

Konjunkturbeobachtungen des H+I – Der Schwyzer Wirtschaftsverband

Im Sinne einer Dienstleistung führt der H+I – Der Schwyzer Wirtschaftsverband jährlich ein Konjunkturbeobachtungsgespräch durch. Gegenstand dieser Beobachtungen sind Antworten auf Fragen aus der Wirtschaft des Kantons Schwyz. Sie bezwecken, die wirtschaftliche Lage näher zu diskutieren und sowohl die H+I-Mitglieder als auch die Öffentlichkeit darüber zu informieren. Im Rahmen einer Gesprächsrunde, an der UnternehmerInnen und Persönlichkeiten aus der Schwyzer Wirtschaft teilnehmen, wird das Thema besprochen. Die Zusammensetzung der Gesprächsrunde gewährleistet eine kompetente und aktuelle Beurteilung der Wirtschaftslage aus Sicht der beteiligten Personen und im Sinne eines Querschnittes durch die Schwyzer Wirtschaft.

Am Gespräch vom 21. Oktober 2021 zum Thema „Rückblick 2021 sowie Aussichten und Erwartungen 2022“ haben unter der Leitung von Elio Vanoli, C. Vanoli Holding AG, Bauunternehmung, Immensee, teilgenommen: **Susanne Thellung**, Schwyzer Kantonalbank, Schwyz; **Ivo Huber**, Tulux AG, Leuchtenfabrik, Tuggen; **Florian Russi**, Auto Inderbitzin AG, Oberarth; **Christoph Weber**, Arthur Weber AG, Schwyz; **Walter Blattmann**, Biberbau AG, Biberbrugg; **Elio Vanoli**, C. Vanoli Holding AG, Immensee; **Fridel Rickenbacher**, Swiss IT Security AG, Freienbach; **Bernadette Reichlin-Durrer**, Durrer Spezialmaschinen AG, Immensee; **Marco Cantele**, Kümin Group AG (Mc PaperLand), Tuggen; **Ralph Gwerder**, CONVISA AG, Unternehmens-, Steuer- & Rechtsberatung, Schwyz/Pfäffikon/Altdorf.

I. Pressemitteilung

Schwyzer Wirtschaft beweist sich in Corona-Krise als resilient

Anlässlich der letztjährigen Konjunkturbeobachtung zeigte sich unter den Umfrageteilnehmern ein verhaltener Optimismus, dass sich die Konsum- und Produktionsentwicklungen – nach einem corona-bedingt schwierigen Jahr 2020 – im Lauf des Jahres 2021 wieder normalisieren könnten. Diese Hoffnung scheint sich bewahrheitet zu haben; zeigen sich doch die meisten Umfrageteilnehmer mit dem Geschäftsgang im Jahr 2021 zufrieden. Der H+I – Der Schwyzer Wirtschaftsverband stellt folglich erfreut fest, dass sich die Schwyzer Unternehmen als krisenresistent erwiesen haben und bislang erfolgreich durch die Corona-Krise gekommen sind. Obwohl die meisten Unternehmen zwischenzeitlich wieder zu ihren Standard-Arbeitsmodellen zurückgekehrt sind, wird festgestellt, dass nunmehr häufiger im Homeoffice gearbeitet wird und Sitzung vermehrt online abgehalten werden, während sich die Anzahl physischer Sitzungen reduziert hat.

Lieferengpässe und steigende Rohstoffpreise als neue Herausforderungen

Als Folgen der Corona-Pandemie machen sich auch bei Schwyzer Unternehmen steigende Rohstoffpreise und Lieferengpässe spürbar. Preise für Baumaterialien (wie Holz, Kunststoff, Isolationsmaterial oder Stahl) sind teilweise markant angestiegen, wobei die Mehrkosten und der damit verbundene Margenverlust oftmals von den Unternehmen zu tragen sind. Hinzu kommen auch Lieferengpässe, welche vor allem bei Elektronikkomponenten wie Computer-Chips und Halbleitern eklatant sind, so dass in gewissen Branchen geradezu von einer Versorgungskrise gesprochen werden muss. Es zeigt sich zurzeit exemplarisch, wie stark wir von den internationalen Lieferketten abhängig sind. Die Themen Rohstoffbeschaffung und -preise werden für die Schwyzer Unternehmen auch im kommenden Jahr eine grosse Herausforderung darstellen.

Gute Aussichten für das Jahr 2022

Obwohl die Umfrageteilnehmer davon ausgehen, dass die Lieferengpässe bei verschiedenen Rohstoffen und Materialien bis Ende 2022 anhalten und die Rohstoff- bzw. Rohmaterialpreise in den nächsten Monaten auf hohem Niveau seitwärts tendieren dürften, sind die Umfrageteilnehmer alles in allem guter Hoffnung, dass die Wirtschaftsleistung im Laufe des Jahres 2022 wieder das Vorkrisen-Niveau von 2019 erreichen dürfte. Bei vielen Unternehmen sind die Auftragsbücher für das Jahr 2022 bereits komfortabel gefüllt, so dass verschiedentlich gar Umsatzsteigerungen erwartet werden. Da die Unternehmen in der Schweiz und vor allem der Kanton Schwyz gut aufgestellt sind, wird von einer weiterhin robusten Wirtschaftslage sowie einer Fortsetzung der Konjunkturerholung ausgegangen, auch wenn die Lieferengpässe und die Rohstoffpreise in einigen Sektoren die Wachstumsdynamik etwas bremsen werden. Als Konjunkturrisiken werden vor allem die vorerwähnten Lieferengpässe sowie das ungeklärte Verhältnis zur europäischen Union erwähnt.

Stabilität bei Personal und Löhnen

Während nur in Ausnahmefällen von einer Reduktion des Personalbestandes ausgegangen wird, erwarten die meisten Unternehmen für das Jahr 2022 einen stabilen, leicht ansteigenden Personalbestand. Wie bereits im Vorjahr und vor allem mit Blick auf die Teuerung sehen die Schwyzer Unternehmen wenig Handlungsspielraum für allgemeine Lohnerhöhungen. Zudem werden sich die Unternehmen – wo vorhanden – an die diesbezüglichen Vorgaben ihrer Branchenverbände halten. Im Vordergrund stehen dabei nach wie vor individuelle (leistungs- und funktionsbezogene) Lohnanpassungen, welche vor allem bei jüngeren Mitarbeitern vorgesehen sind. Ein grosses Thema im Personalbereich ist nach wie vor der Fachkräftemangel, womit sich die Rekrutierung von gut ausgebildetem Personal in verschiedenen Branchen als grosse Herausforderung zeigt.

Politik und Verwaltung im Kanton Schwyz

Auf die Corona-Krise und die damit verbundenen staatlichen Massnahmen zurückblickend, stellen der H+I erfreut fest, dass die Regierung und die Verwaltung im Kanton Schwyz die bundesrätlichen Vorgaben mit viel Weitsicht und gesundem Augenmass umgesetzt haben. Hervorzuheben ist hierbei vor allem das Schwyzer Härtefallprogramm, welches dazu diente, von der Corona-Pandemie besonders betroffene Unternehmen zu unterstützen. Indem seitens der Verwaltung die Härtefallgesuche rasch und unbürokratisch abgewickelt wurden, konnten viele Arbeitsplätze erhalten und der wirtschaftliche Schaden in Grenzen gehalten werden. An dieser Stelle sei deshalb der Regierung und der Verwaltung ein herzliches Dankeschön ausgesprochen!

Obwohl die politischen Rahmenbedingungen im Kanton Schwyz als gut – bzw. zumindest besser als in den meisten anderen Kantonen – beurteilt werden, gibt es nach wie vor Optimierungspotential. Im Sinne des "Hopp Schwyz!" wünscht sich der H+I weiterhin, dass Submissionen, wenn immer möglich, an einheimische Betriebe vergeben werden. Sodann ist es für die wirtschaftliche Entwicklung des Kantons Schwyz elementar, dass die erforderlichen Infrastrukturen – wie Strassen, Autobahnanschlüsse, Deponien usw. – vom Kanton bereitgestellt werden.

