

04 / 2025 / Dezember

zentralinfo

MITGLIEDERMAGAZIN DER INDUSTRIE- UND HANDELSKAMMER ZENTRALSCHWEIZ IHZ

Podium

Freiheit gegen
Populismus.

Seite 04

Praxis

Bäume gegen
Bürokratie.

Seite 10

Fokus

Sorgfalt gegen
Betrug.

Seite 18

CKW

Die CKW-Gruppe ist Teil der Axpo Group und eine führende Schweizer Anbieterin integrierter Energie- und Gebäudetechniklösungen. Seit 130 Jahren versorgt das Unternehmen über 200'000 Endkunden aus den Kantonen Luzern und Schwyz mit klimafreundlichem Strom und Fernwärme. Hinzu kommen Produkte und Dienstleistungen aus den Bereichen Netz, Elektro, Photovoltaik, Wärmetechnik, E-Mobilität, Gebäudeautomation, ICT-Lösungen und Security.

KV Luzern Berufsakademie

Die KV Luzern Berufsakademie stellt den Erfolg von Berufsleuten und Unternehmen ins Zentrum. Als führendes Weiterbildungszentrum für Wirtschaft und Management in der Zentralschweiz bietet sie berufsbegleitende, praxisorientierte Weiterbildungen und begleitet Berufstätige auf ihrem gesamten Karriereweg. Für Unternehmen entwickelt sie zudem massgeschneiderte Weiterbildungen – basierend auf bewährten Programmen oder individuell konzipiert. So stärkt sie nachhaltig die Zentralschweizer Wirtschaft mit bestausgebildeten Fachkräften.



Vorbilder

Nachahmung oder Imitation ist eine Fähigkeit. Auch in der wissenschaftlichen Forschung nimmt man gerne die Natur und Tierwelt zum Vorbild und versucht sie für den eigenen Nutzen und Fortschritt nachzuahmen – mit mehr oder weniger Erfolg. «Bionik» nennt sich eine dieser neueren Disziplinen, welche die Funktionsweisen der Natur auf künstlich hergestellte Materialien überträgt. Diese und einige andere überraschende Vorbilder aus der Natur- und Tierwelt zeigt die Bildreihe in dieser Ausgabe des zentralinfo.

Dringend gesucht: Vorbilder



Dezember 2025

EDITORIAL. Dringend gesucht: Vorbilder	03
POSITION. IHZ-Vorstandsmitglieder über ihre grössten Vorbilder – früher und heute	04
CAMPUS. Mit dem PiBS den MINT-Nachwuchs sichern	06
INNOVATION. Innovation beginnt mit Haltung	08
PRAXIS I. «Wir kennen die Menschen, nicht nur die Zahlen»	12
PRAXIS II. Zwischen Wurzeln und Wandel die Zukunft gestalten	14
INTERVIEW. Joel Wicki: «Leute mit einem gewissen Chrampfer-Gen beeindruckt mich»	18
ANALYSE. Wirtschaftscockpit Zentralschweiz	20
DOSSIER. Neue IHZ-Mitglieder, Kurzmeldungen	23
IMPRESSIONEN. Eindrücke der letzten Monate	30
AUSBLICK. Kommende Aktivitäten der IHZ	34

Haben Sie Vorbilder? Ich erinnere mich gut, wie mich Vorbilder in meiner Jugendzeit geprägt haben. Besonders meine Musiklehrer begeisterten mich damals: Sie beherrschten ihr Instrument, wussten Stücke musikalisch zu gestalten und ihr Wissen weiterzugeben. Sie inspirierten und förderten mich – nachhaltig.

Auch heute begegne ich immer wieder Menschen, die mich inspirieren. Bei Unternehmensbesuchen, bei der Produktion von IHZ-Podcast-Folgen oder bei Anlässen im IHZ-Netzwerk. Ich treffe Persönlichkeiten, die mich begeistern und tief beeindruckt. Menschen, die für ihren Beruf brennen und Berufene sind. Persönlichkeiten, die für ihre Leidenschaften alles geben und im Wortsinn dafür leiden. Menschen, die mich motivieren und positiv stimmen – gerade in herausfordernden Zeiten.

Menschen, die nicht nur Ambitionen und Visionen haben, sondern auch über Fähigkeiten verfügen, etwas zu erschaffen und umzusetzen.

Natürlich kann es auch wunderbar sein, sich einfach als Fan einer Sportmannschaft oder eines Künstlers als Gemeinschaft zugehörig zu fühlen. Beim «Fantom» stehen Leidenschaft und Zugehörigkeit zu einem «Fan-Objekt» im Vordergrund. Die Verbundenheit mit einer Idee, einer Person oder einer Gruppe stiftet so Identität.

Vorbilder hingegen haben eine andere Funktion. Sie sind wie Leuchttürme, an denen wir uns orientieren, weil wir Werte, Fähigkeiten oder Haltungen bewundern, die wir selber nachahmen oder erreichen möchten. Wenn wir aus eigenem Antrieb etwas gestalten, lernen oder bewirken wollen, müssen wir uns deshalb bewusst Vorbilder suchen und nicht im Fantom verharren.

Wer gestalten oder selber anderen Menschen als Vorbild dienen will, muss von Vorbildern lernen wollen: Werte übernehmen, Verhaltensweisen adaptieren und sich an Idealen orientieren. Doch nach welchen Kriterien sollen wir unsere Vorbilder aussuchen und welche Ideale sind die richtigen? Diese Frage ist zentral, damit wir in Politik, Gesellschaft oder Wirtschaft nicht blind machtgerigen Führern und falschen Propheten folgen.

Wählen wir Vorbilder, die aus ihren Fehlern lernen. Die Inszenierung von Unfehlbarkeit ist Heuchelei. Glaubwürdigkeit und Offenheit sind wertvoller als schöne Botschaften. Wählen wir keine Vorbilder, die uns steuern wollen. Wir brauchen keine Bevormundung und Kontrolle, sondern Wegweiser und Freiheit. Keine Menschen, die uns zur abhängigen Kopie ihrer selbst machen wollen, sondern solche, die Eigenständigkeit und Mündigkeit fördern.

Wählen wir Menschen als Vorbilder, die Haltung, Integrität und Anstand zeigen – nicht bloss materiellen Erfolg. Menschen, die sich korrekt verhalten, auch wenn niemand hinschaut.

In diesem Sinne wünsche ich Ihnen nicht nur inspirierende Vorbilder – seien Sie selber eines!

Adrian Derungs, Direktor IHZ

IHZ-Vorstands- mitglieder über ihre grössten Vorbilder – früher und heute



Guido Rast, Geschäftsleiter
Migros Luzern

Mein leider viel zu früh verstorbener Götti Leo Rast war mein grosses Vorbild früher: Eine charismatische Persönlichkeit, welche mit seiner Positivität, Bodenständigkeit, seinem Tatendrang und Humor Leute begeistern konnte. Seine Werte haben mich geprägt.

Heute bewundere ich und bin stolz auf viele junge Menschen, mit denen ich zusammenarbeiten darf, welche zielstrebig und sehr engagiert ihren Weg gehen und tolle Leistungen zeigen. Mich beeindruckt auch Joel Wickis sportliche Grösse, den Fehlentscheid in Glarus nicht öffentlich breit zu schlagen. Und Marco Odermatt, wie er trotz seinem Erfolg demütig geblieben ist.



Marion Klein, CEO und Inhaberin
Pack Easy AG, Emmen

Als Kind war Pippi Langstrumpf mein Vorbild: unerschrocken, unabhängig und voller Fantasie. Sie hat mir gezeigt, dass man eigene Wege gehen und Neues wagen kann – eine Haltung, die mich bis heute als Unternehmerin antreibt.

Gleichzeitig hat mich die persönliche Begegnung mit Mutter Teresa tief geprägt: Sie zeigte mir, dass Verantwortung, Mitgefühl und bewusstes Handeln echte Wirkung entfalten. Heute vereine ich beides: den Mut und die Kreativität Pippis mit den Werten von Mutter Teresa, und so gehe ich meinen eigenen Weg und hinterlasse meine persönlichen unternehmerischen Spuren.



Chris Franzen, Managing Director
Bürgenstock Hotels AG

Mein Vorbild früher war mein Opa, der das Familienhotel Christiania in Zermatt gegründet und geleitet hat. Er hat mich stark geprägt. Ich erinnere mich, wie er immer an Tisch 1 sass und sein Glas Wein trank. Er war eine imposante Persönlichkeit mit einem grossen Herzen und hat seinen Enkel immer bei sich gehabt. Zusätzlich hat mir mein Vater wichtige Werte mit auf den Weg gegeben, die mich auf all meinen Hotellerie-Stationen auf der Welt begleitet haben: Ordnung, Pünktlichkeit, Ehrlichkeit, Direktheit, Verlässlichkeit und die Haltung, jedem Menschen mit Freundlichkeit zu begegnen.

Heute fasziniert mich César Ritz. Er hat es geschafft, die Hotellerie zu einer echten Kunst zu erheben. Geboren in einer bescheidenen Schweizer Familie in einem abgelegenen Tal im Oberwallis, begann er mit nichts, baute ein Imperium der Luxushotellerie auf und revolutionierte die internationale Hotelwelt. Ritz führte bahnbrechende Konzepte ein, wie zum Beispiel Zimmer mit eigenem Badezimmer, zu einer Zeit, als das noch alles andere als selbstverständlich war. Er setzte neue Massstäbe in Sachen Luxus, Komfort, Exzellenz und Diskrektion, die uns auch nach über 150 Jahren noch im Alltag des Bürgenstock Resort leiten.



