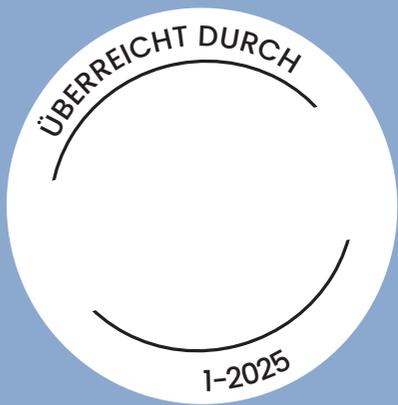
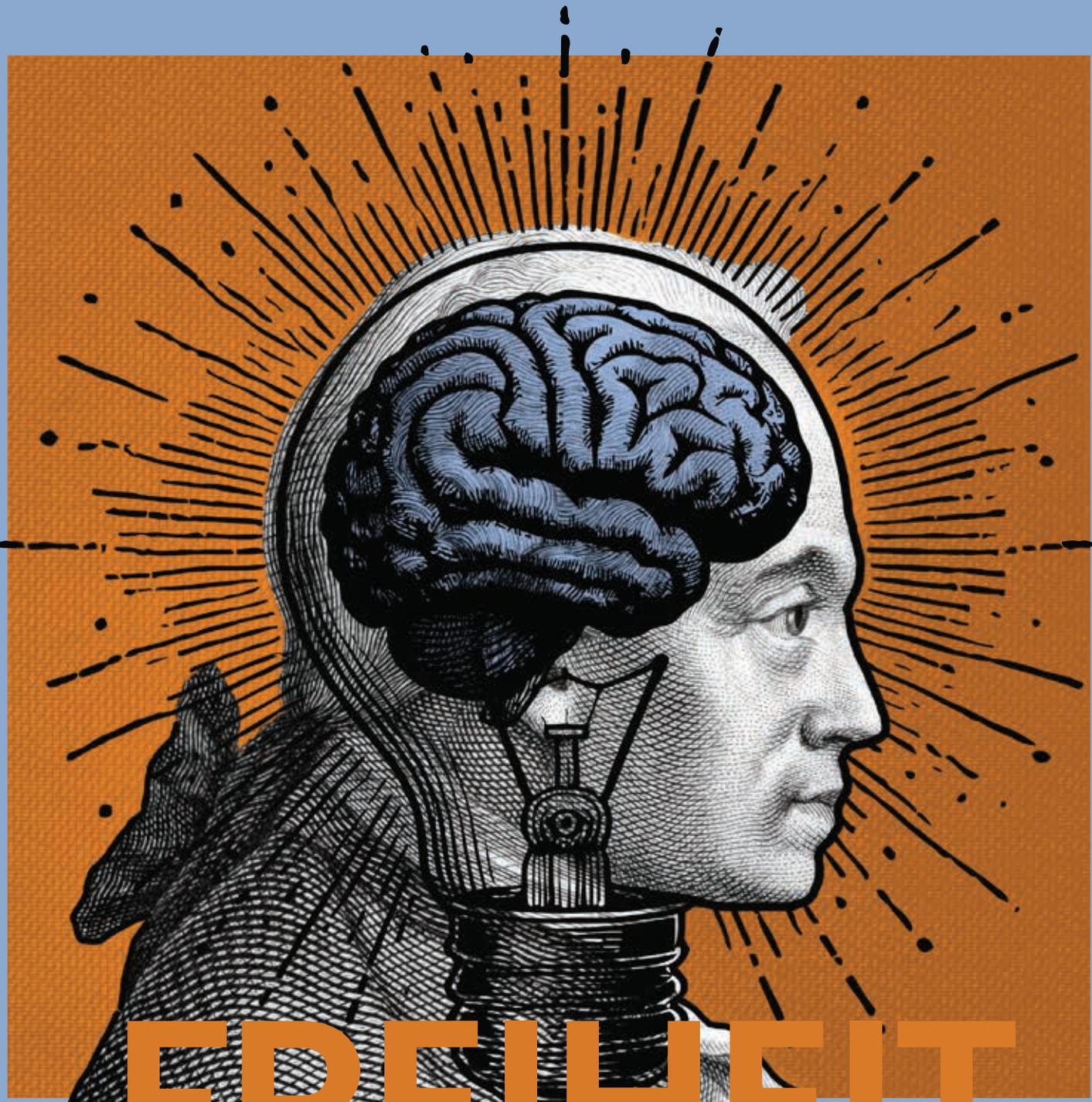


UNTERNEHMEN NEU GEDACHT

Business New



1-2025



MOSAIQ NETZWERK

FREIHEIT

Impressum

Business New 1-2025

Konzept, Realisation

Mosaiq Kommunikationsagentur
c/o Impress Spiegel AG
Bühlstrasse 49
4622 Egerkingen
www.mosaiq.ch

Redaktion

Andreas Stettler, Oliver Klaffke

Gestaltung

Rahel Beyli, Reto Spiegel

Bilder

Adobe Stock

Korrektorat

Raphaella Glättli-Gysi, Lostorf

Schrift

Poppins, Museo Slab

Druck

Impress Spiegel AG
Bühlstrasse 49
4622 Egerkingen
www.impress.ch

Dieses Magazin wurde auf
nachhaltiges Papier gedruckt:
Refutura (blauer Engel, Recycling –
100% Altpapier)

printed in
switzerland

Abdrucke unter Quellenangaben
sind erwünscht.

Erscheint zweimal jährlich.



Ausgabe online lesen
www.businessnew.ch

Editorial

Als wir «Freiheit» zum Schwerpunktthema dieser Ausgabe machten, war uns schon etwas mulmig zumute. Ein grosses Wort! Und wie bei anderen grossen Wörtern könnten wir wohl ein Heft alleine mit der Begriffsklärung füllen! Was ist denn Freiheit? Was bedeutet sie für dich, für mich, für sie, für ihn? Wir denken schnell einmal an (staats-) politische oder wirtschaftliche, Meinungs- oder Religionsfreiheit. Sie sind das grosse Ganze, die Rahmenbedingungen. Lange und hart erkämpft, immer wieder hinterfragt und umstritten.

Was aber ist mit den «kleinen», quasi Alltagsfreiheiten? Auf den ersten Blick sind sie selbstverständlich, auf den zweiten nicht. Essen, was ich will; aus dem Haus gehen, wann ich will; einen politischen Witz erzählen; die Musik hören, die mir gefällt; mich anziehen und frisieren, wie ich will; arbeiten, wo ich will. Jean-Jacques Rousseau, Genfer Philosoph und Schriftsteller, drehte den Spiess um: «Die Freiheit des Menschen liegt nicht darin, dass er tun kann, was er will, sondern, dass er nicht tun muss, was er nicht will.»

Muss ich eine Whatsapp-Nachricht tatsächlich innerhalb von 60 Sekunden beantworten? Und überhaupt: Sooo frei sind auch wir Schweizer nicht. Viele (Un-)Freiheiten sind moralischer, ethischer, emotionaler Natur. Fehler, Scheitern oder Schwächen sind beliebt für Verurteilungen, berechtigt oder nicht. Ein «Nein» kommt viel schwieriger über die Lippen als man denkt. Wir sagen unsere Meinung nicht zu laut, aus Angst vor Shitstorms, schrägen Blicken oder besserwisserischen Kommentaren.

Was haben unsere Mitherausgebenden zum Thema Freiheit zu sagen? Wie fördern, schützen und ermöglichen sie sie? Die Palette der Berührungspunkte ist breit: Barrierefrei, Entscheidungsfreiheit, Handlungsspielraum, vorzeitiger Ruhestand, Bewegungsfreiheit, um einige zu nennen.

Und zum Schluss hat ChatGPT eine erstaunlich tiefsinnige Erkenntnis ausgespuckt: «Freiheit ist kein grosses Ideal – sie ist ein täglicher Test. Nicht, ob wir sie bekommen. Sondern, ob wir sie uns nehmen. Und anderen lassen.»

Andreas Stettler
Redaktion BusinessNew





Königlich



Treffen



Geniessen



Erholen



Entdecken



Erlebniskarte



Alle Informationen zur Region
und exklusive Angebote

Sie benötigen einen schweizweit zentral
gut erreichbaren Übernachtungs-,
Konferenz- und / oder Seminarort?
Dann herzlich willkommen in unseren
4 Partnerhotels.

Wir bieten gemeinsam:

- 400 Betten
- 60 Shops
- 6 Restaurants
- 2 bis 250 Seminarplätze oder 400 in
Konzertbestuhlung
- 40 Min. Autofahrt nach Basel – Bern
– Luzern – Zürich
- beste ÖV-Anbindung nach Olten
und Oensingen

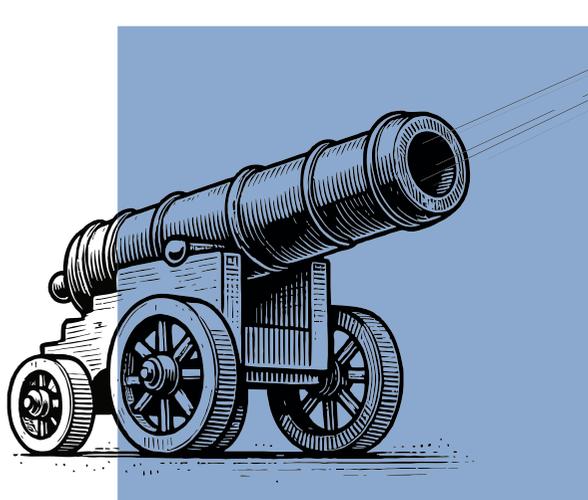
Buchungsanfragen:
egerkingentourismus.ch/kontakt

Egerkingen Tourismus – CityTax Group
Oltnerstrasse 11, 4622 Egerkingen
Telefon +41 62 398 03 33
info@egerkingentourismus.ch



Inhalt

**Freiheit in der
Arbeitswelt: Kein
Entweder-Oder**
Seite 8



**Feuer frei
auf den
Ruhestand!**
Seite 4



**Freiheit für
alle – auch
im Web**
Seite 11

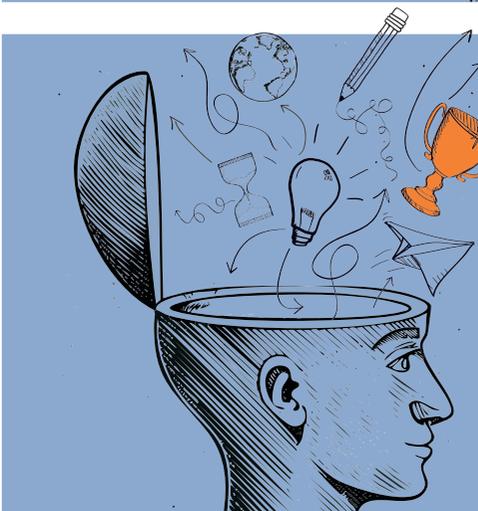
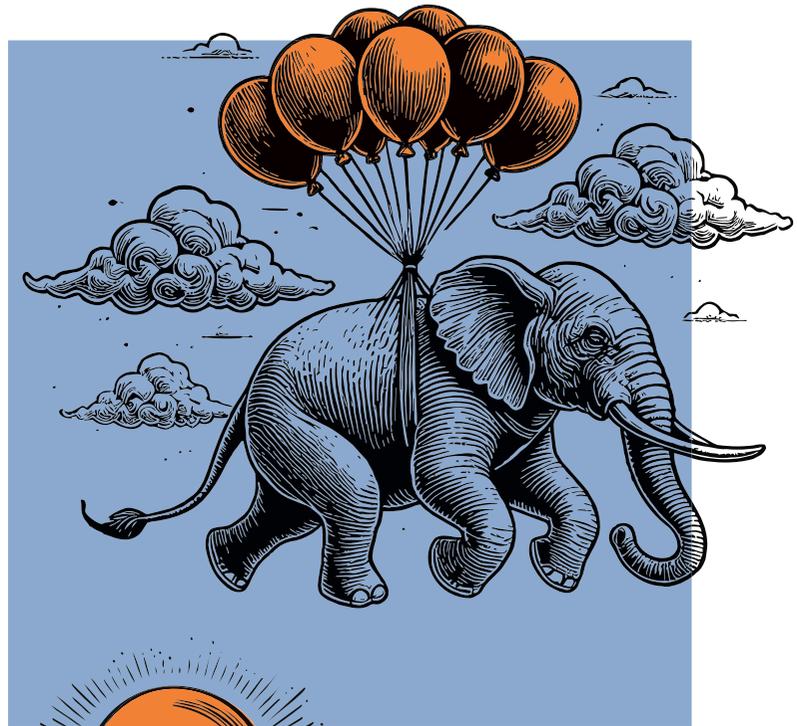
**Frei von zu
vielen Dingen**

Seite 14



**Die Cloud: Fessel
oder Freiheit?**

Seite 20



**Was bitte hat
Treuhand mit
Freiheit zu tun?**

Seite 17

**Freiheit ist Hingabe –
Hingabe an eine
selbstgewählte Idee**

Seite 23



Feuer frei auf den Ruhestand!

