

2025

Perspektiven

Erfolgsfaktor Mensch

Fachkräftemangel aus
arbeitsrechtlicher Sicht

Der Faktor Mensch im
internen Kontrollsystem

Unternehmensnachfolge
aus Mitarbeitersicht

Warum KI im HR ihre
Grenzen hat

Neuer Partner mit
Walliser Spirit

HIGHLIGHTS

Steuerliche Herausforderungen bei der Arbeit im Homeoffice → 06

Grenzüberschreitendes Homeoffice führt vermehrt zu steuerlichen Fragen bezüglich Betriebsstätte und Besteuerung von Grenzgängern.

Treuhand als Vertrauensträger in Krisenzeiten → 10

In unsicheren Zeiten sind Treuhänder gefragte Sparringpartner, die mit Kompetenz und Weitblick Sicherheit bieten.

Kundenportrait: Walter Wettstein AG → 16

Im Interview mit Toni Sigrist, dem Geschäftsleiter von der Walter Wettstein AG, erfahren Sie unter anderem, wie sich die Kältetechnikbranche verändert hat und welche Rolle Teamarbeit in der Kältetechnik spielt.

INHALT

- 03 «La Montanara» für Roli Furger
- 04 Fachkräftemangel
- 06 Steuerliche Herausforderungen bei der Arbeit im Homeoffice
- 08 Der Faktor Mensch im internen Kontrollsystem (IKS)
- 10 Treuhänder als Vertrauensträger in Krisenzeiten
- 12 Unternehmensnachfolge aus Mitarbeitersicht
- 14 Warum KI im HR ihre Grenzen hat
- 16 Kundenportrait: Walter Wettstein AG
- 20 Neuer Partner in Bern
- 21 Marketing mit Persönlichkeit
- 22 Das aktuelle Gesicht: Priska Ineichen
- 23 Beförderungen und Weiterbildungserfolge

«La Montanara» für Roli Furger: Herzlichen Dank und alles Gute

Per Ende September 2025 geht Roli Furger in Pension. Als langjähriger Verwaltungsrat, als Vorsitzender der Partner und als Fachbereichsleiter Wirtschaftsprüfung hat er die Geschicke von Balmer-Etienne wesentlich mitgeprägt.

«La Montanara», das Lied der Berge – die Hymne des HC Ambri-Piotta – bedeutet Stolz und Demut zugleich und steht vor allem auch für eines, für Leidenschaft. Privat ist Roli Furger ein leidenschaftlicher Bergmensch und Ambri-Fan und beruflich galt seine Leidenschaft der Wirtschaftsprüfung.

Im Mai 1998 ist Roli Furger mit Abschlüssen als lic. oec. und dipl. Wirtschaftsprüfer sowie mit zehn Jahren KPMG-Erfahrung bei Balmer-Etienne eingetreten. 2003 wurde Roli Furger Partner. Während seiner Balmer-Etienne-Karriere hat er verschiedene Führungsfunktionen innegehabt: vom Teamleiter Wirtschaftsprüfung über Verwaltungsrat bis zum Vorsitzenden der Partner. Daneben hat er für einige Jahre auch als IT-Verantwortlicher fungiert.

Seine grosse Leidenschaft aber galt der Wirtschaftsprüfung. Roli Furger verfügt über Spezialwissen in den Bereichen BVG, Krankenkassen und interne Revision. Aufgrund seiner ausgewiesenen fachlichen Fähigkeiten war er während mehr als 20 Jahren Fachbereichsleiter Wirtschaftsprüfung. Unter seiner Federführung hat Balmer-Etienne die Zulassung der Revisionsaufsichtsbehörde als staatlich beaufsichtigtes Revisionsunternehmen erhalten.

Und diese Leidenschaft kam auch seiner Kundschaft zugute. Roli Furger hat es verstanden, sein enormes Fachwissen praxisgerecht einzusetzen, risikoorientierte Beurteilungen vorzu-

nehmen, verständlich zu kommunizieren. Sein Anspruch war, nicht einfach «nur» zu prüfen und damit die gesetzlichen Vorgaben zu erfüllen, sondern den Kunden gleichzeitig auch einen Mehrwert zu generieren.

Nebst alldem war Roli Furger auch ein leidenschaftlicher Ausbildner. Wissen und Erfahrungen teilen, sei es «on the job» mit Assistenten, sei es im Rahmen von internen Seminaren oder als Prüfungsexperte bei den Treuhandexperten. Seine Tür stand immer offen, wenn es darum ging, Fachfragen zu diskutieren.

Per Ende September 2025 geht Roli Furger in Pension. Lieber Roli, wir danken dir von Herzen für deinen leidenschaftlichen Einsatz für unsere Kundschaft und für Balmer-Etienne. Du hast in all den Jahren viele positive Impulse und kreative Ideen geliefert und Balmer-Etienne damit wesentlich mitgeprägt. Alles Gute für dich, deine Familie und natürlich auch für Ambri.



Ausgewählte Aspekte aus arbeitsrechtlicher Sicht

Fachkräftemangel

In der Schweiz bleibt der Mangel an Fachkräften auch 2025 ein prägendes Thema. Der Begriff ist in aller Munde, und es besteht in zahlreichen Branchen nach wie vor erheblicher Bedarf an qualifizierten Fachkräften. Ein Fokus der Unternehmen liegt auf der Steigerung der Arbeitgeberattraktivität – was gilt es dabei aus arbeitsrechtlicher Sicht zu beachten?



Autorin
Pascale Lustenberger
MLaw, Rechtsanwältin

Der Arbeitgeberverband SAV stellte unlängst einen Massnahmenplan («Damit uns die Fachkräfte nicht ausgehen») ¹ vor mit dem Ziel, dieser Entwicklung entgegenzuwirken und den Fachkräftebedarf auch in den kommenden Jahren zu sichern. Präsentiert wurden Lösungsansätze mit Blick auf arbeitsrechtliche Strukturen, die Höhe des Rentenalters, Zuwanderungsthemen oder auch steuerliche Anreize und Reformen. Die Kritik seitens des Schweizerischen Gewerkschaftsbunds SGB liess freilich nicht lange auf sich warten: «Seit einiger Zeit müssen sich Arbeitgeber um ihr Personal bemühen. Das ist gut und überfällig. Sie nennen das Fachkräftemangel.» ²

Unabhängig der Diskussion um Bestand und Ursache des Fachkräftemangels zeigt sich, dass sich Unternehmen – gerade durch flexible(re) Arbeits- und Beschäftigungsmodelle – bereits heute damit befassen, ihre Attraktivität als Arbeitgeber zu erhalten und zu steigern, um im



Autor
Thomas Muri
MLaw, Rechtsanwalt

Fachkräftemarkt zu bestehen. Diese Bemühungen sind hinsichtlich der Themen genauso vielschichtig wie die damit verbundenen Herausforderungen und Risiken.

Zeitliche Autonomie bei der Arbeitserledigung

Das Bedürfnis nach Autonomie und zeitlicher Flexibilität bei der Verrichtung der Arbeit nimmt stetig zu. Die Arbeitsgesetzgebung ist stets im Auge zu behalten, insbesondere die Arbeits- und Ruhezeitbestimmungen. Auch wenn für ausgewählte Betriebe im Bereich Informations- und Kommunikationstechnologie sowie Wirtschaftsprüfung, Treuhand und Steuerberatung per 1. Juli 2023 Lockerungen eingeführt wurden, sind auch bei zeitlich (äusserst) flexibler Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses die gesetzlich vorgeschriebenen Schutzvorschriften zwingend zu beachten (bspw. die Höchstarbeitszeiten, Vorschriften zur täglichen Ruhezeit oder das Verbot der bewilligungslosen Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeitszeit).