II. Stellungnahmen der Umfrageteilnehmer zu einzelnen Punkten:

1. Schweizer Kantonalbank, Schwyz

<p>Zur Person / Unternehmung</p>	<p>Susanne Thellung, Vorsitzende der Geschäftsleitung der Schweizer Kantonalbank (SZKB) und H+I-Vorstandsmitglied</p> <p>Die Schweizer Kantonalbank ist eine Universalbank mit 23 Filialen, zwei Gewerbekundenzentren, zwei Private Banking Standorten, einem Vorsorgezentrum, je einem Kompetenzzentrum für institutionelle Kunden und für Firmenkunden sowie einem Kundenzentrum. Per 30.09.2021 verzeichnete sie eine Bilanzsumme von CHF 21.6 Mrd., eigene Mittel von CHF 2.0 Mrd. und Depotvermögen von rund CHF 9.4 Mrd. Zudem hat sie per 30.09.2021 518.6 Vollpensen bzw. 608 Beschäftigte inkl. 5 Praktikanten sowie zusätzlich 26 KV-Lernenden und 3 Lernenden Informatik. Die SZKB verfügt über ein AA+-Rating von Standard & Poor's. Schliesslich hält die SZKB diverse Beteiligungen (u.a. Immofonds Asset Management AG, finnova AG Bankware).</p>
<p>Rückblick 2021</p>	<p>Nach dem turbulenten Vorjahr normalisierten sich die Finanzmärkte grösstenteils. Trotz einer rückläufigen Gesamtbankzinsmarge konnte der Erfolg aus dem Zinsengeschäft auf dem Niveau des Vorjahrs gehalten werden.</p> <p>Das Kommissionsgeschäft wurde neben den Massnahmen zur Umsetzung der aktuellen Strategie durch eine äusserst optimistische Stimmung an den Börsenmärkten positiv beeinflusst. Insbesondere trugen die gesteigerten Erträge aus dem Fonds- und Vermögensverwaltungsgeschäft zu dieser erfreulichen Entwicklung bei.</p> <p>Im Rahmen der Strategie 2019-2022 wurden zahlreiche Projekte umgesetzt, welche die aktuellen und zukünftigen Herausforderungen angehen. Dies ging auch mit der Anstellung weiterer Fachspezialisten einher. Zusammen mit der ausserordentlichen Zuweisung an die Pensionskasse zu Gunsten der Mitarbeitenden der SZKB resultierte ein deutlich höherer Geschäftsaufwand. Trotzdem geht die SZKB von einem soliden Geschäftserfolg Ende Jahr aus, der jedoch unter dem Niveau des Vorjahrs zu liegen kommen wird.</p>
<p>Personal / Lohnentwicklung</p>	<p>Der durchschnittliche Personalbestand der SZKB wird im Vergleich zum Vorjahr leicht ansteigen (Stand 31.12.20 = 494.6). Die Gehaltssumme 2021 wird sich dementsprechend geringfügig verändern. Die Leistungskomponente "variable Vergütungen 2021" dürfte sich aufgrund des erwarteten Geschäftsergebnisses ungefähr auf Vorjahresniveau bewegen.</p>
<p>Ausblick / Erwartungen 2022</p>	<p>Die Weltwirtschaft hat sich erstaunlich rasch von der Corona-Krise erholt. In den USA und in China liegt die Wirtschaftsleistung bereits wieder über dem Niveau vor Ausbruch der Pandemie, in der Schweiz zur Jahresmitte nur noch knapp darunter. Die Konjunkturerholung dürfte sich fortsetzen, auch wenn u.a. Lieferengpässe in einigen Sektoren – allen voran in der Chipproduktion – die Wachstumsdynamik etwas bremsen.</p>

Die US-Notenbank (Fed) wird ihre expansive Geldpolitik etwas drosseln und hat angedeutet, die Leitzinsen womöglich bereits 2022 ein erstes Mal anzuheben. Die SNB wird an den Negativzinsen hingegen noch länger festhalten. Devisenmarktinterventionen bleiben ihr bevorzugtes Instrument, um einer zu starken Frankenaufwertung entgegenzuwirken.

Die aktuell insbesondere in den USA hohe Inflation ist auf Basiseffekte und wenige Güterkategorien zurückzuführen. Diese Sonderfaktoren dürften abnehmen und den Teuerungsdruck eindämmen. In diesem Umfeld ist mit einem leichten Anstieg der langfristigen Zinsen zu rechnen.

Die Schwyzer Eigenheimmärkte haben sich klar zugunsten der Verkäufer entwickelt. Während das Interesse an Eigentumswohnungen Corona-bedingt stark gewachsen ist, nimmt die Angebotsverknappung hier immer gravierendere Ausmasse an. Es ist mit einer anhaltend hohen Nachfrage zu rechnen. Damit ist nicht ausgeschlossen, dass die Preise weiter steigen werden.

Im kantonalen Einfamilienhausmarkt ist das Angebot ebenfalls auf einen Tiefpunkt gefallen. Die angespannte Situation hat im Kanton Schwyz die Preise erneut in die Höhe klettern lassen. Für ein gut gelegenes, mittelgrosses Einfamilienhaus werden gegenwärtig 6.7% mehr bezahlt als noch im Vorjahr. Die Marktversorgung dürfte auch in Zukunft gering bleiben.

Entgegen dem landesweiten Trend weist der Schwyzer Mietwohnungsmarkt keine nennenswerten Überkapazitäten mehr auf. Auch die Leerstandzahlen entwickeln sich im Kanton Schwyz rückläufig. Der immer noch regen Neubautätigkeit steht somit ein stetig wachsender Wohnungsbedarf gegenüber.

In vielen Bürobranchen stehen im Sommer 2021 die Zeichen auf Wachstum. Dies widerspiegelt sich auch in den Schwyzer Büromärkten, die jüngst eine gute Absorption verzeichneten. Im Vergleich zum Vorjahr hat sich das Gesamtangebot um 30% reduziert, womit sich die hiesige Liquiditätsziffer nur noch leicht über dem landesweiten Durchschnitt bewegt.

Fazit:

Wir erwarten ein anspruchsvolles 2022:

- tiefe Zinsen: Durch die nach wie vor tiefen Zinsen wird die Gesamtbankzinsmarge leicht abnehmen. Dem wird durch eine konsequente und umfassende Marktbearbeitung im Finanzierungsgeschäft sowie durch einen weiteren Ausbau des Anlage- und Vorsorgegeschäfts entgegengewirkt.
- vermehrte Kreditausfälle: Trotz Erholung der Wirtschaftsleistung ist in einzelnen Branchen mit erhöhten Kreditausfällen zu rechnen. Die SZKB kann jedoch höhere Wertberichtigungen aufgrund ihrer Ertragskraft und der sehr guten Eigenkapitalausstattung gut verkraften.

Trotz den Herausforderungen ist die SZKB für die Zukunft gut positioniert. Um den langfristigen Erfolgskurs zu halten, sind die Vorbereitungsarbeiten für die neue Strategie am Laufen.

Wachstumsmöglichkeiten im Kanton Schwyz	<p>Es ist wichtig, dass wir uns zukunftsfähig positionieren und wichtige Themen proaktiv angehen. Ich denke dabei an das Thema Nachhaltigkeit. Es bieten sich für zahlreiche Unternehmen Wachstumschancen. Diese gilt es zu nutzen, damit die Wertschöpfung im Kanton Schwyz bleibt.</p>
------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

2. Tulux AG, Tuggen

Zur Person / Unternehmung	<p>Ivo Huber, Geschäftsführer und Mitinhaber der Tulux AG, Tuggen</p> <p>Tulux entwickelt und produziert Licht seit mehr als 70 Jahren. Das Familienunternehmen gehört zu den führenden Schweizer Herstellern von Leuchten und Lichtsystemen. Heute beschäftigt das Unternehmen 160 Mitarbeitende und stellt über 3'000 verschiedene Standardprodukte sowie Sonderlösungen her. Die Wertschöpfungskette beginnt bei der Entwicklung der Produkte und endet mit der Auslieferung des Endproduktes.</p>
Rückblick 2021	<p>Das laufende Jahr 2021 war beziehungsweise wird für die Tulux AG ein Jahr mit grossen Herausforderungen. Stand im letzten Jahr die Corona-Pandemie und deren Auswirkungen auf Wirtschaft und Gesellschaft im Vordergrund, sind diese Auswirkungen bis heute spürbar. Projekte werden verschoben oder gar nicht ausgeführt. Dies führt zu einer höchst unterschiedlichen Auslastung der Produktionskapazitäten. Im Moment allerdings wird das Thema Corona überlagert von den Themen Beschaffung von Komponenten und Preisentwicklung der Rohmaterialien. In nie gekannter Schnelligkeit sind die Preise für Rohmaterialien gestiegen. Als Beispiel dazu steht der Leitindex LME für Aluminium, der seit Jahresbeginn um 40% hochgeschneit ist. Aber auch die Versorgungskrise mit Halbleiter ist im Lichtmarkt extrem spürbar und führt zu Lieferengpässen bei Lieferanten für Elektronikkomponenten, welche sich bis zu einem halben Jahr erstrecken. Das bedeutet, dass Aufträge nicht bedient werden können oder dass mit langen Lieferzeiten für Leuchten zu rechnen ist.</p> <p>Eine Einschätzung zur weiteren Entwicklung dieser Themen zu machen, ist sehr schwierig. Es ist aber davon auszugehen, dass die Versorgungskrise bis Ende 2022 anhält und dass die Preise für Rohmaterialien in den nächsten Monaten auf hohem Niveau seitwärts tendieren. Da der Lichtmarkt in der Schweiz ein mit Anbietern stark gesättigter Markt ist, bei dem starke Verdrängung herrscht, ist ein Weiterreichen der erhöhten Preise an den Markt nur bedingt möglich und geht in Teilen zu Lasten der eigenen Marge.</p>
Personalbestand und Lohnentwicklung	<p>Der Personalbestand wird aufgrund der höchst unsicheren Entwicklung eher nach unten angepasst, indem Abgänge nicht oder nur dann ersetzt werden, wenn die Notwendigkeit ausgewiesen ist.</p> <p>Der Landesindex der Konsumentenpreise liegt per September 2021 bei +0.9% gegenüber dem Vorjahresmonat. Wir gehen davon aus, dass die Gesamtteuerung über das ganze Jahr 2021 leicht positiv sein wird. Aufgrund dessen besteht für das kommende Jahr wenig Handlungsspielraum für Lohnanpassungen nach oben.</p>

