

Walliser KMU Umfrage 2023

Im vergangenen September schlossen sich der WGV und die FER Wallis zusammen, um eine Umfrage bei ihren Mitgliedern durchzuführen. Das Ziel bestand darin, den Puls der Walliser KMUs zu fühlen und die Belange zu identifizieren, die die Unternehmen derzeit beschäftigen. Zum Zeitpunkt der Bilanz sind die berichteten Probleme konkret und die Arbeitsschwerpunkte klar identifiziert. Überblick.

WGV / FER Wallis

Es handelt sich um eine kantonale Premiere dieser Grössenordnung. Insgesamt nahmen 236 Walliser Unternehmen an dieser Umfrage teil. Eine solches Proaktives Handeln ist ermutigend und diese Vorgehensweise wird in den nächsten Jahren wiederholt werden. Die Stichprobe entspricht im Grossen und Ganzen der Walliser Wirtschaftslandschaft. Allerdings sind der Handel und das Baugewerbe leicht überrepräsentiert und die Landwirtschaft sowie die freiberuflichen und wissenschaftlichen Tätigkeiten unterrepräsentiert. Die befragten Unternehmen stammen aus rund 30 Berufsverbänden. 90 % dieser Unternehmen sind im Unterwallis und 10 % im Oberwallis ansässig.

„Eines von fünf Unternehmen hat den wirtschaftlichen Stand von vor der Pandemiekrise noch nicht wieder erreicht“.

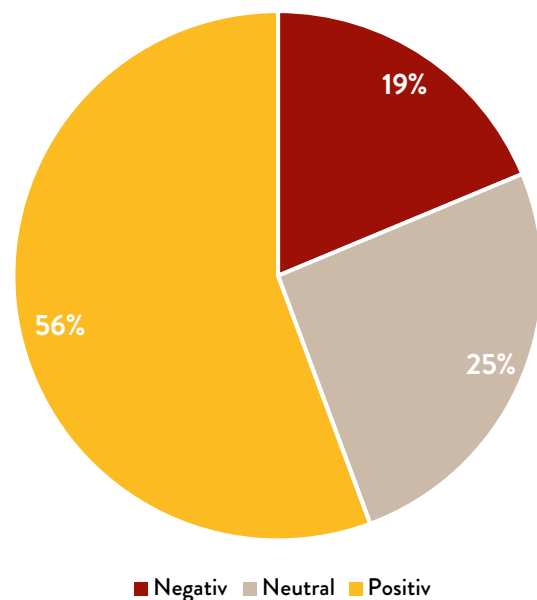
Geschäftsverlauf

Während die Umsatzentwicklung 2022 für 63 % der Befragten positiv ausfällt, ist die Gewinnentwicklung nur für 52 % der Befragten positiv. 6 % der Unternehmen sahen somit einen Umsatzrückgang und 20 % einen Gewinnrückgang. Dies steht stellvertretend für steigende Kosten, sinkende Gewinnspannen und das Ende des Aufholkonsums nach der COVID-Episode. In dieser Hinsicht ist die Lage im Jahr 2022 für 81 % der befragten Unternehmen gleich oder besser als die Lage vor COVID.

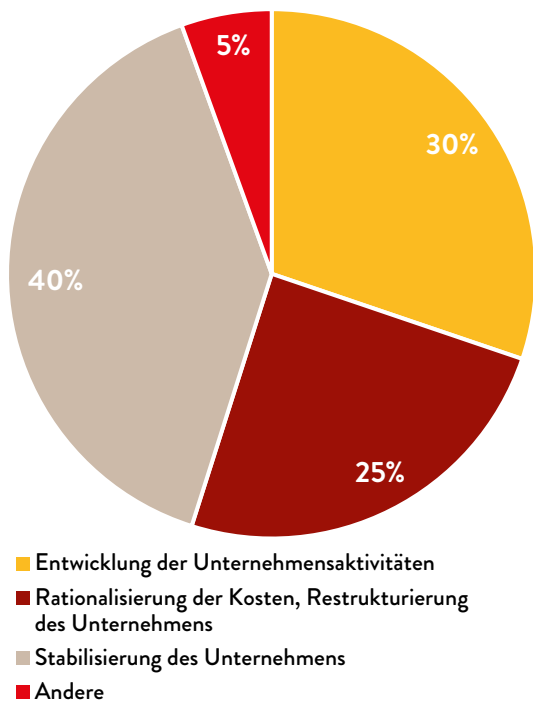
Umgekehrt hat ein Fünftel der Unternehmen den wirtschaftlichen Stand von vor der Pandemiekrise noch nicht wieder erreicht.