Einführung und Förderung von Teilzeitarbeit

Ebenfalls immer grösserer Beliebtheit erfährt die Einführung bzw. Gewährleistung von (regelmässiger) Teilzeitarbeit. Das Schweizerische Obligationenrecht kennt keine Sonderregelung für die Teilzeitarbeit, eine Gleichstellung mit Vollzeitangestellten ist die Folge: Zu beachten sind Lohnfortzahlungspflichten (ggf. mit Krankentaggeldversicherung), Vorgaben bei der Festlegung der Feriendauer oder der Anspruch des Arbeitnehmers auf korrekt bemessene Bezahlung der Ferienzeit («Ferienlohn»).



Homeoffice & Hybridarbeit

Flexible Arbeitsformen gehören heute – trotz gelegentlich gegenteiligen Medienberichten über die «Rückbeorderung» von Personal an den Arbeitsplatz – zum gelebten Standard. Eine Vielzahl an Unternehmen ermöglicht es ihren Mitarbeitenden, flexibel zwischen Büro und Telearbeit zu wechseln. In rechtlicher Hinsicht ist eine klare vertragliche und reglementarische Regelung (insb. Arbeitsort und -zeiten, Daten- und Gesundheitsschutz) unerlässlich, zumal die arbeitsgesetzlichen und -rechtlichen Regelungen auch bei der Verrichtung von Heim- bzw. Telearbeit gilt.

«In der Praxis hat sich das Homeoffice-Reglement als sinnvolle und verbindliche Ergänzung zum Arbeitsvertrag etabliert.»

Workation

Die Möglichkeit, zeitlich begrenzt im Rahmen einer Workation (Verbindung von «work» und «vacation») von einem anderen Ort aus zu

arbeiten, erfreut sich zunehmender Beliebtheit. Gerade bei Einsätzen im Ausland ist Vorsicht geboten und eine sorgfältige, vorgängige Planung erforderlich. So stellen sich nicht zuletzt arbeits- und sozialversicherungsrechtliche sowie steuerliche Fragen. Zentral ist zunächst, von welchem Ort die Telearbeit erfolgen soll. Während innerhalb der EU/EFTA aufgrund der weitgehend harmonisierten Regelungen zur Personenfreizügigkeit Erleichterungen bestehen, gelten bei Drittstaaten strengere Voraussetzungen. Die Praxiserfahrung zeigt zudem: Dem lokalen Recht des ausländischen Staates wird bei der Umsetzung von Workation häufig zu wenig Beachtung geschenkt. Dabei ist sicherzustellen, dass auch die rechtlichen Vorgaben des betroffenen Staates – etwa in Bezug auf Arbeits- oder Aufenthaltsbewilligungen – eingehalten werden.

Fazit

Eine zukunftsfähige Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses muss den Interessen beider Seiten Rechnung tragen. Flexibilität in der Arbeitsorganisation mag ein erstrebenswertes Anliegen sein – ebenso bedeutsam sind aber die nachvollziehbaren Bedürfnisse der Arbeitgeberseite, gerade mit Blick auf die Einhaltung der Arbeitsgesetzgebung oder die Sicherstellung der Wettbewerbsfähigkeit. Die Möglichkeiten zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität sind vielfältig – genauso wie die damit verbundenen Risiken. Die Erfahrung in der Praxis zeigt: Eine rechtzeitige, sorgfältige Analyse der Ausgangslage sowie eine gemeinsame Definition der Ziele sind entscheidend für eine erfolgreiche Umsetzung.

Was auch immer Sie konkret umsetzen möchten – wir unterstützen Sie gerne!

¹ Medienmitteilung des SAV vom 24.4.2023, abrufbar unter: https://cdn.arbeitgeber.ch/production/uploads/2023/04/8-Punkte-Plan-gegen-Fachkraeftemangel_d.pdf (letztmals besucht am: 14. Juli 2025).

² Stellungnahme des SGB vom 24.4.2023, abrufbar unter: <https://www.sgb.ch/themen/arbeit/detail/loohnerhoehungen-statt-weitere-flexibilisierung-der-arbeitszeiten> (letztmals besucht am: 14. Juli 2025).

Homeoffice und Remote-Arbeit

Steuerliche Herausforderungen bei der Arbeit im Homeoffice

Die Remote-Arbeit im Homeoffice ist aus dem modernen Arbeitsalltag kaum mehr wegzudenken und immer mehr auch in grenzüberschreitenden Konstellationen anzutreffen. Werden sozialversicherungsrechtliche Aspekte zu wenig beachtet, kann dies zu steuerlichen Komplikationen führen. Zwei Themenbereiche stehen aktuell im Vordergrund. Zum einen die Frage, ob eine Homeoffice-Tätigkeit eine gewinnsteuerliche Betriebsstätte des Arbeitgebers zu begründen vermag. Zum anderen die korrekte Besteuerung solcher Mitarbeitenden bzw. damit einhergehende Verpflichtungen für Arbeitgeber, welche Grenzgänger beschäftigen, die vermehrt im Homeoffice arbeiten.



Autor

Andreas Lipp

MLaw UZH, Steuerberater

Steuerliche Betriebsstätte

Gemäss Verwaltungspraxis begründet Homeoffice in der Schweiz grundsätzlich keine Betriebsstätte. Dies selbst dann, wenn es sich um leitende Angestellte oder Geschäftsführer handelt.

Im umgekehrten Fall, d.h. für Homeoffice-Tätigkeiten von Arbeitnehmern Schweizerischer Unternehmen im Ausland ist die dortige Verwaltungspraxis massgebend. In Deutschland

etwa herrscht eine ähnliche Auffassung wie in der Schweiz. Vorsicht geboten ist allerdings bei leitenden Angestellten, wo ein gewisses Risiko einer Geschäftsleitungs-Betriebsstätte besteht. Demgegenüber ist in Österreich vor allem dann Vorsicht geboten, wenn der Arbeitgeber die Nutzung des Homeoffices vom Arbeitnehmer zumindest de Facto verlangt.

Andere Länder nehmen sehr schnell eine steuerliche Betriebsstätte an. Da die ausschlag-

gebenden Elemente variieren, empfiehlt es sich im Einzelfall, die lokalen Regeln vorgängig zu prüfen. Dies insbesondere, wenn Mitarbeitende der Führungsebene oder Mitarbeitende mit wesentlichen operativen Aufgaben regelmässig im ausländischen Homeoffice tätig sind.

