

## Konjunkturbeobachtung 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 26. Oktober 2023 zum Thema „Rückblick 2023 sowie Aussichten und Erwartungen 2024“ haben unter der Leitung von **Ivo Huber**, Tulux AG, Tuggen, teilgenommen: **Urs Wullschleger**, Wilhelm Schmidlin AG, Oberarth; **Fridel Rickenbacher**, Swiss IT Security AG, Freienbach; **Susanne Thellung**, Schwyzer Kantonalbank, Schwyz; **Walter Blattmann**, Biberbau AG, Einsiedeln; **Ludwig Durrer**, Durrer Spezialmaschinen AG, Immensee; **Ralph Gwerder**, CONVISA AG, Unternehmens-, Steuer- & Rechtsberatung, Schwyz; **Michael Tschümperlin**, Victorinox, Ibach; und **Elio Vanoli**, C. Vanoli Holding AG, Bauunternehmung, Immensee.

### I. Pressemitteilung

#### **2023 als ungewohnt ruhiges Jahr**

Das Jahr 2023 war für die an der Konjunkturbeobachtung teilnehmenden Unternehmen insgesamt erfreulich. Es konnten positive Entwicklungen sowohl im Inland als auch auf ausländischen Märkten verzeichnet werden. Während die vergangenen Jahre von Unsicherheiten wie unterbrochenen Lieferketten, steigenden Rohstoffpreisen, einer drohenden Strommangellage oder dem Corona-Virus geprägt waren, konnte 2023 wieder einmal ein vergleichsweise ruhiges und von Normalität geprägtes Jahr verzeichnet werden. Dennoch gilt es die globalen Unsicherheiten aufgrund des Ukraine-Konflikts und des Krieges im Nahen Ostens sowie Faktoren wie den starken Schweizer Franken und die hohe Inflation als Herausforderungen im Auge zu behalten.

#### **Geringfügige Lohnerhöhungen trotz Fachkräftemangel**

Bei den meisten Unternehmen wird der Personalbestand voraussichtlich stabil bleiben bzw. es wird diesbezüglich nur geringfügige Veränderungen geben. Um eine Prognose für die Lohnentwicklung im Jahr 2024 abgeben zu können, ist es im Moment noch zu früh. Viele Unternehmen warten noch die entsprechenden Empfehlungen ihrer Verbände ab. Es zeichnet sich jedoch ab, dass die Lohnerhöhungen nicht so hoch wie in den Vorjahren ausfallen werden, sondern sich diese – wenn überhaupt – in einer Spannweite von einem bis zwei Prozent bewegen werden. In der Regel stehen individuelle Lohnanpassungen im Vordergrund, während nur vereinzelt generelle Lohnanpassungen geplant sind. Im Personalbereich ist und bleibt der Fachkräftemangel die zentrale Herausforderung für die Unternehmen. Im laufenden Jahr haben deshalb verschiedene Unternehmen erhebliche Anstrengungen unternommen, um vakante Stellen zu besetzen und die Mitarbeiterbindung zu stärken. Da bei vielen Bewerbern das Thema "Work-Life-Balance" sowie non-monetäre Leistungen (Möglichkeit zu Homeoffice etc.) immer mehr an Bedeutung gewinnen, sind neue und innovative Ansätze bei der Personalrekrutierung sowie neue Beschäftigungsmodelle gefragt.

### **Verhaltener Optimismus für das Jahr 2024**

Im Vergleich zum Jahr 2023 erwarten die meisten Unternehmen für das Jahr 2024 eine leichte Umsatzsteigerung. Der Auftragsbestand bewegt sich auf einem üblichen Niveau. Die vorerwähnten globalen Unsicherheiten erschweren jedoch eine genaue Vorhersage für das Geschäftsjahr 2024. In Bezug auf die konjunkturelle Entwicklung wird mit einer gewissen Abkühlung der Schweizer Wirtschaft im Jahr 2024 gerechnet. Eine «konjunkturelle Delle» wird – insbesondere aufgrund von entsprechenden Vorzeichen aus Deutschland – in der Bau-Branche erwartet.

### **Nachhaltigkeit und Digitalisierung als Herausforderungen**

Das Thema Nachhaltigkeit ist für die Schwyzer Unternehmen von grosser Bedeutung. So berichten verschiedene Unternehmen, dass sie grössere bauliche Investitionen getätigt haben oder in den kommenden Jahren tätigen werden, um den Gebäudepark energetisch zu sanieren. Dies umfasst beispielsweise räumliche Umgestaltungen, zusätzliche Isolation der Gebäudehüllen, Photovoltaik-Anlagen, Investitionen in eine moderne Beleuchtung oder auch die Optimierung von Lüftungen, um die Effizienz zu steigern. Damit kann festgehalten werden, dass die letztjährige Energiekrise auch ihr Gutes hatte, weil sie zum Bewusstsein führte, dass Investitionen in die Energieeffizienz von grossem Nutzen sein können.

