Tribune économique

Ernährungsinitiative:
Nein zum veganen Diktat

Mindestlöhne:
Gewerbliche Tarifverträge bevorzugen



Sich mit der KI verbünden

EIN UNVERZICHTBARER VORTEIL FÜR DEN UNTERNEHMER VON MORGEN

Das Walliser Wirtschaftsmagazin

UVAM WGV

UNION VALAISANNE DES ARTS ET MÉTIERS
WALLISER GEWERBEVERBAND

Nr. 70 ▪ 3 - 2026 ▪ 8200 Exemplare
Fr. 8,50

Fédération des Entreprises Romandes
Valais

RECHTLICHE UNTERSTÜTZUNG UND MASSGESCHNEIDERTE LÖSUNGEN FÜR UNTERNEHMER

1 EINZIGER ANSPRECHPARTNER FÜR IHRE SOZIALVERSICHERUNGEN

VEREINFACHTE ONLINE-VERWALTUNG ÜBER CONNECT.FER

www.fer-valais.ch

NETZWERK VON 3000 KMU IM WALLIS UND 48000 WESTSCHWEIZER UNTERNEHMEN



EDITORIAL

„KI ist ein Werkzeug, das unsere Fähigkeiten erweitert, nicht aber dazu dient, uns zu ersetzen.“

Kurs halten, ohne den Anker zu werfen



Flavien Claivaz
WGV-Vizepräsident

Wenn die See rauer wird, erscheint der Reflex, in den Hafen zurückzukehren, verlockend. Die Schweiz kennt diese Versuchung nur zu gut: Schutz suchen, die Leinen straffen und glauben, eine weitere Regel genüge, um den Sturm auf Distanz zu halten. In einer instabileren Welt wird die Souveränität wieder zu einem beruhigenden Leuchtturm. Doch ein Leuchtturm dient dazu, den Weg zu weisen – nicht dazu, wie ein Deich das Land von der offenen See abzuschneiden.

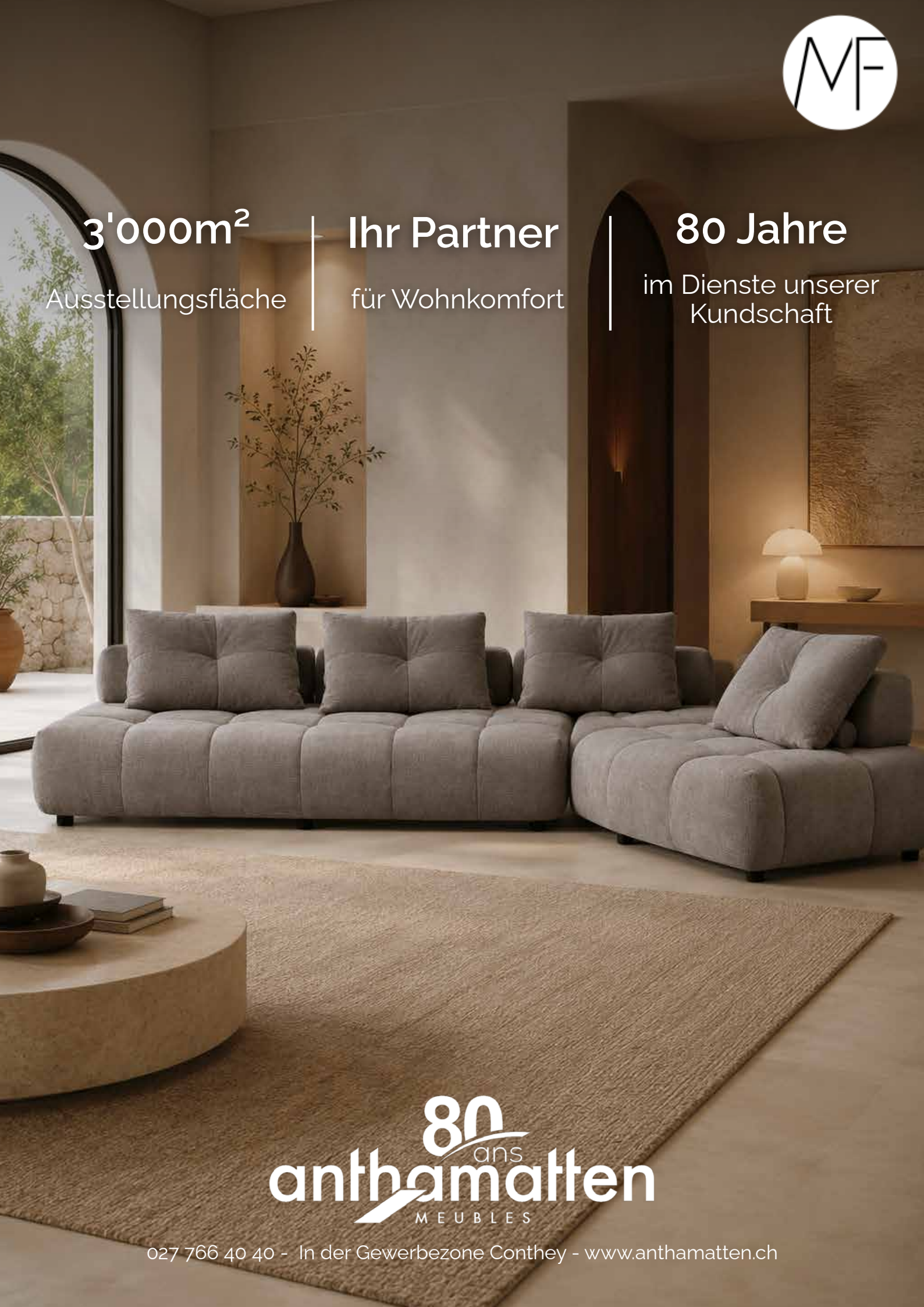
Die Initiativen zur Neutralität und zur Ernährungssicherheit gehen von realen Anliegen aus. Unsere Sicherheit, unsere lokale Produktion, unsere Unabhängigkeit und unsere Fähigkeit, die Bevölkerung zu ernähren und zu schützen, sind selbstverständlich sinnvolle Anliegen. Das Risiko liegt in der Methode: Antworten auf sich wandelnde Herausforderungen in der Verfassung festzuschreiben und dadurch zu starr zu machen.

Die Schweizer Neutralität ist wertvoll. Sie gehört zu unserer Identität. Sie war jedoch immer dann stark, wenn sie flexibel und pragmatisch war und sich an die Strömungen ihrer Zeit anpassen konnte. Sie in einer zu starren Auslegung zu verankern, würde bedeuten, einen nützlichen Kompass in einen schweren Anker zu verwandeln – genau in dem Moment, in dem die Schweiz ihre Handlungsfreiheit bewahren muss.

Dasselbe Problem stellt sich bei der Ernährung. Die Ziele sind lobenswert, doch die KMU des Handels, der Gastronomie, des Handwerks und der Lebensmittelberufe segeln bereits durch schweres Wetter: steigende Kosten, Personalmangel, administrative Lasten, schwindende Margen. Ihnen ohne Rücksprache mit jenen, die täglich das Ruder halten, weitere Auflagen aufzubürden, hiesse, ein bereits durchgeschütteltes Boot noch schwerer zu beladen.

Die Schweiz hat nie dadurch gewonnen, dass sie am Kai geblieben ist. Ihre Stärke liegt in der Fähigkeit, die Wellen mit Mass zu durchqueren: Offenheit und Unabhängigkeit, Verantwortung und Freiheit, Ehrgeiz und Pragmatismus.

Denn die Schweiz hat nie dadurch gewonnen, dass sie am Kai geblieben ist. Ihre Stärke liegt in der Fähigkeit, die Wellen mit Mass zu durchqueren: Offenheit und Unabhängigkeit, Verantwortung und Freiheit, Ehrgeiz und Pragmatismus. Um diese Handlungsfreiheit zu bewahren, die durch diese Initiativen eingeschränkt werden könnte, wäre es für die Schweiz sinnvoll, ihnen nicht zu folgen und den Kurs beizubehalten, ohne den Anker zu werfen. ■


3'000m²
Ausstellungsfläche
Ihr Partner
für Wohnkomfort
80 Jahre
im Dienste unserer Kundschaft
80 ans
anthamatten
MEUBLES
027 766 40 40 - In der Gewerbezone Conthey - www.anthamatten.ch

INHALT



Eidge. Abstimmungen
Die Utopie der einen, die für die anderen den Ruin bedeuten könnte

Seiten 6-9



Eidge. Abstimmungen
Die Neutralität bewahren, die die Schweiz schützt

Seiten 10-11



Das Dossier
EYAPARK: Der fruchtbare Boden für die Start-ups von morgen

Seiten 18-22

Eidge. Abstimmungen
Mindestlöhne und GAV: Warum ein starker GAV besser ist als ein Mindestlohn? 12-13
Die unverständliche Haltung der Gewerkschaften 14

Meinung
4700 Millionen! 15

Wirtschaft
Europa: Die Offenheit bleibt unser grösster Trumpf 16-17

Künstliche Intelligenz
Ausbildung zum AI Business Specialist 23
Was Ihnen die KI niemals nehmen wird 24-25

Mitglied
WBKC: Zwischen Feierlichkeiten und neuen Herausforderungen 26
100 Jahre WHV 27
Metzgermeister: Wenn das Walliser Terroir auf die Zukunft trifft 28
Die EIT.Valais feiern ihr 85-jähriges bestehen 29

Rechtschronik
Dresscode am Arbeitsplatz 32-33

Steuerwesen
Steht das Massgeblichkeitsprinzip auf dem Prüfstand? 34-35

Das Interview
Rechtzeitig planen, erfolgreich übergeben! 36-37

SGV
Gewerbekongress 2026 38-39

Ausbildung
Wie kann Ihr Projekt unterstützt werden? 40-41



ERNÄHRUNGSINITIATIVE

Die Utopie der einen, die für die anderen den Ruin bedeuten könnte

Am kommenden 27. September wird das Schweizer Volk über die Volksinitiative „Für eine sichere Ernährung – durch Stärkung einer nachhaltigen Inlandproduktion, mehr pflanzliche Lebensmittel und sauberes Trinkwasser (Ernährungsinitiative)" abstimmen. Auch wenn die erklärte Absicht, die Nachhaltigkeit zu stärken, verlockend klingt, erweist sich die wirtschaftliche Realität als katastrophal. Dieser dogmatische Text bedroht direkt unser Gewerbe, unsere KMU und die Kaufkraft der Konsumenten.

WGV
Tribune économique

Was bedeutet diese Initiative konkret?

Die von einem Bürgerkomitee eingereichte Initiative fordert, unser Landwirtschaftsmodell in nur zehn Jahren völlig neu zu überdenken. Ihre Kernforderungen? Die Schweiz dazu zwingen, einen Netto-Selbstversorgungsgrad von mindestens 70 % (gegenüber 46 % heute) zu erreichen und die Produktion massiv auf pflanzliche Erzeugnisse auszurichten. Um dies zu erreichen, fordert der Text, die finanziellen Hilfen an derart drastische Kriterien zu knüpfen, dass der traditionellen Tierhaltung die Subventionen entzogen und auf pflanzliche Kulturen verlagert werden. Unter dem Deckmantel der Ökologie verbirgt dieses Projekt in Wirklichkeit eine staatliche Kontrolle unserer Teller und unserer Wirtschaft.

Eine unrealistische und bürokratische Planung

Verfassungsmässig verordnen zu wollen, dass die Schweiz in zehn Jahren einen Selbstversorgungsgrad von 70 % bei Lebensmitteln erreichen muss, und gleichzeitig einen erzwun-

genen Übergang zu einer rein pflanzlichen Ernährung vorzuschreiben, ist schlichtweg illusorisch. Hinter diesen romantischen Prinzipien verbirgt sich eine bürokratische Kriegsmaschine, die das lokale Wirtschaftsgefüge ersticken und in erster Linie die kurzen Versorgungswege benachteiligen wird.

Trinkwasser: Ein gemeinsames Ziel, eine falsche Lösung

Wer kann schon gegen sauberes Trinkwasser sein? Niemand, und erst recht nicht unser Gewerbe. Übrigens schützt die Schweizer Gesetzgebung unsere Ressourcen bereits wirksam. Dieses konsensfähige Argument zu nutzen, um eine staatliche Kontrolle unserer Ernährung zu legitimieren, ist ein irreführender Trugschluss. Unter einer attraktiven Verpackung verbirgt dieser Text unverhältnismässige Einschränkungen, die unsere KMU unter starren Quoten lahmlegen werden.

Indem die Schweizer Tierhaltung zugunsten willkürlicher pflanzlicher Ziele bestraft wird, wird die Initiative das erste Glied der Kette brechen: unsere lokalen Tierzüchter. Durch einen Dominoeffekt wird dies die Versorgung der gesamten Region mit einheimischem und qualitativ hochwertigem Fleisch versiegen lassen.

Ein schwerer Schlag für die Züchter und das Lebensmittelgewerbe

Unsere Landwirte, Viehzüchter, Metzger und Gastronomen stehen alle an vorderster Front bei dieser Planung unserer Teller. Indem die Schweizer Tierhaltung zugunsten willkürlicher pflanzlicher Ziele bestraft wird, wird die Initiative das erste Glied der Kette brechen: unsere lokalen Tierzüchter. Durch einen Dominoeffekt wird dies die Versorgung der gesamten Region mit einheimischem und qualitativ hochwertigem Fleisch versiegen lassen. Für unsere Berufsleute in Handwerk und Gastronomie bedeutet dies eine Verknappung der Rohstoffe und stark steigende Kosten. In einer Zeit, in der lokale Produzenten und Geschäfte bereits gegen Grossverteiler und den Einkaufstourismus ankämpfen, kommt dieser unverhältnismässige Zwang für viele Passionierte – vom Feld bis auf den Tisch – einem massiven wirtschaftlichen Stillstand gleich.

Gefährdete Berufe

Der Fokus auf rein Pflanzliches versetzt unserer lokalen Wirtschaft einen brutalen Schlag. Im Wallis ist die Tierhaltung der lebenswichtige Motor, der unsere Züchter, Metzger und Fleischveredler ernährt. Unser Kanton ist direkt von dieser menschlichen Kette abhängig. Er zeichnet sich durch ein aussergewöhnliches Handwerk aus, verkörpert durch den Walliser Rohschinken IGP oder das Trockenfleisch, die einen einwandfreien lokalen Rohstoff erfordern. Indem sie die Schweizer Tierhaltung erstickt, lässt diese Initiative die Quelle dieser leidenschaftlichen Berufe versiegen. Es sind nicht nur KMU, die geschwächt werden; es sind jahrhundertealte Handgriffe und ein lebendiges gastronomisches Erbe, die dazu verdammt werden, zu Museumsstücken zu werden.