Grenzgänger



Sind gewisse Voraussetzungen erfüllt, können Mitarbeitende im ausländischen Homeoffice als Grenzgänger qualifizieren. Mit Deutschland etwa wird ab einer Wegstrecke von unter 100 km zwischen Wohn- und Arbeitsort von einer Zumutbarkeit einer regelmässigen Rückkehr ausgegangen und in der Folge die Grenzgängereigenschaft anerkannt. Zusätzlich darf an mehr als 60 Tagen aus beruflichen Gründen nicht an den Wohnort zurückgekehrt werden. Sind diese Voraussetzungen erfüllt, ist ein in der Schweiz tätiger Grenzgänger für das gesamte Erwerbseinkommen in Deutschland steuerpflichtig (unter Einbehaltung einer Schweizerischen Quellensteuer von 4.5 %). Homeoffice führt dabei nicht zu einer Aberkennung der Grenzgängereigenschaft, sofern mindestens an einem Tag pro Woche an den Arbeitsort gependelt wird. Es ist jedoch angedacht, diese Regelung auf eine Mindestquote von 20 % der Arbeitszeit anzupassen, womit Teilzeitbeschäftigten Rechnung getragen wird.

In Frankreich gelten leicht andere Werte: eine maximale Distanz von 110 km, maximal 45 Nichtrückkehrtage und bis zu 40% Homeoffice-Anteil. An den restlichen Tagen muss zwischen Wohn- und Arbeitsort gependelt werden. Das Besteuerungsrecht obliegt damit Frankreich, wobei die Schweiz keine Quellensteuer erhebt, von Frankreich aber im Gegenzug eine Kompensationszahlung von 4.5 % des Bruttolohnes erhält. Dies gilt für die Kantone BE, BL, BS, JU, NE, SO, VD und VS. Grenzgänger, welche in anderen Kantonen arbeiten und 40 % Homeoffice nicht überschreiten, unterliegen der Quellensteuer

in der Schweiz. Ab 2026 sind die Arbeitgeber zudem verpflichtet, Informationen zum Homeoffice-Anteil und Lohndaten an die ausländische Steuerbehörde zu melden.

Mit Italien gilt seit 2024 ein genau vordefiniertes Grenzgebiet, d.h. ein Rayon von 20 km bei Ansässigkeit in einem im Grenzgängerabkommen aufgeführten Grenzkanton- bzw. einer Grenzprovinz. Weiter dürfen nicht mehr als 45 Nichtrückkehrtage vorliegen, wobei Homeoffice-Tage nicht darunterfallen, dabei aber ein maximaler Homeoffice-Anteil von 25 % zu beachten ist. Die Schweiz darf 80 % der Quellensteuer von italienischen Grenzgängern, welche mittels neuen Tarificodes auf dem Einkommen erhoben wird, einbehalten.

Österreich kennt keine spezifische Grenzgängervorschrift, weshalb in der Schweiz die normalen Quellensteuertarife zur Anwendung gelangen. Allerdings trifft den Schweizerischen Arbeitgeber eine Offenlegungsverpflichtung (Lohnbescheinigung mittels Formular L17) bei mehr als 50% Tätigkeitsausübung im Homeoffice in Österreich. Verfahrenspflichtverletzungen können in Österreich strafrechtlich verfolgt werden.

Fazit

Schweizerische Unternehmen, welche Grenzgänger im Homeoffice beschäftigen, stehen somit vor der Herausforderung, deren Tätigkeitsmuster genau zu erfassen, sowie Daten an ausländische Steuerbehörden zu übermitteln. Werden gewisse Grenzwerte überschritten (z.B. Homeoffice-Tage), kann in Folge Verlust der Grenzgängereigenschaft eine falsche Quellensteuerabführung resultieren, welche im Nachtrag vom Arbeitgeber wieder rückabgewickelt werden muss.

Risiko oder Vorteil?

Der Faktor Mensch im internen Kontrollsystem (IKS)

Wann ist der Faktor Mensch ein Risiko für das Interne Kontrollsystem? Wie kann der Mensch in Ihrem Unternehmen genutzt werden, damit Ihr IKS mehr als ein notwendiges Übel ist? Wir zeigen auf.



Autor

Thomas Hildebrand

Dipl. Wirtschaftsprüfer

Dipl. Experte in Rechnungslegung und Controlling

Dipl. Betriebsökonom FH

IKS - gesetzliche Einordnung

Es ist die unübertragbare Aufgabe jedes Verwaltungsrates nach Art. 716 a Ziffer 3 OR, die Ausgestaltung des Rechnungswesens, der Finanzkontrolle sowie der Finanzplanung, sofern diese für die Führung der Gesellschaft notwendig ist, zu gewährleisten – unabhängig davon, ob eine Prüfpflicht (Art. 728a Abs. 1 Ziffer 3 OR) vorgeschrieben ist.

IKS – Faktor Mensch im Wandel

Die Digitalisierung in Unternehmen nimmt zu. Dadurch sollte sich auch die Ausgestaltung des IKS ändern. Der Faktor Mensch spielt im IKS eine andere Rolle als früher. Kontrollen, welche früher manuell vorgenommen wurden, werden heute u.a. dank KI vermehrt automatisiert durchgeführt. Die Unternehmenskultur ist wichtig, um dem Faktor Mensch im Kontrollumfeld und im

Kontext der finanziellen Führung die gewünschte Wirkung zu geben. Für den richtigen Einsatz des Menschen im IKS können folgende Massnahmen sinnvoll sein:

Unternehmensweite Kontrollen im Rahmen des Employer-Brandings aktualisieren

Früher sprach man oft von «Tone at the top / Vorbildfunktion der Unternehmensleitung», heute ist es vermehrt das Employer-Branding. Wichtig ist, dass genau die Art und Weise, wie ein Unternehmen Vision, Werte und Kultur definiert, einen hohen Einfluss auf die Fehlerkultur und somit auf das IKS hat. Dabei spielt es auch eine Rolle, wie diese Werte vom Management vorgelebt werden. Das Ganze ist in den unternehmensweiten Kontrollen abzubilden. Hier kann der Mensch entscheidend mittragen.

Enterprise-Architektur mit Schlüsselkontrollen

Eine vereinfachte Enterprise-Architektur in Verbindung mit den Prozessebenen hilft, die richtigen Schlüsselrisiken und hierfür automatische sowie präventive, anstelle manueller Kontrollen zu definieren. Generelle IT-Kontrollen (ITGC) werden immer wichtiger. Als Folge davon sollten neu die IT- und Finanzverantwortlichen die Prozesslandschaft und die ERP-Konfigurationen gemeinsam überprüfen.

Berechtigungen

Ein Berechtigungskonzept, inkl. deren Implementierung in den ERP-Systemen, hilft, Personalmangel, -fluktuation oder andere organisatorische Mängel im IKS zu reduzieren. Mittels eines Mutationsprotokolls können später Anpassungen von Berechtigungen leicht eruiert werden.

Visum-Tabelle & KI bei der Rechnungskontrolle

Heute werden vermehrt Kreditorenrechnungen über eine optische Zeichnungserkennung (OCR) oder ein KI-fähiges Modul ausgewählt und durch die verschiedenen Visum-Prüfungen bis hin zur Zahlungsfreigabe prozessiert. Kritisch dabei sind z.B. die Visierung von Belegen bei Abwesenheiten (Kompetenzvererbung) oder die periodische Überprüfung der richtigen OCR/KI-Datenauswahl inkl. deren Verbuchung. Je nach Konfigurationseinstellung muss hierbei aber nach wie vor ein Mensch Kontrollfunktionen vornehmen.