Roger Hertel clarofinanz gmbh



«Wer von seinem Tag nicht zwei Drittel für sich selbst hat, ist ein Sklave.»
Führen wir uns dieses Zitat von Nietzsche vor Augen, stellen vermutlich die meisten von uns fest, dass wir womöglich «Sklaven» sind, obschon wir das nicht so empfinden. Freiheit ist ein hohes Gut und hat viele Facetten. Eine neue kommt – wie könnte es anders sein – aus den USA. Nachdem wir uns während mehrerer Dekaden ausgeprägt über unsere Arbeit definiert haben, drehen die Millennials (Jahrtausend-Generation) den Spieß um. Die FIRE-Bewegung hat auch in der Schweiz ihre ersten Anhänger:innen.

FIRE bedeutet «Financial Independence, Retire Early», also finanzielle Unabhängigkeit, früher Ruhestand. Die FIRE-Bewegung verfolgt das Ziel, bereits weit vor dem üblichen Pensionsalter die finanzielle Unabhängigkeit zu erreichen und schon 10 oder 20 Jahre früher «in

Rente» zu gehen. Die Mehrzahl der FIRE-Anhänger sind Millennials, die ihr Leben ganz anders gestalten wollen als die älteren Generationen. Viel zu oft erleben junge Menschen, wie ihre Eltern oder Grosseltern bis zum Umfallen arbeiten und dann den Ruhestand – meistens

aus gesundheitlichen Gründen – nicht wirklich lange und intensiv geniessen dürfen. Sie wollen sich deshalb finanziell so aufstellen, dass sie bereits viel früher in Rente gehen, um nicht den Lebensabend, sondern vielmehr die zweite Lebenshälfte bewusst und hoffentlich

Nicht nur den Lebensabend, sondern die zweite Lebenshälfte bewusst erleben.

gesund zu erleben. Doch dies bedarf verschiedener Massnahmen während der aktiven Erwerbszeit, die nur partiell beeinflussbar sind.

Mit 40 in Rente – wie soll das gehen?

Der Ruhestand mit 40 ist notabene nur wenigen Menschen möglich, mit Ausnahme von Personen, die eine grosse Erbschaft gemacht oder den Jackpot gewonnen haben. Damit die zwei wichtigsten Voraussetzungen überhaupt erfüllt werden können – diszipliniert Geld sparen und risikoreich anlegen – ist ein entsprechend hohes Gehalt unerlässlich.

Wer FIRE erreichen möchte, hat es nicht leicht. Um mitten im Berufsalltag bereits ins Rentnerleben zu wechseln, bedarf es einer maximalen monatlichen Sparrate. Dieser überdurchschnittlich hohe «Sparbatzen» muss umso risikoreicher investiert werden, um nach dem Früheruhestand vom passiven Einkommen leben zu können. Die FIRE-Anhänger:innen sprechen von der «Vier-Prozent-Regel»: Ein Vermögensverzehr von 4 % pro Jahr soll bis ans Lebensende reichen. Das setzt voraus, dass man

- die monatlichen Ausgaben minimiert und die Einnahmen maximiert
- das gesamte Vermögen konsequent und möglichst aggressiv anlegt.

Das Erreichen des FIRE-Ziels ist Gut- bis Sehrgutverdienenden vorbehalten, die sich zudem während der Erwerbszeit massiv einschränken müssen.

Verzicht ist hier kein Unwort

Der erste Punkt ist selbsterklärend: Die Anhänger dieser Bewegung leben extrem sparsam. Deshalb werden sie oft auch «Frugalisten» genannt (frugal = schlicht, spärlich, karg). Gespart wird an allen Ecken und Enden: bei Hobbies, Ferien und Vergnügen, aber auch im Alltag. Eingekauft wird dort, wo es am günstigsten ist, die Haare schneidet man selber und auf Restaurantbesuche wird gänzlich verzichtet. So sollen rund 40 bis 50 Prozent der monatlichen Einnahmen zurückgelegt, oder besser, angelegt werden. Um ihre Ziele erreichen zu können, lehnt die FIRE-Bewegung aber auch keine Nebenjobs am Abend oder am Wochenende ab. Von wegen faule Millenials!

Doch mit dem Sparen allein ist es nicht getan. Die monatliche Sparquote muss konsequent und im Bewusstsein hoher Volatilität risikoreich angelegt werden. Das ist insofern ein Erfordernis, als nur so überhaupt eine genügend hohe Rendite zu erzielen ist.

Ein Spitzenlohn muss es schon sein: Wer im zarten Alter von 30 Jahren rund 100'000 Franken angespart hat, mit 40 in den Ruhestand gehen und danach von 60'000 Franken im Jahr leben will, muss monatlich rund 12'000 Franken mit einer Rendite von 6 % anlegen können. Wie war das nochmals mit dem Erzielen des hohen Gehaltes? Angesichts der erwähnten Sparquote von 40 bis 50 Prozent bedarf es somit eines Gehalts von rund 25'000 bis 30'000 Franken – pro Monat!

Ist der Früheruhestand überhaupt erstrebenswert?

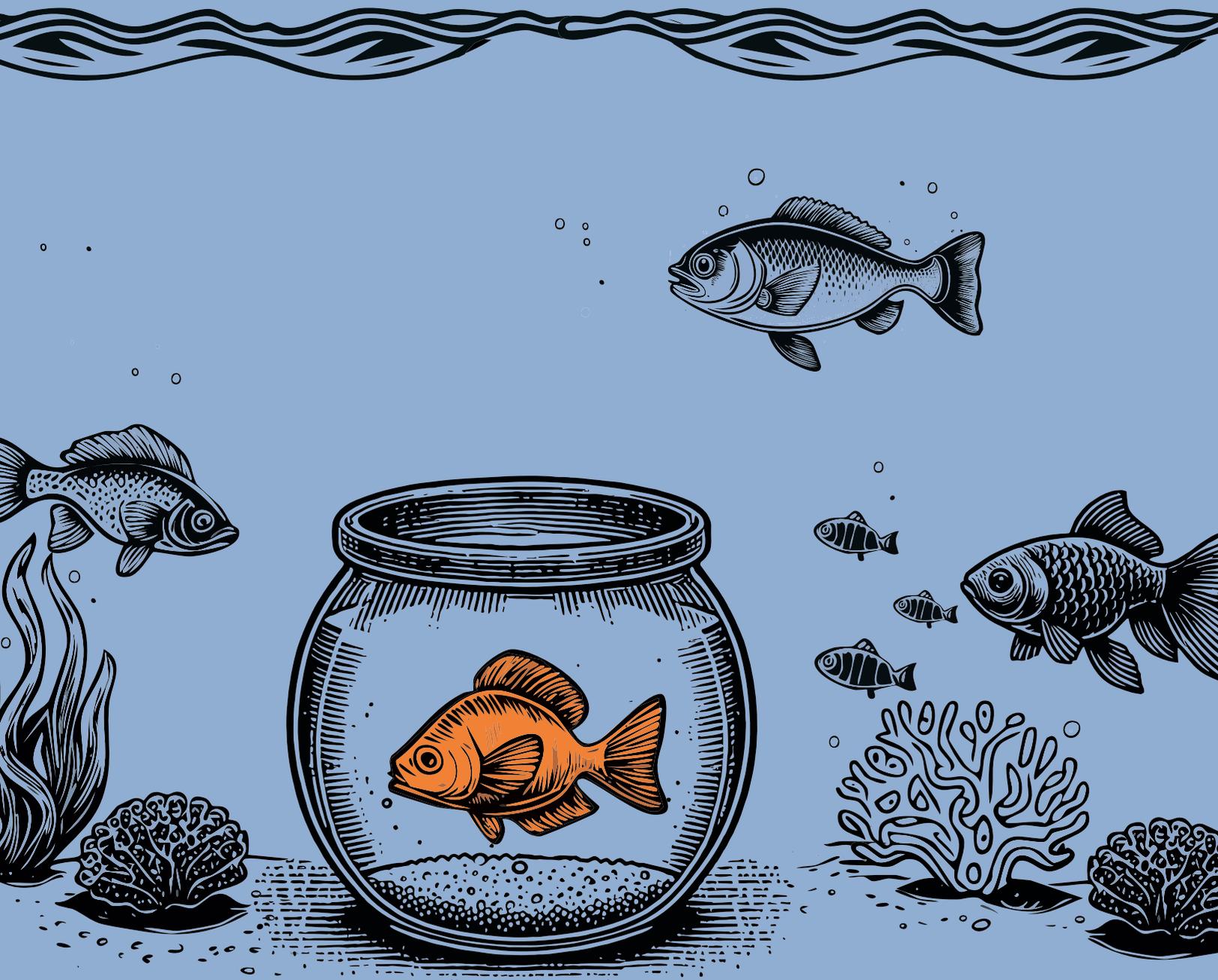
Von mir ein klares NEIN. Selbstverständlich könnte der Frugalismus für viele von uns eine spannende Erfahrung in Sachen Sparsamkeit sein. Aber wollen wir ein Leben führen, in dem jeder Rappen zweimal umgedreht werden muss, und das freiwillig? Auch ist es unter normalen Umständen nicht erstrebenswert, während der Erwerbszeit mehrere Jobs gleichzeitig ausüben zu müssen. Ausserdem müsste der massive Verzicht nach der Erwerbsphase bis ins (hohe) Alter andauern. Und vergessen wir nicht: Viele Menschen müssen unfreiwillig verzichten, müssen mehrere Jobs ausüben und können trotzdem nichts auf die Seite legen. Somit steht der FIRE-Trend mit einem fahlen Beigeschmack in der Landschaft.

Ebenfalls wenig erstrebenswert, wenn nicht gar verheerend wäre es für die Wirtschaft, wenn sich ein solcher Trend grossflächig durchsetzte. Der massiv eingeschränkte Konsum würde die Konjunktur empfindlich schwächen. Ach ja, und da war doch noch der Fachkräftemangel ... Wenn bereits heute fast alle Unternehmen händeringend Arbeitnehmende suchen, dürfte der Arbeitsmarkt beim FIRE-Szenario kollabieren.