Sandra Imbach, CEO
IMBACH & CIE AG

Ich erinnere mich daran, dass mich als Kind Beatrice Tschanz, Kommunikationschefin von Swissair, nach der Flugzeugkatastrophe von Halifax 1998 stark faszinierte. Sie kommunizierte klar, transparent und zeigte Empathie und Menschlichkeit. Heute verfüge ich über kein bestimmtes Vorbild mehr, ich treffe aber in meinem Alltag immer wieder auf Persönlichkeiten, die mich durch ihren Werdegang, ihre Persönlichkeit, ihren Ehrgeiz oder ihr Talent stark beeindrucken und von denen ich gerne etwas für mein persönliches Leben profitiere und mitnehme.



Andrea Gmür-Schönenberger,
Ständerätin Kanton Luzern

Als Kind hatte ich kein spezifisches Vorbild; bis heute ist das so geblieben. Damals wollte ich Tierärztin werden; wohl weil mich mein Götti beeindruckte. Den Zugang zu den Tieren hatte er stets. Auch denjenigen zu den Menschen fand er rasch, weil er allen gleichermassen die gebührende Achtung entgegenbrachte. Heute noch sind mir Menschen Vorbild, die alle andern ungeachtet dessen, wer sie sind und was sie sind, mit Respekt und Anstand behandeln. Hochachtung und Bewunderung empfinde ich zudem für die Menschen, die für ihre Überzeugungen und ihre Werte ohne Wenn und Aber eintreten, für Freiheit und Demokratie kämpfen und ihre Stimme auch dann laut und deutlich erheben, wenn sie sich damit Wind und Wetter aussetzen.



Franz-Xaver Simmen,
CEO Schindler Schweiz

Als Kind habe ich viele Bücher über Seefahrer und ihre Entdeckungsfahrten gelesen. Diese Geschichten weckten in mir stets die Sehnsucht nach der weiten Welt. Meine Vorbilder waren die Kapitäne grosser Schiffe – mutige Männer, die den Horizont erweiterten. Besonders die Geschichte von Magellan, der die erste Weltumsegelung wagte, hat mich tief beeindruckt. Mehrere Jahre auf einem Schiff, ohne jeden Kontakt zur Aussenwelt, mit einer Mannschaft aus unterschiedlichsten Charakteren und Bedürfnissen – das ist wahre Führung.

Heute interessiert mich besonders, wie Eigentümer, CEOs oder das Management ein Unternehmen verändern können – sei es durch einen Turnaround, eine Neuausrichtung oder die Förderung von organischem Wachstum. Wenn man genau hinschaut, lassen sich dabei viele wertvolle Lektionen lernen: Dos and Don'ts. Natürlich gibt es Persönlichkeiten, die nahezu ein Garant für Erfolg sind – und andere, bei denen das weniger der Fall ist.

Ein Beispiel, das mich besonders fasziniert, ist Netflix. Ihr Ansatz, Talente konsequent zu fördern und um jeden Preis zu halten, ist beeindruckend. Er zeigt, dass man mit den besten Mitarbeitern und Talenten die Konkurrenz kontinuierlich übertreffen kann.

Mit dem PiBS

den MINT-Nachwuchs sichern

Das praxisintegrierte Bachelorstudium (PiBS) eröffnet neue Chancen für Bildung und Wirtschaft und ermöglicht Unternehmen in der Zentralschweiz, aktiv gegen den Fachkräftemangel anzutreten.

▷ Ein Ausbildungsmodell mit Zukunft

Digitalisierung, demografischer Wandel und Fachkräftemangel stellen Unternehmen zunehmend vor Herausforderungen. Besonders gefragt sind junge Talente, die akademisches Wissen mit praktischer Erfahrung verbinden können. Genau hier setzt das PiBS-Modell der Hochschule Luzern an. Es kombiniert ein reguläres Bachelorstudium mit einer praxisnahen Ausbildung in einem Partnerunternehmen und schafft damit einen neuen Bildungsweg, der Theorie und Praxis von Anfang an eng verknüpft.

40 % im Unternehmen, 60 % an der HSLU – Praxis und Theorie von Anfang an eng verknüpft

Das Programm richtet sich an Gymnasialmaturand:innen und solche mit fachfremder Berufsmatura, die ein praxisorientiertes MINT-Studium anstreben. Diese mussten bisher immer ein Jahr Praktikum absolvieren, bevor sie mit dem Studium an einer Hochschule beginnen konnten. Dank PiBS fällt das weg: PiBS-Studierende starten nahtlos nach dem Gymnasium mit Studium und Praxis. Sie verbringen rund 40 Prozent im Unternehmen und wenden das theoretische Wissen direkt im Berufsalltag an. Diese enge Verzahnung zwischen Theorie und Praxis fördert nicht nur das Verständnis für reale Zusammenhänge, sondern beschleunigt auch den Einstieg in die Arbeitswelt. Dank ihrer mehrjährigen Praxiserfahrung sind die PiBS-Absolventinnen und -Absolventen auf dem Arbeitsmarkt besonders gefragt und leisten einen wichtigen Beitrag zur Fachkräftesicherung in der Zentralschweiz.



Lea Wick, Programmleiterin PiBS,
Technik & Architektur, Hochschule Luzern

Der Mehrwert für Unternehmen

Für Unternehmen ist PiBS weit mehr als ein Ausbildungsmodell. Es bietet direkten Zugang zu motivierten Nachwuchstalente, die über mehrere Jahre hinweg in das Unternehmen hineinwachsen. Diese langfristige Zusammenarbeit schafft Vertrauen, stärkt die Bindung und reduziert die Rekrutierungskosten. Gleichzeitig können Unternehmen ihre Fachkräfte gezielt aufbauen, eigene Innovationsprojekte einbinden und vom Wissenstransfer zwischen Hochschule und Praxis profitieren. Besonders in technologieorientierten Branchen wie IT, Ingenieurwesen oder Maschinenbau erweist sich PiBS als strategische Investition in die Zukunft.

Zwei Wege von der gymnasialen Matura zum Fachhochschulabschluss



Stephan Roth, Co-Geschäftsleiter von Plan-E und PiBS-Partner, betont: «Das PiBS erlaubt uns, Studierende über mehrere Jahre gezielt aufzubauen. Sie übernehmen schrittweise mehr Verantwortung und bringen wertvolles Wissen aus dem Studium in unsere Projekte ein. Diese nachhaltige Entwicklung ist deutlich wirksamer als kurzfristige Praktika.»

Auch Matthias Widmer, Head of Technology Innovation Thermoplan AG und PiBS-Partner, sieht klare Vorteile im PiBS: «Wir können Fachkräfte in der Region halten, neue Talente aufbauen und den Standort Zentralschweiz fördern. Das sichert uns den dringend benötigten Nachwuchs.»

Bildung mit Vorbildcharakter

Das PiBS-Modell zeigt, wie Hochschule und Wirtschaft gemeinsam neue Wege gehen können. Es verbindet Leistungsorientierung mit Praxisnähe und macht Unternehmen zu aktiven Mitgestaltern der nächsten Generation von Fachkräften. Wer frühzeitig auf PiBS setzt, positioniert sich als attraktiver Arbeitgeber und innovativer Partner im Bildungs- und Wirtschaftsraum Zentralschweiz.

Möchten Sie mehr über PiBS erfahren und selbst von jungen Talenten im Betrieb während vier Jahren profitieren?

Mehr Informationen unter hslu.ch/pibs oder direkt bei Lea Wick, lea.wick@hslu.ch ◇

«Besonders in technologieorientierten Branchen wie IT, Ingenieurwesen oder Maschinenbau erweist sich PiBS als strategische Investition in die Zukunft.»

Innovation beginnt

mit Haltung



Eugen Elmiger, CEO maxon Gruppe

Zum dritten Mal erhält maxon den Innovationspreis der IHZ – ein Beweis für unsere Haltung: Echte Innovation entsteht nicht in Monaten, sondern über Jahre. Geprägt durch Menschen, die langfristig denken und Verantwortung übernehmen.

Jahrzehntelange Erfahrung

Das kompakte Gelenksystem vereint Motor, Getriebe, Sensorik und Software in einem einzigen Modul. Die mechanische Umsetzung war dank jahrzehntelanger Erfahrung bei maxon gut beherrschbar. Eine der grössten Herausforderungen lag jedoch in der Software: Erst durch intelligente Algorithmen wird es möglich, dass sich Roboter auch in unstrukturierten Umgebungen sicher bewegen. Etwa, wenn sie eine Treppe erklimmen oder bei einem Zusammenstoss stabil bleiben müssen.

▷ Mit dem Gewinn des IHZ-Innovationspreises für unser Robotik-Antriebssystem «High Efficiency Joint 90» (HEJ90) wird nicht nur ein Produkt von maxon ausgezeichnet, sondern auch unser Verständnis von Innovation. Für uns bedeutet Innovation, komplexe Kundenanforderungen in klare, funktionale Lösungen zu verwandeln.

Die Vorstellung, dass Robotik einmal ein zentrales Geschäftsfeld werden könnte, begleitet uns schon lange. Doch die Antwort auf die Frage, wie ein idealer Antrieb dafür aussehen müsste, hat Zeit gebraucht. Fünf Jahre Entwicklungsarbeit stecken im HEJ90 – ein Beleg für unsere Ausdauer, unseren Anspruch und die enge Zusammenarbeit zwischen unseren Teams in Mechanik, Elektronik und Software.

Mit unserer Lösung schaffen wir Roboterantriebe, die sich der Realität anpassen und nicht umgekehrt. Das bedeutet für unsere Kunden: höhere Zuverlässigkeit, schnellere Integration und mehr Sicherheit in Anwendungen, die Präzision und Robustheit erfordern.

«Mit unserer Lösung schaffen wir Roboterantriebe, die sich der Realität anpassen und nicht umgekehrt.»