Bankenschnittstellen zum ERP (z.B. EBICS)

Immer öfter werden Banken direkt ans ERP-System angebunden. Mit den richtigen Einstellungen können viele manuelle Kontrollen

eingespart werden. Hingegen braucht es den Menschen aber immer noch, wenn neue Geschäftsvorfälle importiert und Kontierungen angepasst werden müssen.

Abschlusserstellung / Dashboard

Monats- und Jahresabschlüsse können heute stark automatisiert werden und das Management wird mit Dashboard-Auswertungen (sogenannte BI-Tools) über den Stand des Geschäftsverlaufs informiert. Während früher der Mensch mit Abstimmarbeiten beschäftigt war, wird er heute die Daten vor deren Freigabe analysieren. Aber auch KI macht Fehler, so dass der Mensch hier im IKS weiterhin oder sogar noch mehr eingesetzt wird als bisher.

Folgen eines fehlenden oder nicht ausreichenden IKS

Gerade viele kleine und mittlere Betriebe sehen das IKS als notwendiges Übel anstelle eines Mehrwertes. Oft werden die internen Kontrollen nicht auf Aktualitäten angepasst, und es schleichen sich Fehler in den Prozessen ein, so dass Risiken und deren Auswirkungen zu spät erkannt werden. In einer Zeit, in welcher die Komplexität im Bereich der Digitalisierung zugenommen hat, und die externen Einflüsse wie Rückverfolgbarkeit, Nachhaltigkeit und Anforderungen an eine aussagekräftige Finanzberichterstattung laufend steigen, ist aber ein IKS absolut notwendig. Denn das IKS hilft dem Unternehmen sicherzustellen, dass wesentliche Fehler sowohl im Jahresabschluss, aber auch unterjährig bei der finanziellen Führung, rasch entdeckt und behoben werden können.

Fazit

Mit der fortschreitenden Digitalisierung gewinnt das interne Kontrollsystem (IKS) an Bedeutung. Wird der Mensch bei angepassten Prozessen jedoch nicht entsprechend eingebunden, kann er zum Risiko werden statt Mehrwert zu schaffen. Der Mensch trägt dann zum Erfolg des IKS bei, wenn er sein Verständnis für Prozesse und Systeme gezielt einsetzt – und manuelle sowie automatisierte Kontrollen optimal aufeinander abgestimmt sind. Wir unterstützen Sie gerne dabei.

Sparringpartner für Unternehmen

Treuhand als Vertrauensträger in Krisenzeiten

In Zeiten wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Unsicherheit gewinnen Treuhänder als verlässliche Sparringpartner zunehmend an Bedeutung. Sie bieten Unternehmen wie Privatpersonen Sicherheit, Weitblick und professionelle Unterstützung, wenn die Herausforderungen wachsen. Anhand konkreter Beispiele zeigt sich: Vertrauen in die Kompetenz des Treuhänders ist gerade in Krisenzeiten ein unschätzbares Gut.



Autorin

Andrea Küttel

BSc ZFH in Betriebsökonomie,
dipl. Treuhandexpertin

Vertrauen als Basis in unsicheren Zeiten

Krisenzeiten fordern Unternehmen auf allen Ebenen heraus, sei es durch wirtschaftliche Unsicherheit, regulatorische Veränderungen oder personelle Engpässe. Es braucht Verlässlichkeit, Fachkompetenz und Vertrauen. Genau hier kommt der Treuhandbereich als langfristiger Sparringpartner ins Spiel.

Beispiel 1:

Liquiditätsplanung in der Pandemie

Während der Covid-19-Pandemie geriet ein mit-

telständisches Unternehmen aus der Eventtechnik-Branche aufgrund ausbleibender Aufträge in akute Liquiditätsnot. Innerhalb weniger Tage erarbeitete der zuständige Treuhänder gemeinsam mit der Geschäftsleitung eine realistische Liquiditätsplanung. Er begleitete das Unternehmen bei der Beantragung von Überbrückungskrediten, unterstützte bei Verhandlungen mit der Hausbank und half, die Kostenstruktur gezielt anzupassen. Diese schnelle, strukturierte Unterstützung war entscheidend dafür, dass der Betrieb die Krise überstehen konnte.

Beispiel 2:**Unternehmensnachfolge in unsicheren Märkten**

Ein Familienunternehmen im Maschinenbau stand vor der Herausforderung, die Nachfolge während wirtschaftlicher Unsicherheit zu regeln. Der Treuhänder übernahm die Rolle als neutrale Ansprechperson und koordinierte den komplexen Prozess zwischen den Generationen. Er erstellte eine fundierte Unternehmensbewertung, arbeitete eng mit Juristen und Steuerexperten zusammen und entwickelte ein tragfähiges Nachfolgekzept. Die professionelle Moderation half dabei, emotionale Spannungen frühzeitig zu erkennen und pragmatische Lösungen zu finden. Die Grundvoraussetzungen für eine erfolgreiche Übergabe.

Beispiel 3:**Restrukturierungen und strategische Neuausrichtung**

Ein Gastronomiebetrieb musste sich pandemiebedingt neu erfinden. Gemeinsam mit seinem Treuhänder wurde eine umfassende Strategie zur Neuausrichtung entwickelt, unter anderem mit einem verstärkten Fokus auf Take-Away-Angebote und digitale Vermarktung. Der Treuhänder analysierte die betriebswirtschaftliche Ausgangslage, strukturierte die Finanzen neu und begleitete die Umsetzung Schritt für Schritt. Der Betrieb überlebte nicht nur die Krise, sondern konnte sich langfristig neue Geschäftsfelder erschliessen.

Warum Treuhänder mehr als nur Zahlenmenschen sind

Gerade in Krisenzeiten zeigt sich, dass Treuhänder weit über klassische Aufgaben wie Buchführung und Steuerberatung hinauswachsen. Sie agieren als Sparringspartner, Lösungsfinder und Krisenmanager.

«Mit ihrem Verständnis für Unternehmensstrukturen, rechtliche Rahmenbedingungen und finanzielle Zusammenhänge sind sie für KMUs und deren Eigner unverzichtbare Begleiter auf Augenhöhe.»

Fazit

Balmer-Etienne steht als Treuhandpartner in solchen Momenten mit vernetzter Fachkompetenz, echter Nähe zum Kunden und klarer sowie verständlicher Aussagen zur Verfügung. Denn wenn es zählt, braucht es keine Umwege, sondern schnelle unternehmerische Lösungen.



Kommunikation und Change-Management

Unternehmensnachfolge aus Mitarbeitersicht

Die Unternehmensnachfolge stellt eine der grössten Herausforderungen für jede Organisation dar. Sie betrifft nicht nur die Eigentümerschaft und Führungskräfte, sondern und vor allem auch die Mitarbeitenden, die den Übergang aktiv miterleben und mitgestalten müssen. Aus Mitarbeitersicht ist eine gelungene Unternehmensnachfolge vor allem durch effektive Kommunikation und ein gut durchdachtes Change-Management geprägt.



Autor
Arthur Erni
dipl. Wirtschaftsprüfer,
Bankfachexperte

Beide vorstehend genannten Aspekte spielen eine entscheidende Rolle dabei, wie Wandel wahrgenommen und wie gut er von den Mitarbeitenden akzeptiert wird.