Eine Preisexplosion für die Konsumenten

Der Konsument wird der grosse Verlierer dieser Bevormundung seiner Ernährung sein. Weniger Auswahl, übermässig starre Produktionskriterien und eine erzwungene Reduzierung des Angebots können nur zu einer Konsequenz führen: einer massiven Preisexplosion bei den Grundnahrungsmitteln. Zudem ist das Ziel eines Unabhängigkeitsgrades von 70 % in der topografischen Konstellation unseres Landes nicht realisierbar. Die reale Gefahr besteht darin, dass die Schweizer Produktion unter dem Gewicht der Normen zusammenbricht, was paradoxerweise dazu zwingt, massiv ausländische Produkte zu importieren, die in keiner Weise den Schweizer Umweltanforderungen entsprechen. Zahlreiche Wirtschafts- und Landwirtschaftsakteure teilen unsere Position. Um alle detaillierten Argumente und Analysen der gegnerischen Kampagne einzusehen, können Sie die entsprechende Website besuchen: https://www.ernaehrungsinitiative-nein.ch/ ■

In Kürze

ZUSAMMENFASSEND EMPFIEHLT DER WGV EIN... NEIN ZUR VOLKSINITIATIVE „FÜR EINE SICHERE ERNÄHRUNG“, WEIL:

- Sie in 10 Jahren einen unerreichbaren Netto-Selbstversorgungsgrad von 70 % verlangen wird ;
- Sie die Fleischbranche und die Schweizer Tierhaltung ungerechtfertigt bestrafen wird;
- Sie eine erdrückende Staatsbürokratie schaffen wird;
- Sie eine Preisexplosion bei den Grundnahrungsmitteln auslösen wird;
- Sie das Gewerbe und die lokale Wirtschaft schwächen wird.

LE MAN IN BLACK FAIT

ALLE PARTEIEN GEGEN DIE INITIATIVE FÜR EINE SICHERE ERNÄHRUNG.





INITIATIVE ZUR NEUTRALITÄT...



WELTLAGE

TACHE

ERNÄHRUNGSINITIATIVE

Der Beruf des Metzgers an vorderster Front

WMMV
Walliser Metzgermeister Verband

Hinter der Theke seiner Metzgerei in Port-Valais übt Stive Bovier einen Beruf aus, der Produzenten, Handwerker und Verbraucher direkt miteinander verbindet. Jeden Tag wählt er Produkte aus, bereitet sie zu und veredelt sie – eine Tätigkeit, die Fachwissen, Nähe und ein Vertrauensverhältnis zu den Kunden erfordert.

Eine Schwächung der Schweizer Fleischbranche würde unsere Ernährung nicht unbedingt sicherer oder nachhaltiger machen.

Die Initiative «Für eine sichere Ernährung» zielt darauf ab, die Landwirtschaft und die Lebensmittelindustrie stärker auf die Produktion und den Konsum pflanzlicher statt tierischer Erzeugnisse auszurichten. Für einen Fleischfachmann ist eine solche Entwicklung keineswegs abstrakt: Sie könnte sich nicht nur auf seine Tätigkeit auswirken, sondern auch auf die Tierhalter, Schlachthöfe, Lieferanten und Arbeitsplätze, aus denen sich die gesamte Branche zusammensetzt.

Der Beruf von Stive Bovier zeigt jedoch einen anderen Weg auf: den eines verantwortungsvollen Konsums, der auf Qualität, Rückverfolgbarkeit und lokaler Produktion basiert. Anstatt pflanzliche Lebensmittel den tierischen Produkten entgegenzusetzen, muss man den Verbrauchern die Wahl lassen und den Unternehmen ermöglichen, ihren Erwartungen gerecht zu werden.

Eine Schwächung der Schweizer Fleischbranche würde unsere Ernährung nicht unbedingt sicherer oder nachhaltiger machen. Im Gegenteil, sie könnte unsere Abhängigkeit von Importen sogar noch verstärken. Um unsere Berufe, unsere Landwirtschaft und die Vielfalt unserer Ernährung zu bewahren, stimmen wir mit Nein zu dieser Initiative. ■





INITIATIVE ZUR NETZNEUTRALITÄT

Die Neutralität bewahren,

Die Neutralität ist eine tragende Säule unseres Landes. Sie schützt unsere Unabhängigkeit, trägt zu unserer Sicherheit bei und ermöglicht es der Schweiz, ihre guten Dienste anzubieten. Am 27. September geht es nicht um die Frage, ob die Schweiz neutral bleiben soll: Sie ist es bereits und wird es auch bleiben. Es geht darum zu entscheiden, ob wir eine pragmatische Neutralität bewahren wollen, die sich bewährt hat, oder ob wir sie in einer starren Definition in der Verfassung festschreiben wollen.

Sidney Kamerzin
Nationalrat

Die Neutralität ist Teil der DNA unseres Landes. Die Schweiz beteiligt sich nicht an militärischen Konflikten zwischen Staaten und ist keinem Militär- oder Verteidigungsbündnis beigetreten. Diese Neutralität ist bereits durch unsere Verfassung geschützt und international anerkannt. Seit Jahrzehnten wendet unser Land sie mit Augenmaß an, im Interesse der Schweiz. Diese Flexibilität ist keine Schwäche: Sie hat im Gegenteil dazu beigetragen, dass unsere Neutralität glaubwürdig und nützlich geblieben ist.



Sidney Kamerzin

Die Initiative wäre ein Bruch mit dieser bewährten Tradition. Sie würde der Schweiz grundsätzlich verbieten, nichtmilitärische Zwangsmaßnahmen gegen einen kriegführenden Staat zu ergreifen, es sei denn, diese würden von der UNO beschlossen. Wie man jedoch feststellen kann, wird der Sicherheitsrat oft durch das Vetorecht blockiert. Die Schweiz würde daher Gefahr laufen, international breit abgesützte, friedliche Massnahmen nicht mehr unterstützen zu können – selbst bei schwerwiegenden Verstössen gegen das Völkerrecht. Vor allem würde sie darauf verzichten, frei und von Fall zu Fall zu prüfen, was ihren Interessen dient.

Es geht nicht darum, automatisch irgendjemandem zu folgen oder sich der Europäischen Union anzupassen. Heute entscheidet die Schweiz selbstständig und autonom, ob sie im Ausland beschlossene Massnahmen übernimmt oder nicht.

Es geht nicht darum, automatisch irgendjemandem zu folgen oder sich der Europäischen Union anzupassen. Heute entscheidet die Schweiz selbstständig und autonom, ob sie im Ausland beschlossene Massnahmen übernimmt oder nicht. Manchmal hat sie sich dafür entschieden, manchmal dagegen, oder sie hat gezielte

die die Schweiz schützt

Massnahmen ergriffen, um deren Umgehung zu verhindern. Genau diese Entscheidungsfreiheit garantiert eine pragmatische Neutralität. Die Initiative würde diese durch ein starres verfassungsrechtliches Korsett ersetzen.

Der Bundesrat und das Parlament empfehlen daher zu Recht, diese Initiative abzulehnen. Bewahren wir also das, was funktioniert: eine neutrale, unabhängige Schweiz, die bereit ist, ihre Interessen zu verteidigen, und fähig ist, sich an die Herausforderungen von morgen anzupassen.

Sie würde auch die Zusammenarbeit mit Militär- oder Verteidigungsbündnissen einschränken, ausser im Falle eines Angriffs auf unser Land oder direkter Vorbereitungen dafür – doch dann ist es oft schon zu spät, um zu reagieren. Angesichts von Cyberangriffen und sich rasch entwickelnden Krisen wäre es unklug, den für unsere Verteidigung nützlichen Austausch und die entsprechenden Ausbildungsmassnahmen im Voraus einzuschränken. Die militärische Neutralität erfordert eine Schweiz, die in der Lage ist, sich selbst zu schützen; sie bedeutet nicht Isolation.

Für eine offene Wirtschaft wie die unsere sind Stabilität, Vorhersehbarkeit und vertrauensvolle Beziehungen unerlässlich. Die Initiative hätte zwar nicht unbedingt direkte wirtschaftliche Folgen. Die Folge wäre aber ein nicht zu vernachlässigendes Risiko von Unsicherheiten. Wenn bei unseren wichtigsten Partnern verbotene Transaktionen von der Schweiz aus abgewickelt werden könnten, könnten unsere Unternehmen mit erhöhten Anforderungen, Reputationsrisiken oder ausländischen Beschränkungen konfrontiert werden. In einer zunehmend instabilen Welt brauchen unsere KMU stabile Regeln und verlässliche Absatzmärkte und nicht noch mehr Unsicherheit.

Der Bundesrat und das Parlament empfehlen daher zu Recht, diese Initiative abzulehnen. Bewahren wir also das, was funktioniert: eine neutrale, unabhängige Schweiz, die bereit ist, ihre Interessen zu verteidigen, und fähig ist, sich an die Herausforderungen von morgen anzupassen. ■



Warum ein starker GAV besser ist als ein Mindestlohn?

Die Walliser Bevölkerung wird über einen gesetzlichen Mindestlohn abstimmen. Mehrere Berufsverbände des Kantons befürchten eine Schwächung der Sozialpartnerschaft und den unerwünschten Effekt einer Nivellierung der Löhne nach unten.

Yannick Barillon
PR-Journalistin

Ist ein Bruttostundenlohn von 22 Franken für das gesamte Wallis, ausserhalb der Landwirtschaft, für die Wirtschaft tragbar? Alle sind sich einig, dass jeder Mensch einen anständigen Lohn zum Leben erhalten sollte. Dennoch lehnen die befragten Dachverbände dies aus mehreren Gründen entschieden ab.

„Construction valais lehnt eine gesetzliche Lohnregulierung ab. Es ist Sache der Wirtschaft und der Unternehmen, dies wie bisher mit den Sozialpartnern zu regeln", betont der Präsident Frédéric Debons. Er fügt hinzu: „Der Mindestlohn könnte die Menschen davon abhalten, sich weiterzubilden." Auch wenn dieses letzte Argument eher politischer Natur ist, bleibt die Tatsache, dass das Eingreifen des Gesetzgebers die Walliser Berufsverbände beunruhigt. Roger Bonvin präsidiert den Walliser Verband der Reinigungsunternehmen (WVRU). Er fühlt sich von der fraglichen Initiative kaum betroffen. „Unser Westschweizer GAV legt bereits gleichwertige oder höhere Lohntarife fest. Dies gilt auch für die unterste Klasse E3, wenn man den obligatorischen 13. Monatslohn berücksichtigt." Er verurteilt die in der Kampagne verbreiteten Ideen. „Es ist falsch zu behaupten, dass das Personal im Reinigungssektor schlecht bezahlt wird. Die GAV haben sich in den letzten 10 Jahren stark weiterentwickelt, mit Mindestlöhnen, die dem entsprechen, was von der kantonalen Initiative gefordert wird." Dasselbe Bild zeigt sich in der Hotellerie und Gastronomie, mit der Besonderheit, dass auch ungeschultes Personal rekrutiert werden kann, welches in den ersten Monaten schlechter bezahlt wird, um dem Arbeitskräftemangel entgegenzuwirken. Diese untersten Lohnklassen werden jedoch ebenfalls durch den ab dem ersten Tag obligatorischen 13. Monatslohn angehoben. Der Direktor des Walliser Hotelier-Vereins (WHV), Beat Eggel, äussert jedoch seinen Unmut. „Ich empfinde das kantonale Vorgehen der Gewerkschaften als Mangel an Loyalität. Unser nationaler GAV deckt bereits das ab, was gefordert wird, inklusive eines vorgesehenen Teuerungsausgleichs. Man möchte das Beste aus dem GAV behalten und greift dann einen einzigen Punkt an: die Löhne."


Beat Eggel

„Der gesetzliche Mindestlohn sendet ein falsches Signal und löst die bestehenden Schwierigkeiten nicht. Es ist besser, jede Berufsbranche zu ermutigen, einen starken GAV auszuhandeln."
Frédéric Debons, Präsident von Constructionvalais



Infragestellung der Sozialpartnerschaft?

Für die drei Dachverbände ist das Hauptthema dieser Abstimmung also nicht so sehr das Lohnniveau, das in den obligatorischen Gesamtarbeitsverträgen oft höher liegt. Man sorgt sich mehr um die Infragestellung des aktuellen Modells der Sozialpartnerschaft, welches auf der Gegenseitigkeit der Interessen beruht. „Unser aktuelles System funktioniert sehr gut. Das Walliser Baugewerbe wird durch zehn obligatorische GAV für die Mitglieder des WBV und des Bureau des métiers geregelt. Keiner sieht einen Bruttostundenlohn von weniger als 22 Franken vor." Als Mitglied der CPP-Valais, der Paritätischen Berufskommission des Bauhauptgewerbes, versichert Frédéric Debons zudem, dass die Lohntarife der GAV gut kontrolliert und sehr respektiert werden. Warum also ein Gesetz einführen, wenn die sozialen Errungenschaften in einem starken GAV, der zudem viele weitere Aspekte des Arbeitsverhältnisses regelt, gut strukturiert sind? Dies



würde ein bewährtes Modell schwächen. Für Beat Eggel gilt: „Ein vom Gesetzgeber vorgeschriebener, einheitlicher Mindestlohn kann keinesfalls die Besonderheiten der jeweiligen Berufsbranchen berücksichtigen." Er erinnert an die Ergebnisse einer Mitarbeiterumfrage, die vom WHV und Gastrovalais durchgeführt wurde: „Der Lohn ist nicht der primäre Antrieb des Personals und auch nicht der entscheidende Faktor bei der Berufswahl. Es sind vielmehr das familiäre Arbeitsklima und die Anerkennung durch die Kunden, die überzeugen."

Die Vorteile der Gesamtarbeitsverträge

Tatsächlich bieten die GAV, abgesehen vom Lohnniveau, Stabilität und Transparenz bei den branchenspezifischen Arbeitsbedingungen. Für das Baugewerbe gilt: „Der GAV regelt detailliert beispielsweise Überstunden, Ferienanspruch, Reisezeit, Taggelder oder Erwerbsersatz, aber auch den Vorruhestand", erinnert Frédéric Debons. Weitere, spezifischere Normen werden manchmal in Anhängen hinzugefügt. „Für den Reinigungssektor gibt es Regeln gegen Mobbing am Arbeitsplatz und zum Schutz der körperlichen Unversehrtheit", präzisiert Roger Bonvin. In der Hotellerie und Gastronomie hebt Beat Eggel hervor: „Der nationale GAV sieht 5 Wochen Ferien und 6 bezahlte Feiertage pro Jahr vor, um die Arbeit an Wochenenden oder Feiertagen auszugleichen." Auch die Weiterbildung ist vorgesehen und wird durch paritätische Fonds in den drei genannten Sektoren finanziert, um das Personal zu motivieren, sich weiterzubilden und so den Zugang zu einer höheren Lohnklasse zu ermöglichen. „Zum Beispiel hat die Klasse E3 Zugang zu einer acht Lektionen umfassenden Ausbildung an der Maison Romande de la Propreté", erklärt der WVRU-Präsident, Roger Bonvin.