Auftragsbestand und Umsatzentwicklung	<p>Der Auftragsbestand wird – wie bereits ausgeführt – durch fehlende Komponenten massgeblich beeinflusst. Aufträge, welche in das nächste Jahr reichen, sind vorhanden. Eine termingerechte Abwicklung ist aber ungewiss. Dass sich dies direkt auf den Umsatz auswirkt, ist selbsterklärend.</p>
Geplante Investitionen	<p>Wie in den vergangenen Jahren werden die Investitionen in den Bereichen Produktentwicklung, Produktion sowie Marketing und Kommunikation weitergeführt. Eine Veränderung oder Verlagerung der Produktionskapazitäten ist nicht vorgesehen. Die Tulux versteht sich als Schweizer Unternehmen, dessen Kompetenz in der Ideenfindung, der Planung und Produktion sowie der Qualität und der Nachhaltigkeit liegt und dabei die Wertschöpfung in Tuggen realisiert. Dies verbunden mit einer grossen Marktnähe hat geholfen, im starken Wettbewerb eine gute Position einzunehmen.</p>
Auswirkungen der Corona-Pandemie	<p>Arbeitsmodell Nachdem im letzten Jahr Corona-bedingt ein Arbeitsmodell mit Home-Office und zwei zeitlich getrennten Schichten in der Produktion dominierte, ist die Tulux AG in diesem Jahr wieder zum Standard-Arbeitsmodell zurückgekehrt. Allerdings gibt es Mitarbeiter, welche auf eigenen Wunsch hin teilweise im Home-Office weiterarbeiten.</p> <p>Digitalisierung Die positiven Erfahrungen der Corona-Pandemie in der Digitalisierung wurden trotz der Rückkehr zum Standard-Arbeitsmodell weiter genutzt. Physische Sitzungen beschränken sich auf das Notwendige, virtuelle Sitzungen gehören zur Normalität.</p> <p>Innovation Die Pandemie hat bestätigt, dass der bereits vor der Krise eingeschlagene Kurs stimmt. Justierungen mussten – wenn überhaupt – nur geringfügig vorgenommen werden.</p> <p>Lieferkette Wie bereits ausgeführt ist der Mangel an Elektronikkomponenten eine direkte Folge der Corona-Pandemie. Hersteller haben während der Pandemie stagnierende Märkte – wie beispielsweise die Automobilindustrie – nur noch reduziert mit Halbleitern versorgt und stattdessen die Corona-bedingt boomende IT- und Kommunikationsindustrie fokussiert bedient. Der Lichtmarkt hat für diese Hersteller eine so geringe Bedeutung, dass dieser in gleicher Weise betroffen ist wie die Automobilindustrie.</p>
Allgemeine Herausforderungen der Branche	<p>Die professionelle Lichtbranche (B2B) ist in der näheren Zukunft mit folgenden Herausforderungen konfrontiert:</p> <ul style="list-style-type: none"> - aufgrund der höchst unsicheren Prognosen wird der Preisdruck hoch sein und dies nach einem starken Preiszerfall in den letzten Jahren aufgrund eines enormen Marktdrucks; - die Verfügbarkeit von Material und Ware sowie die Preissteigerungen sind ein grosses Problem; - der Wettbewerbsdruck wird aufgrund einer weiteren Zunahme von Anbietern steigen und dies bei einem mehr als gesättigten Markt. Heute sind schätzungsweise 300 Unternehmen im Schweizer B2B-Lichtmarkt

	<p>tätig, welche Potential haben. In Deutschland ist das Verhältnis von Markt und Marktteilnehmer bzw. die Marktdichte grob geschätzt um Faktor 2 günstiger für die Marktteilnehmer; in Österreich gar um Faktor 4; und</p> <ul style="list-style-type: none"> - nachdem in den vergangenen Jahren das Thema Qualitätsansprüche etwas an Bedeutung zugenommen hat, ist heute das Thema Preis wieder dominierend.
Persönliche Einschätzung zur konjunkturellen Entwicklung	<p>Der Umstand, dass auf die Corona-Krise nun eine Versorgungskrise folgt, wirkt wie Gift auf die konjunkturelle Entwicklung. Das verunsichert und macht die Entwicklung des eigenen Unternehmens zunehmend schlechter planbar. Auch das ungeklärte Verhältnis zur europäischen Union verunsichert viele Unternehmen. Dabei kommen zunehmend Fragen der sicheren Versorgung mit Energie (insb. elektrischem Strom) in den Fokus und lassen Gedanken von konjunkturellen Krisen mit weit grösserem Ausmass als die Corona-Krise oder die Versorgungskrise entstehen. Wir befinden uns in einer konjunkturellen Phase, welche heftig auf unerwartete Veränderungen der Rahmenbedingungen reagiert. Die persönliche Einschätzung der konjunkturellen Entwicklung weicht zunehmend einem Sich-Einstellen auf neue Realitäten.</p>
Was sollte im Kanton Schwyz verbessert werden?	<p>In unsicheren Zeiten wie diesen ist es wichtig, dass der einheimischen Industrie und Dienstleistung eine hohe Wertschätzung für deren Wertschöpfung im Kanton Schwyz entgegengebracht wird. Dies stärkt unsere Unternehmen, welche als Arbeitgeber und Steuerzahler das Rückgrat unseres Wohlfahrtskantons bilden. Zudem sollte der Kanton, wenn immer möglich, bei Submissionen die einheimischen Unternehmen berücksichtigen.</p>

3. Arthur Weber AG, Schwyz

Zur Person / Unternehmung	<p>Christoph Weber, Geschäftsleiter der Arthur Weber Gruppe, Familienunternehmen seit 1868</p> <p>Die Arthur Weber Gruppe versteht sich als Partner für Bau und Handwerk. Sie bietet Produkte und Dienstleistungen in den Bereichen Bau und Haustechnik, Werkzeuge, Sicherheitstechnik und Schutzausrüstung an. Die Gruppe hat 31 Standorte in der Schweiz, wobei der Hauptsitz in Schwyz ist. Die gesamte Gruppe beschäftigt ca. 950 Mitarbeitende, davon ca. 300 im Kanton.</p>
Rückblick 2021	<p>Wir sind mit dem Geschäftsverlauf 2021 zufrieden. Seit Anfang Jahr sind wir auch in der Westschweiz aktiv. Zudem sind neue Teams in Bern und in Näfels dazugekommen. Seit Anfang Jahr sind verschiedene Produkte teurer geworden und deren Verfügbarkeit ist teilweise eingeschränkt. Auch haben sich die Lieferfristen verlängert, sodass insgesamt die Beschaffung wesentlich aufwendiger wurde.</p>
Personalbestand und Lohnentwicklung	<p>Wir gehen von einem weiterhin steigenden Personalbestand aus. Aufgrund von verschiedenen Projekten und Investitionen werden wir uns weiterentwickeln. So werden wir unter anderem einen neuen Standort in Lausanne eröffnen.</p>

	<p>Die Frage des Fachkräftemangels ist bei uns weniger ausgeprägt als in anderen Branchen. Hinzu kommt, dass die Arthur Weber AG in der Branche ein beliebter Arbeitgeber ist, was die Rekrutierung für uns vereinfacht.</p> <p>Die Löhne werden wie in den Vorjahren individuell angepasst. Aufgrund der Teuerung gehen wir von höheren Anpassungen für das Jahr 2022 aus, so dass sich die Löhne um ca. 1.5% erhöhen dürften.</p>
Auftragsbestand und Umsatzentwicklung	<p>Die Auslastung vom Baugewerbe ist sehr gut. Unsere Auftragsbestände sind entsprechend hoch.</p> <p>Die Mengen und Umsätze werden im Jahr 2022 voraussichtlich steigen. Sofern die Rohstoffpreise wieder sinken sollten, können die Umsätze aufgrund dieser tieferen Rohstoffpreise jedoch auch wieder sinken.</p>
Geplante Investitionen	Wir investieren weiter in unsere Infrastruktur an verschiedenen Standorten.
Auswirkungen der Corona-Pandemie	Wir gehen von keinen Auswirkungen aus.
Allgemeine Herausforderungen der Branche	Der Verdrängungswettbewerb und die damit verbundene Konsolidierung unserer Branche bringt für uns sowohl Chancen als auch Herausforderungen. Die besten Teams gewinnen.
Persönliche Einschätzung zur konjunkturellen Entwicklung	Wir gehen von einer weiterhin robusten Wirtschaftslage aus.
Was sollte im Kanton Schwyz verbessert werden?	Die Rahmenbedingungen des Kanton Schwyz sind gut und oft sogar besser als in anderen Kantonen.