Kommunikation als Schlüssel zum Vertrauen

Die Unternehmensnachfolge geht oft mit Unsicherheiten und Ängsten bei den Mitarbeitenden einher. Unklare Informationen oder mangelnde Kommunikation können dazu führen, dass Spekulationen entstehen und Misstrauen wächst. Daher ist es für

Unternehmen unerlässlich, während des gesamten Nachfolgeprozesses offen und transparent zu kommunizieren.

Zunächst sollten die Mitarbeitenden frühzeitig informiert werden. Ein zu plötzlicher Wechsel an der Spitze oder eine überraschende Nachfolgelösung sorgen für Verunsicherung. Der Übergangsprozess muss klar erklärt werden: Warum ist eine Nachfolge notwendig? Wer wird die Führung übernehmen, und welche Ziele



verfolgt die neue Führungscrew? Eine frühzeitige Einbindung der Belegschaft schafft Vertrauen und minimiert Ängste.

Regelmässige Updates sind ebenfalls wichtig. Der Nachfolgeprozess ist selten ein einmaliges Ereignis, sondern ein mehrphasiger Prozess, der mehrere Monate oder sogar Jahre in Anspruch nehmen kann. Deshalb sollten die Mitarbeitenden kontinuierlich über den Fortschritt informiert werden.

«Offene Kommunikation hilft, Gerüchten vorzubeugen und schafft ein Gefühl der Zugehörigkeit und Sicherheit.»

Change-Management: Mitarbeitende in den Wandel einbeziehen

Neben der Kommunikation spielt das Change-Management eine zentrale Rolle bei der Unternehmensnachfolge. Veränderungen – wie die Übergabe der Unternehmensführung – können zu Widerständen führen. Diese entstehen häufig aus der Angst vor dem Unbekannten oder der Sorge, dass sich Arbeitsabläufe oder die Unternehmenskultur negativ verändern könnten. Ein professionelles Change-Management-Programm hilft dabei, diese Ängste zu adressieren und den Wandel als Chance zu vermitteln.

Ein effektives Change-Management umfasst mehrere Schritte. Zunächst müssen die Mitarbeitenden in den Prozess eingebunden werden. Dabei ist es wichtig, nicht nur zu informieren, sondern auch aktiv nach den Meinungen und Bedenken der Mitarbeitenden zu fragen. Workshops, Umfragen oder offene Foren bieten eine Plattform, auf welcher Mitarbeitende ihre Sorgen äussern und Vorschläge machen können. Diese Einbindung fördert das Gefühl der Mitgestaltung und des Engagements.

Die neue Führungscrew muss sich schnell als kompetent und vertrauenswürdig etablieren. Mitarbeitende müssen erkennen, dass die neue Führung nicht nur eine reine Stellvertretung des Unternehmens ist, sondern die Fähigkeit und Vision besitzt, das Unternehmen weiterzuführen und neue Ziele zu verfolgen. Die ersten Begegnungen mit der neuen Führungskraft sind entscheidend. Sie sollte nicht nur als «Chef» auftreten, sondern auch als Führungspersönlichkeit, die die Kultur und Werte des Unternehmens bewahren und weiterentwickeln möchte.



Darüber hinaus sollte das Unternehmen den Wandel aktiv begleiten und Unterstützung bieten. Coaching-Programme, Mentoring oder Schulungen helfen den Mitarbeitenden, ihre Rolle in der neuen Unternehmensstruktur zu verstehen und sich schnell in die neuen Arbeitsabläufe einzuarbeiten.

Fazit

Die Unternehmensnachfolge ist ein tiefgreifender Prozess, der viele Herausforderungen mit sich bringt – nicht nur für die Führungsebene, sondern auch für die Mitarbeitenden. Eine offene, transparente Kommunikation und ein gut strukturiertes Change-Management sind entscheidend dafür, dass der Übergang reibungslos verläuft und das Vertrauen der Mitarbeitenden erhalten bleibt. Durch frühzeitige Information, kontinuierliche Updates und die aktive Einbindung der Mitarbeitenden können Unternehmen sicherstellen, dass die Nachfolge nicht nur ein organisatorischer, sondern auch ein menschlicher Erfolg wird.

Menschlichkeit im Wandel

Warum KI im HR ihre Grenzen hat

Künstliche Intelligenz hält zunehmend Einzug in das Personalwesen. Doch bei Balmer-Etienne bleibt eines klar: Wo Menschen im Mittelpunkt stehen, braucht es mehr als Daten. Es braucht echtes Vertrauen, gelebte Werte – und persönliche Nähe.



Autor
Cédric Wyss
Betriebswirtschaftler HF,
Leiter HR

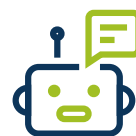
KI im HR – Effizienz ja, Kultur nein

Technologische Entwicklungen, insbesondere im Bereich der künstlichen Intelligenz, eröffnen neue Möglichkeiten im Personalwesen. Viele Unternehmen setzen KI bereits ein, um Routineaufgaben wie die Verwaltung von Personaldaten, die Vorauswahl von Bewerbungen oder die Auswertung von Mitarbeitendenfeedback zu unterstützen. Besonders bei administrativen und standardisierten Abläufen verspricht der gezielte Einsatz solcher Technologien Effizienz- und Qualitätssteigerungen.

Trotz dieser Vorteile erkennen wir bei Balmer-Etienne die Grenzen künstlicher Intelligenz klar: Sobald emotionale, zwischenmenschliche oder kulturelle Themen im Zentrum stehen, stösst Technologie an ihre Grenzen. Unsere Unternehmenskultur basiert auf persönlichem Vertrauen und individueller Wertschätzung – hier ist die direkte menschliche Präsenz durch nichts zu ersetzen.

Warum Chatbots bei kulturellen Fragen scheitern

Immer mehr Organisationen nutzen Chatbots, um Anfragen von Mitarbeitenden effizient zu beantworten. Für allgemeine Informationen kann dies durchaus sinnvoll sein. Doch bei sensiblen Anliegen – etwa bei Konflikten, Werthaltungen oder Fragen zur persönlichen Weiterentwicklung – erwarten Mitarbeitende individuelle Antworten, die auf unsere Unternehmenskultur abgestimmt sind. Ein Chatbot kann nicht glaubwürdig erklären, wie wir bei Balmer-Etienne Nähe, Verantwortung, Qualität und Vertrauen leben.



Kla(HR)text: Persönlicher Dialog statt digitaler Einbahnstrasse

Ein konkretes Beispiel aus unserer HR-Arbeit ist das neue Format „Kla(HR)text – Dein HR-Update für den Führungsalltag“, das ab September 2025 startet. Dieses Live-Format bietet Führungskräften einen strukturierten und praxisnahen Überblick über relevante Personalthemen, Prozess-

änderungen und neue Angebote – kompakt, direkt und mit Raum für Austausch.

Bereits in der Konzeptphase wurde deutlich: Der Wunsch nach einem verbindlichen, persönlichen Format ist gross. Führungskräfte möchten nicht ausschliesslich Informationen per E-Mail erhalten, sondern in den Dialog treten – besonders bei kulturellen Fragestellungen oder Veränderungsprozessen. Mit „Kla(HR)text“ schaffen wir eine Plattform, auf der unsere Unternehmenswerte konkret erlebbar werden. Das stärkt nicht nur die interne Orientierung, sondern auch unsere Wirkung nach aussen: Denn Führungskräfte, die unsere Kultur leben, prägen auch die Beziehung zu Kundinnen und Kunden sowie zu Partnern.