Als weitere Herausforderungen werden die fortschreitende Digitalisierung und der Einsatz von künstlicher Intelligenz genannt. Dies erfordert von den Unternehmen Anpassungen in den Geschäftsprozessen und Investitionen in moderne Technologien. In gewissen Branchen ist gar mit grundlegenden Veränderungen der Geschäftsmodelle zu rechnen. Deshalb stehen die Themen Digitalisierung und künstliche Intelligenz bei vielen Unternehmen ganz oben auf der Agenda.

### **Weniger Bürokratie**

Die Umfrageteilnehmer betonen, dass es sich beim Kanton Schwyz um einen attraktiven Wohn- und Arbeitskanton handelt. Hervorgehoben werden insbesondere der gute Wirtschaftsstandort (nähe zu Zürich), die attraktiven Steuern und die wirtschaftsfreundliche Politik. Die Umfrageteilnehmer wünschen sich jedoch von der Politik im Kanton Schwyz eine schlanke Verwaltung und möglichst wenig Bürokratie. Die Kantonale Verwaltung ist der grösste Arbeitgeber im Kanton Schwyz und mit den Möglichkeiten der Digitalisierung und den daraus entstehenden Effizienzsteigerungen müsste es möglich sein, den Personalbestand der öffentlichen Verwaltung zu halten oder eben eigentlich – wie in der Privatwirtschaft – zu reduzieren.

In Bezug auf die Bürokratie wird insbesondere der Baubereich genannt, wo die vielen Normen und komplizierten Verfahren vermehrt dazu führen, dass wichtige und zukunftssträchtige Bauvorhaben nicht oder nur mit erheblicher Verzögerung und Mehraufwand umgesetzt werden können. Schliesslich wünschen sich die Umfrageteilnehmer, dass der Kanton seine Digitalisierungsprojekte möglichst rasch und umfassend vorantreibt, um bezüglich der Digitalisierung zu den Vorreitern zu gehören. Auch wird – wie bereits in den Vorjahren – erwartet, dass der Kanton Schwyz die Unternehmen in der Thematik der Nachhaltigkeit unterstützt und – ohne zu mehr Regulierung und Subventionen zu greifen – Anreize für die Transformation zu mehr Nachhaltigkeit schafft.

## 2. Swiss IT Security AG, Freienbach

<b>Firma:</b> Swiss IT Security AG / Swiss IT Security Group AG	<b>Name:</b> Fridel Rickenbacher
<p><b>Kurzbeschreibung Ihres Unternehmens:</b>          Gesamtheitliche Lösungen, Services und Beratungsleistungen für IT-Sicherheit und Hybrid Cloud Lösungen.          IT-Security ist die Basis für Digitalisierung und speziell auch Künstliche Intelligenz (AI). Sie bringt Ihrem Unternehmen viele Vorteile, wenn die Lösungen sorgfältig durchdacht und flexibel einsetzbar sind. Seit der Gründung 2002 konzipiert die Swiss IT Security AG Ihre Projekte sowie den Betrieb Ihrer Infrastruktur mit Leidenschaft, Erfahrung und Know-how. Aufeinander abgestimmte Massnahmen garantieren zuverlässige Arbeitsprozesse und mit marktführenden Technologien minimieren wir bekannte Risiken und treten zukünftigen Risiken proaktiv entgegen.          Aufeinander abgestimmte Massnahmen garantieren zuverlässige Arbeitsprozesse und IT-Sicherheit. Mit marktführenden Technologien und Partnern minimieren wir Ihre Risiken und konzipieren und realisieren Ihre Projekte sowie den effizienzsteigernden Betrieb Ihrer IT-Security- und Cloud-Lösungen.          Als führende Unternehmensgruppe in Europa bündeln wir das Know-how unserer Partner und bieten unseren Kunden ein umfassendes Dienstleistungsportfolio an.</p>	

### I. Rückblick auf das Jahr 2023 bzw. kurzes Statement zum Geschäftsverlauf (max. 1 Minute)

Wie erwartet, treffen die erneut verschärften, aktuellen geopolitischen Krisen, Verfügbarkeitsengpässe und dynamischen Cybersecurity-Bedrohungslagen auch unsere Schweizer ICT-Branche.

Die zentrale Herausforderung ist derzeit der Fachkräftemangel – der Erfolg der Schweizer Digitalbranche und speziell in den Fachbereichen Security / Cloud / Software / AI steht und fällt mit dem nachhaltigen Pool an qualifizierten und flexiblen Arbeitskräften.