4. Biberbau AG, Einsiedeln

Zur Person / Unternehmung	<p>Blattmann Walter, Geschäftsführer der Biberbau AG</p> <p>Das traditionelle Familienunternehmen besteht seit dem Jahr 1932 und ist in die Hauptbereiche Fensterbau und Holzbau gegliedert. Der Bereich Fensterbau umfasst die Produktion und die Montage von hochwertigen Kunststofffenstern und Türen. Die im modern eingerichteten Produktionswerk in Biberbrugg hergestellten Fenster und Türen verfügen in jeder Beziehung über Spitzenwerte und werden mit eigenen Montagegruppen fachmännisch montiert. Auch Balkon- und Sitzplatzverglasungen sowie Alu-Fensterläden gehören zum Angebot. Der Bereich Holzbau umfasst Arbeiten wie Holz-Systembau, Fassadenbau, Bedachungen und Innenausbau.</p>
Rückblick 2021	<p>In den Wintermonaten hatten wir Mühe, eine gute Auslastung zu erreichen. Seit dem Frühling läuft der Betrieb auf Hochtouren. Allerdings bereiten uns die zum Teil massiven Preisaufschläge beim Material grosse Sorgen, denn wir können sie nur teilweise mit höheren Endpreisen abfangen. Dies bedeutet, dass unsere ohnehin schon tiefen Margen noch weiter unter Druck geraten. Die konstante Auslastung ermöglicht es uns nach wie vor, ein positives Ergebnis zu erzielen.</p>

<p>Personalbestand und Lohnentwicklung</p>	<p>Unsere Mitarbeiterzahl ist seit Jahren stabil bei circa 70 Personen, was ungefähr 65 Vollzeitstellen entspricht. Den Personalbestand wollen wir auch in Zukunft auf diesem Niveau halten.</p> <p>Die Sozialpartner im Schreinerhandwerk und Holzbau haben bezüglich der Lohnrunde 2022 noch nichts veröffentlicht. Vermutlich liegt keine generelle Erhöhung drin. Wir halten uns an die Branchenvorgaben. Bei den jüngeren Mitarbeitern werden wir individuelle Lohnanpassungen vornehmen.</p>
<p>Auftragsbestand und Umsatzentwicklung</p>	<p>Fensteraufträge werden immer sehr kurzfristig vergeben, daher reicht unser Auftragsvorrat für höchstens zwei bis drei Monate. Diese Tendenz hat sich in letzter Zeit eher noch zugespitzt. Auf der anderen Seite ermöglicht es uns, flexibel und kurzfristig zu liefern.</p> <p>Arbeit ist im Baugewerbe momentan genügend vorhanden. Wenn sich die angespannte Liefersituation in den kommenden Monaten nicht noch mehr zuspitzt, hoffen wir, mit einem leichten Umsatzwachstum ein ähnliches Ergebnis wie im aktuellen Jahr erzielen zu können.</p>
<p>Geplante Investitionen</p>	<p>Im kommenden Jahr steht der Ersatz unseres Profilmontagecenters an. Dies ist eine der zentralen Anlagen in unserer automatisierten Fensterproduktion. Die Investition beläuft sich auf etwa CHF 1 Mio. und ist ein wichtiger Schritt, um weiterhin mit einem topaktuellen Maschinenpark fertigen zu können.</p>
<p>Auswirkungen der Corona-Pandemie</p>	<p>Durch die Pandemie haben verschiedene Lieferanten massive Lieferschwierigkeiten und gleichzeitig sind die Preise von Holz, Kunststoff, Stahl etc. markant gestiegen. Glücklicherweise haben wir bisher aufgrund der guten Beziehungen zu unseren Lieferanten das notwendige Material immer rechtzeitig erhalten.</p>
<p>Allgemeine Herausforderungen der Branche</p>	<p>Die Fensterbranche hat – trotz einiger spektakulärer Konkurse im letzten Jahr – weiterhin massive Überkapazitäten. Zudem bleibt auch der Importdruck mit Billigfenstern aus Osteuropa bestehen, besonders wenn der Kurs CHF/EUR wieder eher Richtung 1.05 anstelle 1.15 tendiert. Trotzdem sind wir überzeugt, dass es sich weiterhin lohnt, auf Schweizer Qualitätsfenster und eigene Montage zu setzen.</p>
<p>Persönliche Einschätzung zur konjunkturellen Entwicklung</p>	<p>Die Schweiz und insbesondere auch der Kanton Schwyz haben die Corona-Krise bisher aus wirtschaftlicher Sicht recht gut gemeistert. Trotzdem bleibt die Verunsicherung sehr gross und macht die konjunkturelle Entwicklung auf Jahre hinaus unberechenbar. Die Bauwirtschaft profitiert weiterhin von den tiefen Zinsen.</p>
<p>Was sollte im Kanton Schwyz verbessert werden?</p>	<p>Das Staatspersonal hat sich in den letzten 30 Jahren mehr als verdoppelt. Das führt unweigerlich zu mehr Bürokratie für die Bürger und insbesondere auch für die KMU. Dieser Tendenz muss unbedingt entgegengewirkt werden.</p>

5. C. Vanoli Holding AG, Immensee

<p>Zur Person / Unternehmung</p>	<p>Elio Vanoli, Vorsitzender der Geschäftsleitung der C. Vanoli Generalunternehmung AG und Geschäftsführer der Vanoli Immobilien Treuhand AG, H+I-Vorstandsmitglied</p> <p>Die C. Vanoli Gruppe besteht aus der C. Vanoli AG, Bauunternehmung, diversen Zweigniederlassungen, Immobilienunternehmen sowie Beteiligungen an weiteren Unternehmungen. Hinzu kommen die Schwestergesellschaften C. Vanoli Generalunternehmung AG, Vanoli Immobilien Treuhand AG sowie Vanoli Immo AG. Die Bauunternehmung besteht seit dem Jahr 1905. Am Standort Immensee werden ca. 300 Mitarbeitende beschäftigt. Auf die Gruppe bezogen sind es ca. 550 Personen.</p>
<p>Rückblick 2021</p>	<p>Bis Ende des dritten Quartals ist die Auslastung der Abteilung Hoch-/Tief-/Gleisbau gut. Das Vorjahresniveau konnte jedoch nicht erreicht werden. Im Gleisbau ist die Auftragslage ebenfalls zufriedenstellend. Der Personalverleih für die Rottenverstärkung läuft auf Hochtouren. Im Gleisbau-Akkord bestehen Kapazitäten für weitere Aufträge. Für das vierte Quartal gilt es bei sämtlichen Sparten weitere Aufträge zu akquirieren. Das Preisniveau auf dem freien Markt ist im Hoch- und Tiefbau nach wie vor sehr angespannt.</p> <p>Bei der C. Vanoli Generalunternehmung AG konnten sämtliche Bauprojekte planmässig realisiert werden. Im Liegenschaften-Portfolio der Vanoli Immobilien Treuhand AG sank die Leerstandquote der Mietwohnungen. Auch der Verkauf von Eigentumswohnungen gestaltete sich sehr erfreulich. Hingegen zeigt sich, dass die Vermarktung von Gewerbeflächen deutlich schwieriger geworden ist.</p>
<p>Personalbestand und Lohnentwicklung</p>	<p>Das Ziel ist es, den Personalbestand konstant zu halten.</p> <p>Seitens Gewerkschaften wird eine generelle Lohnerhöhung gefordert. Der Baumeisterverband stellt sich auf den Standpunkt, dass keine generelle Lohnerhöhung gerechtfertigt ist. Wir unterstützen diese Haltung und werden individuell Lohnerhöhungen vornehmen.</p>
<p>Auftragsbestand, Umsatzentwicklung und geplante Investitionen</p>	<p>In den beiden Vorjahren hat sich der Arbeitsbestand auf einem hohen Niveau bewegt, welches nächstes Jahr nicht mehr erreicht werden wird. Insbesondere die ersten beiden Quartale dürften anspruchsvoll werden.</p> <p>Im Tiefbau ist die Auftragslage auf lokaler und regionaler Ebene gut. Im Hochbau gilt es neue Aufträge zu akquirieren. Es kommen einige Eigenbauten zur Ausführung, welche eine gute Basis bilden. Im Gleisbau stehen zahlreiche grössere Ausschreibungen an. Auch die Generalunternehmung hat bereits eine sehr hohe Auslastung für das Jahr 2022.</p> <p>Aufgrund des guten Auftragsbestandes in allen Sparten sowie der unverändert guten Nachfrage am Immobilienmarkt wird mit einem ähnlichen Umsatz wie im Jahr 2021 gerechnet.</p>