Wir setzen bewusst auf persönliche Vermittlung statt ausschliesslich digitaler Kommunikation – weil wir überzeugt sind, dass kultureller Wandel nur durch Menschen gestaltet werden kann.

Menschliche Interaktion als Differenzierungsmerkmal

Was Balmer-Etienne besonders macht, ist die Art und Weise, wie wir den Menschen ins Zentrum stellen. Unsere Personalarbeit basiert auf empathischer Kommunikation, Authentizität und emotionaler Intelligenz. Mitarbeitende erleben unsere Kultur direkt über das HR-Team – das als Ansprechperson, Kulturbotschafterin oder Kulturbotschafter sowie als Beraterin oder Berater agiert.

Unsere Qualität entsteht nicht allein durch technologisch optimierte Prozesse, sondern durch den persönlichen Austausch – intern wie extern. Wir wissen: Vertrauensvolle Beziehungen entwickeln sich dort, wo echte Begegnungen stattfinden und Unternehmenskultur aktiv gelebt wird. Diese Haltung prägt unsere Zusammenarbeit mit Mitarbeitenden ebenso wie mit unserer Kundschaft.

Als ich im April 2025 bei Balmer-Etienne eingetreten bin, wurde mir die Bedeutung persönlicher Kommunikation vom ersten Tag an bewusst.

Durch Gespräche mit Kolleginnen und Kollegen aus verschiedenen Bereichen konnte ich unsere Kultur unmittelbar erfahren – und spüren, dass Vertrauen, Nähe und Authentizität nicht digital erzeugt werden können. Sie entstehen im direkten, menschlichen Kontakt.

Handlungsempfehlungen:

KI gezielt, Menschen bewusst einsetzen

Um die Potenziale digitaler Lösungen zu nutzen und gleichzeitig die persönliche Nähe zu wahren, verfolgen wir bei Balmer-Etienne eine klare Linie:

- Standardisierte administrative Prozesse können sinnvoll durch KI unterstützt werden.
- Emotionale und kulturelle Anliegen gehören in menschliche Hände.
- Frühe, transparente Kommunikation über neue Technologien stärkt das Vertrauen.

Diese bewusste Balance leben wir täglich – und schaffen damit eine Unternehmenskultur, die Vertrauen fördert, Wandel ermöglicht und echte Verbindung schafft.

«Die Qualität unserer Unternehmenskultur entsteht durch persönliche Gespräche, Vertrauen und Wertschätzung.»

Fazit

Künstliche Intelligenz ist für uns ein Instrument – kein Selbstzweck. Balmer-Etienne steht für Vertrauen, Nähe, Verantwortung und Qualität. Diese Werte können nur durch Menschen überzeugend verkörpert werden. Denn Fortschritt entsteht nicht allein durch Technologie, sondern durch das Zusammenspiel von digitaler Unterstützung und menschlicher Beziehung.

Kundenportrait

Walter Wettstein AG: Die Kälteexperten seit 1953

Seit 1953 steht die Walter Wettstein AG für Innovation und Verlässlichkeit in der Kältetechnik. In einer Zeit, in der private Tiefkühlschränke noch Luxus waren, verfolgte das Unternehmen eine klare Vision: massgeschneiderte Gemeinschafts-Gefrieranlagen, die sich ganz an den Bedürfnissen der Kundschaft orientieren. Im Gespräch mit Geschäftsleiter Toni Sigrist blicken wir auf die Entwicklung des Unternehmens und der Kältetechnik-Branche zurück. Zudem gewährt er spannende Einblicke in die heutigen Dienstleistungen und die Zielgruppen. Im zweiten Teil des Interviews stehen die Menschen hinter dem Unternehmen im Fokus: Welche Eigenschaften sind in der Kältetechnik besonders gefragt? Und was macht die Unternehmenskultur der AG aus?

Ihr Unternehmen wurde 1953 von Walter Wettstein gegründet. Welche Vision hatte er damals – und wie prägt diese Vision das Unternehmen noch heute?

Walter Wettstein gründete das Unternehmen 1953 mit der Vision, Kälteanlagen individuell auf die Bedürfnisse der Kunden auszurichten. In einer Zeit, in der sich viele Haushalte noch keinen eigenen Tiefkühlschrank leisten konnten, entstanden nebst den Kühl- und Tiefkühlräumen für das Gewerbe auch zahlreiche Gemeinschaftsgefrieranlagen.

Mit dem Einstieg seines Sohnes Urs Wettstein in den 1970er-Jahren wurde diese Vision weiterentwickelt – hin zur Grossindustriekälte und zu Wärmepumpenanlagen. Ein zentrales Element war dabei der konsequente Einsatz des natürlichen Kältemittels Ammoniak (NH_3).

Diese Grundhaltung prägt unser Unternehmen bis heute: Wir denken uns in die Prozesse unserer Kunden hinein, um massgeschneiderte, effiziente und nachhaltige Lösungen zu realisieren. Neben den individuellen Anforderungen unserer

Kunden stehen heute vermehrt auch gesetzliche, normative und sicherheitstechnische Vorgaben im Fokus – mit dem Ziel, langfristig zuverlässige Anlagen zu realisieren.

In den über 70 Jahren Firmengeschichte gab es sicher viele Entwicklungen. Was waren die wichtigsten Meilensteine?

In über 70 Jahren Firmengeschichte hat sich unser Unternehmen stetig weiterentwickelt. Während anfangs vor allem Kühl- und Tiefkühlräume sowie Gemeinschaftsgefrieranlagen im Fokus standen, markierte der Einstieg in die Grosskältetechnik einen bedeutenden Meilenstein.

Es folgten grössere Flüssigkeitskühlanlagen für industrielle Prozesskühlung, insbesondere für die Industrie- und Chemiebranche sowie Kältezentralen für grössere Nahrungsmittelbetriebe. Ein weiterer wichtiger Schritt war der Bau von Kunsteisbahnen sowie die Entwicklung und Realisierung von Wärmepumpenanlagen.

Ein zentrales Merkmal unserer technischen Entwicklung war und ist der konsequente Einsatz natürlicher Kältemittel. Heute setzen wir ausschliesslich auf Ammoniak (NH₃), CO₂ und Propan – aus Überzeugung und im Sinne von Effizienz, Umweltverträglichkeit und Nachhaltigkeit.

Die Walter Wettstein AG bietet ein breites Spektrum an Dienstleistungen in der Kältetechnik. Was ist Ihr Hauptangebot?

Unser Hauptangebot ist eine ganzheitliche Betreuung in der Kältetechnik- und Wärmepumpentechnik – individuell abgestimmt auf die Bedürfnisse unserer Kunden. Von der ersten Kontaktaufnahme über die Projektentwicklung, das Engineering und die Ausführung bis hin zur Inbetriebnahme, Betriebsoptimierung, Schulung und dem langfristigen Unterhalt stehen wir unseren Kunden als zuverlässiger Partner zur Seite.

Unser Leistungsspektrum konzentriert sich dabei auf drei Hauptbereiche:

- Industrie-Kälteanlagen für die Lebensmittel-, Chemie- und Pharmaindustrie
- Grosswärmepumpenanlagen
- Kunsteisbahnen

«Dank unserer langjährigen Erfahrung und umfassenden Fachkompetenz bieten wir Lösungen aus einer Hand – effizient, nachhaltig und praxisorientiert.»

