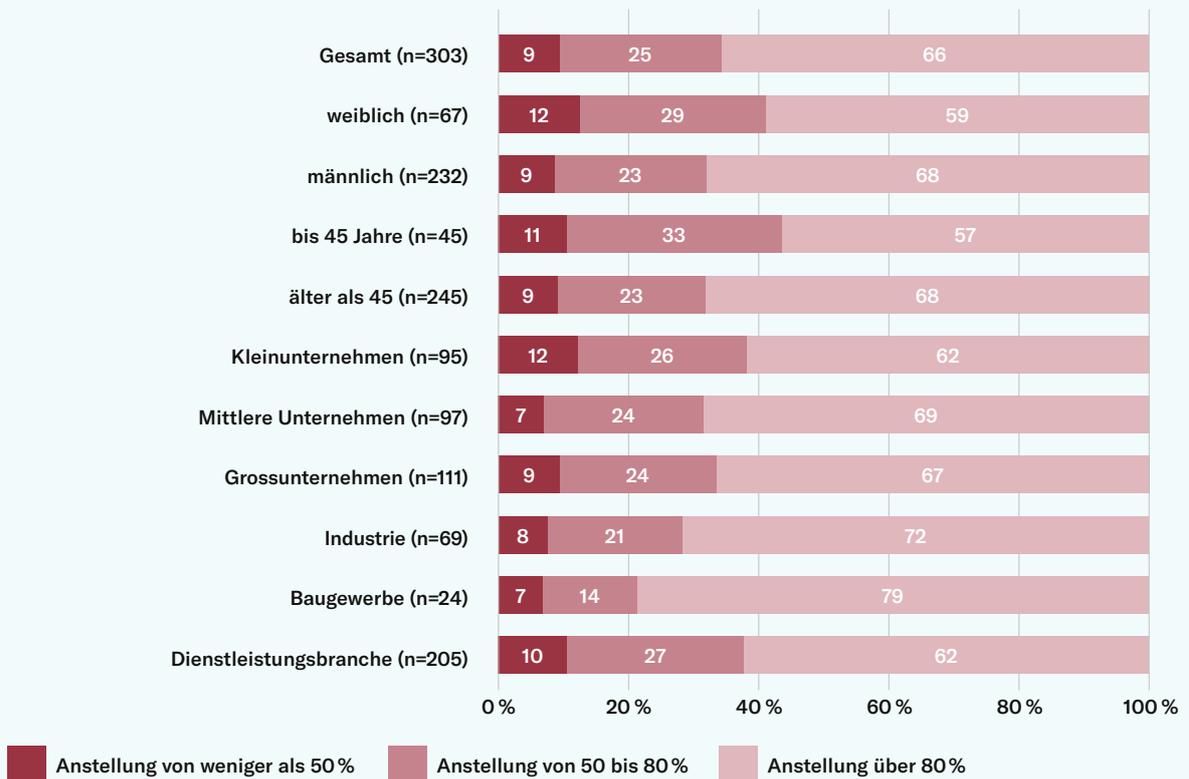


Abbildung 11: Verteilungen von Anstellungsgraden

Nach der Einschätzung der befragten Führungskräfte arbeiten weniger als 10% der Angestellten weniger als 50%, knapp ein Viertel haben einen Anstellungsgrad von 50 bis 80%. Somit sind zwei Drittel mehr oder weniger Vollzeitangestellte. Diese Verteilung ist relativ stabil, wobei es in der Dienstleistungsbranche und in Kleinunternehmen etwas mehr Teilzeitangestellte gibt. Interessant ist, dass in der Einschätzung von weiblichen und jüngeren Befragten die Teilzeitquoten deutlich höher sind, was vermutlich auf die grössere Vertrautheit mit Teilzeitanstellungen zurückzuführen ist.

## Rekrutierung im internationalen Arbeitsmarkt als wichtiges Mittel gegen Fachkräftemangel

Um die Rolle des internationalen Arbeitsmarktes einschätzen zu können, beurteilten die Befragten auch einige Aussagen dazu (Abbildung 12).