Innovation als Verantwortung

Der IHZ-Preis würdigt aber weit mehr als ein einzelnes Produkt. Er steht für eine Haltung, die maxon seit über sechs Jahrzehnten prägt: Innovation heisst Verantwortung – gegenüber Kunden, Partnern und Mitarbeitenden.

Diese Haltung zieht sich durch unsere Geschichte. Schon in der hauseigenen Personalzeitschrift «maxon post» – gegründet 1977 – wurde regelmässig über technische Durchbrüche berichtet. Und es mangelt nicht an Beispielen für Innovation: oft mit Rückschlägen, immer mit Pioniergeist.

Fortschritt ist selten geradlinig

Eines davon bringt uns zurück in die 1970er-Jahre: Für das Laufwerk des Grundig SVR-Videorekorder-Systems entwickelte maxon in Rekordzeit spezielle Motoren für diesen neuen, sich schnell entwickelnden Markt. Ein Zitat aus der «maxon post» bringt es auf den Punkt: «Diese neue Generation elektronischer Geräte sind technische Wunderwerke und von einer Komplexheit, wie sie bis heute in der Konsumelektronik nicht gebaut wurden.» Und maxon war mittendrin.

Solche Projekte beweisen, dass Fortschritt selten geradlinig verläuft. Aber sie zeigen auch, was uns antreibt: die Leidenschaft, Dinge besser zu machen – auch wenn der Weg dorthin anspruchsvoll ist.

Heute ist maxon strategischer Partner von Robotik-Unternehmen wie Anybotics und Hexagon. Der HEJ90 ist das jüngste Beispiel dafür, wie wir komplexe Anforderungen in marktfähige Lösungen übersetzen.

Für maxon bedeutet Vorbild sein: vorausdenken. Nicht laut, sondern wirksam. Nicht mit Superlativen, sondern mit Lösungen, die funktionieren – vom Videorekorder bis zum KI-gesteuerten Roboter. ◇

Was Föhrenzapfen in Gebäudehüllen verloren haben

Föhrenzapfen öffnen und schliessen ihre Schuppen abhängig von der Feuchtigkeit der Aussenluft. Architektonische Fassadensysteme übertragen dieses Prinzip, um den Sonnenschutz zu steuern, ohne elektrische Energie zu benötigen.





**Wie Fische den U-Booten den
Auftrieb erklären**

Fische regulieren ihren Auftrieb durch das Füllen und Leeren ihrer Schwimmblase mit Luft oder Gas. U-Boote ahmen dieses Prinzip nach, indem sie Ballasttanks mit Wasser füllen oder entleeren, um zu tauchen oder aufzusteigen. Auch das sogenannte Seitenlinienorgan der Fische wird in seiner Funktion von Roboter-U-Booten kopiert, um sich in dunklen Gewässern zu orientieren.

«Wir kennen die Menschen, nicht nur die Zahlen»

Was macht einen Familienbetrieb zukunftsfähig – Tradition oder mutige Innovation? Bei der Zraggen Holding AG setzen wir auf Teamgeist, Eigenverantwortung und die Bereitschaft, als Geschäftsführer jede Herausforderung selbst anzupacken.



Simon Zraggen, CEO und Mitglied des Verwaltungsrates der Zraggen Holding AG

▷ Als CEO des Familienunternehmens Zraggen Holding AG blicke ich mit Stolz auf eine 73-jährige Geschichte, die nun in der zweiten und dritten Generation von unserer Familie weitergeschrieben wird. Unser Ziel und Antrieb ist es, an vorderster Front gemeinsam mit unseren Mitarbeitenden innovative Ideen zu entwickeln und umzusetzen. So bleibt der Pioniergeist unserer Unternehmerfamilie lebendig. Dabei geht es uns nicht darum, uns Unternehmer als Vorbild zu positionieren, sondern uns als Unternehmen, das getragen wird von allen Mitarbeitenden.

Vision, Takt und nachhaltige Investition

Unser Grossvater war der Visionär, der Netzwerker. Unsere Grossmutter die Chefin des Unternehmens. Eine akribische Umsetzerin, die den Takt vorgab. Die dafür sorgte, dass die Rechnungen rausgingen, und die noch mit 80 Jahren im Laden an der Kasse stand. Heute investieren wir einen grossen Anteil unseres erwirtschafteten Kapitals direkt wieder in die Firma, um eine kontrollierte und nachhaltige Weiterentwicklung sicherzustellen. Gepaart mit dem Innovationsgeist, wollen wir nicht nur für andere KMUs, sondern ganz gezielt auch für Start-ups ein Vorbild sein.

Wurzeln. Verantwortung. Vielseitigkeit.

Gleichzeitig bin ich mir der Wurzeln unseres Unternehmens, entstanden aus der Landwirtschaft, stets bewusst. Bodenständigkeit, Kontinuität und Leidenschaft sind die Werte, die ich pflege. Dazu gehört für mich auch, dass ich bei Problemen selbst anpacke. Wenn nachts irgendwo eine Maschine ausfällt und man mich braucht, fahre ich hin und helfe sie zu reparieren. Es ist mein Anspruch, jeden unserer 60 Mitarbeitenden bestmöglich ersetzen zu können, falls es nötig ist. Vom Chauffeur über die Disponentin bis zum Finanzexperten. Weil ich jeden der Fachbereiche verstehe und mich dafür interessiere.

Augenhöhe. Vertrauen. Anstand.

Ein zentrales Prinzip, das wir leben, ist die Begegnung auf Augenhöhe. Ich kenne alle Mitarbeitenden und ihre Geschichten, auch private. Das schafft eine besondere Bindung und eine Kultur, in der Feedback «pfeifengerade» bei mir ankommt und Firmenanlässe zu Events macht, bei denen niemand merkt, wer Chefin oder Chef ist. Die offene und ehrliche Kommunikation, eine respektvolle Gesprächskultur sind weitere zentrale Pfeiler unserer Unternehmensführung. Auseinandersetzungen gab und gibt es, einen rauen Umgangston indes nicht. Anstand pflegen wir gleichsam gegenüber unserer Kundschaft wie im Umgang mit unseren Mitarbeitenden.

«Es ist mein Anspruch, jeden unserer 60 Mitarbeitenden bestmöglich ersetzen zu können, falls es nötig ist.»

Grenzen. Verlässlichkeit. Klarheit.

Wenn man ein Familienunternehmen führt, muss man sich mit seinem Umfeld klar absprechen: Wo ist Unternehmen, wo ist privat? Das ist für das Unternehmen wichtig, aber auch für die Familie. Wenn ich zu Hause bin, bin ich für meine Familie da. Aber jeder im Unternehmen weiss: Wenn es brennt, bin ich immer erreichbar. Verlässlichkeit erwarte ich auch von anderen – Pünktlichkeit und das Einhalten von Versprechen sind für mich sehr wichtig. Und: Man muss die Dinge regeln. Nicht, dass ungeklärte familiäre Angelegenheiten plötzlich das Unternehmen gefährden.

Ich bin fest davon überzeugt: Nur wenn wir das Unternehmen im Sinne einer grossen Familie leben, bringen uns unsere Mitarbeitenden wirklich weiter. Und genau das ist unser Weg.

Das ist für uns: Unternehmen als Vorbild. ◇

Die Zraggen Gruppe vereint Tradition und Innovation unter einem Dach – vom Grosstransport des ESAF-Muni Max von Mollis nach Uri bis zum jüngsten Projekt der oeko energie ag: dem Wärmeverbund Arosa mit dem Heizwerk Arosa.



Zwischen Wurzeln und Wandel

die Zukunft gestalten

Der Generationenwechsel bei der Renggli AG zeigt: Vorbilder inspirieren, fordern und verpflichten. Die Brüder David, Samuel und Micha Renggli über Verantwortung, Authentizität und den Mut, neue Wege zu gehen – ohne die eigenen Wurzeln zu verlieren.



Unternehmer in 5. Generation: Micha, Samuel und David Renggli, Renggli AG (v.l.n.r.)

▷ Es muss Ende der 1990er-Jahre gewesen sein. Wir Brüder – David, Samuel und Micha – sind im Betrieb in Schötz und beobachten fasziniert, wie unser Vater Max mit den Mitarbeitenden spricht. Nicht distanziert und autoritär, sondern auf Augenhöhe, zielorientiert und respektvoll zugleich. Dieser kurze Moment hat uns inspiriert und geprägt. Heute, über 20 Jahre später, ist diese Haltung Teil unseres inneren Kompasses in unserer neuen Rolle als Unternehmer.

Unbewusst inspiriert

Doch was bedeutet «Vorbild» eigentlich? Vorbilder tauchen plötzlich auf – sie begegnen uns im Alltag, in der Familie, im Sport, in der Wirtschaft oder der Gesellschaft. Sie beeindruckten durch Charisma, Mut, Haltung, Kompetenz oder Innovationskraft. Und sie sind flüchtig: Was uns einst faszinierte, wandelt sich mit der Zeit. Heute inspirieren uns andere Menschen, andere Visionen, andere Geschichten als damals. Jedoch mit der Gemeinsamkeit, dass sie sich alle an tief verankerten Werten orientieren.

Prägende Vorbilder waren stets unsere Eltern. Mit Entschlossenheit und Mut führten sie das Unternehmen in vierter Generation vom lokalen Zimmereibetrieb zum industriellen Holzsystembau und legten das Fundament für unsere heutige Position als führendes Gesamtleistungs- und Holzbauunternehmen.

Authentisch führen

Seit der Übernahme der Renggli AG ist für uns die Einstellung, selbst «Vorbild zu sein», präsenter denn je. Jetzt sind wir diejenigen, die beobachtet werden – nicht nur, was wir sagen, sondern vor allem, wie wir handeln. Wie gehen wir mit Fehlern um? Wie hören wir zu? Wie treffen und begründen wir Entscheidungen? Wie leben wir unsere Werte im Alltag? Die Basis ist Authentizität. Man muss glaubwürdig sein und verlässlich handeln. Eine Vorbildfunktion entsteht nicht durch Ansagen, sondern durch konsequentes Vorleben.