Roger Bonvin

Aktuelle Spannungen bezüglich des Vorrangs der GAV

Innerhalb der WHV fühlt sich Beat Eggel weniger vom kantonalen Mindestlohn betroffen, da die Branche durch einen obligatorischen nationalen GAV geregelt ist. Wenn jedoch die jüngste Bundesreform, die dem GAV Vorrang vor dem kantonalen Mindestlohn einräumt, in Frage gestellt würde, wären die Konsequenzen für den Sektor katastrophal, schätzt der WHV-Direktor. Tatsächlich wären kleine Betriebe am stärksten betroffen. Er präzisiert: „Die engen Margen erlauben es nicht, höhere Löhne zu zahlen. Dieser Anstieg der Lohnkosten wäre für einige Betriebe nicht tragbar. Wenn folglich ein gesetzlicher Mindestlohn angenommen würde und gegenüber den GAV Vorrang hätte, riskiert man eine Lohnnivellierung nach unten durch die Rekrutierung von weniger oder gar nicht ausgebildetem Personal", analysiert Beat Eggel.

Frédéric Debons fügt hinzu: „In Zukunft könnten die Löhne in den GAV auch nach unten verhandelt werden, unabhängig vom Vorrang des Mindestlohns. Gleichzeitig könnten Facharbeiter höhere Löhne fordern, um einen zu geringen Abstand zum gesetzlichen Mindestlohn von ungelernten Arbeitern auszugleichen."

Zusammenfassend sagt der Präsident von Construction valais: „Der gesetzliche Mindestlohn sendet ein falsches Signal und löst die bestehenden Schwierigkeiten nicht. Es ist besser, jede Berufsbranche zu ermutigen, einen starken GAV auszuhandeln. Für die verletzlicheren Sektoren erscheinen mir Alternativen wie spezifische Hilfen geeigneter." ■



MINDESTLÖHNE UND GAV

Die unverständliche Haltung der Gewerkschaften

Bundesbern hat sich auf einen Gesetzesentwurf geeinigt, der besagt, dass allgemeinverbindlich erklärte Gesamtarbeitsverträge (GAV) Vorrang vor dem kantonalen Recht und den Mindestlöhnen haben. Dies ist nicht nach dem Geschmack der Linken.

Marcel Delasoie
WGV - Generalsekretär

Die Gewerkschaften mobilisieren sich, um Unterschriften für das Referendum gegen diesen Gesetzesentwurf zu sammeln, was schwer nachvollziehbar ist. Dafür gibt es nur eine Erklärung: Die Gewerkschaften stehen im Dienst des Dogmatismus der Führungsriege der Sozialdemokratischen Partei und allem, was links davon steht. Für sie geht diese Rechnung jedoch nicht auf. Das eigene Wort (und sogar die eigene Unterschrift) zu verleugnen, macht sie unweigerlich gegenüber ihren Sozialpartnern unglaubwürdig. Bei den Arbeitgebern, die an den Wert der Sozialpartnerschaft und der Gesamtarbeitsverträge glauben, macht sich in der Tat eine gewisse Ernüchterung breit.

Glücklicherweise wurde der Mindestlohn bereits in mehreren Kantonen abgelehnt, darunter kürzlich in Freiburg. Waadt hat das Prinzip zwar akzeptiert, nicht aber den gewerkschaftlichen Entwurf.

Viele Stimmen werden laut, die diese Haltung anprangern und fragen, wozu man überhaupt noch Gesamtarbeitsverträge unterzeichnen soll, wenn kantonale Mindestlöhne Vorrang vor allgemeinverbindlich erklärten GAV haben. Andere, noch aufgebrachtere Stimmen erklären: „Wenn sie Mindestlöhne wollen, dann sollen sie diese auch bekommen!“

Man sieht, dass diese kompromisslose Strategie nicht zwingend die Interessen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter schützt, die von einem GAV profitieren, in einem harmonischen Arbeitsverhältnis stehen und sich in ihrem Job wohlfühlen – was in der Arbeitswelt die weitgehende Regel ist.

Glücklicherweise wurde der Mindestlohn bereits in mehreren Kantonen abgelehnt, darunter kürzlich in Freiburg. Waadt hat das Prinzip zwar akzeptiert, nicht aber den gewerkschaftlichen Entwurf. Hoffen wir, dass die Walliser Bevölkerung diesen Herbst ebenfalls beschliesst, einen kantonalen Mindestlohn abzulehnen, der auf beiden Seiten – sowohl bei den Arbeitnehmern als auch bei den Arbeitgebern – eine grosse Mehrheit an Verlierern hervorbringen würde. ■

Meinung

4700 Millionen !

Das ist der Gesamtbetrag der Ausgaben des Kantons Wallis. Um das Ausmass dieser Zahl zu veranschaulichen : Das entspricht 47 000 Jahresgehältern von 100 000 Franken oder 4700 Villen im Wert von 1 Million Franken.



Marcel Delasoie
WGV-Generalsekretär

Doch woher kommt diese gewaltige Geldmenge? Ein Teil stammt aus dem eidgenössischen Finanzausgleich, ein Teil von der Nationalbank, ein Teil aus Bundessubventionen – aber am Ende des Tages stammen 100 %, **ich wiederhole 100 %, der öffentlichen Gelder aus dem Wohlstand, den die Wirtschaft erarbeitet**. Der Staat schafft von sich aus keinen Wohlstand; er schöpft ihn ab und verteilt ihn um.

Ohne eine starke, dynamische und arbeitsplatzschaffende Wirtschaft bricht also das gesamte Gebäude zusammen. Für viele ist das eine Selbstverständlichkeit, doch vielen unserer Bürgerinnen und Bürger ist dies nicht bewusst – insbesondere jenen im öffentlichen oder halböffentlichen Dienst (deren Nutzen und Engagement ich im Übrigen ausdrücklich lobe), die in der Staatsrechnung in der Spalte „Ausgaben" stehen.

Ebenso sind die Presse und die Linke schnell zur Stelle, um anzuprangern, dass ein Unternehmen 2 Millionen Dividenden an seine Aktionäre ausgeschüttet hat, während völlig ausgeblendet wird, dass dasselbe Unternehmen über 300 Millionen an Löhnen und Sozialabgaben entrichtet hat.

Bei Abstimmungen werden im Allgemeinen die Arbeitnehmerschaft und die Arbeitgeberseite gegeneinander ausgespielt. Doch im echten Leben arbeiten sie täglich zusammen, um zur Entwicklung unseres Landes beizutragen.

Ohne florierende Unternehmen und eine gesunde Wirtschaft, die Löhne und Steuern zahlt, sowie kompetente und engagierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gibt es keine Mittel für den Staat, seine hoheitlichen Aufgaben und seine Sozialleistungen.

Bei Abstimmungen werden im Allgemeinen die Arbeitnehmerschaft und die Arbeitgeberseite gegeneinander ausgespielt. Doch im echten Leben arbeiten sie täglich zusammen, um zur Entwicklung unseres Landes beizutragen.

Ich hoffe, dass diese kleine, grundlegende Erinnerung an das Funktionieren der Wirtschaft allen bewusst macht, dass wir alles unternehmen müssen, damit unsere Wirtschaft dynamisch funktionieren und gedeihen kann. Ein leistungsfähiges Bildungssystem, eine adäquate Infrastruktur, politische Stabilität und ein nachhaltiger sozialer Frieden tragen massgeblich dazu bei. ■





EUROPA

Die Offenheit bleibt unser grösster Trumpf

Das Parlament befasst sich diesen Herbst sowohl mit dem Abkommen mit dem Mercosur -Staaten als auch dem Paket der Bilateralen III mit der EU – zwei Themen, die für unsere Exporte von entscheidender Bedeutung sind.

Arnaud Midez
Projektleiter, Aussenwirtschaft, economiesuisse

Der Wohlstand der Schweiz wird massgeblich durch den Export geschaffen. Unser Land verdient jeden zweiten Franken im Ausland. Über die Hälfte der Schweizer Exporte gehen nach Europa, aber auch aussereuropäische Märkte sind wichtig. Das Wallis ist dafür ein gutes Beispiel: In Visp produziert Lonza Wirkstoffe für grosse internationale Pharmaunternehmen. Davon profitieren nicht nur die exportierenden Unternehmen selbst, sondern auch zahlreiche KMU im Kanton. Viele von ihnen überschreiten die Landesgrenze nie, leben aber von den Geschäften jener Unternehmen, die auf den internationalen Märkten tätig sind.

Die Wiedereinführung von Zollschranken hat dieses Geflecht geschwächt. Innerhalb von zwölf Monaten haben sich die Ausfuhrbedingungen in die USA viermal geändert, von 39 % auf 12,5 %. Dieser Markt nimmt fast 19 % unserer Auslandsumsätze auf. Die Unternehmen passen sich zwar vorübergehend an, doch die Unsicherheit verhindert jegliche Planung. Ein Land, das so stark exponiert ist wie die Schweiz, muss seine Absatzmärkte diversifizieren.

Der Mercosur – eine noch ungenutzte Chance

Zwei Geschäfte ebnen diesen Weg. Das erste ist das Freihandelsabkommen mit den Mercosur-Staaten. Dieses betrifft einen Markt mit 270 Millionen Einwohnern, der



zu den dynamischsten der südlichen Hemisphäre zählt und dessen Potenzial nach wie vor ungenutzt bleibt. Am 17. Juni lehnte der Nationalrat das Freihandelsabkommen mit dem Mercosur jedoch mit 96 zu 86 Stimmen ab. Ein Unternehmen, das dort eine Maschine verkauft, zahlt jedoch bis zu 20 % Zoll. Das Abkommen würde diese Zölle bei Inkrafttreten für die Hälfte unserer Exporte und danach für 95 % abschaffen, was mehr als 155 Millionen Franken pro Jahr ausmacht. Jeder Monat der Blockade kostet Marktanteile: Die Europäische Union wendet seit dem 1. Mai ihr eigenes Abkommen mit dem südamerikanischen Staatenbund an und unsere deutschen oder italienischen Konkurrenten verkaufen in Brasilien somit bereits günstiger als wir.

Wie jeder Kompromiss hat auch dieser Marktzugang eine Gegenleistung: Die Schweiz würde begrenzte Mengen an Fleisch, Speiseölen oder Honig zollfrei einführen. Diese Kontingente sind aber verkraftbar, denn sie machen weniger als 2 % des nationalen Verbrauchs aus und können im Falle eines Ungleichgewichts ausgesetzt werden. Was den Rotwein betrifft, so sind die zollfreien Einfuhrmengen auf 5 % unserer Gesamteinfuhren begrenzt – viel zu wenig, um mit unseren Erzeugern konkurrieren zu können.

Europa – weit mehr als nur Freihandel

Das zweite Geschäft geht über die Zollfrage hinaus – die Bilateralen III mit der Europäischen Union (EU). Unsere Abkommen mit der EU, unserem wichtigsten Absatzmarkt, ermöglichen es uns, die Fachkräfte zu rekrutieren, die hierzulande fehlen. Sie verschaffen unserer Landwirtschaft Zugang zum europäischen Markt und schützen dort unsere Herkunftsbezeichnungen: Ohne sie könnte jeder in Frankreich ein „Raclette du Valais" verkaufen, das keinerlei Bezug zum Kanton Wallis hat. Vor allem dank des Abkommens über die gegenseitige Anerkennung von Konformitätsbewertungen (MRA) wird ein in der Schweiz zertifiziertes Produkt in den 27 EU-Mitgliedstaaten ohne neues Verfahren zugelassen. Dies ermöglicht es beispielsweise der Schweizerischen Sprengstoffgesellschaft (SSE) in Gamsen, in acht europäischen Ländern ohne doppelte Zertifizierung zu verkaufen.

Unser Wohlstand hängt massgeblich von einer Sache ab: dem Aushandeln, Sichern und Aktualisieren unserer Marktzugangsbedingungen. Das Parlament hält in diesem Herbst zwei dieser Schlüssel in der Hand. Es liegt an ihm, sie zu nutzen.

Dennoch muss der bilaterale Weg gepflegt und weiterentwickelt werden. Da das MRA-Kapitel zur Medizintechnik nicht aktualisiert wurde, mussten Tausende von Schweizer Medizinprodukten in der EU neu zertifiziert werden. Die Firma Ypsomed musste 400 Produkte in Deutschland neu prüfen – 20 Millionen Franken, zwei Jahre Arbeit. Die Zertifizierungen für Baumaschinen und Bauprodukte könnten ab 2027 folgen. Die Bilateralen III garantieren diese Aktualisierung und sehen im Falle einer Blockade ein Schiedsverfahren vor.

Beide Abkommen stehen für dasselbe: Unser Land lebt weitgehend davon, was es über seine Grenzen hinaus verkauft. In Zukunft könnten unsere Unternehmen sowohl nach Südamerika als auch nach Europa mehr verkaufen – zum Nutzen aller. Unser Wohlstand hängt massgeblich von einer Sache ab: dem Aushandeln, Sichern und Aktualisieren unserer Marktzugangsbedingungen. Das Parlament hält in diesem Herbst zwei dieser Schlüssel in der Hand. Es liegt an ihm, sie zu nutzen. ■

EYAPARK

Der fruchtbare Boden für die Start-ups von morgen

In Visp hat der Ingenieur Daniel Kehl den EyaPark konzipiert. Einen Innovationspark, der ab Januar 2027 Start-ups, ein Restaurant, eine Kita, ein Coworking Space und Wohnungen vereinen wird. Seine Ambition: ein Ökosystem zu schaffen, das Ideen, Arbeitsplätze und langfristig ein neues Wirtschaftscluster hervorbringen kann.

Yannick Barillon
PR-Journalistin

Das erste EyaPark-Gebäude existiert bereits. Aber es geht vor allem um das, was sich bald in seinen Mauern abspielen wird. Im Westen von Visp, etwa einen Kilometer vom Bahnhof entfernt, will dieser Innovationspark den Unterschied ausmachen. Viel mehr als nur ein Bürogebäude, möchte sein Gründer, der Oberwalliser Ingenieur Daniel Kehl, einen Ort schaffen, an dem sich Unternehmen begegnen und Ideen zirkulieren. Ein junges Unternehmen findet hier am selben Ort: ein Büro, ein Café-Restaurant, ein Netzwerk, Kompetenzen und – warum nicht – auch einen Investor.