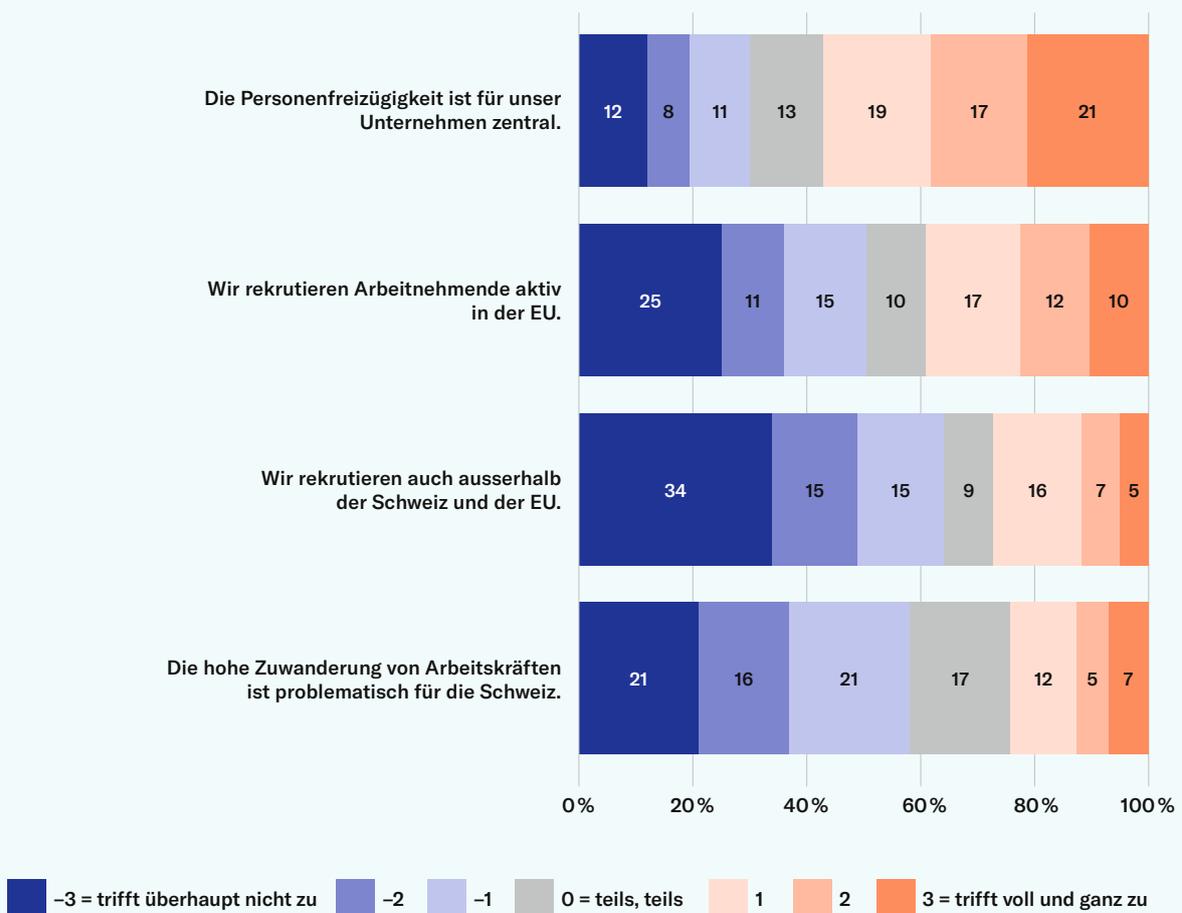


Abbildung 12: Einschätzungen zum internationalen Arbeitsmarkt

57% der Befragten stimmen der Aussage zu, dass die Personenfreizügigkeit für ihr Unternehmen zentral ist. 39% rekrutieren aktiv in der EU und mehr als ein Viertel auch ausserhalb des EU-Raumes. Mit 24% sehen nur relativ wenig eine Problematik bei der hohen Zuwanderung von Arbeitskräften in die Schweiz.