In unserem Unternehmen geniessen die Themen «Vorbild» und «Leadership» einen hohen Stellenwert. Unser Führungsverständnis beinhaltet, Orientierung zu bieten, Werte vorzuleben und Vertrauen zu schaffen. Deshalb setzen wir uns gemeinsam mit unseren Führungskräften systematisch mit der Frage auseinander, wie wir unserer Vorbildrolle gerecht werden können. Immer wieder reflektieren wir unser Handeln, diskutieren Werte und entwickeln unser Führungsverständnis weiter. So wollen wir eine Kultur schaffen, in der Menschen gerne miteinander arbeiten, sich entwickeln und ihre Potenziale entfalten können.

Wandel gestalten

Wenn wir heute an jene Szene mit Vater Max auf dem Betriebsgelände zurückdenken, fragen wir uns: «Sind wir heute das, was wir damals bewundert haben?» Möglicherweise. Denn wir führen das Unternehmen mit Respekt, Haltung und Weitblick. Wir investieren in Menschen, Technologie und nachhaltige Lösungen. Wir tragen Verantwortung – für unsere Mitarbeitenden, für unsere Kunden und ihre Bauprojekte, für die Umwelt und die Gesellschaft.

«Eine Vorbildfunktion entsteht nicht durch Ansagen, sondern durch konsequentes Vorleben.»

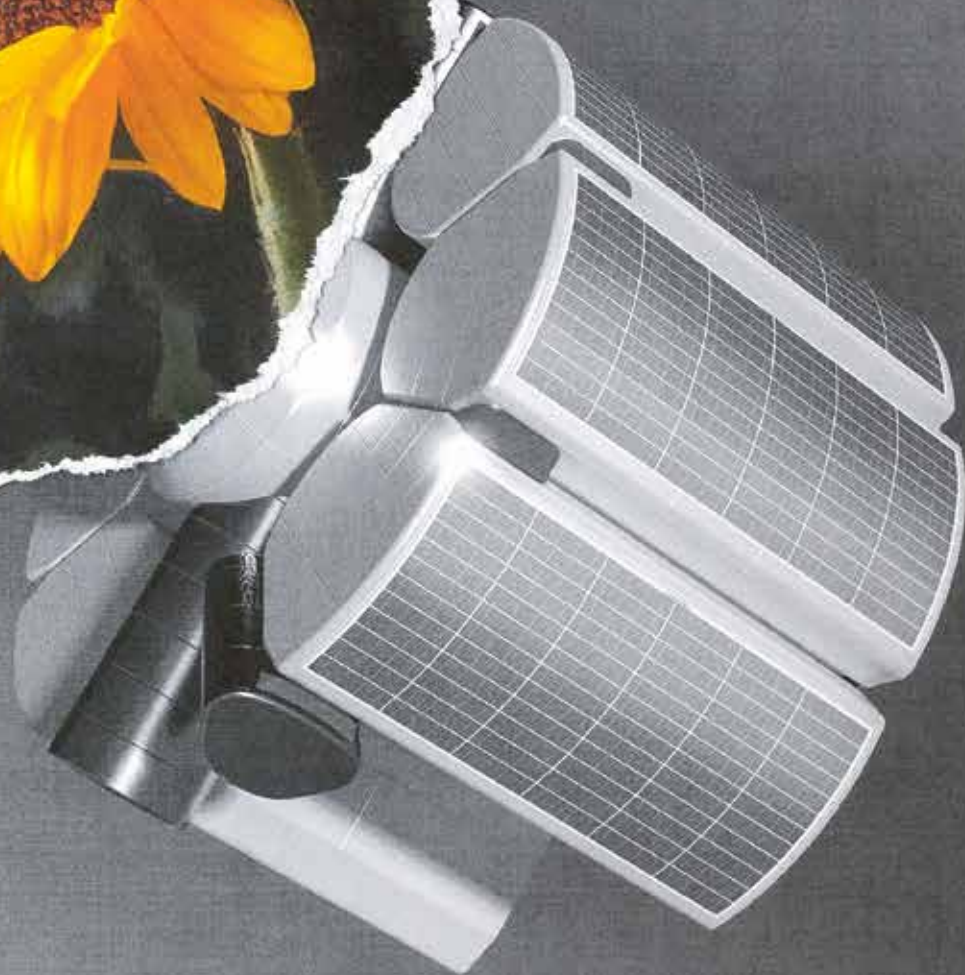
Aber wir wissen auch: Wir sind nicht am Ziel. Vorbildsein ist kein Zustand, sondern ein immerwährender Prozess. Sind wir Inspiration für junge Berufsleute und kommende Generationen? Das werden zum Glück andere beurteilen. Was wir aber versprechen können: Wir geben jeden Tag unser Bestes, dieser Verantwortung gerecht zu werden.

Zu den Personen und der Unternehmung: Als fünfte Generation haben wir 2024 gemeinsam die Verantwortung für die Renggli AG übernommen. David als CEO, Samuel als COO, Micha mit Fokus auf operative Exzellenz. Das 1923 gegründete Familienunternehmen entwickelt, plant und realisiert mit seiner Gesamtkompetenz richtungsweisende und zukunftsorientierte Holzbauprojekte und beschäftigt schweizweit 260 Mitarbeitende an sechs Standorten. ◇



**Sonnenblume trifft auf
Photovoltaikanlage**

Solarpanels gewinnen viel mehr Energie, seit sie sich wie die Sonnenblumen dem Sonnenstand ausrichten und durch ihre gefächerte Form mehr Sonnenlicht mit weniger Volumen aufnehmen können.





Eulen zu den Windrädern tragen

Forscher kamen dem Geheimnis des lautlosen Eulenflugs auf die Spur und konnten das Prinzip auf eine neuartige Beschichtung für Rotoren von Windkraftanlagen übertragen. So wird die Schallentwicklung reduziert und höhere Drehzahlen ohne zusätzliche Geräuschbelastung ermöglicht – und nebenbei eine höhere Energieproduktion.

Interview mit Joel Wicki

«Leute mit einem gewissen Chrampfer-Gen beeindruckten mich»

Als Joel Wicki 2022 in Pratteln Schwingerkönig wurde, katapultierte ihn das endgültig ins Rampenlicht. Im Interview sagt er, wer seine Vorbilder sind und einst waren – und für wen er eines sein möchte.

▷ **Joel Wicki, Thema dieses Magazins ist das «Vorbild». Inwiefern glauben Sie, eines zu sein?**

Eigentlich müssten Sie diese Frage jenen stellen, die mich zum Vorbild genommen haben (schmunzelt). Wenn man Schwingerkönig geworden ist, gibt es sicher verschiedene Aspekte, die einen zum Vorbild werden lassen. Der Weg zum König ist nicht einfach, er ist mit viel Training, Einsatz und auch einmal Verzicht verbunden. Ich beispielsweise hatte die Ausbildung zum Landmaschinenmechaniker schon abgeschlossen und stand in der zweiten Ausbildung zum Landwirt und wurde dann König – dieses Engagement in Sport und Beruf hat sicher einigen gefallen.



Joel Wicki, Schwingerkönig 2022

Für wen sind Sie ein Vorbild – und für wen möchten Sie eines sein?

Sicher möchte ich für die Jungen eines sein. Sie sind die Zukunft unseres Sports. Bei Autogrammstunden oder an Nachwuchsanlässen wird mir jeweils schon klar, dass ich beim einen oder anderen etwas hinterlassen habe. Für einmal ist da meine Körpergrösse sicher ein Vorteil: Die Jungschwinger sehen, dass man mit der richtigen Einstellung und viel Fleiss auch mit 1,83 m ein Grosser werden kann, dass nicht alle zwei Meter gross werden müssen. Und gerade beim Nachwuchs ist es ja wichtig, dass er von Anfang an die Grundwerte des Schwingens verinnerlicht.

Wie gehen Sie mit Ihrer Vorbildrolle um?

Man muss sich einfach immer bewusst sein, dass man in der Öffentlichkeit steht, zwar nicht gerade beobachtet, aber doch beachtet wird. Da habe ich nicht nur auf dem Schwingplatz eine gewisse Verantwortung, sondern auch ganz allgemein im Alltag. Aber es ist für mich nicht so, dass ich mich verstellen oder eben eine Rolle spielen müsste – ich bin einfach, wie ich bin.

Sie stehen nicht erst seit Ihrem Königstitel im Rampenlicht, wie hat sich die Rolle in den vergangenen Jahren verändert?

Zuerst war es sicher so, dass ich vor allem in meiner Heimatregion Sörenberg präsent war, das änderte sich mit dem Titel 2022. Schon vorher aber habe ich bei all den Menschenmengen an kantonalen und Teilverbandsfesten begriffen, welche Bedeutung das Schwingen bekommen hat. Zudem ist Social Media immer wichtiger geworden, das auch ich ziemlich regie nutze.

Welche Werte sind Ihnen wichtig, und welche des Schwingsports möchten Sie transportieren?

Demut ist die wichtigste Voraussetzung für Erfolg – ob im Sport oder im Beruf. Und natürlich möchte ich so bodenständig und bescheiden bleiben, wie ich es seit je bin. Damit bin ich immer gut gefahren. Und die beiden wichtigsten Eckpfeiler des Schwingens sind die Fairness und Kollegialität – damit das so bleibt, müssen wir zu ihnen unbedingt Sorge tragen.

«Demut ist die wichtigste Voraussetzung für Erfolg – ob im Sport oder im Beruf.»