„Im Jahr 2023 erfuhr ich, dass die Gemeinde Visp eine Parzelle im Westen der Stadt vermietet, was sehr selten ist. Ich musste nur noch die richtige Idee finden, um sie regional aufzuwerten", erinnert sich dieser Unternehmer mit langjähriger Erfahrung bei Lonza und in der Biotechnologie. Er begann also mit einem leeren Blatt Papier, um EyaPark zu entwerfen, eine Infrastruktur, die der Ansiedlung von Jungunternehmen in Visp gewidmet ist. Ein Name, der nichts dem Zufall überlässt. Tatsächlich erinnert „Eya" im Oberwallis an einen Wasserlauf oder ein Biotop, wo sich Leben entwickeln kann.

„Eine gute Idee reicht nicht aus, sie muss auf ein Bedürfnis, auf Kompetenzen, Kapital und ein günstiges Umfeld treffen." *Daniel Kehl*

Im Zentrum des Projekts: Die Metapher des Gartens

„Die Absicht ist nicht, Quadratmeter anzubieten, sondern Arbeitsplätze mit Möbeln und einem Drucker zu vermieten. Ein Raum, in dem man sofort mit der Arbeit beginnen kann, ohne investieren zu müssen", erklärt Daniel Kehl. Für ihn gleicht ein Unternehmen einer Pflanze. Zuerst braucht es einen guten Samen: eine Idee, die einem echten Bedürfnis entspricht. Dann braucht es einen fruchtbaren Boden. Das ist die Infrastruktur, aber auch das wirtschaftliche Umfeld. Und dann braucht es jemanden, der sich darum kümmert: den Gärtner. Das ist die Begleitung,



TOBIAS R. / SIMULTON



Tobias R. / Simulton

EYAPARK IN ZAHLEN

2027	Eröffnung von «Plantus», dem ersten EyaPark-Gebäude
600	Quadratmeter verfügbare Bürofläche
13	Mietstudios
12	Betreuungsplätze für Kinder in der EyaPark-Kita
8	Coworking-Arbeitsplätze
3	Gebäude im Endausbau für Unternehmen
1	Kilometer zwischen EyaPark und dem Bahnhof

die Kompetenzen, die Erfahrung. Schliesslich braucht eine Pflanze Wasser und Nährstoffe. Für ein Start-up sind das insbesondere Netzwerke, Investoren, Coaches und finanzielle Unterstützung.

„Die Idee ist, diese Elemente zu vereinen, um eine nachhaltige Wirtschaft zu schaffen", fasst Daniel Kehl zusammen. Der Gründer von EyaPark träumt davon, eine echte Gemeinschaft aufzubauen. Das erste Gebäude „Plantus" wird seine Türen im Januar 2027 öffnen. Das Ziel: günstige Bedingungen zu schaffen, um dort anders zu arbeiten und zu leben.

Im Einklang mit den Wurzeln des Projekts ist die Architektur sorgfältig durchdacht. Holz, grosse Fensterfronten, Begrünung, Photovoltaikanlagen, Anschluss an das Fernwärmenetz und Vorrichtungen zur Begrenzung der sommerlichen Überhitzung. Dieses Minergie-Projekt verbindet so Komfort und energetische Nüchternheit. Die geschützten Balkone tragen dazu bei, Schatten auf den Fassaden zu spenden. Die sanfte Mobilität wird durch die Nähe zum Bahnhof gefördert. Für seinen Gründer gilt: „Über seine Materialien hinaus wird ein Gebäude nachhaltig sein, weil es lebendig bleibt. Ein Gebäude voller leerer Büros hätte nichts von einem wirtschaftlich nachhaltigen Projekt. Die Idee ist, dass jeder beobachten kann, was im Inneren passiert."

Eine attraktive Infrastruktur schaffen

EyaPark erfindet die Grenzen zwischen Arbeit und Alltag neu. Mietbüros, ein Coworking Space, ein Restaurant, eine Kita, Wohnungen (Eyahome) und Wellnessbereiche sollen den Aufbau einer Umgebung ermöglichen, in der das Unternehmen kein separates Universum mehr darstellt. Die Ambition geht so weit, sich eine Form von „Coworking Vacation" vorzustellen. Tatsächlich: „EyaPark, das sind auch Arbeitsräume und Unterkunftsmöglichkeiten für Menschen, die vorübergehend in unserer Region arbeiten und gleichzeitig die Freizeitmöglichkeiten nutzen möchten", erklärt Daniel Kehl. Eine Möglichkeit, die Entfernung zu den grossen Zentren in einen Vorteil zu verwandeln.

Die Wette beruht auch auf einer besonderen Lesart des Territoriums. Warum sollte sich ein Jungunternehmen in Visp niederlassen und nicht in Zürich, Lausanne oder Genf? Für Daniel Kehl ist das Lonza-Modell ein Lehrbeispiel. „Warum hat sich die Gruppe historisch gesehen hier entwickelt? Weil die Bedingungen gegeben waren: Kompetenzen, Infrastrukturen, eine Kultur der sorgfältigen Arbeit, Loyalität und ein Umfeld, das es Unternehmen ermöglicht zu florieren." Die Botschaft an die Unternehmer ist klar: „Es ist nicht notwendig, das Oberwallis zu verlassen, um ein anregendes Umfeld zu finden. Man kann hier arbeiten, unternehmerisch tätig sein und morgen ein Unternehmen aufbauen."

Junge Unternehmen begleiten

Hier entfaltet der Werdegang seines Gründers seinen ganzen Sinn. Als Verfahrensingenieur arbeitete Daniel Kehl mehrere Jahre bei Lonza, wie schon sein Vater vor ihm, bevor er den Schritt in die Selbstständigkeit wagte. Im Alter von 40 Jahren beteiligte er sich an der Gründung und Entwicklung

➜



NINA L. / INNENWERK

➜

von Pixon Engineering und später von Swissfillon, die im Bereich des pharmazeutischen „Fill & Finish" tätig ist. Seine Erfahrung, auch im Ausland, hat ihn eines gelehrt: „Eine gute Idee reicht nicht aus, sie muss auf ein Bedürfnis, auf Kompetenzen, Kapital und ein günstiges Umfeld treffen." EyaPark will genau diese Zutaten vereinen.

In den Gemeinschaftsräumen, dem Restaurant, dem Coworking-Bereich oder bei organisierten Treffen wird EyaPark den Austausch fördern, der zu einer Zusammenarbeit führen kann. Die gemeinschaftliche Dimension steht im Mittelpunkt der Philosophie des Ortes. Langfristig stellt sich Daniel Kehl sogar ein echtes regionales Cluster vor, mit einem möglichen Schwerpunkt auf Biowissenschaften und Gesundheit. Die Idee steht in der Verlängerung des BioArk-Ökosystems, das bereits in Visp in der Nähe des Lonza-Standorts existiert. EyaPark versucht,

„Nachdem ich einen grossen Teil meiner Karriere damit verbracht habe, Unternehmen zu gründen und aufzubauen, möchte ich nun lieber der Gärtner als der Samen sein."

Daniel Kehl

diese Logik zu erweitern. Die Projektverantwortlichen wählen bereits Start-ups und Jungunternehmen in einem Wettbewerb aus. Das Prinzip ist klar: „Wir wollen keinen bestimmten Sektor vorschreiben, sondern suchen nach interessanten Projekten und Unternehmern, die vom Oberwalliser Umfeld profitieren können."

Der Mensch: die eigentliche Herausforderung von EyaPark

Die Baustelle des ersten Gebäudes „Plantis" wird Ende des Jahres abgeschlossen sein. Sie stellt eine erste Etappe dar. Die beiden folgenden Gebäude, „Hortus" und „Cura", werden den Park schrittweise erweitern, mit mehr Räumen für Start-ups und Unternehmen. Der globale Zeitplan erstreckt sich bis zum Horizont 2030-2031. Die wahre Herausforderung ist menschlicher Natur: „Die Herausforderung besteht darin, diese Gemeinschaft erfolgreich aufzubauen, die das Projekt in den Mittelpunkt unserer Identität stellt", präzisiert sein Gründer. Denn ein Ökosystem lässt sich nicht verordnen. Es erfordert gut ausgewählte Unternehmer, interessierte Investoren, Unternehmen, die bereit sind, ihre Erfahrungen zu teilen, und Talente, die sich für eine Ansiedlung in der Region entscheiden.

Das wird Zeit brauchen. Genau hier sieht Daniel Kehl seine Rolle. „Nachdem ich einen grossen Teil meiner Karriere damit verbracht habe, Unternehmen zu gründen und aufzubauen, möchte ich nun lieber der Gärtner als der Samen sein." Sein Traum lässt sich in einem Bild zusammenfassen: junge Triebe, die im EyaPark zu wachsen begonnen haben, zu begleiten und zu sehen, wie sie zu soliden Unternehmen werden, Arbeitsplätze schaffen und ihre eigenen Früchte tragen. In Visp gilt die Wette: heute pflanzen, um morgen zu ernten. ■

Als Nächstes: das Interview mit Daniel Kehl

DAS GROSSE INTERVIEW MIT DANIEL KEHL

„Das Oberwallis besitzt enorm viele Trümpfe für Unternehmen“

Nach über dreissig Jahren in der Pharmaindustrie und mehreren unternehmerischen Abenteuern schlägt der Oberwalliser Daniel Kehl mit dem Innovationspark EyaPark ein neues Kapitel auf. Seine Überzeugung: Die besten Ideen brauchen ein Umfeld, Begegnungen und ein wenig Mut, um zu Erfolgen zu werden.



CHRISTIAN PFAMMATTER

Daniel Kehl, Unternehmer

Yannick Barillon
PR-Journalistin

Sie haben mehrere Unternehmen wie Pixon und Swissfillon gegründet. Warum lancieren Sie heute EyaPark?

Weil ich etwas weitergeben möchte. In meinen Jahren in der Industrie und im Unternehmertum habe ich viel Erfahrung gesammelt, aber auch Fehler gemacht. Das ist ein Kapital, das man nicht für sich behalten sollte. Ich begleite besonders gerne Menschen. In diesem Sinne habe ich übrigens das Unternehmen BAPM, Balfrin Projekt Management, gegründet. Wenn jemand mit einer Idee kommt und man ihm helfen kann, sie zu verwirklichen, ist das extrem motivierend. EyaPark ist die Fortsetzung dieses Wunsches.

Ist das Ihre Art, Wirtschaftspolitik zu machen?

Ich bin kein Politiker. Ich bin ein Unternehmer mit Werten. Ich glaube fest daran, dass Unternehmer zur Entwicklung einer Region, insbesondere des Oberwallis, beitragen können. Unsere Region besitzt enorm viele Trümpfe. Wir haben die Lonza, Kompetenzen, Humankapital, eine Industriekultur und eine aussergewöhnliche Lebensqualität. Man muss diese Elemente einfach stärker vernetzen und positiv kommunizieren. Mein Ehrgeiz ist es, einem Jungunternehmen zu zeigen, dass es sich sehr wohl hier niederlassen, sich entwickeln und finden kann, was es braucht.

Warum sind Sie vom Potenzial von Visp so überzeugt?

Ich glaube zutiefst an diese Region, auch aus persönlicher Erfahrung. Visp besitzt ein interessantes Ökosystem. Der Erfolg von Lonza, für die ich zu Beginn meiner Karriere als Ingenieur gearbeitet habe, kommt nicht von ungefähr. Hier gab es die menschlichen Ressourcen, die Infrastrukturen und eine echte Kultur der guten Arbeit. BioArk hat später gezeigt, dass es möglich ist, ein günstiges Umfeld für Jungunternehmen in den Biowissenschaften zu schaffen. Mit EyaPark wollen wir diese Dynamik erweitern, um die Erfolgsgeschichte fortzuschreiben.

➜

➜

Sie wollen EyaPark jedoch nicht auf die Biowissenschaften beschränken.

Nein. Ich möchte, dass Menschen sich treffen, um zu innovieren. Ein Unternehmen für künstliche Intelligenz kann einer Firma aus einem ganz anderen Bereich etwas bringen. Ein Kreativer kann eine andere Art haben, ein Problem zu lösen. Ein Start-up kann von einem Unternehmen lernen, das seit zwanzig Jahren existiert. Es ist diese Vielfalt, die mich interessiert und die ich im Herzen des EyaPark begleiten möchte.

Sie sprechen viel von Gemeinschaft. Ist das nicht zu einem Modewort geworden?

Kommunikation ist wichtig. Eine Gemeinschaft entsteht nicht, indem man einfach Leute ins selbe Gebäude setzt. Man muss Begegnungen provozieren. Es braucht Gemeinschaftsräume, Veranstaltungen, Austausch. Die Menschen müssen auch den Wunsch haben, ihr Wissen zu teilen. Mein Credo ist sehr einfach: Ich glaube, dass man alleine schwächer ist, als wenn wir unsere Ideen und Kompetenzen bündeln. Das Kollektiv ist die Zukunft.

„Ich mag es, von einer Idee auszugehen und den Weg zu erfinden, um sie möglich zu machen. Aber heute motiviert mich vielleicht noch mehr, andere erfolgreich zu sehen.“ *Daniel Kehl*

Wie werden Sie die Start-ups auswählen, die in den EyaPark einziehen?

Wir geben innovativen Projekten eine Chance, deren Entwicklung für die Region vorteilhaft ist. Ich möchte nicht nur auf die Zahlen oder die Branche schauen. Ich möchte wissen, was die Idee ist, welches Bedürfnis sie zu lösen versucht und vor allem, welches Team dahintersteht. Es braucht Kompetenz, Know-how, aber vor allem einen echten Willen, etwas aufzubauen.

Was ist für Sie eine „gute Idee“?

Noch einmal: Eine gute Idee ist eine, die einem Bedürfnis in einem bestimmten Umfeld entspricht. Viele Menschen suchen zuerst nach einer Technologie oder einem Produkt und versuchen dann, einen Markt dafür zu finden. Ich bevorzuge den umgekehrten Weg: Welches Problem wollen wir lösen? Wenn das Problem real ist, dann lässt sich vielleicht ein Unternehmen aufbauen, um Lösungen zu finden.

Was nehmen Sie aus Ihrer eigenen Erfahrung als Unternehmer mit?