Die Befragten gaben an, dass die Produktionskosten im Durchschnitt um 12,5 % gestiegen sind, während die Preise um 5,5 % gestiegen sind. In diesem Fall ist die Gewinnspanne des Unternehmens gesunken, um diese Steigerungen aufzufangen. In dieser Situation glauben 75 % der Befragten, dass die Inflation weitergehen wird, aber mit einem geringeren Tempo, während ein Viertel der Teilnehmer glaubt, dass sich die Inflation stabilisieren wird.

Entwicklung des Umsatzes
2022 im Vergleich zu 2019 (vor COVID)



Die derzeit von den Unternehmen verfolgte Strategie



Hinsichtlich der Wahrnehmung der Entwicklung des Geschäftsverlaufs haben 71 % der Unternehmen einen optimistischen Standpunkt, während 29 % eine pessimistische Zukunftsvision teilen. Dies macht sich in den von den Unternehmern geplanten Strategien bemerkbar: Nur 30 % der befragten Unternehmen verfolgen eine Wachstumsstrategie, während 40 % eine Stabilisierung anstreben und 30 % der Unternehmen planen, ihre Kosten zu rationalisieren und/oder ihr Unternehmen neu zu strukturieren.

Bedenken und Verwaltungsaufwand

Die drei Themen, die den Unternehmen am meisten Sorgen bereiten, sind: die Inflation (95 %), der steigende Verwaltungsaufwand (94 %), sowie die Verfügbarkeit und die Kosten von Energie (80 %). Es folgen der Mangel an Arbeitskräften (77 %), der Wettbewerb in der Branche (74 %) und der Online-Wettbewerb (61 %), die ebenfalls Anlass zur Sorge bereiten.

73 % der befragten Unternehmen empfanden den Verwaltungsaufwand als hoch, und 77 % waren der Ansicht, dass er seit dem Jahr ihrer Unternehmensgründung gestiegen ist. Mehr als ein Drittel der Befragten ist der Meinung, dass der Verwaltungsaufwand seit sehr stark gestiegen ist.

Die branchenspezifischen Vorschriften werden zudem von $\frac{2}{3}$ der Teilnehmer als schwerfällig empfunden. Die allgemeinen Regulierungen (Handelsregister, Lohnbuchhaltung, Arbeitsinspektorat, AHV, SUVA, Mehrwertsteuer) werden mehrheitlich als eher schwach eingestuft. Einzig der administrative Aufwand für Baubewilligungen sticht aus diesem Themenbereich heraus und wird von 79 % der Befragten als hoch eingestuft. Eine offene Frage gab den Befragten die Möglichkeit,

„Nur 30 % der befragten Unternehmen verfolgen eine Entwicklungsstrategie“.

ihre Ansichten zu allen Themen zu äussern. In diesem Sinne wurde mehrfach auf die immer komplexer werdenden Verwaltungsverfahren hingewiesen, ebenso wie auf die dringende Notwendigkeit, die Übermittlung von Informationen an eine einzige Kontaktstelle zu koordinieren, um identische und zeitraubende Verfahren bei mehreren Stellen zu vermeiden. Das Thema E-Government und die Notwendigkeit eines zentralen digitalen Instruments zur Vereinfachung der Verfahren und zur Erleichterung des Informationsaustauschs zwischen den Dienststellen wurden ebenfalls mehrfach angesprochen. Ausserdem wurden die ständigen Änderungen der Vorschriften, der Beitragssätze und die Vielzahl der Regelungen von den Befragten regelmässig hervorgehoben.

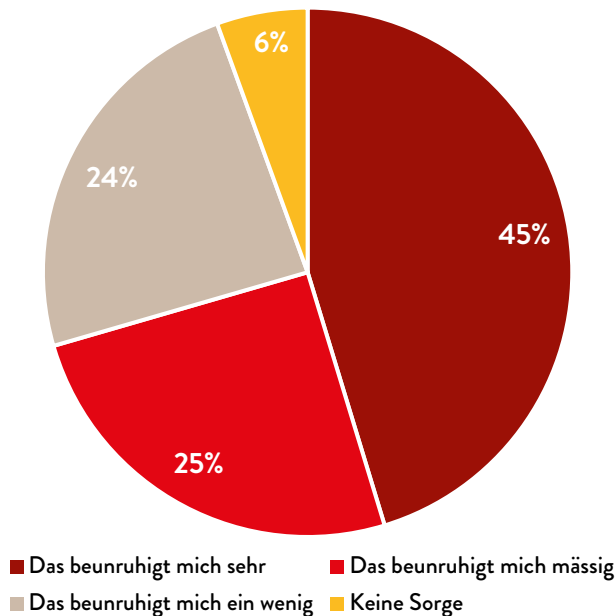
Arbeitsmarkt

Die Schwierigkeiten bei der Personalbeschaffung betreffen 55 % der befragten Unternehmen. Das am häufigsten gesuchte Profil ist das des qualifizierten Mitarbeiters, das 66 % der gesuchten Profile ausmacht. Unqualifizierte Mitarbeiter machen 14 % der Suchanfragen aus, spezialisierte Profile 12 %, Führungskräfte und Management 5 % und Verwaltungspersonal 3 %.