	<p>Ein gewichtiger Kostenpunkt ist das neue ERP, welches gruppenübergreifend eingeführt wird. Bei den Baumaschinen bewegen sich die Investitionen im üblichen Rahmen.</p>
Auswirkungen der Corona-Pandemie	<p>Wir spüren insbesondere die Teuerung auf den Baumaterialien. Isolationsmaterial ist zurzeit 30-40% teurer als üblich. Beim Stahl sind es 20-30%. Hinzu kommen längere Lieferzeiten. In der Regel sind diese Mehrkosten vom Unternehmer zu tragen. Zu einem Baustellen-Stillstand ist es bis anhin nicht gekommen.</p>
Allgemeine Herausforderungen der Branche	<p>Der Fachkräftemangel hat sich weiter zugespitzt.</p> <p>Die Preiserhöhung bei den Baumaterialien wurde bereits erläutert.</p> <p>Konkurrenz- und Margendruck: Der Kampf um Aufträge wird noch härter und das Preisniveau kommt noch stärker unter Druck. Das Bauvolumen ist rückläufig im Hoch- und Tiefbau.</p> <p>Die Digitalisierung schreitet weiter voran. Beim Thema BIM haben wir einen Schritt vorwärts gemacht und zahlreiche Erfahrungen gesammelt. Wir stellen fest, dass eine flächendeckende Umsetzung noch weit entfernt ist.</p>
Persönliche Einschätzung zur konjunkturellen Entwicklung	<p>Aufgrund des nach wie vor sehr tiefen Zinsniveaus, rechnen wir im Bausektor in den kommenden Jahren mit einer guten Auftragslage. Auch im Gleisbau stehen die Zeichen gut, da einige Grossbauprojekte zur Ausführung kommen und das Schienennetz unterhaltsbedürftig ist. Es ist absehbar, dass die Lebenshaltungskosten steigen werden und dies einen Einfluss auf den Konsum haben wird. Der Einfluss auf unsere Geschäftstätigkeit ist noch nicht absehbar.</p>
Was sollte im Kanton Schwyz verbessert werden?	<p>Wir haben zu wenig Deponien im Kanton Schwyz. Der Prozess für die Bewilligung einer Deponie ist sehr komplex und steinig. Es wäre am besten, wenn der Kanton den Prozess bis zur Bewilligung vollzieht und anschliessend einen Betreiber sucht.</p> <p>Die verkehrstechnische Verbesserung des Autobahnanschlusses in Küsnacht zieht sich in die Länge und stellt für das Gewerbe eine Belastung dar.</p> <p>Im Zeitalter des Online-Handels wird es immer schwieriger Geschäftsflächen im Ortszentrum zu vermieten. Von einem hohen Passantenverkehr profitieren alle umliegenden Anbieter. Daher ist es für das lokale Gewerbe von hoher Bedeutung, dass die kantonale und kommunale Verwaltung im Zentrum ist und nicht in der Peripherie. Das Erdgeschoss-Management muss ganzheitlich betrachtet werden.</p>

6. Swiss IT Security AG, Freienbach

<p>Zur Person / Unternehmung</p>	<p>Fridel Rickenbacher, Ursprünglich als Co-Founder, VR-Mitglied, später als Managing Partner der MIT-GROUP Firmen, einem Microsoft Gold Partner / tier1 Cloud Solution Partner mit eigenem Datacenter in Schwyz</p> <p>Seit der Übernahme der Unternehmen der MIT-GROUP durch die Swiss IT Security AG per 1.1.2018 ist er dort in verschiedenen Funktionen mit Bezug zu Consulting, CTO/CIO as a service, Audits, Secure modern work, Hybrid Cloud Transformation und Cybersecurity-Sensibilisierung engagiert und beteiligt am Holding-Aktionariat als „Unternehmer im Unternehmen“.</p> <p>Auf seiner eigenen „Mission: sh@re to evolve“ ist er engagiert und Mitglied / Akteur in diversen Redaktionen, Verbänden, Gesetzesvernehmlassungen und Expertengruppen, unter anderem auch als Akteur im Informatiksteuerungsorgan des Bundes «Nationale Strategie zum Schutz der Schweiz vor Cyber-Risiken (NCS1 und NCS2)».</p> <p>Zertifiziert und laufend rezertifiziert seit 1999 als Microsoft Expert und Microsoft Certified Trainer.</p>
<p>Rückblick 2021</p>	<p>Wir und unsere Schwestergesellschaften verzeichnen weiterhin gute Auslastungen und die genutzten Synergie-Effekte in der Swiss IT Security Group AG (SITS) zahlen sich aus. Dies ist nicht zuletzt auch auf die Corona-Challenge (HomeOffice, CyberCrime-Wellen, Transformation) zurückzuführen, aber auch auf forcierte Cloud-Transformationen / Digitalisierungen. Organisationen sehen sich mit immer höheren Anforderungen an Mobilität, Angriffs- und Betriebs-Sicherheit, Effizienzsteigerungen und modernen Arbeitsmethodiken konfrontiert. Das Thema der beinahe täglich bekannt werdenden Cybercrime-Vorfällen und Systemabhängigkeiten im Risk-Management heizt das Ganze zusätzlich auf.</p> <p>Die Ressourcenknappheit und Probleme im Umlauf rundum Elektronik, Halbleiter, Chips und auch Stromversorgung in Asien bringen grössere Herausforderungen mit sich bezüglich Lieferfristen bzw. Projektabwicklung.</p>
<p>Personalbestand und Lohnentwicklung</p>	<p>In der Schweiz, in Deutschland, Österreich, Belgien und in den Niederlanden zählen wir einen Personalbestand von circa 600+. In ganz Europa befinden wir uns im weiteren Aufbau, auch verstärkt durch den neuen Hauptaktionär / Partner TRITON aus Deutschland.</p> <p>Die Themen «War for talents» und deren Anforderungen an neue Jobprofile, Entwicklungen sowie Work-Life-Balance sind anspruchsvoll mit sehr vielen offenen Positionen. Es braucht kreative Gesamtlösungen und nicht nur Lohnanpassungen. Reine Talente gewinnen zwar einzelne Spiele, aber nur gut rekrutierte, passende Talente in einem funktionierenden Teamwork gewinnen letztlich ganze Meisterschaften.</p> <p>Es braucht neue Formen von Rekrutierung und Unterstützung von Talenten, welche dadurch «wollen wollen» im «Mitgestalten-Modus» und nicht «müssen wollen» im nur «Verwalten-Modus».</p>

<p>Auftragsbestand, Umsatzentwicklung und geplante Investitionen</p>	<p>Auch wenn der Auftragsbestand insgesamt als gut bewertet werden kann, bleibt dieser anspruchsvoll. Im umkämpften Markt sind die Anforderungen bezüglich Diversifizierungsmerkmalen und laufender Weiterentwicklung in Qualität und Lösungsportfolio zugunsten der Kunden sehr hoch.</p> <p>Die Umsätze und Potentiale in den Synergie-Bereichen ICT, Hybrid Cloud & Cybersecurity sind robust, aber auch anspruchsvoll.</p> <p>Die Swiss IT Security Group AG investiert laufend und akquiriert in ganz Europa weitere Unternehmen mit potentiellen und unterstützenden Synergieeffekten für die gesamte Gruppe.</p>
<p>Auswirkungen der Corona-Pandemie</p>	<p>Die hybride und digitalisierte Arbeit ist in Form eines Tsunamis und parallel zu den Corona-Wellen gekommen, um zu bleiben. Als entscheidendes Rückgrat der künftigen grenzenlosen Kollaboration und digitalisierten Arbeitsformen werden dabei die resiliente Geschäftskontinuität bezüglich Datenschutz / Datensicherheit sowie der optimierte Schutz der digitalen Identität fungieren. Die hochgelobte Selbstorganisation, speziell in «digitalisierten» Organisationen / Homeoffice, braucht derzeit spezielle Führung, passende Rahmenbedingungen und neue Team-Organisationsformen.</p> <p>Speziell die mitunter tendenziöse Desinformations-Gefahr (z.B. Fake-News, «alternative facts») durch das Internet, Social Media und Medien generell ist zu beachten in den anspruchsvollen Phasen der sozialen Distanz und Isolation (auch Homeoffice). All die Corona-Phasen haben gezeigt, dass viele inflationäre News / Infos / Medien auf vor allem digitalen Kanälen mutiert sind zu einer regelrechten Massenvernichtungswaffe für den mitunter verlorenen, gesunden Menschenverstand und die soziale Vernunft. Der täglich verkrampft nach Infos trachtende Mensch scheint mitunter nicht zu wissen bzw. nicht zu merken, dass es immer noch kein Sinnesorgan für Relevanz gibt für solche teilweise tendenziöse Informationsfluten und auch damit verbundenen Risiken- und auch Cybersecurity-Gefahren. Viele Probleme, Herausforderungen und Veränderungen sind derzeit speziell zu meistern, nicht nur für andere, sondern speziell derzeit möglichst mit Betroffenen und Beteiligten.</p> <p>Die Begeisterung und Begeisterungsfähigkeit für Neues / Anderes sollten trotz den Challenges und Krisen möglichst aufrechterhalten werden bzw. nicht verloren gehen. Wiedermal mehr begeisternde Erfolgsgeschichten wären förderlich, auch für das Mindset und relative Justierung des Wertesystems. Eine neue Kultur des Gelingens sollte die derzeitige Kultur des ("eher") Scheiterns ablösen. Verbundenheit, Wertschätzung und Vertrauen in der "neuen" Distanz zu Mitarbeitern und Menschen sind wichtiger geworden und mehr als nur Floskeln in Hochglanz- / Werbe-Prospekten. Diese Verantwortung im und am Ganzen sollten möglichst alle mittragen. Sich möglichst in Verzicht üben gehört zur «Avantgarde» in der jetzigen Corona-Challenge. «Fides» (Glauben, Vertrauen, Hoffen) und «amor fati» (Liebe zum Schicksal) reichen nicht mehr aus (nicht nur in Corona-Challenge...) ohne selber proaktiv und präventiver zu werden, mitzuhelfen und sich solidarisch zu zeigen.</p>