Haben Sie eine spezielle oder bevorzugte Zielgruppe?

Unsere bevorzugte Zielgruppe sind Kunden, die Kälte- oder Wärmepumpenanlagen ab einer mittleren Leistungsgrösse benötigen. Unsere Stärke liegt darin, für genau diese Anforderungen wirtschaftlich durchdachte und technisch sinnvolle Lösungen zu entwickeln und umzusetzen – stets abgestimmt auf die individuellen Bedürfnisse unserer Kunden.

Ihr Unternehmen beschreibt die Mitarbeitenden als das wertvollste Kapital. Wie zeigt sich das in der Unternehmenskultur?

Als Familienunternehmen, das heute von vier Familien gemeinsam geführt wird, legen wir grossen Wert auf ein vertrauensvolles und unterstützendes Arbeitsumfeld. Die Zufriedenheit unserer Mitarbeitenden steht bei uns im Mittelpunkt – denn wir sehen sie als unser wertvollstes Kapital.

Unsere Unternehmenskultur ist von einem familiären Geist geprägt: gegenseitiger Respekt,

Nahbarkeit und ein offenes Ohr für Anliegen gehören selbstverständlich dazu. Das Führungsteam ist im Betrieb präsent, führt mit Herz und Verstand – und erkennt die Menschen hinter den Funktionen.

So versuchen wir stets ein Arbeitsklima zu schaffen, in dem sich unsere Mitarbeitenden langfristig wohlfühlen, einbringen und weiterentwickeln können.

Welche Rolle spielt Teamarbeit in der Kältetechnik? Können Sie uns ein Beispiel aus der Praxis nennen?

Teamarbeit ist in der Kältetechnik zentral – gerade weil unsere Projekte oft komplex und interdisziplinär sind. Deshalb bieten wir unseren Mitarbeitenden nicht nur grosse Eigenverantwortung und Gestaltungsfreiraum, sondern auch ein starkes Team im Hintergrund.

«Unsere Mitarbeitenden können sich jederzeit auf erfahrene Ansprechpersonen verlassen, die bei technischen Herausforderungen oder organisatorischen Fragen unterstützen. So entstehen praxisnahe Lösungen im engen Zusammenspiel von Planung, Ausführung und Service.»

Ein typisches Beispiel ist die Umsetzung einer Grosskälte- oder Wärmepumpenanlage: Hier arbeiten Projektentwickler, Projektleiter, Montage und Regeltechnik eng zusammen – vom

ersten Konzept bis zur Inbetriebnahme. Nur im Zusammenspiel aller Fachbereiche kann ein solches Projekt erfolgreich und effizient umgesetzt werden.

Was zeichnet einen idealen Mitarbeitenden in der Kältetechnik-Branche aus? Welche Eigenschaften sind besonders wichtig?

Unabhängig von Position oder Funktion zeichnen sich aus unserer Sicht ideale Mitarbeitende durch einige zentrale Eigenschaften aus:

Ehrlichkeit, Lernbereitschaft und ein echtes Interesse an technischen Zusammenhängen sind dabei ebenso wichtig wie die Verbundenheit zum Unternehmen und der Wille, die eigene Arbeit zuverlässig und mit hoher Qualität auszuführen.

Wer Verantwortung übernimmt, mitdenkt und sich weiterentwickeln möchte, passt hervorragend in unser Team - ganz gleich, ob im technischen, handwerklichen oder administrativen Bereich.

Wie fördern Sie den Austausch und die Zusammenarbeit zwischen verschiedenen Abteilungen und Teams?

Offene, zielorientierte und sachliche Kommunikation ist bei uns zentral – insbesondere zwischen verschiedenen Teams und Abteilungen. Unsere Projekte und Dienstleistungen erfordern ein gutes Zusammenspiel unterschiedlicher Fachbereiche, daher versuchen wir unsere Abläufe stets zu verbessern.

Wir sind bestrebt, eine Atmosphäre zu schaffen, in der sich unsere Mitarbeitenden sowohl intern als auch extern sicher fühlen und ihre Aufgaben mit Freude und Engagement ausführen können.

Wie gelingt es Ihnen, Mitarbeitende an das Unternehmen zu binden und deren Zufriedenheit sicherzustellen?

Um unsere mittlerweile 135 Mitarbeitenden langfristig an das Unternehmen zu binden und



ihre Zufriedenheit sicherzustellen, legen wir grossen Wert auf ein unterstützendes und wertschätzendes Arbeitsumfeld. Dabei ist es uns besonders wichtig, dass unser Führungsteam stets ein offenes Ohr für Anregungen, Verbesserungsvorschläge und Anliegen hat.

Persönlich:

Wie sind Sie, Herr Sigrist, zur Welt der Kälte-technik gestossen? Was inspiriert Sie daran?

Mein Einstieg in die faszinierende Welt der Kälte- und Wärmepumpentechnik begann, als ich mich als Lehrstellensuchender auf ein Inserat einer Kältefirma beworben habe, die eine Lehrstelle als «Kältezeichner» anbot. Glücklicherweise habe ich diese Lehrstelle bekommen, was meine Leidenschaft für diese Branche entfacht hat. Mein Wunsch, die Technik noch besser zu verstehen, hat mich dazu motiviert, nach der Lehre ein 4½-jähriges Abendtechnikum sowie ein Nachdiplomstudium zu absolvieren.

«Es freut mich immer wieder, wenn eine von Walter Wettstein AG entwickelte Kälte- oder Wärmepumpenanlage gemäss den Anforderungen unserer Kunden wirtschaftlich arbeitet. Für uns ist es wichtig, dass sowohl unsere Kunden als auch wir mit der Umsetzung zufrieden sind.»



Toni Sigrist in der Kältezentrale einer Nahrungsmittel-Tiefkühlproduktionsanlage.

In eigener Sache

Neuer Partner in Bern mit Spirit aus dem Wallis

Per 1. Juli 2025 wurde Fabrizio Conoscenti als neuer Partner bei der Balmer-Etienne Holding AG aufgenommen.

Werdegang von Fabrizio Conoscenti

Der heute 39-jährige diplomierte Wirtschaftsprüfer ist am 1. Juni 2020 als Mandatsleiter Wirtschaftsprüfung bei der Dr. Röthlisberger AG (heute Balmer-Etienne AG Bern) eingetreten. Seit dem 1. Januar 2024 ist er Teamleiter Wirtschaftsprüfung am Standort Bern.

Nach dem Gymnasium am Kollegium Spiritus Sanctus Brig studierte Fabrizio berufsbegleitend an der FHNW in Brugg Betriebsökonomie mit Vertiefung Finance und arbeitete bei einer Schweizer Grossbank. Nach erfolgreichem Studienabschluss startete er seine Karriere in der Wirtschaftsprüfung: zunächst bei OBT in Zürich und anschliessend bei PwC in Bern, wo er erfolgreich das Diplom zum Wirtschaftsprüfer erwarb.

Nebst seiner Muttersprache Deutsch spricht Fabrizio fließend Französisch, Englisch und Italienisch.

Fabrizio ist verheiratet und lebt mit seiner Frau Stefanie und seinen beiden Kindern Letizia und Livio in Visp.