Da versuchen wir doch lieber, unsere Sparquote moderat zu erhöhen und uns hie und da etwas Schönes zu leisten. Wer weiss, vielleicht reicht es ja dann doch für die Rente mit 63. Und wenn nicht, danken es uns im Zeitalter des Fachkräftemangels zumindest die Arbeitgebenden.



Freiheit in der Arbeitswelt: Kein Entweder-Oder





Tanja Biel Executive Unlimited GmbH

In einer Zeit, in der Homeoffice, Work-Life-Balance und hybride Arbeitsmodelle zum Alltag gehören, sprechen wir viel über Freiheit. Doch was heisst das konkret für Mitarbeitende, Führungskräfte, Organisationen? Und wie können wir Freiheit so gestalten, dass sie für alle Seiten tragfähig bleibt?

«Die Freiheit des Einzelnen endet dort, wo die Freiheit des Anderen beginnt» – dieser Satz von Immanuel Kant begleitet mich schon lange. Er gilt nicht nur im privaten Zusammenleben, sondern beschreibt treffend das Spannungsfeld, in dem sich auch unsere moderne Arbeitswelt bewegt.

Freiheit heute – ein vielschichtiger Begriff

Freiheit ist nicht nur ein politisches Ideal. Sie ist Ausdruck unseres menschlichen Bedürfnisses nach Selbstbestimmung, Gestaltungsspielraum und Teilhabe. Aber sie ist nie absolut – sie ist eingebettet in wirtschaftliche, kulturelle und soziale Rahmenbedingungen. Besonders in der Arbeitswelt treffen Autonomie und Verantwortung täglich aufeinander.

Selbstbestimmung auch im Job

Im HR-Bereich erleben wir zunehmend, wie essenziell Selbstbestimmung für Motivation und Leistung ist. Besonders im Hinblick auf den Generationenwandel wird klar: Menschen, die mitgestalten dürfen, sind engagierter, kreativer und langfristiger gebundener. Flexible Modelle wie Vertrauensarbeitszeit, Homeoffice oder Job-sharing bieten hierfür eine gute Basis.

Die sogenannte Selbstbestimmungstheorie bestätigt das wissenschaftlich: Wer Entscheidungen über sein Arbeiten mittragen kann, empfindet mehr Zufriedenheit. Aber – und das ist mir wichtig zu betonen – Freiheit braucht auch Strukturen, die sie halten.

Verantwortung als Gegengewicht zur Freiheit

Freiheit in Unternehmen endet dort, wo Zusammenarbeit beginnt. Wer Entscheidungsfreiheit einfordert, muss auch Verantwortung übernehmen – gegenüber dem Team, der Kundschaft und den Unternehmenszielen. Führungskräfte nehmen hier eine Schlüsselrolle ein: Sie sollen Freiraum ermöglichen, aber auch Sicherheit und Orientierung bieten. Das braucht Vertrauen, Kommunikation auf Augenhöhe und ein klares Rollenverständnis.

«Wer Entscheidungsfreiheit einfordert, muss auch Verantwortung übernehmen.»

Barrieren erkennen und abbauen

Nicht jeder Mensch erlebt dieselben Freiheitsgrade. Körperliche Einschränkungen, mangelnde Barrierefreiheit, sprachliche Hürden oder psychische Belastungen können die Teilhabe am Arbeitsalltag massiv erschweren.

Für mich ist klar: HR ist hier in der Pflicht. Durch inklusive Prozesse, barrierefreie Tools und gezielte Sensibilisierung können wir echte Chancengleichheit schaffen – und damit mehr individuelle Freiheit ermöglichen.

Warum weniger manchmal mehr ist

Freiheit bedeutet nicht grenzenlose Wahlmöglichkeiten. Gerade in herausfordernden Zeiten (wie der Coronapandemie) waren klare Regeln und verlässliche Kommunikation entscheidend. Auch ethische oder wirtschaftliche Rahmenbedingungen setzen Grenzen, und das ist gut so.

Der Philosoph Jean-Pierre Wils formuliert es treffend: Freiheit kann auch bedeuten, bewusst auf etwas zu verzichten. Zugunsten von Nachhaltigkeit, Gemeinwohl und Sinn. Für mich heisst das: Weniger Kontrolle, mehr Vertrauen. Weniger Leistungsdruck, mehr Raum für Entwicklung und Kooperation.

Mein Blick aus der HR-Praxis

Als HR-Expertin und Unternehmerin erlebe ich Freiheit täglich in unterschiedlichen Facetten. Für mich persönlich bedeutet sie, meine Arbeitsweise selbst gestalten zu können: flexibel, effizient und sinnvoll. Gleichzeitig stosse ich immer wieder an Grenzen: starre Prozesse, knappe Ressourcen, Zielkonflikte zwischen Unternehmensinteressen und individuellen Bedürfnissen.



Ich sehe, wie mein Unternehmen Freiheit fördert, etwa durch flexible Arbeitsmodelle, Weiterbildungsmöglichkeiten oder eine offene Feedbackkultur. Aber ich sehe auch, wo wir besser werden können: bei der Barrierefreiheit digitaler Anwendungen, bei der Inklusion neurodivergenter Kolleg:innen, bei der gezielten Förderung von benachteiligten Menschen.

Freiheit als gemeinsamer Gestaltungsprozess

Freiheit ist kein statischer Zustand, sondern ein dynamischer Prozess. In der HR-Arbeit geht es darum, Räume zu schaffen, Rahmen zu setzen und Menschen in ihrer Entwicklung zu begleiten. Es ist nicht das Ziel, maximale Freiheit zu gewähren, sondern sinnvolle. Heisst: Faire, klare und belastbare Freiheiten zu gestalten.

«Freiheit zeigt sich nicht in der Abwesenheit von Regeln, sondern in der Fähigkeit, selbstbestimmt innerhalb sinnvoller Strukturen zu handeln.»

Jenseits der Komfortzone denken

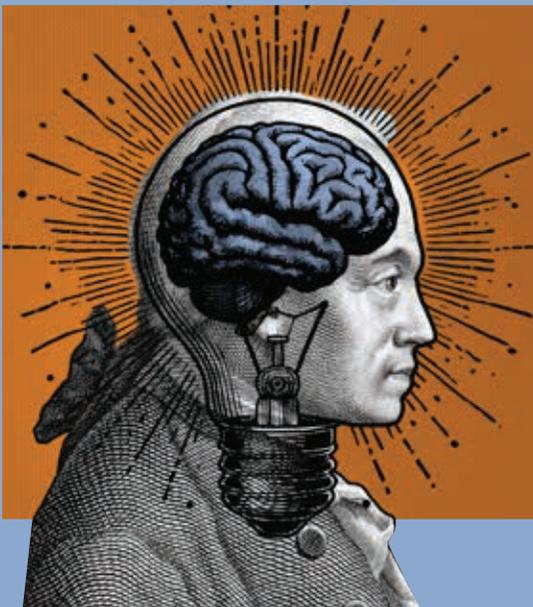
In meiner Tätigkeit erlebe ich oft, wie stark viele Menschen an der vermeintlichen Sicherheit eines festen Arbeitsverhältnisses festhalten. Mit regelmässigem Einkommen, Urlaubstagen, Hierarchien. Das ist verständlich. Aber ist es wirklich Sicherheit?

Krisen, Kündigungen oder gesundheitliche Abhängigkeiten zeigen: Auch Angestellte tragen Risiken, nur fühlen sie sich oft sicherer, weil diese Risiken weniger sichtbar sind. Selbstständigkeit hingegen gilt oft als riskant, birgt aber auch enorme Chancen für mehr Selbstbestimmung und Stabilität.

Ich will jetzt Selbstständigkeit nicht idealisieren oder als Patentrezept präsentieren. Aber ich will zum Nachdenken anregen: über unsere Komfortzonen, über die echten Quellen von Sicherheit. Und über den Mut, berufliche Freiheit aktiv zu gestalten.

Freiheit in der Arbeitswelt ist kein Entweder-Oder. Sie ist ein Balanceakt zwischen Vertrauen und Verantwortung, zwischen Struktur und Spielraum. Und sie ist ein kontinuierlicher Lernprozess für Mitarbeitende, Führungskräfte und Organisationen.

Wir alle sind gefordert, diesen Raum gemeinsam zu gestalten.



Podcast-Tipp:

301 Jahre Kant – Ist Aufklärung heute wichtiger denn je?

Vor 301 Jahren wurde der grösste Revolutionär des menschlichen Geistes geboren. Sein Name: Immanuel Kant. Seine Mission: Aufklärung. Seine Wirkung: weltverändernd. Der Philosoph Marcus Willaschek erklärt die Wichtigkeit Kants für die Krisenzeit. Ist die Würde des Menschen unantastbar? Was bedeutet es, wirklich selbstbestimmt zu handeln? Und leben wir eigentlich in einem Zeitalter der Aufklärung? Kernfragen des Werks von Immanuel Kant (1724-1804).

Link zum Podcast von SRF KULTUR



Freiheit für alle – auch im Web



Reto Spiegel Mosaiq Kommunikationsagentur



Digitale Barrierefreiheit bedeutet, Websites, Apps und digitale Dokumente so zu gestalten, dass sie auch für Menschen mit körperlichen oder kognitiven Einschränkungen nutzbar sind. Ab 28. Juni 2025 treten in Deutschland und der gesamten EU neue Regelungen in Kraft. Die gesetzliche Grundlage ist das Barrierefreiheitsstärkungsgesetz (BFSG). Es setzt die Web Accessibility Directive (WAD, in der EU seit 2016 verpflichtend) sowie den European Accessibility Act (EAA, ab 28. Juni 2025 in der EU verbindlich) in nationales Recht um. Die Schweiz hinkt wieder mal hinterher – doch nicht mehr lange.

Am 28. März 2025 hat die Kommission für Wissenschaft, Bildung und Kultur des Nationalrats (WBK-N) ohne Gegenstimme beschlossen, auf die Teilrevision des Behindertengleichstellungsgesetzes (BehiG) einzutreten. Damit wird das Konzept der «angemessenen Vorkehrungen» eingeführt: Anbieter von Dienstleistungen werden verpflichtet, zumutbare Massnahmen zu ergreifen, um Benachteiligungen zu verhindern, zu verringern oder zu beseitigen. Alle Menschen sollen gleichberechtigt an der digitalen Welt teilhaben können.

Wer ist betroffen?

Der Bundesrat plant, das revidierte BehiG am 1. Januar 2027 in Kraft zu setzen. Für viele Schweizer Unternehmen bedeutet dies, dass sie etwa eineinhalb Jahre Zeit haben, sich auf die neuen Anforderungen vorzubereiten. Unternehmen mit Sitz in der Schweiz jedoch, die in der EU geschäften, müssen bereits ab Mitte 2025 sicherstellen, dass ihre Websites und digitalen Angebote barrierefrei sind. Ausgenommen sind Kleinstunternehmen mit weniger als 10 Beschäftigten und einem Jahresumsatz unter zwei Millionen Euro. Öffentliche Einrichtungen sind bereits seit 2020 zur Barrierefreiheit verpflichtet.

Die Regelung gilt für Websites, Online-Shops, Apps, Bank- und Telekommunikationsdienste, Ticketbuchungen, E-Books und Video-on-Demand-Plattformen. Das betrifft jedoch nur digitale Dienstleistungen, nicht digitale Produkte.

«Digitale Barrierefreiheit kann nicht installiert werden. Barrierefreiheit ist ein Prozess.»

Tobias und Oliver Greiner, Christian Schmidt und Eric Braun, Web Inclusion GmbH

Was sind die Anforderungen?