Es gibt Momente, in denen man zweifelt, in denen die Dinge nicht wie geplant laufen. Bei Swissfillon zum Beispiel brauchte es viel Ausdauer, aber es war ein grosser Erfolg. In der Pharmabranche sind die Anforderungen extrem hoch, und der Weg von einer Idee zu einem operativen Unternehmen kann lang sein. Genau deshalb möchte ich heute meine Erfahrung weitergeben. Man kann nicht alle Fehler vermeiden, aber man kann jemandem helfen, nicht dieselben zu wiederholen, die andere bereits gemacht haben.

Was motiviert Sie heute noch?

Die Herausforderungen. Ich mag es, von einer Idee auszugehen und den Weg zu erfinden, um sie möglich zu machen. Aber heute motiviert mich vielleicht noch mehr, andere erfolgreich zu sehen. Mein Traum ist sehr konkret: zu sehen, wie ein junges Unternehmen mit einem kleinen Samen in den EyaPark einzieht, es zu begleiten, es wachsen zu sehen und einige Jahre später festzustellen, dass es Früchte trägt. So stelle ich mir eine nachhaltige Wirtschaft vor. Echte Nachhaltigkeit bedeutet auch, einen Ort zu schaffen, der belegt bleibt, der Arbeitsplätze schafft und an dem die Menschen bleiben wollen.

Und in zehn Jahren, was würden Sie da gerne aus Ihrem Fenster sehen?

Unternehmen, die im EyaPark in Visp gewachsen sind. Menschen, die zusammenarbeiten. Junge Leute, die sich entschieden haben, im Oberwallis zu bleiben, weil sie hier eine Zukunft sehen. Und vielleicht werden einige dieser Unternehmen uns nicht mehr brauchen. Ein guter Gärtner versucht nicht, seine Pflanzen klein zu halten. Er will sehen, wie sie wachsen und unabhängig werden. ■

DIE KÜNSTLICHE INTELLIGENZ HÄLT EINZUG IM WALLIS

Die Ecole Ardévaz lanciert die Ausbildung zum AI Business Specialist

Künstliche Intelligenz etabliert sich heute als unverzichtbarer Wachstumsmotor für Unternehmen. Der Sektor schaltet mit dem allerersten anerkannten Bildungsgang zum AI Business Specialist einen Gang höher. Als Pionier im Wallis springt die École Ardévaz auf diesen Zug auf und bietet die Vorbereitung auf diesen eidgenössischen Fachausweis an.

Océane Renaud
Tribune économique

Um ein mit dem Berufsleben vereinbares Lernen zu garantieren, findet dieser 300-stündige Unterricht abends über einen Zeitraum von zwölf Monaten statt. Das Programm behandelt dabei zahlreiche unumgängliche Facetten wie die Grundlagen der KI, Unternehmensstrategie, Projektmanagement oder auch Automatisierung, Sicherheit und Unternehmensführung, um nur einige zu nennen.

Eine der grossen Stärken dieses Studiengangs ist seine Zugänglichkeit. Muss man Informatiker sein, um sich anzumelden? Die Antwort lautet kategorisch „Nein“.

Mit ihrer 45-jährigen Erfahrung setzt die École Ardévaz auf einen sowohl menschlichen als auch pragmatischen Ansatz. Im Gegensatz zu rein akademischen Studiengängen zeichnet sich diese Ausbildung durch ihre konkrete Dimension aus: Die Teilnehmer müssen während ihres gesamten Kurses ein reales KI-Projekt umsetzen, was ein direkt betriebsbereites und ab Ende der Ausbildung im Unternehmen nutzbares Ergebnis garantiert.

Die Sitzungen werden von echten Unternehmern aus unterschiedlichen Bereichen geleitet. Dank praktischer Workshops, individuellem Coaching und Simulationen führen sie die Teilnehmer dazu, zur zentralen Drehscheibe der digitalen Transformation zu werden. Der AI Business Specialist nimmt eine Schlüsselrolle ein: Er koordiniert die KI im Unternehmen und bildet das strategische Bindeglied zwischen der Geschäftsleitung und den IT-Verantwortlichen. Die international ausgerichtete Ausbildung zieht Experten von allen fünf Kontinenten hinzu, um ihr Know-how zu teilen, wie Alexandre Moulin begeistert hervorhebt. Das Ziel ist es, Praktiken aus anderen Regionen zu analysieren und den Teilnehmern eine systemische Vision auf globaler Ebene zu bieten. Der Lehrgang schliesst mit einer intensiven Vorbereitung und Probeprüfungen ab, um den eidgenössischen Fachausweis gelassen angehen zu können.

Eine der grossen Stärken dieses Studiengangs ist seine Zugänglichkeit. Muss man Informatiker sein, um sich anzumelden? Die Antwort lautet kategorisch «Nein». Die Ausbildung richtet sich an Fachleute aus allen Bereichen (KMU, Verwaltungen, Gesundheit, Tourismus usw.). Die Diskussionen im Unterricht können sehr unterschiedliche Alltagssituationen miteinander verknüpfen, angefangen beim Akteur des primären Sektors, der KI nutzt, um das Ausbringen von Pflanzenschutzmitteln gezielt zu steuern, bis hin zum Verantwortlichen, der seine Verwaltungsdienstleistungen optimieren möchte.

Möchten Sie mehr erfahren? Scannen Sie den QR-Code, um alle Zulassungsbedingungen und praktischen Informationen zu entdecken. ■



Alexandre Moulin, Direktor der Schule Ardévaz

Was Ihnen die KI niemals nehmen wird

In einer Zeit, in der Maschinen Fachwissen automatisieren, stehen KMU-Führungskräfte vor einem harten Paradox: Genau jene Kompetenzen, die sie stets für zweitrangig gehalten haben, werden morgen den Unterschied machen.

Arnaud Muller
Mitbegründer von CIEL – Centre de l'Intelligence Emotionnelle et du Leadership

Stellen Sie sich die Szene vor. Sie haben soeben in eine neue Betriebssoftware investiert. Ihre Buchhaltung läuft automatisch. Ihre Offerten sind in drei Klicks erstellt. Die KI schreibt Ihre Mahn-E-Mails.
Und trotzdem – Ihr bester Techniker hat gerade gekündigt. Ihr Team traut sich nicht, Ihnen zu sagen, dass das neue Projekt gegen die Wand fährt. Und Sie wissen nicht wirklich, warum die Menschen um Sie herum schweigen. Sie haben das Unternehmen optimiert. Aber nicht die Führungsperson.

Was die KI kann – und was sie nie können wird

Das World Economic Forum hat es beziffert: Bis 2027 werden 85 Millionen Stellen durch die Automatisierung verändert oder verschwinden. Gleichzeitig entstehen 97 Millionen neue Rollen – Rollen, die genau das verlangen, was Maschinen nicht können.
Die KI analysiert. Optimiert. Prognostiziert. Sie verarbeitet Daten in einem Tempo, das Sie nie erreichen werden. Aber sie fühlt nicht. Sie erschafft nichts aus dem Nichts. Sie beweist keinen Mut in einem schwierigen Gespräch. Sie weiss nicht, was es heisst, als Mensch einem anderen Menschen gegenüberzustehen, der leidet, zweifelt oder sich widersetzt. Und genau dort gewinnen – oder verlieren – Sie Ihren Wettbewerbsvorteil.

Die Kette, die Ihnen niemand zeigt

Seit über fünfzehn Jahren begleite ich zusammen mit meinem Partner Stefan Mühlemann Unternehmerinnen, Unternehmer und Führungskräfte. Was ich ausnahmslos beobachte: Investiert wird in Werkzeuge. Selten bis nie in sich selbst.
Dabei zeigt die organisationswissenschaftliche Forschung Folgendes: Es gibt eine direkte, messbare Kette zwischen der menschlichen Qualität einer Führungsperson und der Leistung ihres Unternehmens.
Konkret: Die emotionale Verfassung einer Führungsperson überträgt sich auf ihr Team. Die Verfassung des Teams überträgt sich auf die Kundschaft. Und das Kundenerlebnis bestimmt die Leistung. Das ist keine Wohlfühlpsychologie. Das ist organisationale Mechanik.



Stellen Sie sich ehrlich diese drei Fragen:

1. Was müssen Ihre Kundinnen und Kunden empfinden, damit sie treu bleiben und Ihr Unternehmen weiterempfehlen?
2. Damit Ihre Kundschaft genau das empfindet – was müssen Ihre Mitarbeitenden im Alltag erleben?
3. Damit Ihre Mitarbeitenden genau das erleben – was müssen Sie als Führungsperson in sich entwickeln?

Die meisten Führungskräfte bleiben bei der ersten Frage stehen. Die besten gehen weiter bis zur dritten.

DIE WERTSCHÖPFUNGSKETTE DER EMOTIONALEN INTELLIGENZ

FÜHRUNGSPERSON	→	MITARBEITENDE	→	KUNDSCHAFT	→	PERFORMANCE
Ihre menschlichen Kompetenzen		Ihr Engagement & Vertrauen		Ihr Erlebnis & ihre Treue		Bindung · Umsatz · Nachhaltigkeit

Das Paradox der Walliser KMU

Man schult die Mitarbeitenden in neuen Technologien. Selten aber die Chefin, den Chef oder die Kader darin, sich unter Druck besser zu kennen. Man kauft Material, Software, Zertifizierungen. Doch die Führungsentwicklung – diese Fähigkeit, zu inspirieren, mit Klarheit zu entscheiden, ein Umfeld zu schaffen, in dem Menschen morgens gerne aufstehen – bleibt systematisch am Ende der Prioritätenliste. Bis etwas bricht.
Die Krise erzeugt die Schwachstellen einer Führungsperson oder einer Führungskraft nicht. Sie legt sie offen.

Die 5 Kompetenzen, die die KI nie ersetzen wird

Fünf menschliche Kompetenzen widerstehen jeder Automatisierung – und werden es weiterhin tun. Sie speisen jedes Glied der Kette. Und sie beginnen alle mit demselben Buchstaben.

Kompassion | Verstehen, was eine Mitarbeiterin, ein Kunde, eine Partnerin gerade erlebt – und entsprechend handeln. Nicht Mitleid, sondern Mitgefühl. Die Fähigkeit, mit dem Menschen verbunden zu bleiben, wenn der Druck dazu drängt, nur noch Zahlen zu sehen. Genau das macht aus einer Transaktion eine dauerhafte Vertrauensbeziehung.

Kreativität | Vor einem neuen Problem einen Weg finden, den noch niemand gebahnt hat. Die KI kombiniert Bestehendes neu. Sie erfindet nicht. Die Führungsperson, die anders denkt, erfindet. Das ist Ihr unantastbarer Vorteil.

Kommunikation | Nicht Botschaften senden. Verständnis schaffen. Dafür sorgen, dass das, was Sie sagen, gehört, verstanden und umgesetzt wird. Das ist die Arbeit eines Lebens – und sie ist zutiefst menschlich.

Konfliktmut | Ein schwieriges Gespräch führen. Einer langjährigen Kundin Nein sagen. Vor dem Team einen Fehler eingestehen. Die KI kennt keine Angst. Sie schon – und genau deshalb hat Ihr Mut Wert. Sich selbst dort zu kennen, wo einem die eigenen Ängste einen Streich spielen, ist entscheidend.

Kritische Neugier | Fragen stellen, die sonst niemand stellt. Infrage stellen, was funktioniert. Kritisch denken. Lernen – nicht um Zertifikate zu sammeln, sondern um sich wirklich zu verändern und ins Handeln zu kommen. Nur die Umsetzung erzeugt Veränderung.

Warum sich diese Kompetenzen nicht in zwei Tagen kaufen lassen

Ein persönliches Beispiel aus jüngster Zeit. Vor einigen Monaten habe ich mit meiner Familie die Koffer auf Malta ausgepackt. Das Ziel: ein vollständiges Sprachbad, damit unsere Kinder Englisch lernen. Das Ergebnis nach fünf Monaten täglicher Immersion – englischsprachige Schule, englischsprachige Freunde, ein Alltag komplett auf Englisch: Der Knoten beginnt langsam zu platzen. Fünf Monate. Bei Kindern. Die jeden Tag darin eintauchen. Deshalb frage ich Sie ganz offen: Wenn das Gehirn eines Kindes im Sprachbad Monate braucht, um eine Sprache aufzunehmen – warum sollte dann ein zweitägiges Seminar fünfzehn Jahre eingeschliffener Führungsreflexe verändern?
Mitgefühl, Mut, Kreativität – das sind keine Konzepte, die man versteht. Es sind Muskeln, die man trainiert: in realen Situationen, mit realem Einsatz. Und genau dort macht die Begleitung den Unterschied – damit man nicht in die alten Automatismen zurückfällt, sobald der Druck steigt.

Ihr wahrer Wettbewerbsvorteil – das sind Sie

In zehn Jahren werden sich die technologisch bestausgerüsteten KMU alle gleichen. Dieselben Werkzeuge. Dieselben Automatisierungen. Dieselbe operative Effizienz. Was jene Unternehmen unterscheiden wird, die Talente anziehen, ihre Kundschaft halten und Krisen mit Klarheit durchstehen, ist die menschliche Qualität derjenigen, die sie führen. Nicht ihr Diplom. Nicht allein ihre fachliche Erfahrung. Es wird ihre Fähigkeit sein, menschlich zu bleiben – mutig, neugierig, kreativ, mitfühlend und wirklich kommunikationsfähig –, wenn sich alle um sie herum hinter einem Bildschirm verstecken.

Die wahre Frage lautet also nicht: „Habe ich die richtigen Werkzeuge?“ Sondern vielmehr: „Was entwickle ich aktiv – in der Kette, die von mir zu meiner Kundschaft führt –, das die KI niemals an meiner Stelle tun kann?“

Die Führungskräfte, die diesen Artikel überfliegen werden, in Eile, das Auge schon auf der nächsten Benachrichtigung, sind genau jene, für die er geschrieben wurde. Mitgefühl, Mut und Kreativität zu entwickeln, ist kein Luxus für ruhige Zeiten. Es ist genau die Arbeit, die man im Chaos macht, unter Druck, wenn alles dazu drängt, schnell zu reagieren und das Menschliche zu übergehen. Also nein: Die wahre Frage ist nicht, ob Sie die richtigen Werkzeuge haben. Sie lautet, ob Sie die Klarsicht – und die Ehrlichkeit – haben, dem ins Auge zu sehen, was Sie in sich noch nicht entwickelt haben. Die KI wird sich diese Frage nie stellen. Genau dort, genau dort beginnt Ihr Vorteil. ■

GENERALVERSAMMLUNG DES WBKC

Zwischen Feierlichkeiten und neuen Herausforderungen

Bei schönstem Wetter fand am 23. April 2026 die Generalversammlung des Walliser Bäcker-Konditor-Confiseur-Verbandes statt. Zu diesem Anlass trafen sich die Mitglieder im warmherzigen Rahmen des «Chalet de la Treille» in Troistorrents.