Die Maturität der Unternehmen mit einer Digital Transformation Strategie verbessert sich bei zunehmender Anzahl Unternehmen in kleinen aber stetigen Schritten. Die bisher «nur» gesammelten Daten (Rohstoffe) der letzten Jahre werden zunehmend mittels korrektem Kontext zu brauchbaren Informationen und mit der richtigen Zumessung derer Bedeutung entsteht erschliessbares und gewinnbringendes Wissen und letztlich Wettbewerbsvorteile. Die Erschliessung, Bearbeitung und Veredelung von Daten, Informationen und Wissen generiert viele Vorteile, birgt aber auch komplexe Risiken – speziell zunehmend im Bereich des Datenschutzes / Datensicherheit / Künstlichen Intelligenz (AI / KI) und deren «AI Readiness» / «Schutz von AI Assets».

Bei der Digitalisierung und speziell in Bereichen Cybersecurity und Künstlicher Intelligenz (KI/AI) ist es ähnlich wie beim Wasser. Es wird seinen Weg irgendwie finden und zum Ziel vor- oder/und eindringen. Es liegt weiterhin und fortwährend an uns, den Weg dieses grösser werdenden Flusses mitzugestalten oder gar möglichst passend zu leiten.

Die entsprechenden, dadurch zunehmend geprägten Anforderungen, Fragestellungen, Risk-Management-Erweiterungen und entsprechend speziell in Bereichen der Systemverfügbarkeit und Systemresilienz / Cybersecurity sind komplexer geworden. Nebst den technischen Massnahmen werden erfreulicherweise zunehmend auch die längst überfälligen organisatorischen Massnahmen in Bereichen wie z.B. ICT Risk Management, Geschäftskontinuitäts-Planung, Incident Response, ICT Security Policy / Weisungen, Datenschutz-Folgenabschätzung/Inventarisierung und

entsprechenden oder gar kontinuierlichen Audits forciert. Auch wird diese kritische Systemrelevanz verstärkt unterstützt mittels "agilerer" ICT-Strategie/Planung (wenigstens eine Roadmap oder Business-IT-Alignment sollte es schon sein) infolge den zunehmend dynamischen Bedrohungslagen und ernsthafter Auseinandersetzung mit weitergehenden organisatorischen und technischen Massnahmen, bis hin zu auch finanziellen Risiko-Rücklagen und Cybersecurity-Versicherungen.

Das Bewusstsein rund um die Cybersecurity und ICT-Systemrelevanz ist erneut besser geworden, jedoch wird die Verantwortung dafür noch zu stark intern oder extern in grosser Hoffnung "wegdelegiert".

Weil der Datenschutz und die Datensicherheit nicht nur ein technisches, aber vor allem auch eine organisatorische Herausforderung sind, geht der "Kelch eben nicht vorbei an der Geschäftsleitung oder dem Verwaltungsrat".

Ein gefährliches ICT-Halbwissen oder gar ICT-Inkompetenz in der Geschäftsleitung oder im Verwaltungsrat ist seit längerem nicht mehr tragbar, ergibt grosse Pflichten und birgt entsprechende Risiken.

Wie der obligate Helm auf der Baustelle oder auf dem Zweirad wird zunehmend auch der "Cybersecurity-Helm" zum erstrebten Standard, sozusagen der Philosophie von "Security / Privacy by default und by design". Die zu bestimmende Person für die gesamte Datenschutzverantwortlichkeit darf dann den «Datenschutz-Helm» sozusagen auch im Büro nicht ablegen.

Es sollte gemeinsam Sorge getragen werden, dass durch entsprechende Massnahmen oder Regulatorien nicht mehr bzw. nicht zu viel Compliance als effektive Security bzw. verbesserter Grundschutz generiert wird.

Durch die kurze Halbwertszeit von Wissen und "Stand der Technik" in der ICT-Branche, gepaart mit akuter werdenden Datenschutz- und Datensicherheits-Themen ergeben die internen und externen Abhängigkeiten, Verunsicherungen und Komplexitätsstufen weitere Herausforderungen. Das Ganze wird erschwerend befeuert mit längst bekannten Hausaufgaben rund um z.B. Cybersecurity (Re-)Sensibilisierung, Schutz der digitalen Identität und Optimierung der digitalen Souveränität / «AI Readiness».

## II. Ausblick auf das Jahr 2024 (max. 4 Minuten)

### 1. Wie wird sich der Personalbestand 2024 in Ihrem Unternehmen verändern?

CH, DE, AT, BE, NL circa 600+, im weiteren, aber sehr gezieltem Aufbau befindlich in ganz Europa. Teilweise auch Konsolidierung und Bündelung von Practices / Knowhow-Fachbereichen.