«Wir wünschen Fabrizio viel Erfolg und Freude in seiner neuen Funktion und danken ihm für sein weiteres Engagement.»



Fabrizio Conoscenti

BSc FHNW in Betriebsökonomie,
dipl. Wirtschaftsprüfer

In eigener Sache

Hinter den Kulissen: Marketing mit Persönlichkeit

In dieser Ausgabe der Perspektiven steht der Faktor Mensch im Fokus – und genau dieser ist auch das Herzstück unserer Marketingarbeit bei Balmer-Etienne. Hinter jedem Auftritt von Balmer-Etienne stehen echte Menschen. Kolleginnen und Kollegen, die ihr Wissen teilen, Fragen stellen und mit ihrer Persönlichkeit unser Marketing prägen.



Autorin

Josefine Achermann

BSc HSLU in Betriebsökonomie

Fachfrau Marketing

Unsere Mitarbeitenden sind weit mehr als Expertinnen und Experten auf ihrem Gebiet – sie sind Gesicht, Stimme und Geist unseres Unternehmens. Ob als Autor eines Fachbeitrags, als Protagonistin im Video oder neu auch als Interviewpartner im Podcast finanzklang: Es sind ihre Erfahrungen, ihr Fachwissen und ihre Persönlichkeit, die unseren Auftritt lebendig machen.

Marketing bedeutet für uns nicht reine Selbstdarstellung – es ist Ausdruck unserer gelebten Werte. Dabei lassen wir unsere Mitarbeitenden aktiv mitgestalten und sorgen so für Authentizität und Nähe.

Unser Ziel?

Unsere Werte sichtbar und spürbar machen:

- **Vernetzte Fachkompetenz** dank echter Interdisziplinarität und direkter Kommunikation
- **Nähe zum Kunden** durch persönliche Erreichbarkeit und echte Beziehungen
- **Klare, verständliche Aussagen**, wo immer möglich ohne Fachjargon
- Und das Ganze **typisch schweizerisch** – verlässlich, diskret und im Sinne unserer Kundschaft

Doch wie gelingt das?

Mitarbeitende ins Marketing einzubeziehen, funktioniert nicht von selbst – aber mit ein paar einfachen Prinzipien gelingt es oft besser als gedacht:

- **Einfach mal probieren:** Nicht alles muss perfekt sein. Authentizität wirkt oft stärker als Hochglanz.
- **Klares Briefing:** Wer weiss, worum es geht und was erwartet wird, kann selbstbewusster mitwirken.
- **Stärken erkennen und nutzen:** Manche schreiben gern, andere sprechen lieber frei – das richtige Format bringt Menschen zum Strahlen.
- **Feedback geben und wertschätzen:** Ein «Danke» nach der Veröffentlichung zeigt, dass die Beteiligung gesehen und geschätzt wird.

Denn wenn Menschen sich einbringen können und sein dürfen, wie sie sind, entsteht Marketing mit Substanz und Persönlichkeit.

Interessiert an unseren Marketingaktivitäten?

Wir sind auf LinkedIn, Instagram sowie mit dem Podcast finanzklang bei Spotify und Apple zu finden.

Das aktuelle Gesicht: Priska Ineichen

«Kunden in herausfordernden Situationen in verschiedenen Branchen und diversen Rechtsbereichen zu beraten, zu unterstützen und zu begleiten, motiviert mich in meiner Tätigkeit als Rechtsanwältin. In meinem Beruf schätze ich den stetigen Wandel, Stillstand ist Fehl-anzeige.» Priska Ineichen

Priska ist seit 25 Jahren am Standort Luzern tätig. Als junge Anwältin durfte sie das juristische Handwerk bei der Betreuung und Beratung von Kunden erlernen. Schrittweise wurde ihr die Führung diverser Mandate übergeben und sie machte sich mit dem jährlich stattfindenden VAG Arbeitsrecht schnell einen Namen als Arbeitsrechtsspezialistin. Nebenberuflich ist Priska seit 2001 als Ersatzrichterin am Straf- und Kantonsgericht in Zug im Einsatz.



Priska Ineichen

lic. iur., Rechtsanwältin,
CAS IT and Law

In ihrer Rolle als Teamleiterin ist Priska heute für den ganzen Bereich Recht zuständig. Sie fördert ihr Team und unterstützt die Geschäftsleitung und das HR in vielen rechtlichen Angelegenheiten. Zeitgleich bildet sie sich fortwährend weiter, um die Kunden in neuen Rechtsgebieten wie Datenschutz, IT-Recht und Künstliche Intelligenz (KI) kompetent zu beraten.

Mein Tipp:

«In der Balance zwischen Arbeitswelt und Privatleben lässt sich Energie und Kraft für das Leben als Ganzes schöpfen.»

Herzlichen Glückwunsch! Aus- & Weiterbildungserfolge:



Josefine Achermann
CAS Digital
Customer Experience



Chantal Bachmann
Sozialversicherungs-
fachfrau mit eidg. FA



Batikan Bahceli
dipl. Treuhandexperte



Afrim Bajrami
Treuänder
mit eidg. FA



Rebecca Bütler
Fachfrau im Finanz-
und Rechnungswesen
mit eidg. FA



Lea Emmenegger
Fachfrau im Finanz-
und Rechnungswesen
mit eidg. FA



Lilian Emmenegger
BSc in Arbeits-,
Organisations- und
Personalpsychologie



Aline Felix
MSc in Accounting
und Controlling



Marc Haldimann
CAS Internationale
Rechnungslegung



Bianca Pauger
MSc in Wirtschafts-
informatik



Stephanie Peyer
CAS Internationale
Rechnungslegung



Anita Salcaj
BSc in
Wirtschaftsrecht



Marco Stessel
dipl. Wirtschaftsprüfer



Lars Wüthrich
BSc in Wirtschafts-
informatik

Beförderungen per 1. Januar bzw. 1. Juli 2025:

zu Direktorinnen:

Priska Ineichen und Yolanda Möller

zu Vizedirektorinnen/Vizedirektoren

Bettina Müller, Björn Kummer, Dejan Przulj,
Donat Schiess, Marc Haldimann, Marian Kälin,
Pascal Moser und Pascal Schillig

zu Prokuristinnen/Prokuristen:

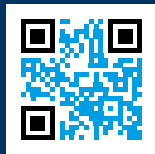
Batikan Bahceli, Bianca Pauger, Claudia Contino,
Daniel Wyrsh, Marco Stessel und Nadine Leisibach

zu Handlungsbevollmächtigten:

Corina Durrer, Elias Thürig, Eveline Schmid, Karin Di Carlo,
Lea Emmenegger, Lilian Emmenegger, Rebecca Bütler,
Roy Herzog und Yacine Djerrah

Möchten Sie regelmässig aktuelle Informationen aus den Bereichen Treuhand, Prüfung und Beratung direkt in ihren E-Mail-Posteingang erhalten?

Melden Sie sich zu unserem Newsletter an, um keine spannenden News zu verpassen:
balmer-etienne.ch/newsletter



Wenn Sie keine Neuigkeiten mehr von uns erhalten möchten, schreiben Sie eine E-Mail an:
info@balmer-etienne.ch

Balmer-Etienne AG
Bern | Luzern | Nidwalden | Zug | Zürich

info@balmer-etienne.ch
balmer-etienne.ch