Bevor Sie selber zu einem Vorbild wurden, hatten Sie sicher auch eines – oder gibt es heute andere Menschen, die Sie beeindrucken?

Ich hatte nicht einen Schwinger, zu dem ich aufschaute. Mir imponierte beim einen dies, beim andern das, die Zielstrebigkeit, die Entschlossenheit, der Fokus, der Einsatz. Generell ist es sicher so, dass mich Leute mit einem gewissen Chrampfer-Gen beeindrucken – egal, in welcher Sparte. Die Arbeit bringt einen weiter, nicht umsonst heisst es bei uns Schwingern:

«Manne, a d'Arbet!» ◇

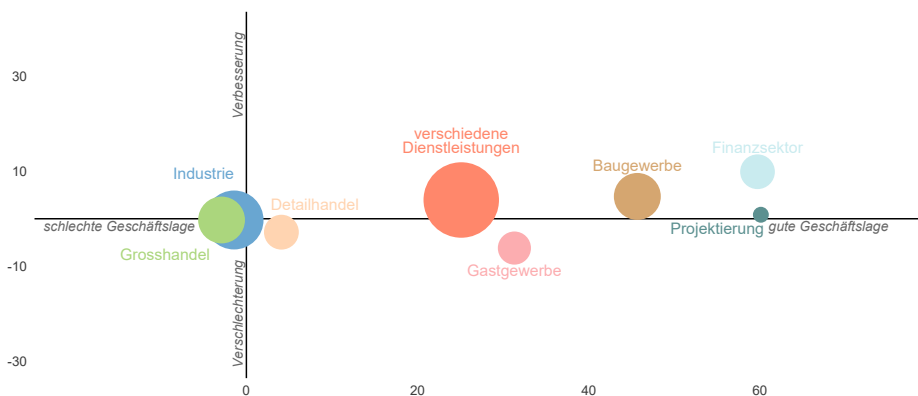
Wirtschaftscockpit Zentralschweiz

Zentralschweizer Wirtschaft atmet durch – auch in Teilen des Industriesektors

Zentralschweizer Industrieunternehmen schätzen die Geschäftslage zu Beginn des vierten Quartals nur leicht schlechter ein als noch im Juli 2025 – kurz vor Verkündigung des US-Zollhammers. Dank einer besseren Wettbewerbssituation auf den europäischen Märkten bewertet eine knappe Mehrheit der Industrieunternehmen die wirtschaftliche Lage nach wie vor negativ, jedoch deutlich optimistischer als in den Monaten August und September. Insbesondere bei Vorprodukteherstellern entspannt sich die Lage. Mit dieser Entwicklung ist der Industriesektor erstmals seit 2022 nicht mehr das Schlusslicht der Branchen. Unternehmen im Grosshandel, insbesondere im Handel mit Konsumgütern, schätzen die Geschäftslage durchschnittlich schlechter ein als Industrieunternehmen. Im Detailhandel trübt sich die Situation im Quartalsvergleich leicht ein. Detailhändler spüren einen starken

Geschäftslage 4. Quartal 2025

Im Vergleich zum Vorquartal nach Branchen in der Zentralschweiz



Die Grösse der Kreise zeigt den Anteil der Beschäftigten je Branche (Stand 2021).

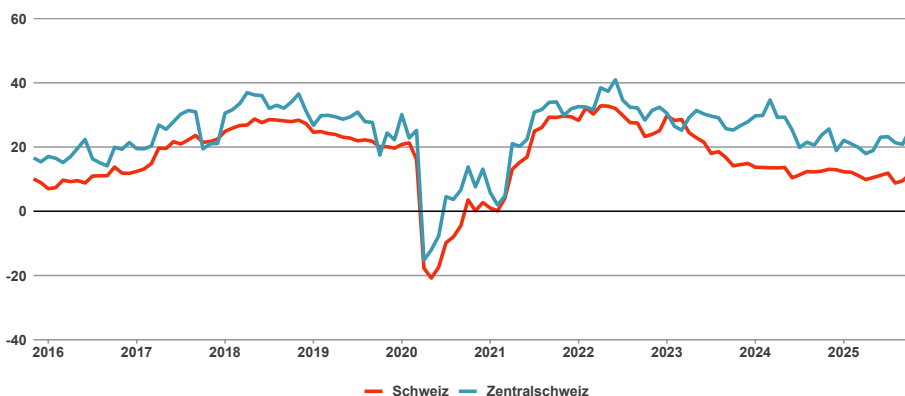
Eigene Darstellung / Quelle: KOF Institut

Die Daten beruhen auf der Unternehmensumfrage «Geschäftslageindikator» des KOF Instituts der ETH Zürich. Die Grafik zeigt saisonbereinigte Werte der Zentralschweiz über die abgebildeten Wirtschaftsbereiche. Die Position in der Horizontalen weist die Einschätzung über die aktuelle Geschäftslage der Firmen aus, auf der Vertikalen wird die Differenz zur Befragung im Vorquartal angezeigt. Die Grösse der Kreise stellt die Wichtigkeit des Sektors in der Zentralschweiz dar, hier gemessen als Anteil der Beschäftigten.

Margendruck, da sie praktisch keine Preiserhöhungen durchsetzen können. Im Dienstleistungssektor, im Baugewerbe, im Finanzsektor sowie im Projektierungssektor hellt sich die Lage auf hohem Niveau leicht auf.

Geschäftslage

Befragung, saisonbereinigt



Eigene Darstellung / Quelle: KOF Institut

Die Geschäftslage in der Zentralschweizer Gesamtwirtschaft hellt sich zwischen September und Oktober 2025 stark auf. Die Einschätzungen der Unternehmen erreichen damit den positivsten Wert binnen Jahresfrist. Eine deutliche Mehrheit der Unternehmen geht davon aus, dass sich die Geschäftslage in den nächsten sechs Monaten weiter verbessert – auch wenn die Industrie nach wie vor pessimistischer ist.

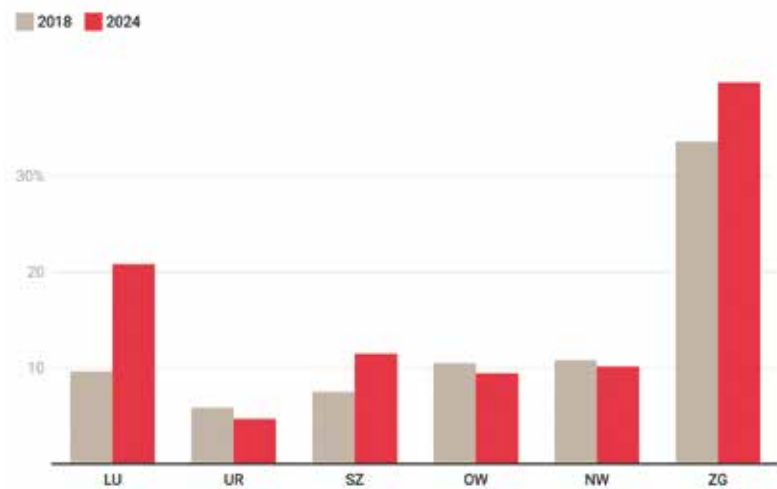
In der Umfrage werden die Unternehmen gebeten, ihre gegenwärtige Geschäftslage zu beurteilen. Sie können die Lage mit «gut», «befriedigend» oder «schlecht» bezeichnen. Der Saldowert der gegenwärtigen Geschäftslage ist die Differenz der Prozentanteile der Antworten «gut» und «schlecht».

Wussten Sie eigentlich?

Der Kanton Zug weist in der Zentralschweiz den höchsten Anteil der Steuererträge von juristischen Personen (Gewinnsteuern, Kapitalsteuern und übrige direkte Steuern) am gesamten Fiskalertrag auf. Im Jahr 2024 machten diese einen Anteil von 39,8 Prozent aus. Damit verzeichnet der Kanton Zug auch schweizweit den Spitzenwert – ganz knapp vor Schaffhausen mit 39,6 Prozent. Die grösste Differenz zwischen den Jahren 2018 und 2024 weist der Kanton Luzern auf. Lag der Anteil im Jahr 2018 bei 9,6 Prozent, hat er sich bis im Jahr 2024 auf einen Wert von 20,8 Prozent mehr als verdoppelt. Auch im Kanton Schwyz sind Steuereinnahmen von juristischen Personen im Verhältnis zu anderen Steuereinnahmen deutlich gestiegen. In den anderen Kantonen ist der Anteil leicht gesunken.

Steuererträge der Kantone: Anteil der juristischen Personen

Anteil der Steuererträge von juristischen Personen (Gewinnsteuern, Kapitalsteuern und übrige direkte Steuern) am gesamten Fiskalertrag (gemäss HRM2)



Darstellung: IHZ, Quelle: Finanzdirektorenkonferenz

Direkte Bundessteuer: Anteile nach juristischen und natürlichen Personen

Anteil der juristischen und natürlichen Personen an den Einnahmen des Bundes durch die direkte Bundessteuer



Darstellung: IHZ, Quelle: Eidgenössische Finanzverwaltung – Finanzstatistik

Auch beim Bund haben die Steuererträge von juristischen Personen deutlich zugenommen. Im Jahr 2016 leisteten Unternehmen erstmals mehr als die Hälfte der Einnahmen des Bundes durch die direkte Bundessteuer. Im Jahr 2024 lag der Anteil erstmals bei mehr als 52 Prozent. Bis im Jahr 1996 machten natürliche Personen rund zwei Drittel der Einnahmen durch die direkte Bundessteuer aus.

Weiterbildung ist die beste Investition.

Investieren Sie in Ihre Mitarbeitenden – mit einer konsequent praxisorientierten Weiterbildung in Wirtschaft und Management an der KV Luzern Berufsakademie.