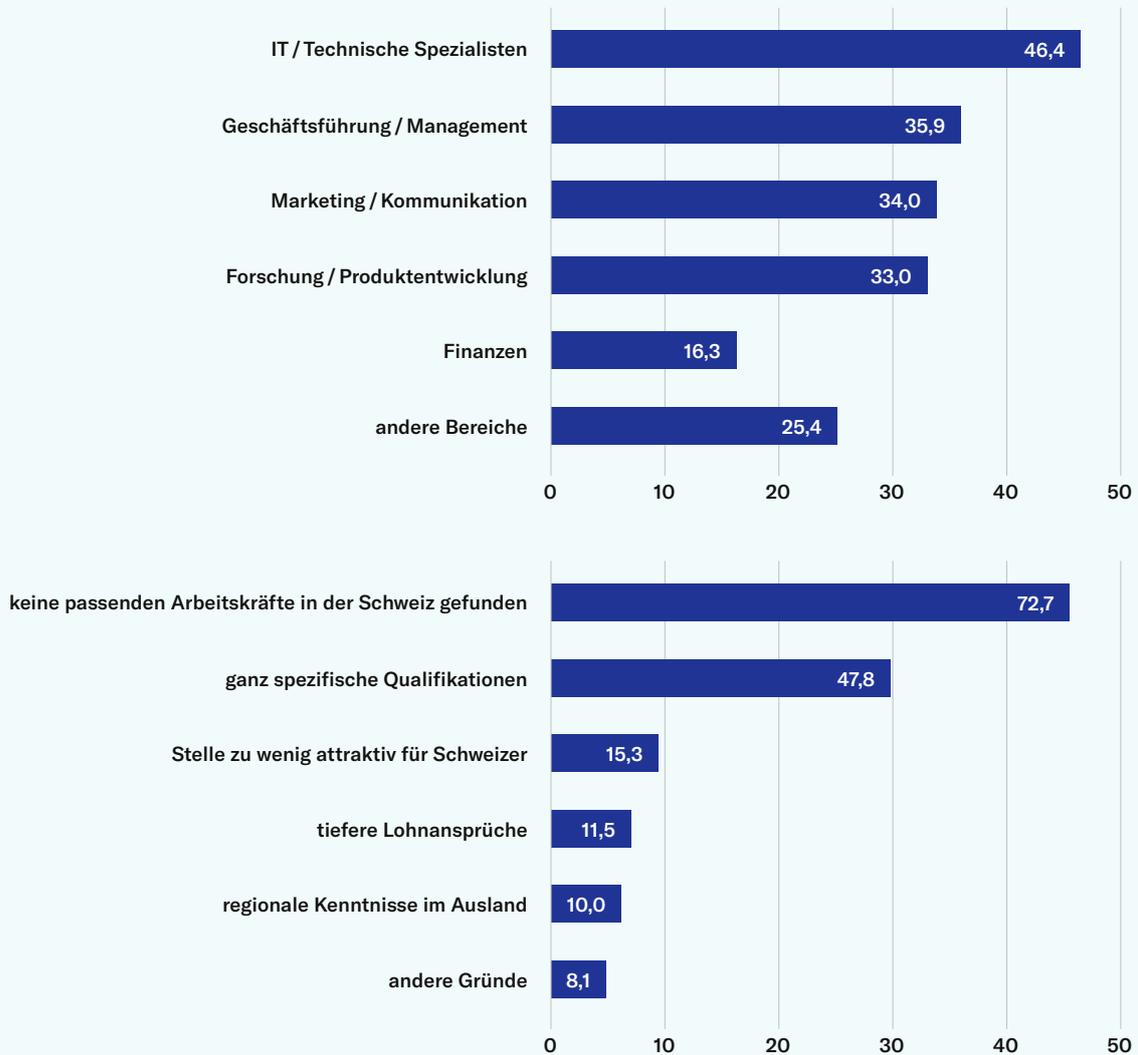


Abbildung 13: Funktionsbereiche und Gründe bei der Anstellung von Personen aus dem EU-Binnenmarkt

Die 209 Teilnehmenden, die angegeben haben, dass ihr Unternehmen Arbeitskräfte aus der EU angestellt hat, haben wir zusätzlich nach den Funktionsbereichen und den Gründen bei diesen Anstellungen gefragt (Abbildung 13). Rund 46% dieser Unternehmen haben Arbeitskräfte aus dem EU-Binnenmarkt für den Bereich IT / Technik angestellt, jeweils etwa ein Drittel für die Bereiche Geschäftsführung / Management, Marketing / Kommunikation und Forschung / Produktentwicklung. 73% der Befragten geben an, dass in diesen Fällen keine passende Arbeitskraft in der Schweiz gefunden wurde. Häufig wurde auch nach spezifischen Qualifikationen gesucht (48%). Relativ selten wurden als Gründe genannt, dass die Stelle zu wenig attraktiv für Schweizer ist (15%) oder tiefere Lohnansprüche ausschlaggebend waren (12%). Der Fachkräftemangel, vor allem auch im Bereich Technik, scheint also der Hauptgrund für die Rekrutierung von Arbeitskräften zu sein, zumindest in der Einschätzung der von uns befragten Führungskräfte.