Websites und Apps müssen so gestaltet sein, dass sie für alle Menschen zugänglich sind. Besonders für Menschen mit Seh-, Hör-, motorischen oder kognitiven Einschränkungen. Die technischen Standards orientieren sich an den Web Content Accessibility Guidelines (WCAG), mindestens in der Version 2.1, Konformitätsstufen A und AA. Die europäische Norm EN 301 549 ist ebenfalls massgebend und konkretisiert die Anforderungen an digitale Barrierefreiheit.

Konkret bedeutet das: Inhalte müssen wahrnehmbar, bedienbar, verständlich und robust sein (WCAG-Prinzipien). Das können Alternativtexte für Bilder, ausreichende Kontraste, vollständige Tastaturbedienbarkeit, Untertitel für Videos, klare Navigation und einfache Sprache sein. Auch mobile Anwendungen sind einbezogen.

Fristen und Übergangsregelungen

Ab dem 28. Juni 2025 gilt die Pflicht für neue Inhalte und Angebote. Für die Anpassung von bestehenden Inhalten gilt eine Übergangsfrist bis Mitte 2030. Unternehmen sollten ausreichend Zeit für die Umsetzung einplanen, da die Anpassung umfangreicher Websites mehrere Monate dauern kann.

Kontrolle und Sanktionen in der EU

Die Einhaltung wird von Marktüberwachungsbehörden kontrolliert. Bei Verstössen drohen Bussgelder von bis zu 100.000 Euro, die vorübergehende Einstellung des Geschäftsbetriebs oder Abmahnungen.

Was bedeutet das für Unternehmen in der Schweiz?

In der Schweiz ist der eCH-0059 Accessibility Standard verbindlich, der auf den international anerkannten WCAG 2.1(s oben) basiert. Auch Schweizer Unternehmen, die in der EU tätig sind, müssen sich an diese Regeln halten. Kleine Betriebe mit weniger als 50 Mitarbeitenden sind teilweise ausgenommen, doch für viele Firmen heisst es:

1. Prüfen Sie, ob Sie betroffen sind

Nicht jedes Unternehmen ist verpflichtet, die Anforderungen zu erfüllen. Wir empfehlen Ihnen, dies in Rücksprache mit Ihrem Anwalt zu klären.

2. Selbsttest: Ist Ihre Website barrierefrei?

Grundsätzlich sind die meisten eingesetzten Technologien wie Web-CMS, Newsletter-Tools und Social Media schon sehr weit, vor allem die amerikanischen Open-Source-Systeme. Bei der Konzeption und Gestaltung sind Buttons für Hilfe, leichte Sprache sowie Skalierung der Schriftgrösse zu berücksichtigen. Ein Problem der konsequenten Umsetzung liegt jedoch beim Unterhalt der Website. So sind zum Beispiel ab Sommer 2025 ALT-Texte und inhaltliche Beschriebe von Bildern zwingend zu ergänzen. Integrierte PDF- und Word-Dokumente sind grosse Herausforderungen, deshalb wenn immer möglich HTML-Seiten erzeugen. Third-Party-Produkte wie digitale Web-Kataloge auf PDF-Basis und IFrames sind eher schwierig und können zu Browser-Crashes führen. Ein erster Selbsttest nach WCAG (Web Content Accessibility Guidelines) oder der BITV (Barrierefreie-Informationstechnik-Verordnung) zeigt Ihnen, ob Handlungsbedarf besteht.

3. Umsetzung: Massnahmen ableiten und anpassen

Wenn Ihr Selbsttest Barrieren aufzeigt, sind gezielte Verbesserungen wichtig. Deshalb haben wir frühzeitig Tools und Massnahmen identifiziert. So können Sie die möglichst automatisierte Pflege der Webtools bei der Erstellung und im laufenden Betrieb gewährleisten. Wir helfen Ihnen dabei, die nötigen Anpassungen umzusetzen und Ihre digitalen Angebote barrierefrei zu gestalten – abgestimmt auf Ihre individuellen Anforderungen und rechtlichen Rahmenbedingungen.

4. Barrierefreiheitserklärung erstellen

Falls Ihr Unternehmen unter die BFSG-Pflicht fällt, müssen Sie eine Barrierefreiheitserklärung verfassen und auf Ihrer Website bereitstellen. Diese informiert Besucher über den Stand der Barrierefreiheit und die Möglichkeiten zur Kontaktaufnahme bei Problemen. Auch hier sollten Sie Rücksprache mit Ihrem Rechtsbeistand halten.

Barrierefreiheit als Erfolgsfaktor

Unabhängig von gesetzlichen Vorgaben: Eine barrierefreie Website verbessert die Nutzererfahrung, erhöht ihre Reichweite und kann neue Kunden erschliessen.

Zusätzliche Vorteile:

- Besseres Suchmaschinen-Ranking: Gut strukturierte, zugängliche Websites werden belohnt. Suchmaschinen sind grundsätzlich blind und bevorzugen bzw. ignorieren mittelfristig nicht-barrierefreie Sites.
- Höhere Conversion-Rate – Eine einfach nutzbare Website führt zu mehr Anfragen, Käufen oder Abschlüssen.
- Positive Markenwahrnehmung – Barrierefreiheit zeigt soziale Verantwortung und stärkt Ihr Image.

Die digitale Barrierefreiheit berücksichtigt diese Einschränkungen

- Sehbehinderungen: durch Screenreader-optimierte Inhalte und Alternativtexte für Bilder
- Hörbehinderungen: durch Untertitel und Transkriptionen für Videos und Audios
- Motorische Einschränkungen: durch eine vollständige Tastaturbedienbarkeit
- Kognitive Einschränkungen: durch einfache Sprache und klare Navigation
- Farbenblindheit: durch kontrastreiche Gestaltung und informationsunabhängige Farbgebung

Die vier Prinzipien der WCAG 2.1

1. Wahrnehmbarkeit: Inhalte müssen für alle Sinneskanäle zugänglich sein (Content mit Kontrast, Schriftgrösse, etc.)
2. Bedienbarkeit: Alle Funktionen sollten ohne Maus nutzbar sein
3. Verständlichkeit: Navigation und Inhalte müssen klar strukturiert sein
4. Robustheit: Inhalte sollen mit verschiedensten Endgeräten und Hilfsmitteln funktionieren (HTML5 und Screenreader)

Erweiterte Standards

- AA+: Erfordert zusätzlich barrierefreie Officedokumente und PDFs im Downloadbereich
- AAA: Erfordert folgende Massnahmen:
 - Videos haben Transkriptionen, Gebärdensprache und Untertitel
 - Leichte Sprache von geprüften Übersetzer*innen
 - Funktionen wie «Seite vorlesen lassen», «Schriftgrösse anpassen»
 - Validierung z.B. durch Access4all

Weitere Informationen und Unterlagen

adis.ch



ukhomeoffice.github.io



ech.ch



barrierefreiheit-dienst-konsolidierung.bund.de



Welche Unterschiede gibt es zwischen den Barrierefreiheitsvorgaben in der EU und der Schweiz

Die EU verfolgt einen deutlich strengereren und verbindlichen Ansatz zur digitalen Barrierefreiheit als die Schweiz. Schweizer Unternehmen,

die im EU-Markt tätig sind, müssen die EU-Vorgaben zwingend einhalten. Für den rein schweizerischen Markt bleibt Barrierefreiheit im Privatsektor bislang weitgehend freiwillig, der Trend geht jedoch auch dort in Richtung mehr Inklusion.

Aspekt	EU (ab 2025)	Schweiz (Stand 2025)
Gesetzliche Pflicht	Ja, umfassend für viele Unternehmen	Nein, meist freiwillig (ausser öffentlicher Sektor)
Anwendungsbereich	Privat & öffentlich, inkl. Schweizer Firmen mit EU-Geschäft	Nur für öffentliche Stellen, sonst freiwillig
Technische Standards	WCAG 2.1, EN 301 549	eCH-0059
Kontrolle/Sanktionen	Audits, Bussgelder bis 100.000 €	Kaum Kontrolle, keine Bussgelder
Übergangsfristen	Bis 2030 für bestehende Angebote	Keine gesetzlichen Fristen

Zusammenarbeit mit Procap Schweiz

Wir wollen unsere Kunden bei diesem Thema optimal unterstützen. Deshalb haben wir uns an die Procap Schweiz gewendet. Sie ist quasi vor unserer Haustüre in Olten zuhause. Mit ihrem Claim «Es ist Zeit für eine Gesellschaft, die niemanden ausschliesst», setzt sich der Verband konsequent für die Umsetzung der Barrierefreiheit ein. Gemeinsam haben wir unsere Lösung für Barrierefreiheit im Web erarbeitet.



Link zu Video



Für Menschen mit Handicap. Ohne Wenn und Aber.

Frei von zu vielen Dingen



Tiny House – schon fast ein Modewort, sicher aber ein Trend. Man kann darunter viel verstehen, die kleinen Häuser gibts in vielen Formen und Farben. Der gemeinsame Nenner aller Konzepte liegt gewiss im geringen Platzbedarf. Der kostbare und immer rarer werdende Boden soll sparsam eingesetzt, der Flächenbedarf des Menschen reduziert werden. Nun kann man das auf unterschiedliche Weise tun.

Mit Beton und Backstein lassen sich zwar kleine Häuser bauen, aber diese Materialien hinterlassen immer noch einen grossen ökologischen Fussabdruck. Und solche Häuser sind hier, um zu bleiben. Es gibt jedoch Lösungen, die eine sinnvolle Nutzung von Grundstücken ermöglichen und dabei genügend Handlungsoptionen offen lassen. Dafür müssen wir aber gründlich umdenken.

«Wir müssen Schluss machen mit den Betonwüsten und Wäldern aus Armierungseisen.»

Wir können nicht so weiterbauen wie bisher. Dabei habe ich als gelernter Maurer, diplomierter Bau-

führer und Generalunternehmer jahrelang selbst meinen Anteil an konventionellen Gebäuden hochgezogen. Eines Tages hatte ich eine Art Erwachen: Die Branche entwickelt sich in die falsche Richtung. Zwar wird überall von Nachhaltigkeit geredet, dafür wirklich etwas tun will aber niemand, so scheint mir. Auch wenn das hart tönt, aber wir befinden uns nach wie vor in der bautechnischen Steinzeit. Alle sprechen von «re-use», also vom Wiederverwenden, aber im besten Fall sind das dann ein paar Fenster, Stahlträger oder ein Doppelboden. Dabei müsste es doch möglich sein, Räume so zu konzipieren, dass sie als Ganzes wiederverwendet werden können, und nicht nur ihre Einzelteile. Also setzte ich mir selbst die Prämisse, eine solche Lösung zu finden. Entstanden ist ein Modulsystem, dessen Grundelemente in der Werkhalle produziert und vor Ort nur noch zusammengefügt werden. Das alleine ist aber noch nicht das Ei des Kolumbus und auch nicht neu.



Weniger Zeugs, mehr Leichtigkeit

Der Flächenbedarf ist nur eine Seite der Medaille, aber eine wichtige. Eine vielleicht provokative These: Die meisten von uns nutzen nur 20 Prozent ihrer Wohnfläche. Der Rest ist Stauraum für Dinge, die wir nicht brauchen. Dasselbe beim Kleiderschrank: Man trägt immer dieselben 20 Prozent der Kleider, alles andere könnte man entsorgen. Ein Tiny House zwingt einen, sich aufs Wesentliche zu konzentrieren. Das ist Feng Shui in Reinform: Jeder Gegenstand muss einen Zweck haben. Das entlastet auch den Geist und ist effektiv eine Form von Freiheit. Freiheit von zu viel Zeugs, von Ballast, von Verantwortung dafür. Vom Putzen mal abgesehen. Auch wenn wir schmunzelnd abwinken, sollten wir uns ersthaft überlegen, ob wir mit 35 m² Fläche auskommen statt mit 65 m². Es ist übrigens ein weit verbreiteter Irrglaube, dass mit dem Wohnraum automatisch auch die Lebensqualität zu- oder eben abnimmt.