Individuelle
Firmenkurse



Entdecken Sie unsere Lehrgänge und Firmenkurse auf
kvlu.ch/berufsakademie.

Neue IHZ-Mitglieder

Seit der letzten Ausgabe des «zentralinfo» sind nachfolgende Unternehmen der IHZ beigetreten.



360PERSONALITY

360PERSONALITY unterstützt Unternehmen dabei, ihre Mitarbeitenden mental stark, körperlich gesund und langfristig leistungsfähig zu halten. Mit praxiserprobten, evidenzbasierten und messbar wirksamen Formaten rund um Atmung, Kälte und Resilienz. Das Angebot richtet sich an Teams und Führungskräfte, die mit Klarheit, Fokus und Vitalität durch anspruchsvolle Zeiten gehen möchten. Inhaber Elmar Büttner verfügt über mehr als 12 Jahre Erfahrung im Bereich Stressmanagement und Resilienztraining – unter anderem als Trainingsleiter an der Universität Luzern.

Elmar Büttner, Inhaber und Geschäftsführer, 360PERSONALITY by Projekt Atelier Büttner GmbH | www.360personality.com

B2B Coaching by Boris Brändli

B2B Coaching by Boris Brändli bietet Leadership Coaching, Executive Sparring und Personalentwicklung im Beraterverbund für Führungskräfte und Unternehmen. Der Gründer Boris Brändli ist Betriebsökonom FH, INSEAD-zertifizierter Executive Coach mit über 20 Jahren internationaler Führungserfahrung in Top-Unternehmen wie KPMG, AMGEN und Siemens Healthineers. Lokal verankert mit eigenen Kundenräumlichkeiten in Stans (Mirage Center) und global erfahren. Beratung auf Deutsch und Englisch – diskret, wirkungsvoll, lösungsorientiert.

Boris Brändli, INSEAD Certified Executive Coach | www.b2b-coaching.ch



Bau-Projektallianz GmbH

Die Bau-Projektallianz GmbH ist der führende Experte für die Steuerung und Leitung von Projekt-Allianzen im Bauwesen. Als innovative Baudienstleistungsgruppe vereint sie Bau-, Beratungs- und Vermittlungskompetenz in einem einzigartigen Allianz-Modell. Durch langjährige Erfahrung und partnerschaftliche Zusammenarbeit entstehen effiziente, hochwertige und wirtschaftliche Lösungen. Ob Neubau, Umbau oder Sanierung – die Bau-Projektallianz maximiert den Projekterfolg. Mit der innovativen Anwendung des Allianz-Modells schafft sie nachhaltige Werte für Bauherren und Investoren.

Michael Estermann, Geschäftsführer Bau-Projektallianz GmbH | www.bauprojektallianz.ch

digital gizmo GmbH

Die digital gizmo GmbH mit Hauptsitz auf der Allmend in Luzern ist eine innovative Webagentur. Unser Ziel ist es, digitales Marketing und Digitalisierung für Unternehmen jeder Grösse zugänglich zu machen. Mit dem Marketing-Abo und modular aufgebauten Homepages finden Firmen die passende Unterstützung. Ergänzt wird das Angebot durch den quick planner für Personalplanung und Zeiterfassung sowie durch individuelle Softwarelösungen. So ist gizmo ein vielseitiger Partner für digitale Lösungen.

Jan Epper, Geschäftsführer digital gizmo GmbH | www.gizmo.swiss





Docpier AG

Die Docpier AG aus Luzern entwickelt Softwarelösungen für die intelligente Verarbeitung von Dokumenten und Lösungen für die Automatisierung in den Bereichen Buchhaltung, Steuern und Audits. Mithilfe künstlicher Intelligenz analysiert und verarbeitet Docpier sämtliche Geschäftsdokumente automatisiert. Das Unternehmen vereint modernste Technologie, Nutzerzentrierung und Schweizer Präzision, um administrative Prozesse effizient und zukunftsorientiert zu gestalten.

Louis Hermann, CEO Docpier AG | www.docpier.com

GLANDON Apartments AG

Seit 2006 baut GLANDON Apartments AG ihr Immobilienportfolio kontinuierlich aus und bietet heute an zentralen Standorten eine breite Auswahl möblierter Wohnungen. Unter GLANDON Apartments richtet sich das Angebot an Gäste mit längeren Aufenthalten ab einem Monat mit der Möglichkeit unbefristeter Verträge. Im Frühjahr 2025 lancierte das Unternehmen sein neues Segment GLANDON Rooms für Kurzaufenthalte von einer Nacht bis zu drei Monaten. Den Auftakt machte der «Haldenhof» in Luzern, weitere Self-Check-in-Hotels sind geplant.

Severin Glanzmann, Geschäftsführer GLANDON Apartments AG
www.glandon-apartments.ch



Institut für Arbeitsagogik ifa

Das Institut für Arbeitsagogik setzt sich mit seinen Bildungs- und Beratungsangeboten für eine inklusive Arbeitswelt ein. Hochqualifizierte Dozierende vermitteln praxisnahe Kompetenzen und stärken Fachpersonen und Organisationen in der professionellen Begleitung von Menschen im Arbeitsprozess. Immer mit dem Anspruch, sozialen und produktiven Anforderungen gleichermaßen gerecht zu werden. Als führender Anbieter von Arbeitsagogik-Lehrgängen bietet es ergänzend fachspezifische Weiterbildungen sowie massgeschneiderte Organisationsberatungen und Schulungen an.

Kuno Gut, Geschäftsleiter Institut für Arbeitsagogik ifa | www.institut-arbeitsagogik.ch



Make On GmbH

Die Make On GmbH unterstützt bei der Optimierung und Weiterentwicklung galvanischer Oberflächenveredelungen, insbesondere in Industrie und Medizintechnik. Sie begleitet Projekte von der Planung über die Produktion bis zur Inbetriebnahme eigener Oberflächenbehandlungs-Anlagen. Zudem hilft sie bei der Umsetzung im Qualitätsmanagement nach ISO 13485 und sorgt für regulatorische Konformität. Mit 30 Jahren Erfahrung gewährleisten die Spezialisten stabile Prozesse, effiziente Lösungen und eine zuverlässige Umsetzung für anspruchsvolle Anwendungen.

Roman Würsch, Geschäftsführer Make On GmbH | www.makeon.ch





muri & muri coaching gmbh

muri & muri begleitet seit 2019 Teams, Menschen mit Verantwortung und Organisationen mit stärkenorientiertem Coaching, wissenschaftlich fundierten Methoden und viel Gespür für das, was zwischen Menschen wirkt. Wie forme ich aus Einzelpersonen ein Team? Wie arbeiten wir gemeinsam auf ein Ziel hin? Wie will ich meinen beruflichen Weg in Zukunft weitergestalten? Bei diesen und ähnlichen Fragen begleiten muri & muri unter der Leitung der Schwestern Fabienne Muri und Chantal Muri zu individuellen Antworten im Team- oder Einzelsetting.

Fabienne Muri, Chantal Muri, Inhaberinnen muri & muri coaching gmbh
www.muri-muri.ch

primetop ag

primetop ag unterstützt Unternehmen bei strategischer Führung, Business Transformation und Organizational Change. Der Beratungsansatz kombiniert systemisches Denken mit inspirierenden, agilen Methoden und verbindet Analyse mit konsequenter Umsetzung. Zentrale Werte sind Klarheit, Nachhaltigkeit, Vertrauen und Verantwortung. primetop befähigt Organisationen, Veränderungen wirksam zu gestalten, Führung zu stärken und ihre Zukunftsfähigkeit langfristig und messbar zu sichern.

Adrian Bauder und Christoph Baggenstos, Managing Partners primetop ag
www.primetop.ch



Sound of Taste®

Kathrin Schwarz steht für gelebte Leidenschaft – in zwei Welten. Als gebürtige Steirerin bringt sie mit Sound of Taste® seit über drei Jahren österreichische Tradition und Genussskultur in die Schweiz und begeistert Teams mit authentischen Koch- und Backkursen, die verbinden. Gleichzeitig engagiert sie sich in der digitalen Pflegewelt für Innovation-, Effizienz und Menschlichkeit bei der AssistMe GmbH – zwei Berufe, die auf ihre Weise demselben Ziel dienen: Menschen Gutes tun.

Kathrin Schwarz, Inhaberin Sound of Taste® | www.soundoftaste.ch



SQ Products AG

«Swiss Quality» ist mehr als ein Bestandteil des Firmennamens. Seit über 40 Jahren produziert die SQ Products AG hochpräzise chirurgische Implantate und Instrumente für internationale Kunden in der Medizintechnik. Ein Team von mittlerweile über 90 engagierten Mitarbeitenden und ein moderner Hightech-Maschinenpark garantieren Präzision, Flexibilität und kurze Durchlaufzeiten – vom Prototyp bis hin zur Grossserie. Mit diesem starken Fundament ist SQ Products bereit für weiteres Wachstum, auch in neuen, spannenden Märkten.

Adrian Dotta, COO SQ Products AG | www.sqproducts.ch





Stier & Partner GmbH

Seit 1995 steht Stier & Partner Unternehmen/Organisationen als kompetenter Sparringpartner in der Rekrutierung von Fach- und Führungspersönlichkeiten zur Seite. Durch gezielte Auswahlmethoden finden wir passende Talente – nicht nur fachlich, sondern auch kulturell. Wir agieren beratend, denken langfristig für unsere Kunden und wahren stets Diskretion. Kunden schätzen unsere Mischung aus eigener Führungserfahrung, langjähriger Rekrutierungserfahrung und Anwendung von digitalen Methoden.