	Harte Arbeit, Hartnäckigkeit, ambitionöse Ziele mit akribischer Planung und unterstützendem Teamwork in passender Bezugsgruppe, begleitet durch förderndes Leadership und der Bereitschaft zum lebenslangen Lernen ist durch nichts ersetzbar, auch nicht durch reines Talent, Fähigkeiten und Position.
Allgemeine Herausforderungen der Branche	Auch wenn der Auftragsbestand insgesamt als gut bewertet werden kann, bleibt dieser anspruchsvoll. Im umkämpften Markt sind die Anforderungen bezüglich Diversifizierungsmerkmalen und laufender Weiterentwicklung in Qualität und Lösungsportfolio zugunsten der Kunden sehr hoch. Das erfolgreiche Geschäftsmodell der Cybercrime-Akteure mit Schwachstellen und nicht gemachten Hausaufgaben entwickelt sich rasant weiter und hier braucht es umfassende Gesamtlösungen und verlässliche Geschäftspartner zugunsten von effizienzsteigernder Secure Modern Work im Rahmen von Hybrid Cloud Transformation Strategien. Cybersecurity und Digitale Transformation sind als Investitionen mehr als nur ein notwendiges Übel. Geld ist bekanntlich wie ein Misthaufen und bringt keinen nachhaltigen Wert, wenn man diesen nicht gewinnbringend ausbringt. Entsprechend können sich speziell jetzt Investitionen in die «Goldmine im eigenen Vorgarten» lohnen.
Persönliche Einschätzung zur konjunkturellen Entwicklung	Matchentscheidend ist eine Effizienzsteigerung durch Transformation (toolset / skillset / mindset -> persönlich und in Organisationen) und Innovation zugunsten der Wettbewerbsfähigkeit und Nachhaltigkeit. Die Corona-Challenge und ihre Auswirkungen auf Wirtschaft und Gesellschaft wird auf praktisch alle Branchen und das Leben generell einen massiven Einfluss haben. Es wird Gewinner und Verlierer geben, dennoch werden wir insgesamt und gemeinsam herausfordernde Zeiten stemmen müssen, mit entsprechenden Auswirkungen auf die Konjunktur und unser Leben.
Was sollte im Kanton Schwyz verbessert werden?	Regionalentwicklung und Standortförderungen sind im Kanton Schwyz schon länger am Laufen. Um sich spürbar und nachhaltig behaupten zu können, wird sich auch der Kanton Schwyz der anspruchsvollen Konkurrenz und sehr dynamischen Challenge im In- und Ausland stellen müssen. Dabei sind viele Corona-Auswirkungen aufgrund unberechenbarer Dynamik und fehlender Planungssicherheit zwar konkreter geworden aber in deren längerfristigen Auswirkungen noch gar nicht abschliessend absehbar.

7. Durrer Spezialmaschinen AG, Immensee

Zur Person / Unternehmung	<p>Bernadette Reichlin, CFO und Verwaltungsratspräsidentin von Durrer Spezialmaschinen AG.</p> <p>Das Familienunternehmen hat seinen Sitz in Immensee SZ. Neben dem ursprünglichen Spezialgebiet Grafische Maschinen liegt der Fokus heute auf hoch entwickelter Vakuumtechnologie, unter anderem für die Bäckerei- und die Medizinaltechnik-Branche. Innovationsfreude und das Interesse für neue technologische Entwicklungen gehören zur Unternehmens-DNA. Durrer-Maschinen tragen heute weltweit zu effizienten Produktionsabläufen und optimierten Prozessen bei.</p>
----------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	<p>Es gibt Maschinen, die es nicht gibt. Darum entwickeln wir sie. Von der Konzeption bis zur Inbetriebnahme und darüber hinaus: Spezialmaschinen für höchst individuelle Aufgaben. Unsere Entwicklungen haben eines gemeinsam: Sie steigern Effizienz und Leistungsfähigkeit bei den Abnehmern. Sie sind exakt auf die Kundenbedürfnisse abgestimmt.</p>
Rückblick 2021	<p>Das laufende Jahr war sehr spannend, anspruchsvoll und eine grosse Herausforderung. Vor dem Hintergrund der Nachfolgeregelung gibt es bei Durrer Veränderungen im Verwaltungsrat, in der Geschäftsleitung und der Inhaberschaft. CEO Ludwig Durrer ist neu alleiniger Aktionär der Durrer Spezialmaschinen AG. Mit Samuel Durrer, dem Sohn von Ludwig Durrer, ist die nächste Generation bereits im Unternehmen tätig.</p>
Personalbestand und Lohnentwicklung	<p>Ende 2021 werden wir ca. 50 Mitarbeiter beschäftigen. Unsere aktuelle Firmenstruktur ist auf 60 bis 70 Mitarbeiter ausgelegt.</p> <p>Es ist keine markante Veränderung geplant, punktuelle Lohnerhöhungen sind jedoch vorgesehen.</p>
Auftragsbestand, Umsatzentwicklung und geplante Investitionen	<p>Die Auftragsbücher für 2022 sind bereits komfortabel gefüllt. In den letzten Monaten gab es einen grossen Bestellungseingang, so dass die Maschinen bereits jetzt weit in das Jahr 2022 ausgelastet sind. Wir gehen von einer Umsatzsteigerung aus.</p> <p>Eine neue Werkzeugmaschine wurde bereits 2021 in Betrieb genommen. Weitere Investitionen in Betriebsmittel, Personal und Entwicklungen sind vorgesehen.</p>
Auswirkungen der Corona-Pandemie	<p>Die Beschaffung steht vor einer grossen Herausforderung, da die Lieferketten immer länger und anspruchsvoller werden. So können beispielsweise grosse teure Maschinen nicht ausgeliefert werden, weil ein kleiner, günstiger Chip fehlt. Rohstoffpreisschwankungen sind kaum mehr auffangbar. Problematisch sind für uns weiterhin die Hürden beim Reisen und die sich ständig veränderbare Situation. Da viele Kunden nicht reisen, können wir ihnen keine Maschinen zeigen, was bei Investitionsgütern wichtig wäre. Messen und Events finden zwar statt, aber nicht mit dem gewünschten Effekt wie vor der Pandemie.</p>
Allgemeine Herausforderungen der Branche	<p>Die Branche ist gut aufgestellt und wird sich behaupten. Swisness und Produktionsverlagerungen zurück nach Europa sind die Faktoren, welche für die Maschinenbaubranche in der Schweiz sicherlich positive Auswirkungen haben werden.</p>
Persönliche Einschätzung zur konjunkturellen Entwicklung	<p>Die allgemeine Entwicklung schätzen wir als positiv ein. Die Schweiz ist gut aufgestellt und wird sich rasch erholen.</p>

8. CONVISA AG, Unternehmens-, Steuer- und Rechtsberatung, Schwyz / Pfäffikon / Altdorf

<p>Zur Person / Unternehmung</p>	<p>Ralph Gwerder, VR-Präsident/Mitinhhaber der CONVISA Holding AG, Schwyz, haltend die CONVISA AG sowie die CONVISA Revisions AG</p> <p>Hauptsitz in Schwyz sowie Filialen in Pfäffikon SZ und Altdorf UR. Die Unternehmung beschäftigt aktuell 53 Mitarbeitende (41 Vollzeitstellen).</p>
<p>Rückblick 2021</p>	<p>Wir durften wiederum zahlreiche Daueraufträge (Revisionen, Abschlussberatung inkl. Steuervertretungen gegenüber kantonalen wie eidgenössischen Behörden betreffend direkten Steuern, MWST etc.), klassische Beratungen in Steuer-, Rechts- und Personalvorsorgefragen wie auch im Bereich Lohnadministration / Sozialversicherungen sowie teils intensive Beratungen in Spezialbereichen wie Nachfolgeplanungen und -umsetzungen, Umstrukturierungen, Immobilienstrukturierung und -begleitung sowie Klärung spezieller Steuerfragen etc. ausführen.</p> <p>Mandatszugänge aufgrund einmaliger Spezialaufträge ermöglichen uns ein leichtes Wachstum, weshalb wir von einem soliden Geschäftserfolg ausgehen.</p>
<p>Personalbestand und Lohnentwicklung</p>	<p>Der Personalbestand wurde im 2021 gegenüber dem Vorjahr netto um eine Person gesteigert (8 Eintritte / 7 Austritte). Aktuell beschäftigt die CONVISA AG 54 Mitarbeitende (dies entspricht 42 Vollzeitstellen), davon insgesamt drei Lernende im KV-Bereich – mehrheitlich mit dem Ziel Berufsmaturität. Die Ausbildung von Lernenden ist und bleibt für uns der zentrale Pfeiler, um dem Fachkräftemangel aktiv zu begegnen. Auch fördern wir die stetige Weiterbildung unserer Mitarbeitenden. Zwei langjährige Mitarbeitende konnten dieses Jahr ihr Diplom als Treuhandexperte/in entgegennehmen.</p> <p>Die Rekrutierung von qualifiziertem Personal (Wirtschaftsprüfer, Treuhand-/ Steuerexperten, Fachpersonal) erwies sich nämlich auch im 2021 als sehr schwierig. Trotz allem konnten wir in diesen Bereichen Erfolge bei der externen Rekrutierung verzeichnen. Aktuell sind keine vakanten Stellen mehr offen. Der Kanton Schwyz (äusserer wie innerer Kantonsteil) als Arbeitsort für ausserkantonale Pendler bleibt grundsätzlich weiterhin wenig attraktiv.</p> <p>Lohnpolitik 2021: Es sind ausschliesslich individuelle, leistungs- und funktionsbezogene Lohnanpassungen geplant. Dabei sind moderate Lohnerhöhungen vorgesehen.</p>
<p>Auftragsbestand, Umsatzentwicklung und geplante Investitionen</p>	<p>Wir erwarten für 2022 eine ungebrochene Nachfrage. Dies dank sehr guter Verankerung in unserer Hauptmarktregion und den gut ausgebildeten, einsatzfreudigen sowie kundenorientierten Mitarbeitenden.</p> <p>Wir gehen von einem marginal steigenden Umsatz im 2022 aus. Es besteht nach wie vor eine erhöhte Nachfrage nach Spezialberatungen.</p> <p>Im Rahmen der Gesamtunternehmensstrategie laufen verschiedene Digitalisierungsvorhaben. Das Thema der Digitalisierung ist in der ganzen Branche von grosser Bedeutung.</p>