Bauen, ohne sich etwas zu verbauen

Der Eingriff ins Gelände ist gering, weder ein klassischer Aushub noch eine Betonplatte sind notwendig. Ähnlich dem

Pfahlbauerprinzip stehen die Holzmodule auf Stahlstützen, die in den Boden geschraubt werden. Auf einen Keller wird verzichtet. Minimale Erdbewegungen erfolgen wenn schon nur an Hängen und für die Medienerschliessung (Gräben). Trotzdem sind Polyloft Kreislauf-Häuser keine mobilen oder Temporärbauten, sondern werden von den Baubehörden als bewilligungspflichtige – und bewilligungsfähige – Gebäude behandelt. Sie sind gleich robust wie andere Holzelementkonstruktionen und können Jahrzehnte lang genutzt werden.

Recycling ist oft Downcycling, das ist per se nicht schlecht. Aus Beton wird Schotter, aus Holz werden Pellets. Ein echtes Kreislauf-Haus muss aber zu 100 Prozent demontierbar sein; jede Schraube, jede Leiste bleibt intakt. Und hier kommt die Neuheit unseres Konzepts ins Spiel. Weil alle Teile geschraubt, gefügt, verkeilt oder verspannt sind, sind die Module nicht nur zu 100 % rückbaubar, sondern wiederverwendbar. Wenn sich nach Jahren also die Pläne ändern, wenn doch noch ein Landverkauf oder ein Umzug beschlossen wird, lassen sich die kleinen

Häuser demontieren und anderswo remontieren. Wir sprechen deshalb von «remontablen» Räumen.

Im eigenen Garten, auf dem Firmenareal, im Feriendorf ...

Für wen eignen sich diese Kreislauf-Häuser? Ganz einfach: Für alle Menschen, die nachhaltiges Bauen und Wohnen unterstützen wollen. Ja, der Boden ist knapp, aber es gibt viele (kleinere) Landreserven von Privaten, von Unternehmen und institutionellen Eigentümer:innen. Es muss ja nicht immer eine ressourcenintensive und kostspielige Bebauung sein. So bleiben Optionen offen; persönliche oder wirtschaftliche Rahmenbedingungen können sich schliesslich jederzeit ändern (mehr Platzbedarf z.B. für Büros, weniger Platzbedarf wegen Scheidung, Pflegebedürftigkeit der Eltern, Nachwuchs o.ä.). Warum nicht ein Polyloft® Kreislaufhaus in den Garten stellen und vermieten? Ideen hätten wir viele ... Die einzelnen Module lassen sich auch aneinanderbauen und stapeln. Obwohl wir noch kein gestapletes Projekt realisiert haben, ist eine ganz neue und attraktive Form von Mehrfamilien- oder Bürohaus möglich.



Die Bienen machen es vor

Die Gebäudehülle ist wabenförmig. Sie besteht aus sechseckigen, auf dem Spitz stehenden Sandwich-Elementen in Holzrahmenbauweise. Mit einer Breite und Höhe von je über 4 m bietet dieses Konzept – im Vergleich zu vielen «Wohn-containern» – ein überdurchschnittliches Raumgefühl und sogar genügend Platz für eine Galerie. Der Wandaufbau entspricht dem Minergiestandard. Weil wir die Leitungen im Doppelboden führen, können wir Kältebrücken in der Hülle vermeiden. Die Leitungen sind jederzeit zugänglich und können deshalb besser kontrolliert oder rückgebaut werden. Eine Luft-Luft-Wärmepumpe mit integriertem Boiler erzeugt Raumwärme und Warmwasser. Die Luft tritt geschützt und geräuscharm aus Öffnungen im Boden und in den Wänden aus.

Kreislauf-Immobilien Campus: Wir meinen es ernst

Mit Kreislauf-Häusern hat es zwar angefangen, aber das genügt uns nicht. Deshalb haben wir den Kreislauf-Immobilien Campus, kurz KLIC, auf dem Attisholz Areal ins Leben gerufen. Ein nachhaltiger Innovationshub für praxisbezogenes zirkuläres Bauen und ressourcenschonende Stadtentwicklung. KLIC will als Leuchtturmprojekt dienen, als Aufruf an die Baubranche und die Öffentlichkeit zum rigorosen Umdenken. Der Campus vereint Praxis, Forschung und Bildung rund um zirkuläres Bauen, ressourcenschonenden Materialeinsatz und remontable Bauweisen. Ziel ist, bereits funktionierende Konzepte vorzustellen, neue zu entwickeln, innovative Technologien zu erproben und diese in die Praxis zu übertragen. Recycling mit KLIC heisst: Nicht nur einzelne Materialien und Bauteile wiederverwenden, sondern ganze Gebäude.



Hugo Schumacher, Geschäftsführer

ELMOBAU AG
4542 Luterbach SO
+41 32 682 03 87
info@polyloft.ch
polyloft.ch



Was bitte hat Treuhand mit Freiheit zu tun?

Jonas Schürmann ST Schürmann Treuhand AG



Die Zeit ist immer zu knapp, die Anforderungen an Unternehmer und Privatpersonen immer höher. Wie gelingt es trotzdem, den Kopf frei zu haben für das Wesentliche, ohne sich um komplizierte, zeitraubende und rechtlich sensible Aufgaben kümmern zu müssen? Eine mögliche Antwort: Mithilfe eines Treuhänders. Er schafft Freiräume, indem er Verantwortung übernimmt, Risiken minimiert und zukunftsgerichtet berät. Treuhanddienstleistungen können tatsächlich Entscheidungs- und Handlungsfreiheit schenken.

Beginnen wir bei der Administration. Viele Unternehmerinnen und Private verbringen einen beträchtlichen Teil ihrer Zeit damit. Sie ist zwar notwendig, aber oft zeitaufwändig und wenig wertschöpfend. Die Treuhänderin kann bei der Buchhaltung, Lohnadministration, beim Zahlungsverkehr oder Mahnwesen unterstützen. Diese gewonnene Zeit und Energie kann der Kunde dann in sein Kerngeschäft, in die Entwicklung neuer Ideen, in die Kundenpflege oder in seine persönliche Freizeit investieren.

Schulung und Coaching

Viele Menschen fühlen sich von komplexen Finanzthemen überfordert. Treuhänder sind nicht nur Dienstleister, sondern auch Wissensvermittler und Coaches. Sie befähigen ihre Kunden durch gezielte Schulungen, verständliche Erklärungen und individuelle Beratung, die Grundlagen des Finanz- und Rechnungswesens zu verstehen. Dies stärkt die Eigenverantwortung und das Selbstvertrauen der Kunden, fundierte Entscheidungen zu treffen und ihre finanziellen Angelegenheiten aktiv zu steuern.

Freiheit durch Sicherheit

Das Steuer-, Sozialversicherungs- oder Gesellschaftsrecht ist komplex und ändert sich regelmässig. Wer sich nicht täglich damit beschäftigt, riskiert teure Fehler oder unangenehme Überraschungen. Der Treuhänder überwacht Vorschriften und Fristen, hält gesetzliche Änderungen im Blick und informiert seine Kunden rechtzeitig. Er schützt vor unnötigen Risiken und gibt die Gewissheit, dass alle finanziellen und steuerlichen Belange korrekt und gesetzeskonform erledigt werden.

Vorausschauende Beratung und Nachfolgeplanung

Ein gewissenhafter Treuhänder denkt auch an die Zukunft. Die Organisation von Vermögenswerten (privat und geschäftlich) ist entscheidend für langfristigen Erfolg. Treuhänderinnen können helfen, massgeschneiderte Lösungen zu entwickeln, die den persönlichen und geschäftlichen Zielen des Kunden entsprechen. Zum Beispiel

durch steuerlich optimierte Strukturen, um die Übertragung von Vermögenswerten oder ganzen Unternehmen an die nächste Generation oder an Dritte zu erleichtern. Eine durchdachte Nachfolgeplanung verhindert Konflikte, minimiert unnötige Kosten und stellt sicher, dass das Lebenswerk des Kunden nach seinen Vorstellungen weitergeführt wird.

Effizientes Liquiditätsmanagement

Liquidität ist der Sauerstoff jedes Unternehmens und auch für Privatpersonen von entscheidender Bedeutung. Treuhänder können helfen, den Cashflow optimal zu steuern, Engpässe zu vermeiden sowie überschüssige Mittel gewinnbringend einzusetzen. Dazu gehören die Erstellung von Liquiditätsplänen, die Überwachung von Zahlungsein- und -ausgängen oder die Beratung bei Finanzierungen. Ein proaktives Liquiditätsmanagement gewährleistet finanzielle Stabilität, minimiert das Risiko von Zahlungsschwierigkeiten und gibt Kunden die Sicherheit, ihre finanziellen Verpflichtungen jederzeit zu erfüllen.

Freiheit durch digitale Transformation und Automatisierung

Digitalisierung ist heute nicht nur Vorteil, sondern Notwendigkeit. Sie bietet enorme Potenziale, um administrative Prozesse zu vereinfachen und Fehlerquellen zu minimieren. Ein moderner Treuhänder nutzt digitale Tools und Plattformen, um Routineaufgaben wie die Datenerfassung, die Belegverarbeitung oder Bankabstimmungen zu automatisieren. Auswertungen stehen in Echtzeit bereit, und Dokumente sind jederzeit abrufbar. Das reduziert den «Papierkram», vereinfacht Abläufe und ermöglicht es Kunden, jederzeit und ortsunabhängig auf ihre Finanzdaten zuzugreifen.

Optimierte Steuerplanung

Die jährliche Steuererklärung ist Standard. Proaktive Treuhänder agieren als strategische Berater, die zukünftige steuerliche Auswirkungen von geschäftlichen und privaten Entscheidungen antizipieren. Sie helfen, Steuerstrategien zu entwickeln, die die Steuerlast nicht nur für das laufende Geschäftsjahr, sondern langfristig optimieren. Dies erfordert ein tiefes Verständnis der Kundenbedürfnisse



und eine kontinuierliche Beobachtung von Gesetzesänderungen.

Begleitung bei wichtigen Entscheidungen

Unternehmerinnen und Private stehen immer wieder vor entscheidenden Weichenstellungen: Unternehmensgründungen, Investitionen, Immobilienkäufe, Erbschaftsfragen u.a.m. Ein erfahrener Treuhänder kann dabei zum strategischen Partner werden. Er analysiert Finanzdaten, erstellt fundierte Prognosen, modelliert Szenarien und kann die finanziellen Auswirkungen verschiedener Optionen aufzeigen. Diese Art der Beratung ermöglicht es, mutige und gut informierte Entscheidungen für die Zukunft zu treffen.