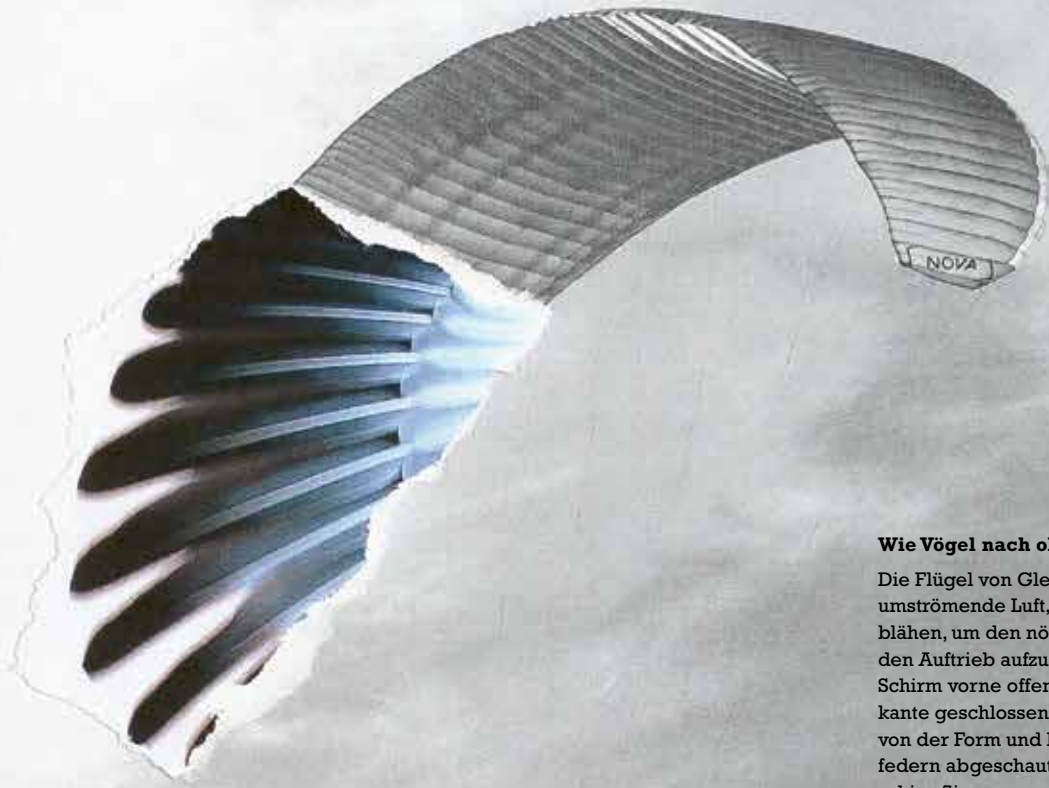
Andreas Ott, Inhaber/Mandatsleiter Stier & Partner GmbH
www.s-p.ch

X-PM Schweiz AG

Die X-PM ist seit 2001 weltweit führend im Executive Interim Management und in über 40 Ländern aktiv. Mit langjähriger Erfahrung in Transformation, Restrukturierung, strategischen Projekten und der Überbrückung unerwarteter Führungsvakanzen unterstützt X-PM Unternehmen genau dann, wenn Führung und Umsetzung entscheidend sind. Erfahrene Interim-Managerinnen und -Manager wirken vom ersten Tag an und sorgen dafür, dass Veränderungen gelingen. Seit 2025 mit breitem Fach- und Branchen-Netzwerk auch in der Zentralschweiz präsent.

Markus Stolz, Associate Partner X-PM Schweiz AG | www.x-pm.ch





Wie Vögel nach oben gleiten

Die Flügel von Gleitschirmen nutzen die umströmende Luft, um den Schirm aufzublähen, um den nötigen Innendruck für den Auftrieb aufzubauen. Deshalb ist der Schirm vorne offen und an der Hinterkante geschlossen. Dieses Prinzip wurde von der Form und Funktion von Vogelfedern abgeschaut und hat das Gleitschirmfliegen revolutioniert.



Kurzmeldungen

Jubilare 2025

Gleich drei Mitarbeitende der IHZ-Geschäftsstelle feiern dieses Jahr ein Dienstjubiläum. Wir danken unseren Jubilarinnen und Jubilaren für ihre wertvolle Arbeit und ihren Einsatz für eine starke Zentralschweiz. Toll, euch im Team zu haben!



20 Jahre

Patrizia Handschuh,
Sachbearbeiterin Export/
Fachspezialistin Carnet ATA



10 Jahre

Monika Hegglin,
Leiterin Events & Projekte/
Mitglied der Geschäftsleitung



5 Jahre

Thomas Odermatt,
Leiter Kommunikation

IHZ-Innovationspreis 2025 für die maxon international ag

Die in Sachseln OW ansässige maxon international ag gewinnt den 39. Innovationspreis der IHZ. Ausgezeichnet wird ein Antriebssystem, das neue Massstäbe in der mobilen Robotik setzt.

Der High Efficiency Joint 90 (HEJ 90) ist ein Antriebssystem für die Nutzung als Robotergelenk. Dabei handelt es sich um eine komplette Antriebseinheit mit Motor, Planetengetriebe, Elektronik und Sensoren. Der HEJ 90 macht Roboter beweglicher, effizienter und widerstandsfähiger. Anwendungen umfassen vierbeinige Roboter, humanoide Roboter und mobile Manipulatoren.



Robotergelenk
High Efficiency Joint 90 von maxon

Neben dem Hauptpreis vergibt die IHZ 2025 zwei Anerkennungspreise. Die Dätwyler Schweiz AG wird für SoftPulse Flex ausgezeichnet – eine neue Generation von Elektroden für tragbare Geräte in der Neurotechnologie. Die Kühler Technik AG wird für das KÜPS® – Kühler Permanent System ausgezeichnet – eine neuartige und weltweit einmalige Selbstbohrlösung für sichere und langlebige Verankerungen im Spezialtiefbau.

[www.ihz.ch/netzwerk-anlaesse/
innovationspreis/](http://www.ihz.ch/netzwerk-anlaesse/innovationspreis/)



[www.ihz.ch/netzwerk-anlaesse/
innovationspreis/](http://www.ihz.ch/netzwerk-anlaesse/innovationspreis/)

IHZ-Exportseminare 2026

Praxisnah, professionell, zielführend: Die Exportseminare richten sich sowohl an Einsteigerinnen und Einsteiger als auch an erfahrene Exportprofis. Sie unterstützen Unternehmen dabei, die vielfältigen Herausforderungen des internationalen Marktes erfolgreich zu bewältigen.

Datum	Zeit	Thema
Donnerstag, 22. Januar 2026	08.30–12.30 Uhr	Incoterms® 2020: Bedeutung und richtige Anwendung
Donnerstag, 19. Februar 2026	08.30–16.30 Uhr	Nichtpräferenzierter Warenursprung: Ursprungszeugnisse und -erklärungen korrekt erstellen
Mittwoch, 18. März 2026	08.30–16.30 Uhr	Präferenzierter Ursprung und Freihandelsverträge: Sicherheit bei Zollpräferenzen
Mittwoch, 8. April 2026	08.30–16.30 Uhr	Exportabwicklung: Formalitäten beim Export in die EU und in Drittländer
Mittwoch, 15. April 2026	08.30–12.00 Uhr	Spezielle Zollverfahren: Reparaturen, Retouren und Veredelungen
Dienstag, 19. Mai 2026	08.30–12.30 Uhr	Incoterms® 2020: Bedeutung und richtige Anwendung
Mittwoch, 20. Mai 2026	08.30–12.30 Uhr	Importabwicklung: Verantwortlichkeiten, involvierte Parteien und Belegkontrolle
Mittwoch, 27. Mai 2026	08.30–12.30 Uhr	Tarifierung: Die korrekte Zolltarifnummer
Donnerstag, 28. Mai 2026	08.30–12.30 Uhr	Exportkontrolle: So exportieren Sie im grünen Bereich
Mittwoch, 3. Juni 2026	08.30–16.30 Uhr	MWST International: Mehrwertsteuer im grenzüberschreitenden Verkehr – Dienstleistungen und Lieferungen
Donnerstag, 11. Juni 2026	08.30–16.30 Uhr	Präferenzierter Ursprung und Freihandelsverträge: Sicherheit bei Zollpräferenzen
Mittwoch, 9. September 2026	08.30–12.30 Uhr	Incoterms® 2020: Bedeutung und richtige Anwendung
Mittwoch, 23. September 2026	08.30–12.30 Uhr	Tarifierung: Die korrekte Zolltarifnummer
Dienstag, 13. Oktober 2026	08.30–16.30 Uhr	Exportabwicklung: Formalitäten beim Export in die EU und in Drittländer
Donnerstag, 15. Oktober 2026	08.30–16.30 Uhr	Präferenzierter Ursprung und Freihandelsverträge: Sicherheit bei Zollpräferenzen
Mittwoch, 21. Oktober 2026	08.30–16.30 Uhr	MWST International: Mehrwertsteuer im grenzüberschreitenden Verkehr – Dienstleistungen und Lieferungen
Donnerstag, 22. Oktober 2026	08.30–12.30 Uhr	Exportkontrolle: So exportieren Sie im grünen Bereich
Dienstag, 3. November 2026	08.30–12.00 Uhr	Spezielle Zollverfahren: Reparaturen, Retouren und Veredelungen
Donnerstag, 12. November 2026	08.30–12.30 Uhr	Importabwicklung: Verantwortlichkeiten, involvierte Parteien und Belegkontrolle

JETZT ANMELDEN
www.ihz.ch/exportseminare



IHZ-Arbeitsrechtseminare 2026

Ob aktuelle Entwicklungen, praxisnahe Fallbeispiele oder wertvolle Tipps – die Arbeitsrechtseminare bieten fundiertes Wissen und gezielte Unterstützung für die tägliche HR-Arbeit. Ideal für HR-Mitarbeitende, HR-Verantwortliche und Führungskräfte, die sich in den Fragen des Arbeitsrechts sicher bewegen möchten.