Die Gestaltung der Arbeitszeit und attraktive Lohnbedingungen sind die am weitesten verbreiteten Massnahmen, um Mitarbeiter für ein Unternehmen zu gewinnen.

Fast jedes dritte Unternehmen plant, im Jahr 2024 eine-n Auszubildende-n einzustellen, während 69 % in diesem Jahr keine-n Auszubildende-n einstellen wollen. Von den Unternehmen, die keine-n Auszubildende-n einstellen

Grad der Besorgnis über den Verwaltungsaufwand



werden, bilden 12 % bereits eine-n Auszubildende-n aus und 54 % können diese-n aus technischen oder regulatorischen Gründen, aufgrund fehlender Ressourcen, mangelnden Bedarfs oder fehlender Arbeit nicht ausbilden. Während 4 % keine Bewerber finden und 5 % planen, ihre Tätigkeit zu beenden, ist zu erwähnen, dass 25 % der Unternehmen einfach keine Lehrlinge ausbilden wollen. Als Gründe werden administrative Zwänge und die zu hohe Arbeitsbelastung bei der Verwaltung und Betreuung eines/einer Auszubildenden genannt. Dies macht die tägliche Verwaltungsarbeit für kleine Strukturen komplexer, die Schwierigkeiten haben, die notwendigen Ressourcen für die Ausbildung des Nachwuchses zu finden.

Aktuelle Veränderungen

Der letzte Teil der Umfrage befasste sich mit der Wahrnehmung der laufenden Veränderungen, ihren Auswirkungen und ihrer Berücksichtigung durch die Unternehmen. Folgende Themen wurden behandelt:

- **Arbeitsbeziehungen** (der Wunsch nach Teilzeitarbeit, die 4-Tage-Woche, die Sinnsuche der Mitarbeiter, die berufliche Gleichstellung und die Führung generationsübergreifender Teams).
- **Arbeitsmittel** (der digitale Wandel, Cybersicherheit und künstliche Intelligenz).

- **Nachhaltigkeit und soziale Verantwortung der Unternehmen (CSR)** (Fragen der ökologischen Verantwortung, der Entwicklung erneuerbarer Energien und Veränderungen der Mobilität).

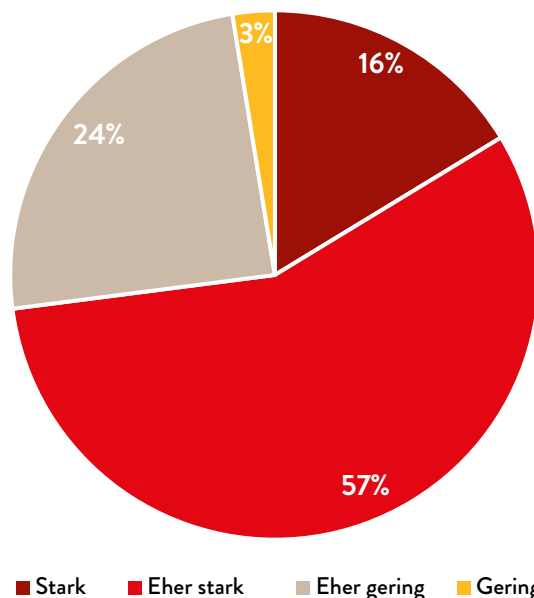
Alle diese Themen wurden von der Mehrheit der Befragten als folgenschwer eingestuft. Die Themen, die seit langem in der öffentlichen Debatte präsent sind (d. h.: digitaler Wandel, Teilzeitarbeit und berufliche Gleichstellung), wurden als wirkungsvoll anerkannt (zwischen 71 % und 84 %) und sind diejenigen, für die die meisten Unternehmen (zwischen 61 % und 72 %) spezifische Massnahmen einsetzen.

Neuere Themen (erneuerbare Energien, Cybersicherheit, ökologische Verantwortung) werden ebenfalls von einer Mehrheit der Unternehmen aktiv behandelt, die auch besondere Massnahmen einführen.