Netzwerke und Kontakte

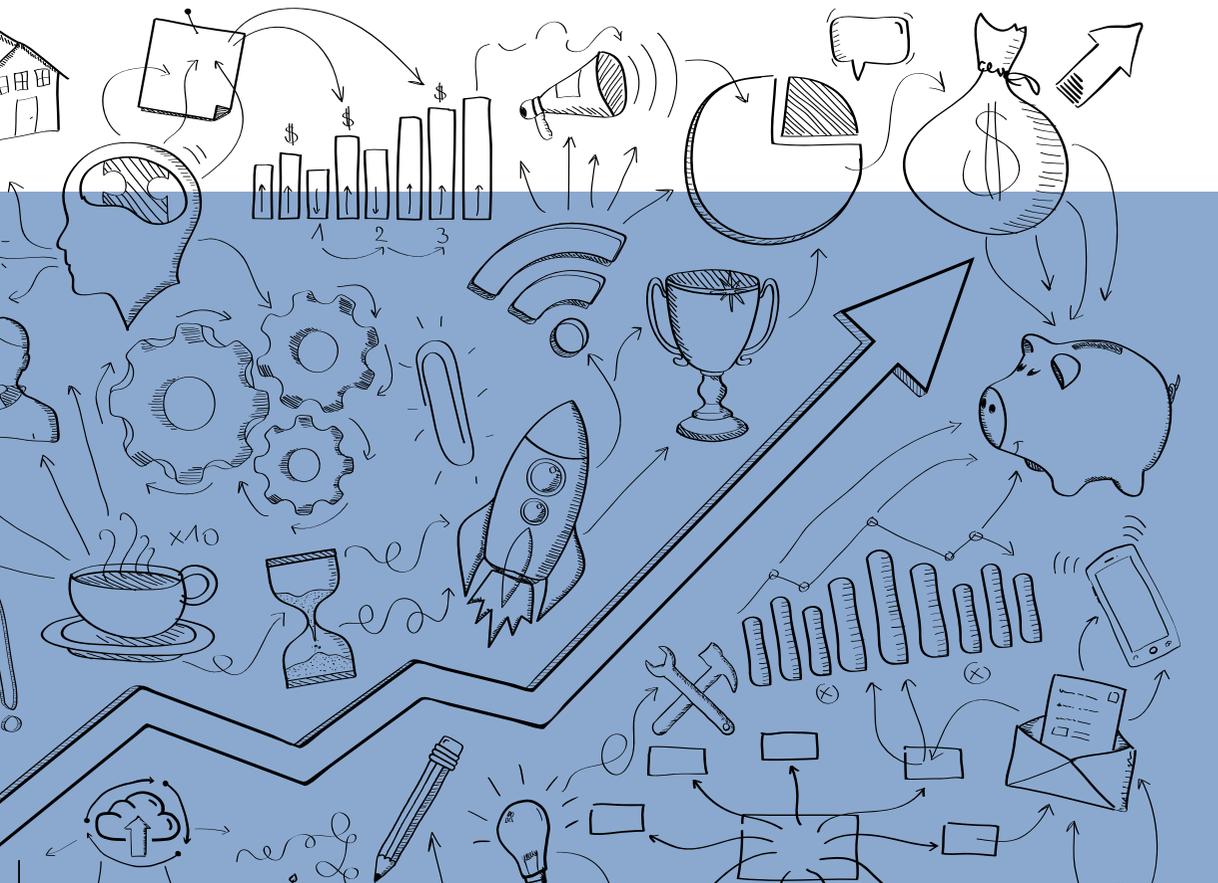
Ein Treuhänder ist oft gut vernetzt mit Banken, Anwälten, Notaren, Versicherungs- und Finanzberatern. Er vermittelt bei Bedarf verlässliche Experten und sorgt so dafür, dass seine Kunden jederzeit Zugang zu geprüften, vertrauenswürdigen Fachpersonen haben.

Entlastung bei Herausforderungen

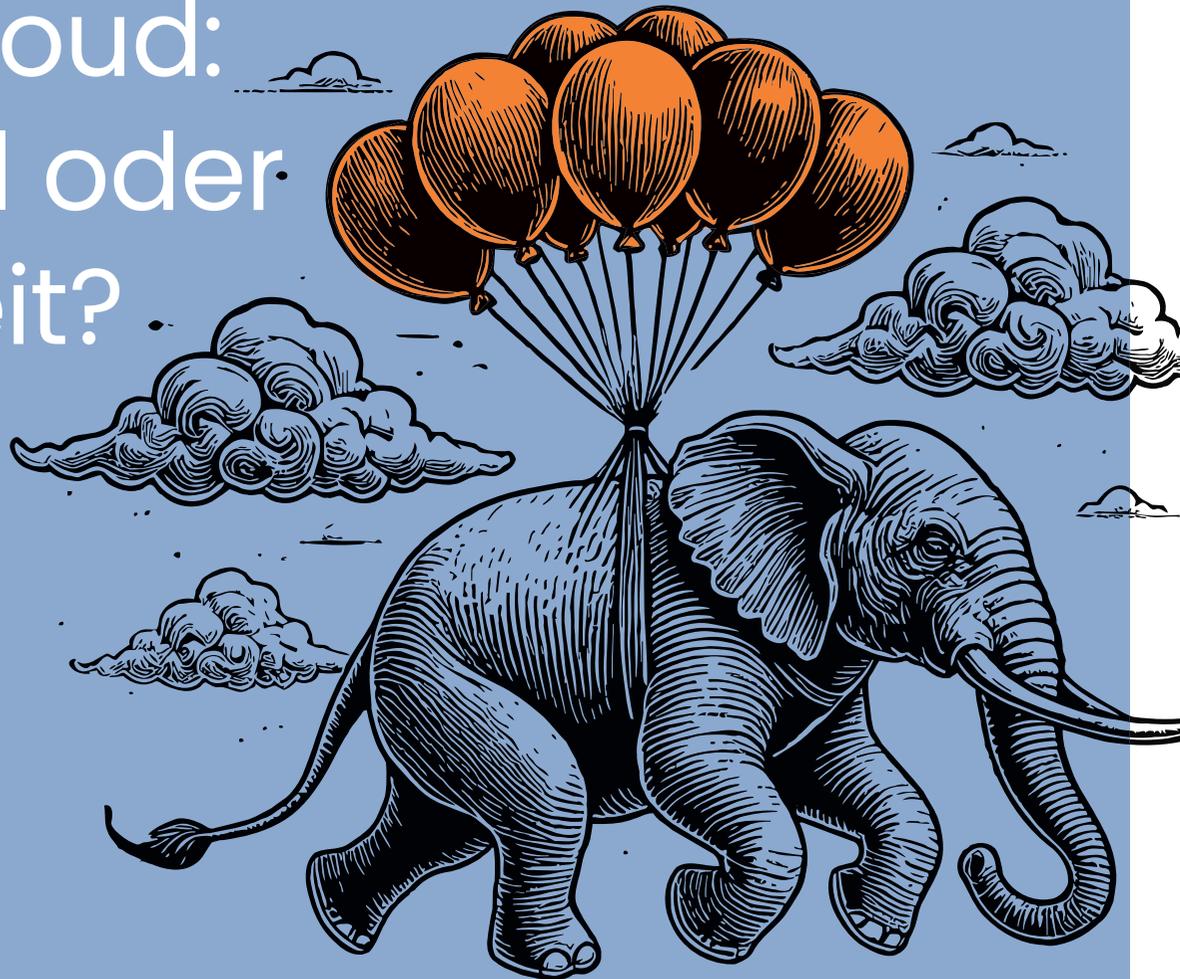
Sei es eine Betriebsprüfung, ein Liquiditätsproblem, eine Erkrankung oder eine wirtschaftliche Krise – in solchen Momenten ist eine zuverlässige Treuhänderin Gold wert. Sie übernimmt administrative Aufgaben, entwickelt Notfallpläne und kümmert sich darum, dass der Betrieb oder das Rechnungswesen weiterhin zuverlässig funktionieren.

Das hat Treuhand mit Freiheit zu tun.

Treuhänder sind nicht nur Dienstleister, sondern auch Wissensvermittler und Coaches. Sie befähigen ihre Kunden, die Grundlagen des Finanz- und Rechnungswesens zu verstehen.



Die Cloud: Fessel oder Freiheit?



Claudia Lüscher OfficeCare AG

Ist es vermessen, im Zusammenhang mit der Datencloud von «Freiheit» zu sprechen? Gewiss, sie bringt je nach Sichtweise Vorteile, aber auch Herausforderungen für KMU. Mit der nachfolgenden Auflistung von Argumenten – getreu unserem Motto «work smarter not harder» – hoffen wir, gerade solche Leserinnen und Leser von den Vorteilen zu überzeugen, die noch zögern, mit ihrem Unternehmen den Schritt in die Cloud zu gehen.

Dabei behandeln wir im Wesentlichen drei Fragestellungen:

- Welches sind die nachweislichen Vorteile, welches die Nachteile?
- Wie verändern Cloud-Apps meinen geschäftlichen Alltag?
- Profitiert mein KMU von den persönlichen Freiheiten meiner Mitarbeitenden?

Elementarwissen ist entscheidend

Wie so oft gilt auch für die Cloud: Je fundierter mein Informationsstand, desto sicherer führe ich mein Unternehmen. Es gibt eine Fülle von Meinungen zum Thema, von Begeisterung bis zu Skepsis, ja Ablehnung. Wenn wir aber die sechs wichtigsten Themenbereiche identifizieren, zeigen sich rasch die Vorteile eines Cloud-Betriebs, ohne die Nachteile auszublenzen.



1. Ortsunabhängigkeit

Mit der Cloud sind Mitarbeitende nicht mehr an einen festen Arbeitsplatz gebunden. Ob im Büro, im Homeoffice, Café, Camper oder Hotel: Jederzeit kann auf Dokumente zugegriffen werden. Einzige Voraussetzung ist eine Internetverbindung, via Hotspot auf dem Smartphone oder lokales WLAN.



2. Zusammenarbeit in Echtzeit

Die Cloud, z.B. Office 365, ermöglicht es Teams, gleichzeitig an denselben Dokumenten, Tabellen und Berichten zu arbeiten, egal wo sich die Mitarbeitenden befinden. Diese sehen Änderungen sofort, können Kommentare einfügen, Versionen werden automatisch gespeichert. Das ist kollaborative Kreativität.



3. Sicherheit und Kontrolle

Microsoft bietet umfassende Sicherheitsfunktionen: Datenverschlüsselung, Zugriffskontrollen, Zwei-Faktor-Authentifizierung und Compliance-Standards. Sind diese auf Seite Unternehmung gegeben, ist die Nutzungsfreiheit gewährleistet, ohne Angst vor Verlust oder unbefugtem Zugriff.



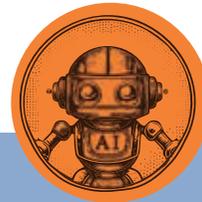
4. Geräteunabhängigkeit

Ob Laptop, Tablet oder Smartphone – Microsoft Office 365 funktioniert auf allen Geräten. Die Mitarbeitenden sind nicht mehr an ein bestimmtes Betriebssystem oder eine Hardware gebunden. Man liest zum Beispiel eine E-Mail unterwegs auf dem Handy, reagiert kurz telefonisch und antwortet später ausführlich am Laptop.



5. Automatische Updates und Innovationen

Mit Microsoft 365 sind keine manuellen bzw. lokalen Installationen mehr notwendig. Veraltete Versionen gehören der Vergangenheit an, z.B. nach längerer Abwesenheit wie Unfall, Weiterbildung, Ferien. Die Cloud bringt automatisch die neusten Funktionen und Sicherheits-Updates, alle Geräte sind immer auf dem neusten Stand.



6. Intelligente Unterstützung

Mit KI-gestützten Funktionen wie Microsoft Copilot in Word, Excel oder Outlook erhalten Mitarbeitende Hilfe beim Schreiben, Analysieren und Organisieren. Ein Stück kreative und geistige Freiheit.