Océane Renaud
Tribune économique

Der erste Teil des Tages war der Versammlung der Walliser Bruderschaft der Chevaliers du Bon Pain (Ritter des guten Brotes) gewidmet. Diese 1962 gegründete Institution hat zur Aufgabe, das Handwerk in der Öffentlichkeit bekannt zu machen und gleichzeitig Fachleute zu ermutigen, im Alltag nach Exzellenz zu streben.

Ritter zu werden, geschieht nicht von heute auf morgen. Die Bäcker-Kandidaten müssen sich drei Bewertungen unterziehen, die auf maximal fünf Jahre verteilt sind. Um ihr handwerkliches Können zu beurteilen, prüfen speziell geschulte Mitglieder der Bruderschaft jedes Mal drei frisch gebackene Produkte: das unverzichtbare Roggenbrot, ein Halbweissbrot sowie eine dritte Spezialität, die von Jahr zu Jahr wechselt. Von maximal 100 Punkten pro Prüfung sind insgesamt 270 Punkte über alle drei Prüfungen hinweg erforderlich, um den begehrten Titel zu erlangen.

Heute zählt die Bruderschaft 20 aktive Ritter. Das Amt des Grossmeisters ad interim wird mit viel Leidenschaft von Bernard Pignat ausgeübt, doch die Bruderschaft sucht nach der passenden Persönlichkeit, um seine Nachfolge anzutreten und diese schöne Walliser Tradition fortzuführen.

Heute zählt die Bruderschaft 20 aktive Ritter.

Der zweite Teil der Veranstaltung bot den beiden Co-Präsidenten, Paul Wüst (Gampel) und Christophe Delasalle (Troistorrents), die vor einem Jahr gewählt worden waren, die Gelegenheit, Bilanz über das abgelaufene Geschäftsjahr zu ziehen. Per 31. Dezember 2025 zählte der Verband 64 Mitglieder.

Nicolas Taillens, Direktor der Bäckereien Taillens, sprach anschliessend die entscheidende Herausforderung des Berufsnachwuchses an und wies auf den rückläufigen Trend bei den Lehrlingen hin. Das Wallis verzeichnet für das Schuljahr 2025–2026 lediglich 15 Lehrlinge im ersten Lehrjahr. Trotz dieses schwierigen Kontextes feiert das Handwerk auch schöne Erfolge. So ehrte die Versammlung zwei Lehrlinge, die im Jahr 2025 die besten kantonalen Ergebnisse erzielt hatten:

- Justine Richard EFZ als Bäckerin-Konditorin-Confiseuse (Fachrichtung Bäckerei-Konditorei) bei Zenhäusern Frères SA in Sitten.
- Shurutika Raveenthiran EFZ als Bäckerin-Konditorin-Confiseuse (Fachrichtung Konditorei-Confiserie) bei Taillens SA in Crans-Montana.



CLÉMENT BOUTEILLER

Fünf Persönlichkeiten der Branche wurden unter starkem Applaus zu Ehrenmitgliedern ernannt:

- Philipp Fuchs
- Amadeo Arnold
- Albert Salamin
- Albert Michellod
- Werner Moreillon

Der Termin für die nächste Generalversammlung steht bereits fest und ist für den 28. April 2027 geplant. ■

100 JAHRE WHV

Ein Jubiläum zwischen Tradition und Zukunftsperspektiven !

Am 4. Mai feierte der Walliser Handelsverband (WHV) ein Jahrhundert voller Geschichte, Nähe und Engagement im Dienste der Detailhändler unseres Kantons. Ein Jubiläumsabend, geprägt von Austausch und Zukunftsperspektiven – ganz im Sinne eines Verbands, der seit über hundert Jahren jene vereint und vertritt, die den lokalen Handel in unserem Kanton lebendig halten.



Tribune économique

Der 1926 gegründete WHV steht für eine Überzeugung, die heute mehr denn je aktuell ist: Der lokale Handel spielt eine wesentliche Rolle für die Vitalität und Attraktivität des Wallis. Er belebt unsere Regionen, schafft Verbindungen, generiert lokale Arbeitsplätze und trägt nachhaltig zur wirtschaftlichen und sozialen Dynamik des Kantons bei.

Dieses Jubiläum bot die Gelegenheit, dieses über Generationen hinweg von Detailhändlern aufgebaute Erbe zu würdigen. Zugleich eröffnete es eine sehr konkrete Reflexion über die Herausforderungen, die auf die Branche zukommen. Die Podiumsdiskussion mit Franz Julen, Sébastien Aeschbach, Nadine Gobet und Flavien Claivaz, unter der dynamischen Moderation von Maxime Siggen, führte zu einem regen Austausch, der fest in der Praxis verankert war. Die Teilnehmenden thematisierten insbesondere mehrere Schlüsselfragen des Handels von morgen:



- **Kundenerlebnis**: Die Bedeutung einer klaren Identität, das Erproben innovativer Formate sowie ein „Less is more"-Ansatz zur Stärkung der Kundenbeziehung
- **Digitalisierung**: Die Integration von Digital- und E-Commerce-Lösungen als Beschleuniger der Sichtbarkeit, Hebel für die Performance und Instrument der Kundenbindung – dort, wo ein echter Mehrwert entsteht
- **Attraktivität der Innenstädte**: Der Einfluss von öffentlichen Baustellen, Erreichbarkeit und Standort auf die Kundenfrequenz und die lokale Handelsdynamik
- **Unternehmensnachfolge und Generationenwechsel**: Die Nachfolge von KMU frühzeitig planen und die Geschäftsmodelle anpassen, unter Wahrung der Verwurzelung, des Know-hows und der historischen Werte

Der Detailhandel bleibt vor allem ein menschliches Abenteuer, das jeden Tag von leidenschaftlichen und engagierten Unternehmern getragen wird.

Mit dieser 100. Versammlung hat der WHV seine Rolle als Bindeglied zwischen Tradition und Zukunft bestätigt. Gestützt auf seine Geschichte setzt er sich weiterhin für einen lebendigen, nahen, innovativen und zutiefst menschlichen Walliser Handel ein.

Diese Dynamik wird sich im kommenden Oktober an der Foire du Valais 2026 fortsetzen, wo der WHV als Ehrengast präsent sein wird. Wettbewerb und konstruktiver Austausch erwarten Sie, um aus dieser Begegnung einen Höhepunkt des Austauschs und der Begegnung zu machen! ■

GENERALVERSAMMLUNG DER METZGERMEISTER

Wenn das Walliser Terroir auf die Zukunft trifft

Es war im idyllischen Rahmen des Restaurants „Chez Paul" in Le Bouveret, umgeben von der See-Atmosphäre, wo am 27. April 2026 die Generalversammlung des Walliser Metzgermeister Verbandes stattfand. Ein bedeutender Moment, den die Mitglieder teilten – zwischen der Feier des Walliser Terroirs und neuen Herausforderungen.

Océane Renaud
Tribune économique

Die Sitzung unter der Leitung des Präsidenten Stive Bovier bot insbesondere Gelegenheit, die Entwicklung des Fleischmarktes in der Schweiz zu thematisieren. Im Jahr 2025 stieg das Fleischangebot in der Schweiz um 3,5 % im Vergleich zu 2024, wobei Rindfleisch um 6,2 % und Geflügel um 5 % zunahmen. Zudem bleiben die Schweizer grosse Fleischkonsumenten, mit einem durchschnittlichen Verbrauch von etwa 50 kg pro Person und Jahr. Die Diskussionen drehten sich auch um die künstliche Intelligenz und ihre schnelle Entwicklung in der Berufswelt. Während diese Technologie in einigen Verwaltungsbereichen gewisse Sorgen hervorrufen mag, stellt sie für handwerkliche Berufe wie die des Fleischfachmanns / der Fleischfachfrau (EFZ) auch eine Chance dar. Die Teilnehmer betonten, dass dieser Beruf vor allem auf menschlichem Fachwissen, Kontakt und der Beherrschung des Handwerks beruht – Qualitäten, die heute durch keine Maschine ersetzt werden können.

La Valaisiarde®: Ein Walliser Gewürz, entstanden aus dem Können der Auszubildenden

Die Mitglieder haben zudem „La Valaisiarde®" in Szene gesetzt, eine Gewürzmischung, die Ende 2023 entstand. Entwickelt in Partnerschaft mit Les Herbes du Grand-St-Bernard, wurde dieses Rezept auf Basis von 100 % Walliser Kräutern dazu konzipiert, alle Fleischstücke zu veredeln und geschmacklich hervorzuheben. Diese Spezialität ist vor allem das Ergebnis eines schönen menschlichen und pädagogischen Abenteuers: Es waren die Metzgerlehrlinge im 3. Lehrjahr, die sie Hand in Hand mit ihren Ausbildern entwickelten. Eine einzigartige Gelegenheit für diese jungen Menschen, sich konkret an der Schaffung eines emblematischen Produkts für ihren zukünftigen Beruf zu beteiligen. Als Bonus dienen die Gewinne aus dem Verkauf von „La Valaisiarde®" dazu, direkt ihre Lehrmittel zu finanzieren. Diese Gewürzmischung erhalten Sie in den verschiedenen Metzgereien des Kantons sowie in einer Auswahl von Feinkostläden und regionalen Geschäften.

Ein Gewürz für Trockenfleisch entsteht in Kürze

In diesem Jahr wollte der Vorstand diesen erfolgreichen Weg fortsetzen und eine neue Mischung entwickeln, die diesmal für die hausgemachte Räucherwaren (Salaisons) bestimmt ist. Wie bei seiner „grossen Schwester", der „La Valaisiarde®", wird das Rezept von den Auszubildenden erarbeitet. Im Wallis bereiten viele Menschen ihr eigenes Trockenfleisch zu. Dieses Produkt richtet sich daher an alle Liebhaber, die diesem typischen Handwerk des „Vieux-Pays" verbunden sind. Bei dieser Gelegenheit hatten die Mitglieder das Glück, vier mit verschiedenen Gewürzmischungen veredelte Trockenfleisch-Varianten zu verkosten. Anschliessend konnten sie für ihre bevorzugte Zubereitung abstimmen. Während diese freundschaftliche Abstimmung es jedem erlaubte, seinen Favoriten zu wählen, wird das endgültige Urteil in den Händen einer offiziellen Verkostungsjury liegen, die im September zusammenkommen wird.

Besuch von Céline Dessimoz

Die Versammlung empfing ausserdem Céline Dessimoz, Präsidentin des Walliser Grossen Rates und Parteimitglied der Grünen (Les Verts). Sie kam mit dem Ziel des Austauschs und des Dialogs und sprach mehrere Themen rund um den Fleischkonsum an, wobei sie die Bedeutung eines verantwortungsbewussten Konsums durch die Bevorzugung lokaler und qualitativ hochwertiger Produkte betonte. Trotz teilweise unterschiedlicher Standpunkte zwischen ökologischen Kreisen und der Metzgereibranche verliefen die Gespräche in einer konstruktiven und respektvollen Atmosphäre, was von den Teilnehmern geschätzt wurde. ■

DIE WALLISER ELEKTRIKER FEIERN IHR 85-JÄHRIGES BESTEHEN

Geburtstag im Parlamentssaal des Kantons

Die Mitglieder von EIT.valais haben ihre Generalversammlung am 24. April 2026 im Grossratssaal abgehalten.

Yvonne Felley
Verbandssekretärin EIT.Valais

EIT.valais

Diese Ausgabe strahlte eine ganz besondere Atmosphäre aus, denn der Verband feierte seinen 85. Geburtstag. Mit 116 Mitgliedsunternehmen strotzt der Verband von Energie und durchläuft seit zehn Jahren einen Generationenwechsel hin zu einer Verjüngung seiner Mitglieder. Ein Zeichen dieser Dynamisierung des Managements war die Wahl von Jonathan Lattion (Alpera SA in Orsières) in den Kantonalvorstand des Verbands. Dieser setzt sich nunmehr aus sieben Personen zusammen. Der Präsident Pierre-Samuel Wuilloud zeigt sich erfreut über den gut durchorganisierten Einsatz auf allen Ebenen des Verbands. Er hebt ebenfalls die Grundprinzipien einer relevanten Sozialpartnerschaft hervor und verweist auf die Bedeutung der Nutzung von offiziellen und strukturierten Kommunikationskanälen.

Die Walliser Berufsbildung hat sich abermals als herausragend gezeigt, namentlich an Berufsmeisterschaften. So hat in der Westschweiz Jérémie Germanier aus Conthey eine Goldmedaille erobert und Kasper Marte aus Ried-Brig hat Bronze geholt. Diese ausgezeichneten Ergebnisse wurden noch von der grossartigen Bronzemedaille gekrönt, die J. Germanier von den SwissSkills nach Hause brachte!

Die KI, die Generation Z und das neue Management im Fokus

„Die Generation Z – ihre Hoffnungen und Ansprüche – KI: Auswirkungen auf die Zukunft unserer Unternehmen und die Rolle des Menschen". Die im Parlamentssaal versammelten Elektriker haben sich viele Fragen zu diesen Themen gestellt, als sie der Diskussion folgten, die Tanja Fux, Chefin der DB, Dr. André Anjos, IDIAP-Institut, Guilherme Da Silva Oliveira, Elektroinstallateur EFZ und David Bender, Direktor Etavis Romandie SA Sitten, Vorstandsmitglied und Verantwortlicher höhere Berufsbildung EIT.valais, am runden Tisch versammelte. Dieser wurde von der Journalistin Lea Huzno moderiert.

Pierre-Samuel Wuilloud hebt ebenfalls die Grundprinzipien einer relevanten Sozialpartnerschaft hervor und verweist auf die Bedeutung der Nutzung von offiziellen und strukturierten Kommunikationskanälen.

Das Management an die Erwartungen junger Berufsleute anpassen. Die KI als leistungsstarkes Werkzeug im Dienst der Handwerker einführen. Die Teilnehmer haben überrascht erkannt, wie sehr ihre Routine, ihre Entscheidungsprozesse und die alltäglich genutzten Werkzeuge schon jetzt von der künstlichen Intelligenz – manchmal spurlos – übernommen werden und zugleich davon abhängig sind. Es folgten die Höhepunkte dieser Geburtstagsveranstaltung: der Besuch des historischen Untergrunds der Walliser Hauptstadt und der traditionelle festliche und gastronomische Abend.