Datum	Zeit	Thema
Dienstag, 17. März 2026	08.30–17.00 Uhr	Basisseminar
Dienstag, 9. Juni 2026	08.30–17.00 Uhr	Vertiefungsseminar
Donnerstag, 15. Oktober 2026	08.30–17.00 Uhr	Praxisseminar
Mittwoch, 4. November 2026	08.30–17.00 Uhr	Kündigungsseminar

JETZT ANMELDEN
www.ihz.ch/arbeitsrechtseminare



Eindrücke der letzten Monate



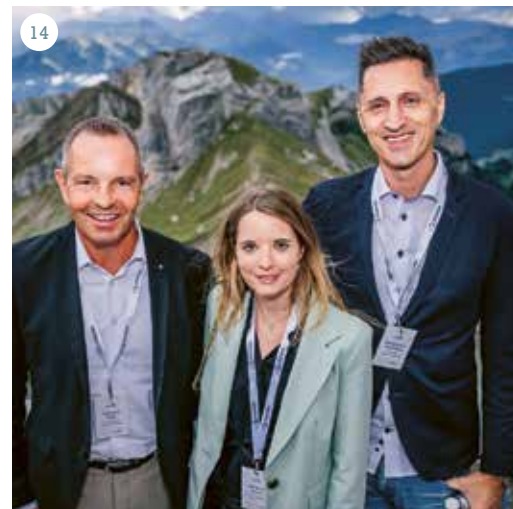


**15. Zentralschweizer Wirtschaftsforum «Freiheit»,
4. September 2025, Pilatus Kulm**

- 1 Im Eröffnungspodium diskutierten Staatswissenschaftlerin Claudia Franziska Brühwiler, Universität St. Gallen, Andrea Rauber Saxer, Staatssekretariat für Wirtschaft SECO, und Markus Herrmann, China Macro Group, mit Moderator Michael Rauchenstein, SRF.
- 2 Bundesrat Albert Rösti im Gespräch mit Moderator Michael Rauchenstein, SRF.
- 3 Brigadier Oliver Müller, Schweizer Armee, referierte zur militärischen Sicherheit.
- 4 Adrian Derungs, Direktor IHZ, Andreas Ruch, Präsident IHZ, Bundesrat Albert Rösti und Hans Wicki, Ständerat Nidwalden
- 5 Peter Galliker, Galliker Transport AG, und Florian Geiger, Perlen Industrieholding AG
- 6 Colinda Kürschner, ifam – Institut für angewandte Markenführung, Felix Reichlin, Hirslanden Klinik St. Anna AG, und Susanna Auf der Maur, Kaufmann Rüedi Rechtsanwälte AG
- 7 David Roth, Nationalrat Luzern, Dölf Käppeli, Gebäudeversicherung Luzern, Stefan Muff, AXON ACTIVE Holding AG, und Koni Bussmann, ewl energie wasser luzern
- 8 Dieter Hubmann, medac GmbH, und Corinne Häggi, Jörg Lienert AG
- 9 Hanspeter Rhyner, Zuger Kantonalbank, und Daniel Ledermann, Saphir Personal GmbH
- 10 Willi Tenisch, Schindler Aufzüge AG, und Irene Gasper, Irene Gasper GmbH
- 11 Stefan Hösli, Stefan Hösli AG, und Mario Heini, Heimatt Gruppe
- 12 Marina Bayat-Rogger, Phänomen AG, Bianca Schmidt, Schmidt AG, und Fabienne Meyerhans, Messe Luzern AG
- 13 Manfred Huber, Hochschule Luzern – Technik & Architektur, und Sonja Theiler, zb Zentralbahn AG
- 14 Roland Gut, IHV Industrie- und Handelsvereinigung Region Sursee-Willisau, Seraina Baron, Novak, Thurnheer + Partner AG, und Nektarios Thanasis, fachwerk Advertising AG
- 15 Philipp Meier, Apostroph Luzern GmbH, Cyrill Lauper, Lauper & Partner AG, und Arno Städler, FUNK GRUPPE
- 16 Severin Moser, Schweizerischer Arbeitgeberverband, Urban Camenzind, Regierungsrat Uri, Othmar Filliger, Regierungsrat Nidwalden, Bundesrat Albert Rösti, Daniel Wyler, Regierungsrat Obwalden, und Fabian Peter, Regierungsrat Luzern



Weitere Fotos





**HR-Konferenz «HR trifft Bildung»,
28. Oktober 2025, Sursee**

- 1 Campus-Direktorin Andrea Ming gewährte einen Einblick in die Tätigkeiten des Campus Sursee.
- 2 Yves Spühler, IHZ, präsentierte die Ergebnisse der HR-Umfrage.
- 3 Lena Dändliker vom Swiss Education Lab erläuterte die Herausforderungen und Perspektiven im Schweizer Bildungssystem.
- 4 In der Podiumsdiskussion unter der Leitung von Thomas Odermatt, IHZ, tauschten sich Raphael Schildknecht, Trisa AG, Monica Mattmann, ANDRITZ Beutler AG, Thomas Stocker, IG HBB, und Christian Gisi, Hochschule Luzern, zum Thema Bildung aus.
- 5 Joel Reeves, Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI), stellte das Angebot «Einfach besser! ... am Arbeitsplatz» vor.
- 6 Oliver Usher und Stephan Roth von Plan-E AG informierten mit Lea Wick, Hochschule Luzern – Technik & Architektur, über das praxisintegrierte Bachelorstudium PiBS.
- 7 Im Format «Eine Zentralschweizer Persönlichkeit erzählt» begrüßte IHZ-Direktor Adrian Derungs als Gast Oliver Fuchs, Fuchs Design AG.
- 8 Neben den Referaten und Diskussionen bot die HR-Konferenz die Möglichkeit zum direkten Austausch mit zwölf Bildungsinstitutionen an Marktständen.
- 9 Markus Hirt, Zebi – Zentralschweizer Bildungsmesse, Susanne Grund, Geistlich Pharma AG, und Markus Stolz, X-PM Schweiz AG
- 10 Iris Weibel, Kaufmännischer Verband Luzern, Michaela Huber und Edina Cosovic, beide Monosuisse AG
- 11 David Friesenegger und Sarah Zrotz, beide Hirslanden Klinik St. Anna AG, und Kaspar Huber, Stiftung Brändi
- 12 Nicole Kunz, eicher+pauli Luzern AG, und Jeannette Ming, Balmer-Etienne AG
- 13 Stephan Maeder, VERLINGUE AG, Alexandra Kammermann, Ruch Metallbau AG, und Raphael Egli, Jobster
- 14 Manuela Brunner, Die Falck Gruppe AG, und Maxime Winz, Hotel Montana AG
- 15 Rose Anto, Aurora Swiss Aerospace GmbH, und Anna Balbi, Albert Koechlin Stiftung AKS
- 16 Elmar Bernet, elbe. mediation + entwicklung, Renata Frey, durch&blick GmbH, und Michael Wey, Persigo AG



Weitere Fotos



Aktivitäten der IHZ in den nächsten Monaten

Aktuelle Informationen zu Anlässen, Aktivitäten und Positionen der IHZ finden Sie auf unserer Website www.ihz.ch. **Kommende Highlights:**

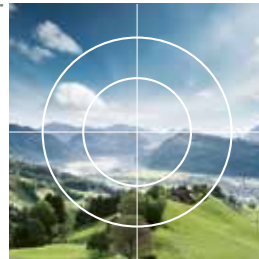
IHZ-NEUJAHRSPÉRO

7. Januar 2026, 18.00–22.00 Uhr,
Hotel Schweizerhof, Luzern



IHZ-WIRTSCHAFTSLUNCH «TATORT UNTERNEHMEN»

29. Januar 2026, 11.30–14.00 Uhr,
Messe Luzern



4. ZENTRALSCHWEIZER AUSSENHANDELSFORUM

5. März 2026, 14.00–18.00 Uhr,
Verkehrshaus der Schweiz, Luzern



IHZ-EXPORTSEMINAR «PRÄFERENZIELLER URSPRUNG UND FREIHANDELSVERTRÄGE»

18. März 2026, 08.30–16.30 Uhr,
Continental Park Hotel, Luzern



IHZ-GENERALVERSAMMLUNG

21. Mai 2026, 17.00–21.00 Uhr,
Pilatus Arena, Kriens



/ IMPRESSUM

Herausgeberin

Industrie- und Handelskammer Zentralschweiz IHZ
Kapellplatz 2, 6004 Luzern

Redaktion

Thomas Odermatt, Leiter Kommunikation IHZ

Gestaltung

Wave Brands and Stories, Luzern

Fotografie/Collagen

Wave Brands and Stories, Luzern

CKW (Seite 18)

arnetfotografie (Seite 30–33)

Druck

Koprint AG, Alpnach Dorf

Ausgabe

Dezember 2025

Auflage

1'200 Exemplare

Sponsoren

Wüst und Wüst AG und Art Deco Hotel Montana

bbv Software Services AG und Topakustik AG

Luzerner Kantonalbank AG und Wirtschaftsförderung Luzern

CKW und KV Luzern Berufsakademie

März 2025

Juni 2025

September 2025

Dezember 2025

MACHEN SIE'S WIE DER BÖSE: TUN SIE DER UMWELT ETWAS GUTES.

Wärmepumpe
für Ihr
Gebäude

Joel Wicki
Schwingerkönig

Der Schwingerkönig setzt für seinen Hof auf die nachhaltigen Energielösungen von CKW. Entdecken Sie unsere Wärme-, Solar- und E-Ladelösungen.

ckw.ch/co2reduzieren

CKW.
Axpo Group