<p>Auswirkungen der Corona-Pandemie</p>	<p>Die Corona-Pandemie und die Auswirkung auf die zukünftige mittelfristige Wirtschaftslage werden unsere Beratungstätigkeit weiterhin prägen. Die Zusammenarbeit mit unseren Kunden hat sich in Bezug auf die Kommunikation, das Datenmanagement sowie den Datenaustausch stärker digitalisiert. Durch die Zunahme der wirtschaftlichen Unsicherheit werden zusätzliche Dienstleistungen nachgefragt.</p>
<p>Allgemeine Herausforderungen der Branche</p>	<p>Die fortschreitende Digitalisierung und damit auch die Veränderung der Zusammenarbeit mit unseren Dauerkunden und der Art der zu erledigenden Arbeiten sowie der sich weiter akzentuierende Fachkräftemangel werden uns auch im 2022 fordern.</p>

9. Andreas Kümin AG, Tuggen

<p>Zur Person / Unternehmung</p>	<p>Marco Cantele, CEO der Kümin Group AG sowie von Mc PaperLand (Andreas Kümin AG)</p> <p>Die Unternehmung Mc PaperLand betreibt 26 Filialen in der deutschsprachigen Schweiz sowie ein Logistikzentrum mit Büromaterial-Lieferdienst, welches die ganze Schweiz beliefert. Die Mc PaperLand (Andreas Kümin AG) beschäftigt aktuell rund 200 Mitarbeiter.</p> <p>Seit 2014 gehört die Andreas Kümin AG – Mc PaperLand zusammen mit vier weiteren Firmen (Penta Vertriebs AG, Tuggen, EDA AG, Tuggen, Bido AG, Altdorf) der Kümin Group AG an, welche als Holding in Wollerau domiziliert ist und insgesamt rund 240 Mitarbeitende beschäftigt.</p>
<p>Rückblick 2021, allgemeine Herausforderungen der Branche, Umsätze der Branche</p>	<p>Die Detailhändler – besonders im Bereich Non Food (Do-IT, Bekleidung, Elektronik usw.) – sind stark unter Druck. Der Umsatz in diesem Bereich sank im Jahr 2018/2019 um rund -1.5% (2017/2018 ebenfalls -1.5%). Der Bereich Food / Near Food (Körperpflege, Papier- und Hygieneprodukte sowie Tierbedarf, Lebensmittel) wuchs nach einem Minus im Vorjahreszeitraum 2018/2019 von -0.4% im Jahr 2019/2020 um rund 11.9%. Totalumsatz im Detailhandel Schweiz im Jahr 2020 beläuft sich auf CHF 99.1 Milliarden.</p> <p>Einzel betrachtet steigt der Druck im Bereich des Non Food kontinuierlich an. Hierzulande sind vor allem die ausländischen Webshops sowie die grenznahen Anbieter mit Abholstationen ein massgeblicher Grund für den Rücklauf der Umsätze. Zu bedenken ist, dass z.B. Zalando alleine im Schweizer Markt eine Umsatzsteigerung von über 13.5% (vgl. 2019/2020) erreicht sowie jährlich rund 18 Mio. Pakete (rund 10 Mio. Retouren) in die Schweiz liefert. Dies entspricht einem täglichen Paketvolumen von rund 69'000 Sendungen, respektive zusätzlich rund 38'000 Rücksendungen (Quelle: Carpathia AG, Schätzzahlen).</p>

	<p>Bleiben wir beim Beispiel von Zalando (ohne weitere Quellen wie beispielsweise Brack.ch, Amazon, Alibaba, Wish, usw.); Die Corona-Pandemie beschleunigte die Verlagerung in das Onlinegeschäft, insbesondere bei hochwertigeren Artikeln. Die so genannten Mitnahmeartikel sind aufgrund der Kostenstruktur (Günstig-Segment) weniger davon betroffen. Es ist weiterhin zu erwarten, dass viele Verkaufsflächen im Schweizer Markt frei werden, respektive dem Onlinehandel zum Opfer fallen. Konkret ist zu erwarten, dass es in den Innenstädten vermehrt weniger Detailhandel geben wird und in der Einkaufscenter-Landschaft zu einer Bereinigung kommen wird, was Schliessungen von ganzen Einkaufszentren zur Folge haben dürfte. Entsprechend dem Umstand werden weitere Arbeitsplätze nachhaltig abgebaut. Nicht zu vergessen ist, dass sich dieser Umstand auf die Nachfrage nach Ausbildungsplätze auswirkt. Der Beruf des Detailhandels-Fachmannes/-Fachfrau ist nicht mehr attraktiv genug. Die Folgen werden mittel- und langfristig eine schlechtere Kundenberatung und daraus folgernd eine Schwächung des stationären Handels sein, respektive ein klarer, entscheidender Unterschied zwischen beiden Kanälen – stationär vs. online – entfällt.</p> <p>Diese Entwicklung geht auch nicht spurlos an der Andreas Kumin AG – Mc PaperLand vorbei. Einerseits waren die angeordneten Filial-Schliessungen mit massiven Umsatzeinbrüchen verbunden, andererseits wurden die bereits begonnenen Projekte für eine optimierte Zukunft weitergetrieben. Weiter schmälern die anhaltenden Tiefpreise sowie die aktuellen Themen "Warenverfügbarkeit" und "Transportpreise" die Margen massiv.</p> <p>Die bereits 2019 eingeleiteten Optimierungsmassnahmen greifen merklich. Das IT Projekt 2021 ist kurz vor dem Abschluss. Auch der Umbau des Filialnetzes ist im vollen Gange und das neue Erscheinungsbild in den Filialen trägt gute Früchte. Auch die zwei Standbeine von Mc PaperLand (Filialen und Direktkunden-Lieferdienst) haben sich während der Pandemie gut bewährt. Jedoch gab es während dieser Zeit eine massive Verschiebung der Umsätze. Auf Grund des anhaltenden HomeOffice-Trends sankt der Umsatz im Bereich des Direktkunden-Geschäftes (Lieferdienst) um rund 20%. Die Filialen verzeichnen einen sehr positiven Zuwachs, was auch auf die Sortimentsanpassung der letzten zwei Jahre zurück zu führen sein dürfte. Das Unternehmen sieht sich der Herausforderung im stationären Handel gewachsen und stellt sich dieser proaktiv mit weiteren geplanten Massnahmen.</p>
<p>Personalbestand und Lohnentwicklung</p>	<p>Der Mitarbeiterbestand bei der Andreas Kumin AG – Mc PaperLand ist trotz der anhaltenden Situation im Markt auf stabilem Niveau verblieben. Es ist davon auszugehen, dass sich der Personalbestand – insbesondere auf Grund der IT-Optimierungen – innerhalb der ganzen Gruppe mit gesundem Wachstum weiter stabil hält.</p> <p>Das Angebot an Ausbildungsplätzen konnte weiter beibehalten werden und wurde intensiv beworben. Hier möchten wir festgehalten, dass sich die Anfrage von Lernwilligen drastisch verändert hat. Bedauerlicherweise konnten 5 Ausbildungsplätze (von 15) nicht neu besetzt werden.</p>