Sitten als Hauptstadt der Elektrobranche für die Versammlungen von EIT.swiss und EEV

Der elegante Saal Noda WKB bot am 19. und 20. Juni 2026 die Bühne für die Versammlungen der Dachverbände der Branche. Besondere Aufmerksamkeit der 300 anwesenden Delegierten erhielten die Ansprachen des Nationalrats und Präsidenten des WGV Philipp Matthias Bregy und des Präsidenten von EIT.valais Pierre-Samuel Wuilloud. Ein Wochenende im Zeichen der Dachverbände, dessen Krönung der Walliser Abend im alten Wasserkraftwerk von Chandoline, mit 400 Gästen, war.

Die Kunst von Wein und Rebstock, die Kunst des Raclette nach Art von Eddy Baillifard, oder die Kunst der Akrobatik mit der Gruppe NEO – die Schweizer Elektriker waren fasziniert und nahmen einige Erinnerungshilfen mit nach Hause! ■



LABOXDECOMM

Publireportage



WALLISER WIRTSCHAFTSTREFFEN

Das Walliser Wirtschaftstreffen hat sich fest im Kalender etabliert

Seit zehn Jahren bringt das Walliser Wirtschaftstreffen (REV) die Unternehmer des Kantons zusammen. Seine Gründerinnen, die Walliser Kantonalbank und die Groupe Mutuel, berichten über ihren Erfolg.



Bertrand Crittin
Content-Writer, WKB

Schon die zehnte Ausgabe! Am 20. August fand das Walliser Wirtschaftstreffen (REV) zum zehnten Mal in Crans-Montana, im Zielbereich der „Piste Nationale", statt. Hier werden 2027 die Ski-Weltmeisterschaften (WM) ausgetragen. Das REV bringt jedes Jahr die Geschäftsführer grosser Unternehmen und Walliser KMU, die treibenden Kräfte der Wirtschaft, zusammen, um ein aktuelles Thema zu erörtern, das für unser Wirtschaftsgefüge repräsentativ ist – in diesem Fall die wirtschaftlichen, touristischen und sportlichen Auswirkungen der WM 2027 auf das Wallis. Diese zehn Jahre stehen für Erfolg. „Das Modell kommt gut an und überzeugt. Diesen Schwung gilt es nun mitzunehmen, ohne dabei die Ziele des Networkings und der für das Wallis typischen Geselligkeit aus den Augen zu verlieren", erklärt Philippe Glassey, Co-Präsident des REV.



(WBV) tragen zu ihrem Erfolg bei. Das REV stützt sich auf eine starke kollektive Dynamik.

Im Herzen der Unternehmen

Was unterscheidet das REV von anderen, scheinbar ähnlichen Veranstaltungen? Es findet nicht in einem sterilen Saal statt, sondern im Herzen der Unternehmen. Eine organisatorische Herausforderung – das REV empfängt zwischen 450 und 500 Personen –, aber eine bewusste Entscheidung. „Es geht nicht um eine einfache, sondern um eine naheliegende Lösung. Nämlich sich dort zu versammeln und diese Momente der Begegnung dort zu teilen, wo Wirtschaft gelebt wird", bekräftigt Philippe Glassey. Dieses Konzept trifft ins Schwarze und weckt das Interesse der Unternehmer. Es ermöglicht es, im Kanton umherzureisen, unbekannte Orte zu entdecken und die wirtschaftliche Vielfalt des Wallis zu zeigen.

Unumgänglich und verbindend

Auf Impuls seiner Gründerinnen, der Walliser Kantonalbank (WKB) und der Groupe Mutuel, fand das REV 2017 zum ersten Mal am Flughafen Sitten statt. Sein Ziel war es, Akteuren aus verschiedenen Wirtschaftsbereichen die Möglichkeit zu geben, sich zu treffen, sich auszutauschen und Kontakte zu knüpfen. Im Laufe der Jahre hat sich die Veranstaltung ganz natürlich als unumgängliches und verbindendes Highlight im Kalender der Entscheidungsträger des Kantons etabliert. Sie entsprach offensichtlich einem Bedarf. „Die ursprünglichen Ziele haben sich nicht geändert und sind heute, im Zeitalter der Digitalisierung und der immer schnelleren Zyklen, sogar noch wichtiger", betont Stéphane Andenmatten, Co-Präsident des REV.

„Es geht nicht um eine einfache, sondern um eine naheliegende Lösung. Nämlich zusammenzukommen und diese Momente der Begegnung dort zu teilen, wo Wirtschaft gelebt wird."

Philippe Glassey, Co-Präsident des REV

Die WKB und die Groupe Mutuel sind treibende Kräfte für die Walliser Wirtschaft. Die Organisation einer solchen Veranstaltung gehört zu ihrem Auftrag. Dennoch kommt es nicht in Frage, das REV für sich zu beanspruchen. Im Gegenteil: Es ist ein Spiegelbild der gesamten Wirtschaft. Die Zusammenarbeit mit den Berufsverbänden hat sich schnell als notwendig erwiesen. Der Walliser Handwerkerverband, FER Valais, der Walliser Gewerbeverband (WGV) und der Walliser Baumeisterverband

„Die ursprünglichen Ziele haben sich nicht geändert und sind heute, im Zeitalter der Digitalisierung und der immer schnelleren Zyklen, sogar noch wichtiger."

Stéphane Andenmatten, Co-Präsident des REV

Es ist schwierig, den Beitrag des REV zur Entwicklung unseres Kantons zu beziffern. Jede Initiative, die Kontakte und ein qualitativ hochstehendes Networking zwischen Führungskräften fördert, kommt der Wirtschaft zugute. „Die Stärke des Wallis liegt in seinem Wirtschaftsgefüge, das überwiegend aus KMU besteht. Gemeinsam sind wir immer stärker. Davon sind wir überzeugt", versichert Philippe Glassey.

Herausforderungen, die es zu meistern gilt

Innovationsfähigkeit und unternehmerische Dynamik sind die wichtigsten Trümpfe der Walliser Wirtschaft. Auf sie warten grosse Herausforderungen, darunter Fachkräfte, „die Energiewende, die Digitalisierung und eine gewisse Abhängigkeit von bestimmten Schlüsselbranchen. Die Herausforderung wird darin bestehen, ihre Attraktivität weiter zu steigern und gleichzeitig den digitalen und nachhaltigen Wandel zu beschleunigen", prognostiziert Stéphane Andenmatten.

Für diese zehnte Ausgabe hat das REV sein grafisches Erscheinungsbild geändert, welches sein Engagement für die kommenden Jahre symbolisiert. Seine Anziehungskraft wird anhalten. „Jede Ausgabe widmet sich einem neuen Thema und bietet einen neuen Ort zum Entdecken. So erneuert sich die Veranstaltung im Laufe der Jahre auf natürliche Weise", fasst Stéphane Andenmatten zusammen. ■

ARBEITSRECHT

Dresscode am Arbeitsplatz

Mini-Shorts oder Anzug und Krawatte: Die Kleiderordnung rückt manchmal ins Zentrum betrieblicher Führungsfragen. Zwischen Unternehmensimage und individuellen Freiheiten – wie weit darf der Arbeitgeber Vorschriften erlassen?

Melany Bogo
Rechtsleiterin FER Valais



Die Kleiderordnung am Arbeitsplatz steht im Spannungsfeld wirtschaftlicher und rechtlicher Fragen. Sie trägt zum Markenimage des Unternehmens bei, beeinflusst die Kundenbeziehung und dient häufig Sicherheits- oder Hygieneanforderungen. Zugleich berührt sie eine persönliche Dimension, nämlich die individuellen Freiheiten der Arbeitnehmer. Von der Berufsuniform über persönliche Schutzausrüstung bis hin zu sichtbarem Körperschmuck stellt sich regelmässig die Frage nach dem angemessenen Ausgleich zwischen dem Weisungsrecht des Arbeitgebers und dem Schutz der Persönlichkeit der Arbeitnehmenden. Was sieht das schweizerische Recht vor?

Je stärker ein Arbeitnehmer das Unternehmen gegenüber Kundschaft, Partnern oder Lieferanten repräsentiert, desto grösser ist der Ermessensspielraum des Arbeitgebers, eine angepasste Kleidung zu verlangen.

Rechtlicher Rahmen

Art. 321d des Obligationenrechts (OR) bildet die gesetzliche Grundlage des Weisungsrechts des Arbeitgebers. Diese Bestimmung ermächtigt ihn, Anweisungen über die Ausführung der Arbeit, die Organisation der beruflichen Tätigkeit sowie das von den Arbeitnehmenden im Rahmen des Arbeitsverhältnisses erwartete Verhalten zu erlassen.

Die Ausübung dieses Weisungsrechts findet ihre wesentliche Schranke in Art. 328 OR, welcher Persönlichkeitsschutz der Arbeitnehmenden gewährleistet. Weisungen des Arbeitgebers dürfen somit weder willkürlich, demütigend oder diskriminierend sein noch losgelöst von den tatsächlichen Bedürfnissen des Unternehmens erfolgen. Jede Kleidervorschrift muss durch ein legitimes, mit dem verfolgten Zweck zusammenhängendes Interesse gerechtfertigt und den Umständen angemessen sein.

Kohärenz und Verhältnismässigkeit

In zahlreichen Berufen trägt ein gepflegtes Erscheinungsbild der Mitarbeitenden unmittelbar zur wahrgenommenen Qualität der Dienstleistung bei. Dies gilt insbesondere für Dienstleistungs- und Beratungsunternehmen, deren Tätigkeit nicht nur auf Fachwissen, sondern auch auf dem mit der Kundschaft aufgebauten Vertrauensverhältnis beruht. Mitarbeitende tragen somit durch ihr Verhalten und ihr Erscheinungsbild dazu bei, die Werte des Unternehmens wie Professionalität, Seriosität oder Kundennähe zu vermitteln.

Je stärker ein Arbeitnehmer das Unternehmen gegenüber Kundschaft, Partnern oder Lieferanten repräsentiert, desto grösser ist der Ermessensspielraum des Arbeitgebers, eine angepasste Kleidung zu verlangen. So gilt es allgemein als zulässig, dass eine Empfangsmitarbeiterin, ein Kundenberater, eine Verkäuferin, ein bei Kunden vor Ort tätiger Techniker oder eine das Unternehmen vertretende Kaderperson ein gewisses Erscheinungsbild wahren. Umgekehrt verringert sich der Handlungsspielraum des Arbeitgebers, wenn Arbeitnehmende keinen Kundenkontakt haben oder ausschliesslich intern tätig sind. Die eigentliche Herausforderung besteht somit darin, im Einzelfall zu beurteilen, ob die Kleiderordnung einem legitimen und angemessenen Ziel dient.

Hygiene und Sicherheit

In gewissen Branchen geht die Kleiderordnung über blosse Fragen des Erscheinungsbilds hinaus. In der Industrie, im Bauwesen, in der Gastronomie, im Gesundheitswesen, in Laboren oder in technischen



„Der entscheidende Massstab liegt in einem wesentlichen Prinzip: der Verhältnismässigkeit."

Berufen dient das Tragen spezifischer Ausrüstung in erster Linie Sicherheits- oder Hygieneanforderungen.
Sicherheitsschuhe, Warnkleidung, Helme, Schutzausrüstung gegen Chemikalien, das Zusammenbinden der Haare oder das Verbot bestimmter Schmuckstücke sind Massnahmen, die rechtlich zulässig vorgeschrieben werden können. In solchen Fällen stellen Bekleidungsvorschriften keine blosse organisatorische Entscheidung dar, sondern eine Präventionsmassnahme, die durch die mit der Tätigkeit verbundenen Risiken und die spezifischen Anforderungen der Tätigkeit gerechtfertigt ist.

Die beste Kleiderordnung ist somit jene, die die legitimen Interessen des Arbeitgebers mit der Achtung der Arbeitnehmenden vereint.

Bewährte Praxis

Vor der Ausarbeitung einer Kleiderrichtlinie empfiehlt es sich, das verfolgte Ziel präzise zu bestimmen (z. B. Einhaltung von Hygieneanforderungen, Gewährleistung der Sicherheit, Schutz des Markenimages, erleichterte Erkennbarkeit des Personals, einheitliches Kundenerlebnis).
Die Anforderungen sind anschliessend nach den betroffenen Arbeitnehmerkategorien zu definieren. Wie bereits erwähnt, unterscheiden sich die Erwartungen an einen Arbeitnehmer mit ständigem Kundenkontakt nicht zwangsläufig von jenen an eine administrative Angestellte oder eine ausschliesslich im Homeoffice tätige Person. Ebenso können Sicherheits- und Hygieneanforderungen je nach ausgeübter Funktion im Unternehmen variieren und müssen entsprechend präzisiert werden.
Der Formulierung der Regeln kommt dabei besondere Aufmerksamkeit zu. Positive, einfache und zielorientierte Formulierungen sind in der Regel wirksamer als eine lange Liste von Verboten. Die Akzeptanz der Teams hängt oft davon ab, wie die Regeln vermittelt werden. Eine erklärte, kohärente und einheitlich angewandte Richtlinie wird eher akzeptiert als eine punktuell oder selektiv durchgesetzte Weisung.
Über die Formulierung hinaus wird empfohlen, die Regeln mit praktischen Angaben zu ergänzen, um eine klare und vorhersehbare Umsetzung zu gewährleisten. Wird das Tragen spezifischer Ausrüstung vorgeschrieben, sollten insbesondere die Modalitäten zu deren Bereitstellung, Pflege und Ersatz sowie die Konsequenzen einer allfälligen Weigerung präzisiert werden.

Zum Abschluss

Business Formal oder Business Casual? Die Antwort hängt weniger von einer allgemeingültigen Regel als vom jeweiligen Kontext ab. Der entscheidende Massstab liegt in einem wesentlichen Prinzip: der Verhältnismässigkeit. Die beste Kleiderordnung ist somit jene, die die legitimen Interessen des Arbeitgebers mit der Achtung der Arbeitnehmenden vereint. ■

RÜCKSTELLUNGEN FÜR URLAUB, ÜBERSTUNDEN UND GROSSREPARATUREN

Steht das Massgeblichkeitsprinzip auf dem Prüfstand?

Das Massgeblichkeitsprinzip ist eine der Grundlagen des Schweizer Steuersystems. Gemäss Artikel 58 DBG stellt der steuerbare Gewinn grundsätzlich auf die handelsrechtlich korrekt erstellte Jahresrechnung ab. Die handelsrechtliche Bilanz bildet somit den Ausgangspunkt für die steuerrechtliche Bilanz.



Christian Florey
Expert fiscal diplômé, Directeur-Associé Fiduciaire Fidag

Diese enge Verbindung zwischen Rechnungslegung und Steuerrecht scheint sich jedoch abzuschwächen. Die jüngste Rechtsprechung des Bundesgerichts zeigt nämlich eine zunehmende Tendenz, die steuerliche Abzugsfähigkeit bestimmter Rückstellungen einzuschränken, die zwar aus handelsrechtlicher Sicht zulässig sind.