Von den fünf Themen, die die meisten Massnahmen induzieren, betreffen drei Themen die Mitarbeiter (Teilzeitarbeit, Sinnsuche und berufliche Gleichstellung). Die Viertagewoche hingegen wird von den befragten Unternehmen kaum behandelt.

Künstliche Intelligenz wird von 64 % der Unternehmen als einschneidend empfunden und ist nur für ein Fünftel der Unternehmen Gegenstand spezifischer Massnahmen, obwohl der digitale Wandel mit 74 % der Unternehmen, die in diesem Bereich aktiv sind, gut berücksichtigt wird.

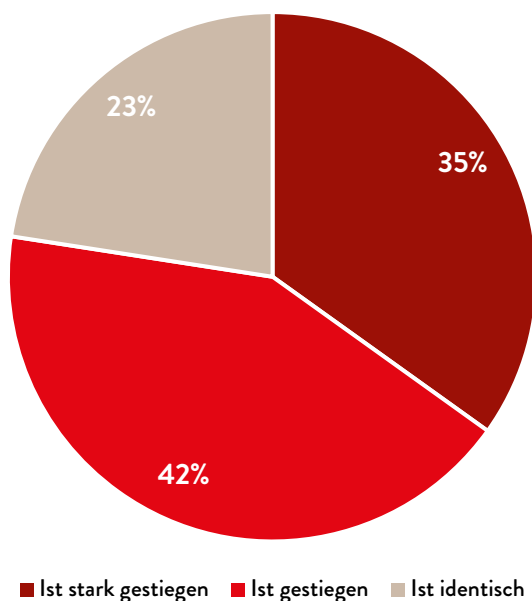
Bewertung des Verwaltungsaufwands, der durch die Reglementierung des Sektors entsteht



Schlussfolgerungen

Das derzeitige Wirtschaftsklima bremst tendenziell den Entwicklungswillen der Walliser KMU, da 70 % von ihnen eine Strategie der Stabilisierung, Rationalisierung oder gar Restrukturierung anstreben. Auch wenn die grosse

Entwicklung des Verwaltungsaufwands seit der Gründung des Unternehmens



Mehrheit der Unternehmen wieder die Zahlen von vor COVID erreicht hat, muss man feststellen, dass dies bei 25 % der Unternehmen nicht der Fall ist. Die wirtschaftliche Lage ist also nicht so günstig, wie man meinen könnte, und die pessimistische Zukunftsvision, die von fast 30 % der Befragten geteilt wird, zeugt von dem anhaltenden Klima der Unsicherheit, das unsere Wirtschaft seit März 2020 erlebt.

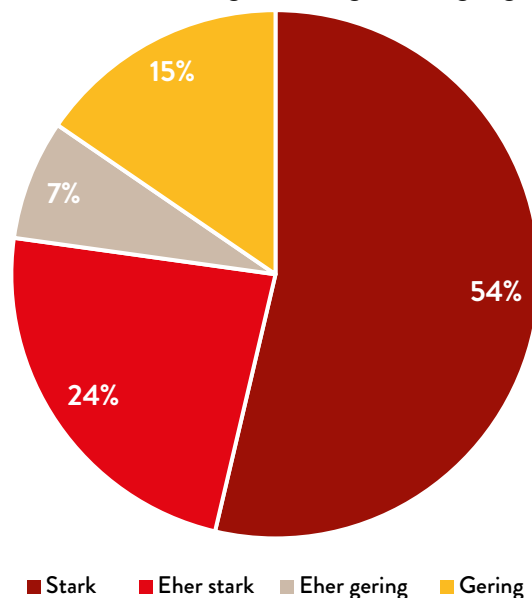
Diese erste Umfrage bei den Walliser KMU hat es jedoch ermöglicht, Arbeitsschwerpunkte zu identifizieren, auf die unsere Verbände in den kommenden Monaten einwirken können.

Die administrativen Zwänge, die vom Unternehmer verlangen, im Verhältnis zu seiner unternehmerischen Tätigkeit immer mehr Zeit für die Verwaltung aufzuwenden, stellen die grösste Herausforderung für die kommenden Jahre dar. Die Digitalisierung, die eine schnellere Bearbeitung und eine leichtere Verfolgung der Vorgänge mit sich bringt, scheint der richtige Weg zu sein, vorausgesetzt, sie