Aber so viele Vorteile die Cloud mit Microsoft Office 365 auch bringt, es gibt zugegebenermassen auch Nachteile:

- Abhängigkeit von Internetverbindung: Ohne stabile Internetverbindung kann die Arbeit in der Cloud mühsam oder unmöglich sein, besonders bei grossen Dateien oder in Regionen mit schwacher Netzabdeckung.
- Datenschutz und Compliance: Der Umgang mit vertraulichen Daten in der Cloud ist und bleibt ein heikles Thema. Vor dem Umstieg sollten Unternehmen genau prüfen, wo die Daten gespeichert werden und ob es Sinn macht, Schweizer Cloud-Anbieter zu berücksichtigen.
- Laufende Kosten: Statt einmaliger Lizenzkosten entstehen bei Microsoft 365 regelmässige Abonnementgebühren. Bei hoher Mitarbeiterzahl kann die Anzahl Lizenzen zu einem hohen Budgetposten werden.
- Lernkurve und Umstellung: Für Mitarbeitende, die bisher lokal gearbeitet haben, ist der Umstieg auf cloudbasierte Tools eine Herausforderung. Es braucht Zeit und Schulung, um neue Arbeitsweisen zu verinnerlichen.

Wie verändern Cloud-Apps meinen geschäftlichen Alltag?

Freiheit im geschäftlichen Alltag – besonders im Umgang mit Kunden – bedeutet weit mehr als nur Flexibilität.

Es geht um Gestaltungsspielraum, Vertrauen, Effizienz und Menschlichkeit. Wie sich diese Freiheit konkret zeigen kann, zeigen die folgenden Perspektiven.

Freiheit in der Kommunikation

Mit Kunden auf dem Kanal kommunizieren, der für sie am angenehmsten ist, sei es per E-Mail, Telko, Chat, WhatsApp oder persönlich. Cloudbasierte Tools wie Microsoft Teams oder Outlook ermöglichen es, schnell, transparent und ortsunabhängig zu reagieren.

Freiheit in der Zeitgestaltung

Dank digitaler Tools kann die Arbeitszeit flexibler gestaltet werden. Klassische Bürozeiten gehören der Vergangenheit an, was nicht heisst, dass sie abgeschafft werden müssen. Kunden können auch mal abends oder am Wochenende betreut werden, wenn nötig.

Freiheit durch Wissen

Alle wichtigen Informationen, Kundendaten und Dokumente sind in der Cloud jederzeit verfügbar. Das heisst kompetent und vorbereitet auftreten, ohne erst im Büro nach den Unterlagen suchen zu müssen.

Freiheit im Denken und Handeln

Wenn Routineaufgaben automatisiert sind (z. B. durch Microsoft Copilot oder Power Automate), bleibt mehr Raum für kreative Lösungen, strategisches Denken und echte Kundenbeziehungen. Unsere Erfahrung mit Microsoft 365 zeigt, dass wir individueller und vor allem effizienter auf spezifische Kundenbedürfnisse

reagieren können. Wir sind nicht durch starre und für alle Kunden einheitliche Prozesse eingeschränkt. So betreiben wir bei OfficeCare zum Beispiel gemeinsam mit den Kunden das Rapportwesen auf SharePoint. So können wir individuell steuern, welche Rapportierungsart für den Kunden die beste ist (mit Genehmigungsprozess, mit Teilprojektfreigaben ab einem bestimmtem Betrag oder einfach als transparenter Überblick über unsere Supportleistungen).

Freiheit durch Vertrauen

Wenn Kunden merken, dass Ansprechpartner und Firmen flexibel, erreichbar und zuverlässig sind, entsteht Vertrauen. Eine Hauptvoraussetzung für langfristige und erfolgreiche Geschäftsbeziehungen.

Persönliche Freiheiten am modernen Arbeitsplatz

Persönliche Freiheiten ermöglichen es Mitarbeitenden, ihr Potenzial besser zu entfalten und die Arbeit optimal mit dem Privatleben in Einklang zu bringen. Unserer Meinung nach ein zentrales Element für Motivation, Zufriedenheit und Produktivität.

Flexible Arbeitszeiten

Sie ermöglichen es, den Tag nach dem eigenen Biorhythmus zu gestalten. Die Produktivität darf dabei nicht leiden und muss trainiert werden. Das Kundenumfeld und die aktiven Kundenaufträge haben höchste Priorität. Aber regelmässige Home-Office-Tage sowie Vertrauensarbeits- oder Gleitzeiten fördern die Eigenverantwortung und Work-Life-Balance. Wichtig dabei: Kontinuierlicher Austausch und gesunde Verfügbarkeit. So starten wir beispielsweise bei Office Care alle Home-Office-Tage mit einer Telko immer um 8.30 Uhr.

Ortsunabhängigkeit

Remote Work oder hybrides Arbeiten erlaubt es, von zu Hause, unterwegs oder im Ausland zu arbeiten; das spart Pendel- (und Stau-)zeit und schafft mehr Lebensqualität. Ein interessantes und sehr erfolgreiches Remote Work endete bei uns diesen Frühling. Unser langjähriger Mitarbeiter Samuel David arbeitete als Projektleiter Bachelor Wirtschaftsinformatik zwei Jahre lang von

Barcelona aus. Eine wertvolle Erfahrung für ihn, aber auch für uns als Team und die Geschäftsleitung; für unsere Kunden nie ein Nachteil. Wir sind überzeugt, dass solche Arbeitsmodelle die Identifikation mit dem Unternehmen stärken und die Innovation fördern.

Freiheit durch Vertrauen

Führungskräfte setzen heute auf Ergebnisse statt auf Kontrollen. Es entsteht ein Klima von Vertrauen und Eigenverantwortung. Das motiviert und stärkt die persönliche Entwicklung. Der damit verbundene Einfluss auf Produktivität, Zufriedenheit und Zusammenarbeit ist unserer Ansicht nach unbestritten.





Freiheit ist Hingabe – Hingabe an eine selbst- gewählte Idee

Stephan Glättli
Glättli Rechtsanwälte AG



Der Zustand der Schweizer Armee ist seit dem anhaltenden Krieg in der Ukraine wiederkehrendes Thema in Politik und Presse. Wer diese Debatte verfolgt, begegnet einer eigentümlichen, für einen aktiven Milizoffizier wie mich* teilweise ans Unerträgliche grenzenden Mischung aus Schuldzuweisungen, Polemik und gleichzeitig einer fahrlässigen Gleichgültigkeit. Ein Paradebeispiel dieser Kakophonie ist der Artikel «Pleiten, Pech und Panzer» in der grössten Boulevardzeitung der Schweiz.

Ungeniert wird dort von einer «Chaostruppe» geschrieben, im Zusammenhang mit den Bemühungen von Korpskommandant Thomas Süssli um mehr finanzielle Mittel für die Armee. An anderer Stelle wird vermerkt, die Armee sei eine weitgehend dysfunktionale Institution, die von Misswirtschaft, mangelhafter Ausrüstung und Inkompetenz geplagt werde. Eine andere, nicht überraschende Perspektive vertritt SP-Co-Präsident Cédric Wermuth, der in einer Sonntagszeitung offen anzweifelt, ob die Schweizer Armee in ihrer heutigen Form überhaupt noch eine Existenzberechtigung habe. Obwohl er aus medizinischen Gründen keinen Dienst leistete, weiss er zuverlässig, dass in der Armee «autoritäre Strukturen» vorherrschen und der Alltag von «allgegenwärtigem Sexismus» geprägt ist.

Unseriöser Ein-Topf-Journalismus

Der Tenor solcher Aussagen frei jeglicher eigener Erfahrung lautet: Die Armee ist eine anachronistische Institution, ein Relikt vergangener Zeiten, das nur noch durch Tradition und Symbolik am Leben erhalten wird. Zusätzlich trägt die begriffliche Unschärfe zur Verwirrung bei. Immer wieder werden das Departement für Verteidigung, Bevölkerungsschutz und Sport (VBS), das Bundesamt für Rüstung (armasuisse), die verselbstständigte RUAG MRO Holding AG (RUAG) und die Armee selbst in einen Topf geworfen, als wären sie die gleiche Organisation. Dabei handelt es sich um grundverschiedene Institutionen mit eigenen Aufträgen, Zuständigkeiten und Verantwortlichen. Wenn etwa Probleme bei der Beschaffung durch armasuisse oder Missstände bei der RUAG als Belege für die Dysfunktionalität der Armee herangezogen werden, wird im besten Fall fahrlässig,

im schlechten bewusst eine falsche Kausalität konstruiert. Diese unsaubere Berichterstattung, die unter Schlagworten wie «Drohnen-Trauerspiel» oder «Logistik-Software-Puff» als seriöser Journalismus verkauft wird, verstärkt das Bild einer chaotischen und ineffektiven Organisation, die der heutigen Realität nicht gerecht wird.

Immer wieder werden das VBS, die armasuisse, die verselbstständigte RUAG und die Armee in einen Topf geworfen, als wären sie die gleiche Organisation.

Dienstleistende mit Hingabe

Eine Armee, die entweder als unfähig oder als überflüssig dargestellt wird, kann kaum den Rückhalt der Bevölkerung und damit auch nicht mehr finanzielle Mittel beanspruchen. Was in dieser mit Halbwissen und Schlagworten geführten Debatte zu vergessen gehen scheint, ist die zentrale Rolle der Schweizer Armee als Milizorganisation. Diese wird getragen von Bürgerinnen und Bürgern in Uniform, die bereit sind, einen Beitrag zur Sicherheit unseres Landes zu leisten, mit Hingabe und häufig zu Lasten von Familie und Beruf. Wenn die Armee in der öffentlichen Wahrnehmung jedoch

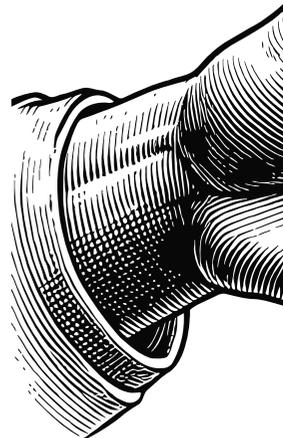
nur noch als Problemfall angesehen wird, verliert sie ihre prägende, identitätsstiftende Funktion als selbstgewählte Idee zur Verteidigung unserer Freiheit.

Als aktiver Milizoffizier, der seit über fünfundzwanzig Jahren bis auf Stufe grosser Verband Dienst leistet, erlebe ich die tatsächliche Umsetzung dieser Idee hautnah. Ich habe es mit engagierten, lernbereiten, belastbaren und sehr oft bescheidenen Menschen zu tun, die sich mit Hingabe im besten Sinne des Wortes in den Dienst des Landes stellen. Sie sind keine chaotische Truppe, sondern ein Abbild der Zivilgesellschaft selbst – mit all ihren Stärken und Schwächen. Sehr wertvolle zwischenmenschliche Erfahrungen habe ich mit Angehörigen der Armee erleben dürfen.

Die Kamerad:innen, mit denen ich dienstlich zusammenarbeite, sind nicht die autoritären, inkompetenten und sexistischen Karikaturen, die in den Medien gezeichnet werden.

Eine Soldatin wie im Büchlein

Stellvertretend für viele steht die Kameradin im Rang eines Majors, die in leitender medizinischer Funktion im Ausland tätig ist. Ihr Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, sie für den Militärdienst frei-



zustellen, weshalb sie freiwillig in einem reduzierten Pensum arbeitet, um trotzdem jedes Jahr vier Wochen Dienst zu leisten. Der Einkommensverlust und die Reisezeit von ihrem Wohnort im Ausland in die Schweiz gehen zu ihren Lasten, die Betreuung der minderjährigen Kinder wird durch Familie und Freunde sichergestellt, als wäre es selbstverständlich. Als Chef Sanitätsdienst stellt sie die Aus- und Weiterbildung und damit die Einsatzbereitschaft der unterstellten Truppen im medizinischen Bereich sicher. Mit ihrem Fachwissen, selbstlosen Engagement und ihrer Persönlichkeit ist sie in unserem Verband eine tragende Stütze und ein Vorbild. Angehörige der Armee wie sie sind in unserer Organisation viele zu finden. Insbesondere auch die vielen Berufsoffiziere und -unteroffizierinnen, die mit Leib und Seele Angehörige der Armee sind und das für ihren Beruf notwendige «feu sacré» in sich tragen.