	<p>Die Löhne wurden zu Beginn des Jahres Real punktuell angepasst. Auch werden die Löhne voraussichtlich und mehrheitlich zu Beginn des 2022 auf diesem Niveau verharren. Punktuelle aufgabenbezogene Anpassungen werden jedoch nicht ausgeschlossen.</p>
<p>Erwartungen, Auswirkungen der Corona Pandemie, persönliche Einschätzung</p>	<p>Das Jahr 2020 war auf Grund der Pandemie sowie der weiterhin rückläufigen Anzahl an Fachhändler ein weiteres Jahr der Marktkonzentration, respektive der Marktberreinigung.</p> <p>Wir erwarten innerhalb unseres Unternehmens 2021 ein erfreuliches Wachstum, welches über dem Branchenschnitt liegen dürfte. Dies ist einerseits dem Umstand von kleinspreisigen Artikeln und der neuen Sortimentsstruktur geschuldet und ist andererseits auf ein Sortiment zurückzuführen, welche oft als Spontankäufe und Vor-Ort-Käufe erworben werden. Diese emotionalen Kaufentscheide werden durch eine sofortige Warenverfügbarkeit vor Ort unterstützt. Der Kunde kauft spontan, was er haptisch begutachten kann.</p> <p>Selbstverständlich ist die obige Aussage zum Umsatzwachstum mit einer gewissen Vorsicht zu verstehen. Die globale Warenverfügbarkeit sowie Transportkapazität ist stark eingeschränkt, was kurz- und mittelfristig zu einer Warenverknappung mit entsprechenden Preisverschiebungen führen wird. Wir sehen uns auf die kommenden Monate hin mit massiven Problemen konfrontiert, bei welchen es durchaus partiell zu Out-of-stock-Situationen kommen wird. Jedoch sind wir bereits seit über 12 Monaten daran, diese Situation zu beobachten und haben entsprechende Massnahmen bereits eingeleitet, damit eine grössere Out-of-stock-Situation möglichst vermieden werden kann. Da wir mit eigenen Lagerräumlichkeiten glücklicherweise bereits früh Zukäufe von den wichtigsten Artikeln tätigen konnten, ist es uns nun möglich dem Umstand in einer positiven Art zu begegnen. Wir sind uns sicher, dass uns Corona auch nach dem offiziellen Ende der Pandemie noch über weite Strecken beschäftigen wird. Dafür sind wir jedoch bereit.</p> <p>Generell glauben wir, dass sich die Wirtschaft in der Schweiz weiter stabil hält, dies jedoch unter einigen Verschiebungen der einzelnen Branchen. Ebenfalls möchten wir festhalten, dass wir im Grossen und Ganzen positiv auf die Zeit der Pandemie zurückblicken. Auch der Ausblick lässt uns optimistisch stimmen. Dies nicht zuletzt auf Grund dessen, dass die Entscheide des Bundes Rats die Wirtschaft während der vergangenen Monate weiter am Laufen liess. Gerne möchten wir auf diesem Weg den Partnerbanken und den Behörden des Kanton Schwyz danken. Danken über das Vorgehen bei der Umsetzung der bundesrätlichen Entscheide, welche jeweils mit viel Weitsicht und gesundem Augenmass getätigt wurden.</p>

10. Auto Inderbitzin AG, Arth

<p>Zur Person / Unternehmung</p>	<p>Russi Florian, Inhaber & Geschäftsführer der Auto Inderbitzin AG, Oberarth</p> <p>Wir betreiben eine klassische Autogarage und vertreten seit über 50 Jahren die Marken VW, VW-Nutzfahrzeuge und Audi. Unsere Tätigkeiten reichen vom Neuwagen- und Occasionshandel, mit den damit gewünschten Finanzierungen und Versicherungslösungen, bis hin zum Fahrzeugunterhalt, Reifenservice und zu Reparaturen. Unser Ziel ist es, unseren Kunden eine „all in one“-Lösung rund um ihre Mobilität zu bieten – persönlich und fair. Als Familienbetrieb beschäftigt die Auto Inderbitzin AG rund 30 Mitarbeitende davon 2/3 im technischen Bereich (Service, Unterhalt usw.) und 1/3 in Verkauf und Administration.</p>
<p>Rückblick 2021</p>	<p>Nachdem wir das Jahr 2020 mit einem erwarteten Umsatz-Minus von 14% gegenüber 2019 abschliessen mussten, erwarteten wir für das Jahr 2021 eine leichte Erholung mit Nachholbeschaffungen im Konsumgüterbereich. Das Jahr hat auch ansprechend begonnen und die Bestelleingänge erholten sich rasch. Im Verlaufe des Jahres kamen neue Herausforderungen auf uns zu, welche wohl als Spätfolgen der Pandemie zu verstehen sind. So schlägt der weltweite Halbleitermangel bei uns voll durch, was die Lieferfristen für Neuwagen auf ein Niveau anhebt, was wir noch nie erlebt haben. Konsequenz davon ist ein europaweit sehr tiefer Neuwagen-Lagerbestand, was „spontane Verkäufe“ schwierig macht. Die Folge davon ist ein ebenfalls sehr tiefer Occasionswagenbestand und massiv steigende Preise im Occasionsbereich. Unterbrochene Lieferketten und Streiks in Europa verschärfen die angespannte Situation zusätzlich. Eindrücklich wird uns zurzeit die grosse Abhängigkeit von Asien (mit all den Vor- und Nachteilen) vor Augen geführt.</p> <p>Erfreulich ist für uns, dass die technischen Abteilungen gegenüber 2019 ein Umsatzplus von 5% (ohne Preiserhöhungen) verzeichnen konnte.</p> <p>Fazit:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Für uns ist das Jahr 2021 mindestens so schwierig wie das Jahr 2020! - Während 2020 bei einem hohen Lagerbestand wenig Nachfrage bestand, ist es im Jahr 2021 umgekehrt (hohe Nachfrage/ kleiner Lagerbestand) - Neuwagenverkauf CH total per 09.2021 / +9.8% vs. 2020, -21% vs. 2019 - Forecast Umsatz 2021: Gleiches Ergebnis wie 2020, minus 13% vs. 2019 - Hoher Bestelleingang und gute Konsumentenstimmung stimmt uns positiv
<p>Ausblick / Erwartungen 2022</p>	<p>Wir erwarten für das Jahr 2022, dass sich die massive, weltweite Halbleiterknappheit beruhigt und die Lieferketten wieder funktionieren. Dann ist es möglich, dass wir die grossen Bestellbestände abarbeiten können und umsatzmässig auf das Niveau von 2019 zurückfinden.</p>

	<p>Ebenfalls erwarten wir das Ende der Pandemie, so dass alle ohne Einschränkungen wieder produzieren und arbeiten können. Eine leichte Teuerung wird die Folge sein, welche wir gerne in Kauf nehmen. Die Arbeitslosigkeit und die Konsumentenstimmung erachten wir für das nächste Jahr als positiv. Alles in Allem erwarte ich ein gutes Jahr 2022 auf dem Umsatzniveau von 2019.</p>
Personalbestand und Lohnentwicklung	<p>Wir rechnen im nächsten Jahr mit einem Personalzuwachs von ca. 10%.</p> <p>Die Löhne werden ca. 1% angehoben. Die Kaderlöhne werden auf gleichem Niveau gehalten (Bonussystem). Einzelne höhere Anpassung nach Funktionen sind möglich.</p>
Auftragsbestand, Umsatzentwicklung und geplante Investitionen	<p>Wir verfügen über einen überdurchschnittlich, guten Auftragsbestand.</p> <p>Dank des sehr guten Auftragsbestandes rechnen wir im 2022 mit einem Umsatzplus von 14%, was 1% über dem von 2019 liegt.</p> <p>Grössere Investitionen wurden vorgezogen und im 2021 erledigt. Im 2022 rechnen wir mit einem „normalen“ Investitionsvolumen.</p>
Auswirkungen der Corona-Pandemie	<p>Unsere angespannte Margensituation hat sich durch den erheblichen Mehraufwand zusätzlich verschärft. Alles in Allem jedoch haben wir die Pandemie bis jetzt sehr gut und ohne zusätzliches Fremdkapital überstanden.</p> <p>Positiv ist für uns, dass die Solidarität und der Zusammenhalt unter den Mitarbeitenden durch die Krise gestärkt wurden und heute enorm hoch sind. Auch die Digitalisierung wurde rascher vorangetrieben.</p>
Allgemeine Herausforderungen der Branche	<p>Der Technologiewandel – weg von den fossilen Brennstoffen – ist bei uns in vollem Gange. Unsere Kundschaft ist mehrheitlich bereit, die einmalig grösseren Investitionen (Ladestationen usw.), welche die Elektromobilität mit sich bringt, zu tätigen und so ihren Beitrag zur Senkung des Co2-Ausstosses zu leisten. Auch neue Berufsbilder sind die Folge davon. Der Marktanteil der Elektrofahrzeuge wächst überdurchschnittlich.</p> <p>Eine weitere Herausforderung ist das Mobilitätsverhalten der kommenden Generationen. Der Besitz eines eigenen Autos hat nicht mehr erste Priorität, was wiederum Raum für andere Mobilitätslösungen zulässt (Sharing, Mobility, kombinierte Angebote usw.).</p>
Persönliche Einschätzung zur konjunkturellen Entwicklung	<p>Nach meiner (optimistischen) Einschätzung werden wir im nächsten Jahr auf das Wirtschaftsniveau von 2019 zurückkehren, mit niedriger Arbeitslosigkeit und guter Konsumentenstimmung.</p>
Was sollte im Kanton Schwyz verbessert werden?	<p>Die Infrastruktur (Strassenbau usw.) muss dringen ausgebaut und der stets wachsenden Einwohnerzahl im Kanton angepasst werden.</p> <p>Die Bürokratie ist abzubauen und die Verwaltung zu straffen (keine unnötigen Stellen schaffen). Die Verwaltung sollte den Stellenwert der KMUs erkennen und gute Rahmenbedingungen erhalten oder schaffen.</p>