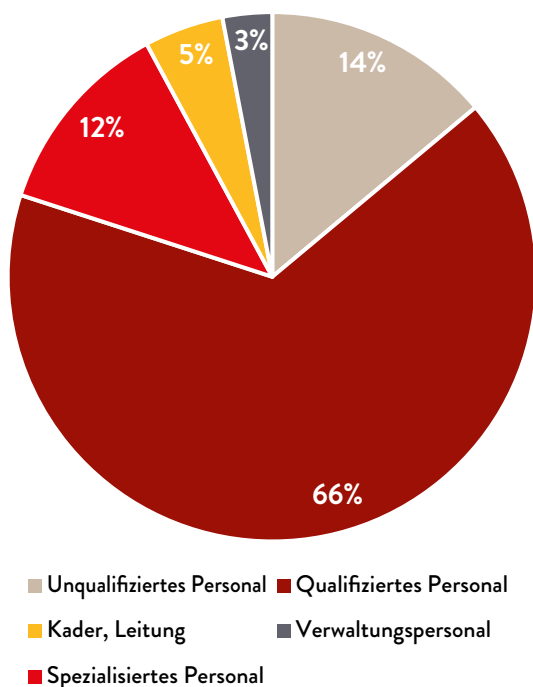
führt nicht zu einer Verlagerung der Arbeitslast auf den Nutzer und ihre Nutzung ist nicht so komplex, dass sie einen allzu engagierten Schulungsbedarf erfordert. Was die Baugenehmigungen betrifft, so dürfte die Einrichtung der Plattform eConstruction eine pragmatische Lösung für diese Problematik bringen, vorausgesetzt, die Nutzung der Plattform ist einfach und für die Nutzer leicht verständlich. Generell müssen bei jedem Digitalisierungsprojekt Koordination, Einheitlichkeit und Einfachheit die Schlüsselwörter bei der Einführung einer nutzerorientierten E-Verwaltung bleiben. In diesem Sinne werden der WGV und die FER Wallis die Meinung der Walliser Unternehmen vertreten.

Diese Komplexität hat sich auch in den Ausbildungsprozessen des Nachwuchses ausgedrückt. Da kleine Strukturen vom Weg der Erstausbildung entfernt sind, sind ein Bedarf an Vereinfachung und eine bessere Berücksichtigung der praktischen Ausbildung die von unseren Verbänden ermittelten Arbeitsschwerpunkte. Es ist in der Tat von grundlegender Bedeutung, dass die Walliser KMU und Kleinstunternehmen sich voll und ganz in die Grundausbildung einbringen können, um die von grösseren Strukturen geleistete Arbeit zu ergänzen. Da diese Verordnungen auf Bundesebene geregelt sind, werden unsere Verbände ihre Schritte sowohl auf kantonaler als auch auf nationaler Ebene (über den SGV und die FER) einleiten.

Bewertung des Verwaltungsaufwands durch die betroffenen Unternehmen im Zusammenhang mit Baugenehmigungen



Arbeitskräfte: Art der gesuchten Profile



Die Ergebnisse dieser Umfrage zeigen uns auch, dass sich die Unternehmen der laufenden gesellschaftlichen Veränderungen und ihrer Auswirkungen bewusst sind. Diese Veränderungen werden von den Walliser

„Ich habe das Unternehmen 2007 übernommen. Damals reichten zwei halbe Arbeitstage im Monat aus, um alle Verwaltungsarbeiten zu erledigen. Jetzt braucht man mindestens einen halben Tag pro Woche“.

Aussage eines Umfrageteilnehmers

Unternehmen mehrheitlich bereits berücksichtigt. Eine zusätzliche Unterstützung in Form von Informationen und Schulungen zu diesen Themen scheint jedoch sinnvoll, um Denkanstöße und konkrete Massnahmen zu vermitteln, die in der Lage sind, bestmöglich auf diese jüngsten Veränderungen zu reagieren. Ob es sich nun um Nachhaltigkeit, Cybersicherheit oder künstliche Intelligenz handelt, das Aufgreifen dieser Themen durch unsere Medien oder die Durchführung von Konferenzen und Seminaren sind Wege, die unsere Verbände in den

nächsten Monaten erkunden werden. Die Hauptziele, die bei der Durchführung dieser ersten Umfrage geplant wurden, sind heute erreicht. Unsere Verbände verfügen somit über eine konkrete Standortbestimmung bezüglich der Anliegen der Walliser KMU. Dadurch konnten die Hauptachsen identifiziert werden, auf denen unsere Verbände gemeinsam handeln können, um unsere Behörden über die Anliegen der kantonalen Wirtschaft zu informieren und gemeinsam an der Schaffung von günstigen Bedingungen für unsere Unternehmen zu arbeiten. ■

Gründe für Unternehmen, die im September 2024 keine Auszubildenden einstellen