Viel Freiheit bei der Ausführung von Aufträgen

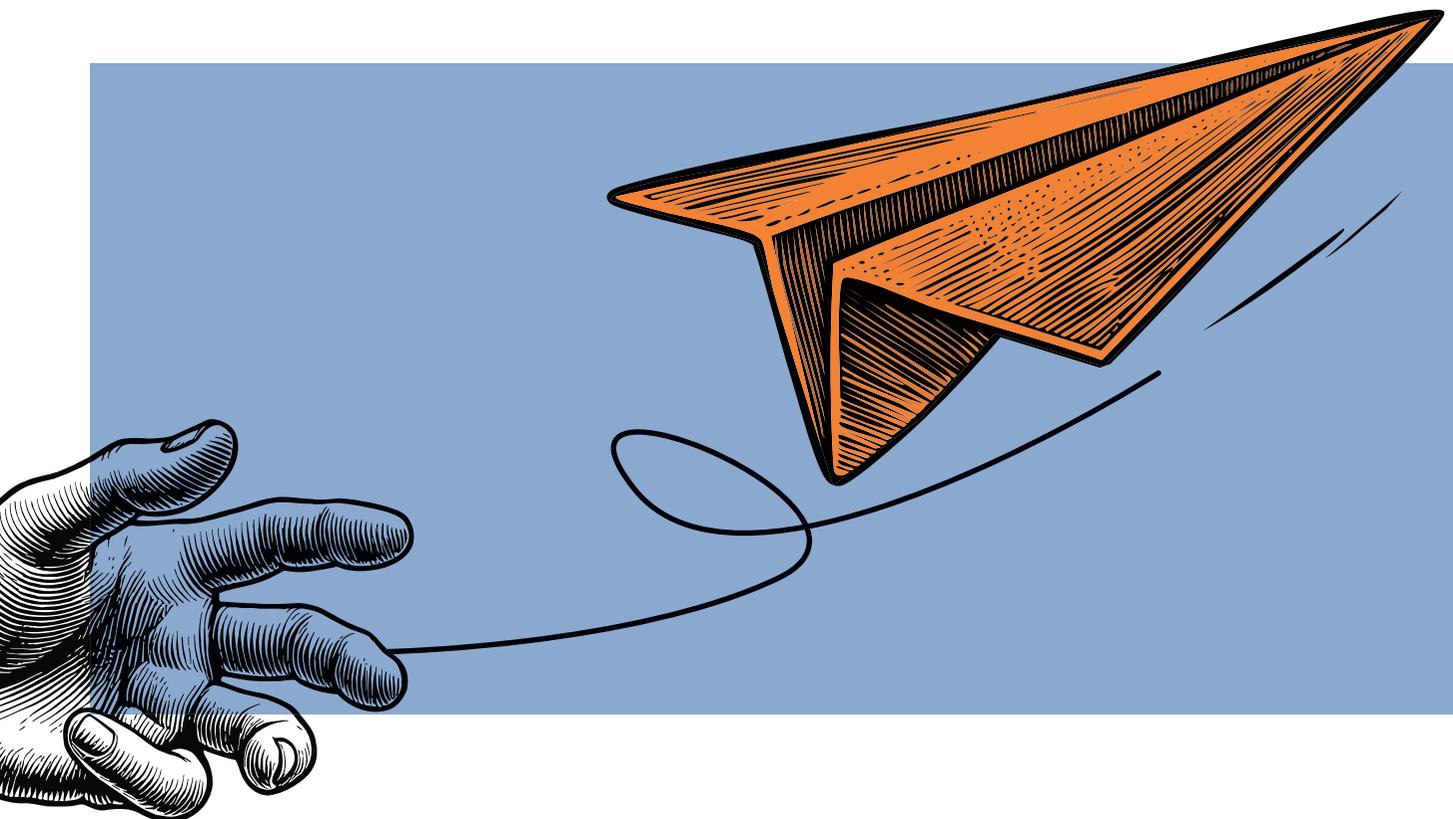
Der entscheidende Punkt, der in der öffentlichen Diskussion oft übersehen wird, ist die besondere Struktur der Schweizer Armee. Sie ist weder eine Verwaltungs-

einheit noch eine selbstständige Organisation innerhalb des VBS. Zwar wird sie durch die Gruppe Verteidigung als in der Verfassung verankerte, gesamteidgenössische Institution geführt, die im Milizprinzip direkt aus der Gesellschaft hervorgeht und in ihrer Funktionsweise einzigartig ist. Sie ist aber nach meiner tiefen Überzeugung eine Organisationsform sui generis. Die Schweizer Armee besteht zu über 95 Prozent aus Milizangehörigen und funktioniert nach eigenen Grundsätzen und moralischen Wertvorstellungen, die im Dienstreglement festgehalten sind und die eine situative, zielorientierte und wertebasierte Führung fordern. Offiziere und Unteroffiziere dienen durch ihr eigenes Verhalten als Vorbilder und leben Werte wie Kameradschaft, Respekt und Integrität vor. Geführt wird nicht durch starre Befehle, sondern nach dem Prinzip der Auftragstaktik: Vorgesetzte geben den Auftrag vor, lassen jedoch ihren Unterstellten die Freiheit, selbst zu entscheiden, wie dieser erreicht werden. Jeder Angehörige der Armee trägt Verantwortung für die eigene Aufgabe, während Führungskräfte diese Verantwortung klar delegieren und gleichzeitig Vertrauen in ihre

Unterstellten zeigen. Die Achtung, Förderung und Entwicklung der anvertrauten Menschen stehen dabei im Mittelpunkt. Respekt, Teamgeist und die individuelle Stärkung der Fähigkeiten sind ebenso entscheidend wie Disziplin, Durchhalten und Leistungsbereitschaft. Letztlich hängt der Erfolg im Einsatz massgeblich von der guten Zusammenarbeit aller Truppen und Einheiten ab, weshalb eine kooperative, loyale und ehrliche Haltung für den Korpsgeist unverzichtbar ist.

Die Verteidigung unserer Staatsform und die Freiheit, die wir alle als selbstverständlich empfinden, bedarf auch zukünftig der Hingabe, sei es personeller, materieller oder finanzieller Art. Ansonsten laufen wir Gefahr, von den geopolitischen Entwicklungen eingeholt zu werden. Oder wie es Winston Churchill zugeschrieben wird: «Jedes Land hat eine Armee, entweder die eigene oder eine fremde.»

Stephan Glättli ist Oberst i GSt und Stabschef der Mechanisierten Brigade 4. Dieser Text ist eine gekürzte Version seines Artikels in der Neuen Zürcher Zeitung vom 25. März 2025 (Ersterscheinung).



Unsere Herausgebenden



Tanja Biel

HR Unlimited AG

Tanja Biel ist Managing Partner bei HR Unlimited AG und Inhaberin von Executive Unlimited GmbH. Ihre Passion ist seit bald 25 Jahren HR-Management. Neben ihrer Tätigkeit als Autorin von Fachtexten und einem Fachbuch ist sie als Moderatorin für Pensionierungsvorbereitungskurse und als Dozentin für HR und Leadership unterwegs.



Stephan Glättli

Glättli Rechtsanwälte AG

Stephan Glättli ist Inhaber und geschäftsführender Partner der Glättli Rechtsanwälte AG. Er ist vorwiegend im Gesellschaftsrecht tätig und verfügt über breite Erfahrung im privaten sowie öffentlichen Bau- und Planungsrecht. Er ist Verwaltungsrat verschiedener KMU, Sekretär des Industrie- und Handelsvereins Region Olten sowie Generalstabsoffizier.



Reto Spiegel

Mosaiq Kommunikationsagentur

Als Techniker HF seit 30 Jahren in der grafischen Branche und Inhaber seiner Fullservice-Agentur tätig, unterstützt Reto Spiegel seine Kunden hauptsächlich in Markenstrategie, Kommunikationsberatung und Customer Experience Management. Nebst diversen Organisationen engagiert er sich in der grafischen Branche für die Aus- und Weiterbildung.



Roger Hertel

clarofinanz gmbh

Roger Hertel ist dipl. Finanzplanungsexperte, Versicherungsfachmann mit eidg. Fachausweis und dipl. Ausbilder SVEB 1. Seit 1994 berät er als Unternehmensberater national und international tätige Firmen. Er ist Dozent und Fachreferent für Sozialversicherungen und Risk-Management an der Höheren Fachschule Versicherung HFV und der FHNW.



Claudia Lüscher

OfficeCare AG

Gründerin, Geschäftsführerin, Verwaltungsratspräsidentin und Projektleiterin. Als langjährige Referentin in der Erwachsenenbildung verfügt sie über fundiertes Wissen im Ausbildungsbereich. Sie realisiert anspruchsvolle Projekte in Automatisierung, Corporate Identity und Corporate Design, integriert in die Office-Welt.



Jonas Schürmann

ST Schürmann Treuhand AG

Jonas Schürmann ist dipl. Wirtschaftsprüfer, lic. rer. pol. und Mitinhaber der ST Schürmann Treuhand AG. Er hat langjährige Erfahrung im Treuhand-, Wirtschaftsprüfungs- und Steuerbereich für KMU. Eine ganzheitliche und bedürfnisgerechte Beratung in allen Lebenszyklen des Unternehmens steht für ihn im Vordergrund.

Business New-Netzwerk

BusinessNew ist ein Gemeinschaftswerk von mehreren KMU, die von den thematischen Synergien und vom erweiterten Empfängerkreis profitieren.

clarofinanz gmbh

Olten

Versicherungsberatung, Broker, Vorsorgeberatung, Pensionskassenanalyse, Versicherungskonzepte, Vorsorgekonzepte

clarofinanz.ch

HR Unlimited AG

Glattpark Opfikon

Spezialist für Interim Management. Wir springen ein, wenn Sie Lücken haben. Fokus auf nationale Mandate in sämtlichen Funktionen und Branchen sowie HR-Support auf Abruf.

hr-unlimited.ch

Glättli Rechtsanwälte AG

Olten

Kanzlei für Wirtschafts-, Privat- und Verwaltungsrecht

glaettli-rechtsanwaelte.ch

Mosaiq Kommunikationsagentur

Egerkingen / Olten

Integrierte Marketingkommunikation

mosaiq.ch

OfficeCare AG

Wiler BE

OfficeSolutions, OfficeTools, OfficeEfficiency

officecare.ch

ST Schürmann Treuhand AG

Egerkingen

Treuhand, Wirtschaftsprüfung und -beratung

st-egerkingen.ch

Werden Sie Herausgeber:in von Business New

BusinessNew ist ein Kundenmagazin, das KMU gemeinsam, aber mit dem individualisierten Umschlag ihrer Firma, realisieren. Das bringt eine grosse Themenvielfalt und wesentlich überschaubarere Kosten. Unterschiedliche Branchen und Firmengrößen, aber die gleichen unternehmerischen Herausforderungen. Jede Ausgabe der BusinessNew widmet sich einem Schwerpunktthema aus dem Blickwinkel von KMU. Die Herausgeber steuern ausserdem Artikel aus ihren Branchen und ihrem Geschäftsalltag bei. Damit ist BusinessNew ein Medium, mit dem Sie Ihren Kunden nicht einfach Werbung ins Haus schicken, sondern sich als gleichgesinnten, kompetenten Partner profilieren. BusinessNew erscheint zweimal pro Jahr als Print- und Online-Ausgabe.

businessnew.ch/partner