### 2. Was ist Ihre Prognose bezüglich der Entwicklung der Löhne im Jahr 2024?

Das Lohnniveau bzw. das «sogenannte» Gesamtpaket in Compensation & Benefits ist weiter am Ansteigen.

«War for talents» und deren Anforderungen an neuen Jobprofilen, Entwicklungen sowie Work-Life-Balance sind anspruchsvoll mit entsprechend 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.

Es braucht neue Formen von Rekrutierung und Unterstützung von «warum-fragenden» Talenten, welche dadurch «wollen wollen» im «Mitgestalten-Modus» und nicht «müssen wollen» im nur «Verwaltens-Modus» im unternehmerischen Alltag praktizieren.

### **3. Was ist Ihre Prognose bezüglich der Entwicklung der Umsätze im Jahr 2024?**

Die Umsätze und Potentiale in den Synergie-Bereichen ICT, Hybrid Cloud Transformation & Cybersecurity sind robust, aber auch anspruchsvoll mit den gesetzten ambitionierten Wachstums-Zielen.

### **4. Wie sieht in Ihrem Unternehmen der Auftragsbestand im Hinblick auf das Jahr 2024 aus?**

Auch wenn der Auftragsbestand insgesamt als gut bewertet werden kann, bleibt dieser anspruchsvoll. Im umkämpften Markt sind die Anforderung bezüglich Diversifizierungsmerkmalen und laufender Weiterentwicklung in Qualität und Lösungsportfolio zugunsten der Kunden sehr hoch. Die grösseren öffentlichen und eingeladenen Ausschreibungen und auch «Challenges in Sales-Aktivitäten» werden aufwändiger und komplexer.

### **5. Sind für das Jahr 2024 grössere Investitionen geplant?**

Die Swiss IT Security Group AG investiert und akquiriert in ganz Europa weitere Unternehmen mit potentiellen und unterstützenden Synergieeffekten für die gesamte Gruppe. Grössere Bemühungen und Investitionen fallen auch immer wieder an in die Belegschaft und deren Weiterentwicklung, plus beim Aus- und Aufbau von neuen Partnerschaften und Produkteportfolio-Entwicklungen wie z.B. AI / KI.

### **6. Worin bestehen die allgemeinen Herausforderungen Ihrer Branche?**

Wie erneut erwartet und zusätzlich derzeit verschärft, treffen die aktuellen geopolitischen Krisen, Verfügbarkeitsengpässe und dynamischen Cybersecurity-Bedrohungslagen auch unsere Schweizer ICT-Branche. Die sogenannte «AI Readiness» aber auch das neue CH-DSG seit dem 01.09.23 und deren Einführung / Verwaltung und Schutz sind gerade aktuelle Themen und Challenges.

Die zentrale Herausforderung ist derzeit der Fachkräftemangel – der Erfolg der Schweizer Digitalbranche und speziell in den Fachbereichen Security / Cloud steht und fällt mit dem nachhaltigen Pool an qualifizierten und flexiblen Arbeitskräften. Es braucht neue Formen von Rekrutierung und Unterstützung von «warum-fragenden» Talenten, welche dadurch «wollen wollen» im «Mitgestalten-Modus» und nicht «müssen wollen» im nur «Verwaltens-Modus» im unternehmerischen Alltag praktizieren..

### **7. Was ist Ihre persönlichen Einschätzung zur konjunkturellen Entwicklung?**

Matchentscheidend ist weiterhin eine sehr relevante Effizienzsteigerung durch Transformation (toolset / skillset / mindset -> persönlich und in Organisationen) und Innovation zugunsten der Wettbewerbsfähigkeit und Nachhaltigkeit. Die geopolitischen Herausforderungen, die Klimapolitik und ihre Auswirkungen auf Wirtschaft und Gesellschaft wird auf praktisch alle Branchen und das Leben generell einen zunehmend spürbaren 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. Bis hin zu auch Anpassungen und Kompromissen in persönlichen oder geschäftlichen Zielen oder weiteren Einsparungen oder gar Verzicht in gewissen Bereichen. Der bekannte lange Atem in solchen Durchhalte-Phasen könnte mitunter bei Einigen nicht mehr lange ausreichen.

### III. Anregungen und Wünsche an die Politik (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.

Durch auch den Fachkräftemangel und Konsolidierung in der Branche wird die Standortattraktivität bezüglich z.B. effektivem Wohn- und Arbeitsort bzw. Reorganisation / Konsolidierung der Firmendomizile weitere Herausforderungen mit sich bringen. Dabei sind auch viele regulatorische oder geopolitische, immer spürbarer werdende Auswirkungen aufgrund unberechenbarer Dynamik und fehlender Planungssicherheit zwar konkreter geworden, aber in deren längerfristigen Auswirkungen noch gar nicht abschliessend absehbar.