## Fazit und Ausblick

Im Vergleich zum Vorjahr hat sich der Gesamtindex des NZZ-KMU-Barometers kaum bewegt und liegt weiterhin knapp im positiven Bereich. In der Detailbetrachtung zeigen sich allerdings einige relevante Veränderungen. Offenbar ist die wirtschaftliche Lage der KMU etwas angespannter als noch im letzten Jahr, die optimistischen Prognosen von 2023 haben sich nicht bestätigt. Dass sich die Indikatoren der eigenen Stärke nicht wie erwartet entwickelt haben, könnte auch darauf zurückzuführen sein, dass sich viele Schweizer KMU mit der digitalen Transformation schwerer tun als zunächst angenommen.

Positiver als erwartet hat sich aber offenbar der Arbeitsmarkt entwickelt, wo sich eine leichte Entspannung beim Fachkräftemangel abzeichnet. Auch die Bedenken bezüglich Inflation und Zinsen haben etwas abgenommen. Die grössten Sorgen bereiten den KMU derzeit die Regulierungsflut sowie die Beziehungen zur EU.

Die Einschätzungen für das NZZ-KMU-Barometer wurden in diesem Jahr zum vierten Mal erhoben. Viele Aspekte werden über die Jahre ähnlich eingeschätzt, aber wie bei einem richtigen Barometer sind auch hier kleinere Verschiebungen inhaltlich bedeutsam, wie beispielweise die Trends beim Fachkräftemangel zeigen. In speziellen Situationen kommt es auch zu grösseren Ausschlägen, wie zum Beispiel bei der Lieferkettenproblematik, die im Jahr 2022 ein wesentlicher Faktor für die eher negativen Ausichten war, sich in den Folgejahren aber deutlich entspannte.

Noch stärker als im letzten Jahr wird künstliche Intelligenz als Chance wahrgenommen. Bereits 74 % der Befragten sehen die Notwendigkeit, das Geschäftsmodell ihres Unternehmens anzupassen. Auch die allgemeine Anpassung an die digitale Transformation bleibt ein zentrales Thema für Schweizer KMU. Es ist entscheidend, nicht nur technisch auf dem neuesten Stand zu sein, sondern auch die Führungskompetenzen zu besitzen, um disruptive Technologien effektiv zu integrieren und zu nutzen.

Aus Sicht der Befragten scheint es kaum Probleme bei der Einstellung von weiblichen Führungskräften oder älteren Personen zu geben. Die Frage, ob dies der Realität entspricht oder eher Absichten und gesellschaftlichen Zwängen geschuldet ist, kann im Rahmen dieser Studie jedoch nicht beantwortet werden. Klar ist jedoch, dass Arbeitnehmende und insbesondere Führungskräfte über 50, auch wenn sie ihre formale Ausbildung abgeschlossen haben, im Sinne des lebenslangen Lernens speziell in den Bereichen Digitalisierung und künstliche Intelligenz auf dem Laufenden bleiben müssen, um auf dem Arbeitsmarkt attraktiv zu bleiben.

Gerade im technischen Bereich rekrutieren viele KMU auch Arbeitskräfte aus der EU. Die Personenfreizügigkeit ist für viele Unternehmen von zentraler Bedeutung, um optimal qualifizierte Arbeitskräfte rekrutieren zu können. Es erstaunt daher nicht, dass die dadurch bedingte Zuwanderung von einem Grossteil der Befragten als unproblematisch beurteilt wird. Angesichts der in der Umfrage geäusserten Bedenken bezüglich der Entwicklung der gesetzlichen Regelungen und der Beziehungen zur EU dürften viele Schweizer Führungskräfte gespannt sein, wie sich die Situation hinsichtlich des EU-Binnenmarkts und der damit verbundenen bürokratischen Hürden entwickeln wird.