Rechtsgrundlagen

Gemäss Artikel 960e OR muss eine Rückstellung gebildet werden, wenn ein vergangenes Ereignis eine Verpflichtung oder ein Risiko darstellt, dessen Höhe oder Fälligkeit noch ungewiss ist. Das Steuerrecht verfolgt einen restriktiveren Ansatz: Die Artikel 63 DBG und 29 StHG lassen nur Rückstellungen zu, die geschäftsmässig gerechtfertigt sind. Dies unter Ausschluss von Rückstellungen für allgemeine Unternehmensrisiken.

Die Rechtsprechung weist somit darauf hin, dass nicht alle nach dem Rechnungslegungsrecht zulässigen Rückstellungen zwangsläufig steuerlich abzugsfähig sind.

Rückstellungen für Ferien und Überstunden

Ferien- und Überstundenguthaben stellen Verbindlichkeiten gegenüber den Mitarbeitern dar. Sie müssen daher in der Bilanz ausgewiesen sein, sofern sie zum Bilanzstichtag bestehen.

Das Bundesgerichtsurteil 9C_192/2024 stellt jedoch einen Wendepunkt dar, indem es den Abzug einer pauschalen Rückstellung für Ferien ablehnte. Nach Ansicht der Bundesrichter erfüllt eine solche Rückstellung die gesetzlichen Anforderungen nicht, wenn sie nicht auf eindeutig festgestellten und dokumentierten Ansprüchen beruht.

Die Walliser Grossräte Christian Florey und Stève Delasoie haben ein Postulat eingereicht, in welchem sie den Staatsrat auffordern, Rückstellungen für Grossreparaturen und Ausbildungen wieder einzuführen.

Die Praxis im Kanton Bern erscheint pragmatischer. Gemäss «TaxInfo» des Kantons Bern wird präzisiert, dass Rückstellungen für Ferien und Überstunden weiterhin zulässig sind, wenn das Unternehmen in der Lage ist, die tatsächlichen Salden, deren Bewertung und die Wahrscheinlichkeit eines künftigen Mittelabflusses nachzuweisen. Unbegründete Pauschalrückstellungen sind hingegen auch weiterhin ausgeschlossen. In der Praxis wird somit die Dokumentation der erworbenen Ansprüche jedes einzelnen Mitarbeiters entscheidend sein.

Zwischen Steuerrechtsprechung und Wirtschaftspolitik

Diese Entwicklungen verdeutlichen das zunehmende Auseinanderdriften zwischen der Rechnungslegungspraxis und dem steuerrechtlichen Verständnis.



Während die Rechnungslegung darauf abzielt, die wirtschaftliche Realität des Unternehmens getreu widerzuspiegeln, neigt das Steuerrecht dazu, die Voraussetzungen für die Abzugsfähigkeit immer enger auszulegen, um die Bildung stiller Reserven zu vermeiden. Diese Entwicklung führt zu vermehrten steuerrechtlichen Korrekturen und somit zu Unterschieden zwischen handelsrechtlicher und steuerrechtlicher Bilanz.
Die Folgen dieser rechtswissenschaftlichen Entwicklung sind nicht nur technischer Natur, sondern werfen auch steuerpolitische Fragen auf. So haben die Walliser Grossräte Christian Florey (Präsident der Pro-Economy.vs) und Stève Delasoie ein Postulat eingereicht, in welchem sie den Staatsrat auffordern, Rückstellungen für Grossreparaturen und Ausbildungen wieder einzuführen. Der politische Vorstoss verdeutlicht die Besorgnis, dass sukzessiv Steuerabzüge abgeschafft werden, welche bis dahin von der kantonalen Steuerpraxis anerkannt wurden.

Fazit

Unserer Ansicht nach sollte die Verhinderung von missbräuchlichen Rückstellungen nicht dazu führen, dass echte, dokumentierte und bezifferbare wirtschaftliche Unternehmensverpflichtungen per se in Frage gestellt werden. Eine klare Unterscheidung zwischen pauschalen gegenüber nachweisbaren Rückstellungen würde es ermöglichen, die handelsrechtlich korrekt erstellte Buchhaltung mit den steuerrechtlichen Grundsätzen und der wirtschaftlichen Unternehmensrealität besser in Einklang zu bringen. ■

Pro-Economy.vs



UNTERNEHMENSNACHFOLGE

Rechtzeitig planen, erfolgreich übergeben!

Eine erfolgreiche Unternehmensnachfolge beginnt mit einer frühzeitigen und sorgfältigen Planung. In diesem Interview erläutert Anthony Montes, Präsident des Westschweizer Verbands „Relève PME“, seine Sicht auf die Herausforderungen der Unternehmensnachfolge und betont, weshalb es entscheidend ist, diesen wichtigen Schritt rechtzeitig vorzubereiten.

Tribune économique

Herr Montes, weshalb ist die Unternehmensnachfolge für Schweizer KMU zu einem so wichtigen Thema geworden?

Die Unternehmensnachfolge stellt heute sowohl für Unternehmer als auch für die Schweizer Wirtschaft eine zentrale Herausforderung dar. Sie betrifft den Fortbestand Tausender KMU, den Erhalt von Arbeitsplätzen, Know-how und der regionalen Verankerung, die die Stärke unseres Wirtschaftsgefüges ausmachen.
Derzeit erleben wir den schrittweisen Rückzug der Babyboomer-Generation aus dem Berufsleben. Ein grosser Teil dieser Generation führt heute ein KMU. Mit ihrem Eintritt in den Ruhestand stehen zahlreiche Unternehmen vor einem entscheidenden Wendepunkt.

Welches sind die grössten Herausforderungen für die Unternehmensinhaber?

Die wichtigste Herausforderung ist die rechtzeitige Vorbereitung. Viele Unternehmensinhaber schieben das

Thema vor sich her, weil eine Unternehmensnachfolge nicht nur strategische und wirtschaftliche, sondern auch persönliche und emotionale Aspekte umfasst.
Anschliessend gilt es, den gesamten Nachfolgeprozess sorgfältig zu strukturieren: den Unternehmenswert realistisch zu bestimmen, eine Nachfolgerin oder einen Nachfolger mit den erforderlichen Kompetenzen und der passenden Vision zu finden, steuerliche und rechtliche Fragestellungen frühzeitig zu berücksichtigen und schliesslich eine schrittweise und gut begleitete Übergabe zu organisieren.

Und worauf müssen Übernehmer achten?

Ein Nachfolger muss das Unternehmen in seiner Gesamtheit verstehen: seinen Markt, seine Kundschaft, seine Finanzen, seine Mitarbeitenden, seine Kultur und seine Perspektiven. Die Übernahme eines KMU stellt eine grossartige unternehmerische Chance dar, vorausgesetzt, man ist gut vorbereitet. Eine erfolgreiche Unternehmensübergabe erfordert eine methodische Vorgehensweise und eine angemessene Begleitung.

„Im Frühjahr werden zudem vier thematische Workshops angeboten. Diese behandeln rechtliche und steuerliche Fragestellungen, Methoden zur Unternehmensbewertung, die Finanzplanung sowie die praktischen Schritte einer erfolgreichen Unternehmensnachfolge.“

Anthony Montes,
président de l'Association romande Relève PME

Welche Rolle spielt die Plattform „Relève PME“ konkret?

„Relève PME“ erleichtert die Übergabe und Übernahme von Unternehmen, indem sie einen neutralen, strukturierten und vertraulichen Rahmen bietet. Die Plattform ermöglicht es Übergebern und Übernehmern, die Schritte einer Unternehmensübergabe besser zu verstehen und mit mehr Klarheit voranzukommen. Sie stellt zudem praktische Informationen, strategische Beratung und ein Netzwerk von Experten zur Verfügung.

Welche Fachpersonen können Unternehmer unterstützen?

Eine Unternehmensübergabe erfordert verschiedene Fachkompetenzen. Je nach Situation kann es sinnvoll sein, Spezialisten für Unternehmensbewertung, Steuerberater, Juristen, Treuhänder, Finanzberater oder Verhandlungsexperten hinzuzuziehen. „Relève PME“ hilft Unternehmern dabei, die richtigen Partner zum richtigen Zeitpunkt zu finden. Diese Begleitung ermöglicht es, die wichtigsten Schritte sicher zu bewältigen und fundierte Entscheidungen zu treffen.

Welche strategischen Ratschläge würden Sie einem Unternehmer geben, der beginnt, über seine Unternehmensnachfolge nachzudenken?

Der erste Ratschlag lautet: Fangen Sie frühzeitig an. Eine Unternehmensübergabe sollte idealerweise mehrere Jahre im Voraus vorbereitet werden. Es ist wichtig, eine klare Bestandsaufnahme des Unternehmens vorzunehmen: Rentabilität, Organisation, Abhängigkeit vom Geschäftsführer, Entwicklungspotenzial und kritische Punkte.
Zudem gilt es, das Unternehmen nachfolgefähig zu machen – mit klar strukturierten Prozessen, einem eigenverantwortlich handelnden Team und einer transparenten Strategie. Ein nachfolgefähiges Unternehmen muss auch ohne seinen Gründer funktionieren können. Schliesslich hilft eine externe Perspektive dabei, die Situation objektiv zu beurteilen und die passendste Nachfolgelösung zu wählen.



Welche Lösungen gibt es im Wallis, um Unternehmer konkret zu unterstützen?

Im Wallis profitiert „Relève PME“ von einer langjährigen Partnerschaft mit der FER Valais und der Walliser Kantonalbank. Diese Zusammenarbeit kommt insbesondere durch das traditionelle „Rendez-vous de la transmission d'entreprise“ zum Ausdruck, das am 2. Oktober 2026 im Rahmen der Foire du Valais stattfinden wird.
Diese Veranstaltung bietet Übergebern und Übernehmern einen idealen Rahmen, um sich mit Fachpersonen auszutauschen und konkrete Empfehlungen zu erhalten. Im Frühjahr werden zudem vier thematische Workshops angeboten. Diese behandeln rechtliche und steuerliche Fragestellungen, Methoden zur Unternehmensbewertung, die Finanzplanung sowie die praktischen Schritte einer erfolgreichen Unternehmensnachfolge.
Mit den richtigen Instrumenten, der passenden Beratung und einem Netzwerk von Experten kann die Unternehmensübergabe zu einer echten Chance für den Unternehmer, den Übernehmer und die lokale Wirtschaft werden. ■

GEWERBEKONGRESS 2026

Der SGV bekräftigt das Unternehmertum gegen die Bürokratie

Am 5. Mai 2026 vibrierte der Berner Kursaal im Rhythmus des Kongresses des Schweizerischen Gewerbeverbands (SGV). Dieses alle zwei Jahre stattfindende Treffen von entscheidender Bedeutung bot die Gelegenheit, die Führungsgremien der grössten Schweizer KMU-Dachorganisation zu erneuern und gleichzeitig ein starkes politisches Signal gegen die bürokratische Belastung zu setzen.

Océane Renaud
Tribune économique

Diese Ausgabe 2026, die unter dem offiziellen Thema Unternehmertum fördern, Bürokratie abbauen stand, bot die Gelegenheit, mehrere zentrale Herausforderungen für die Schweizer KMU anzusprechen. Die Frage der Bürokratie und der auf den Unternehmen lastenden administrativen Belastung nahm einen zentralen Platz in den Diskussionen ein. Fabio Regazzi, SGV-Präsident, erklärte insbesondere, dass sich die Kosten im Zusammenhang mit der Regulierung in der Schweiz Schätzungen zufolge mittlerweile auf über 80 Milliarden Franken pro Jahr belaufen, was etwa 10 % des Bruttoinlandsproduktes (BIP) entspricht. „Eines ist klar: Wenn wir nicht wachsam sind und uns einer immer schwereren Bürokratie und einem expandierenden Staatsapparat nicht widersetzen, wer wird es tun?“, erklärte er.

Das Programm war zudem von einer Podiumsdiskussion geprägt, an der unter anderem die Gastrednerin Helene Budliger Artieda, Staatssekretärin und Direktorin des SECO, teilnahm. Anschliessend wohnten die Teilnehmer einer Präsentation über die Strategie des Schweizerischen Gewerbeverbands (SGV) und die grossen politischen Schwerpunkte für die Periode 2026–2030 bei, die von dessen Direktor Urs Furrer geleitet wurde. Zwischen den verschiedenen Interventionen konnten die Teilnehmer auch von mehreren musikalischen Zwischenspielen profitieren,



Helene Budliger Artieda, Direktorin des SECO

Nadia Schärli



NADIA SCHÄRLI

Fabio Regazzi, SGV-Präsident

„Eines ist klar: Wenn wir nicht wachsam sind und uns einer immer schwereren Bürokratie und einem expandierenden Staatsapparat nicht widersetzen, wer wird es tun?“

Fabio Regazzi, SGV-Präsident

die die Schweizer Volksmusik in den Vordergrund stellten. Ein Frauen-Duo, bestehend aus einer Hackbrettspielerin und einer Kontrabassistin, verlieh diesem Tag, der ganz im Zeichen der Wirtschaft und der Schweizer KMU stand, eine traditionelle und herzliche Note. ■


NADIA SCHÄRLI

DER SGV-VORSTAND HAT AUCH SEIN NEUES GESICHT VORGESTELLT

PRÄSIDENTSCHAFT

Fabio Regazzi, Ständerat/Die Mitte, wurde von den Delegierten einstimmig für eine neue Amtsdauer an der Spitze des SGV wiedergewählt.

VIZEPRÄSIDENTSCHAFT

- Daniela Schneeberger, Nationalrätin/FDP
- Olivier Mark, Präsident von Jardin Suisse

WIEDERGEWÄHLTE MITGLIEDER

- Diana Gutjahr, Nationalrätin/SVP
- Silvan Hotz, Präsident des Schweizerischen Bäcker-Confiseurmeister-Verbandes
- Beat Imhof, Präsident von GastroSuisse
- Ernst Kühni, Direktor der Bernischen KMU
- Gian-Luca Lardi, Präsident des Schweizerischen Baumeisterverbandes
- Jacqueline Montandon-la-Longe Moser, Präsidentin der Waadtländischen Gewerbekammer
- Martin von Moos, Präsident von HotellerieSuisse
- Werner Scherrer, Präsident der Handwerkskammer des Kantons Zürich
- Hansjörg Steiner, Präsident von Holzbau Schweiz

NEUE MITGLIEDER

- Damian Müller, Ständerat/FDP
- Patrick Gendre, Präsident des Arbeitgeberverbandes des Kantons Freiburg
- Roman Mayer, Präsident der Wirtschaftskammer Baselland

Auf Seiten der Schweizerischen Gewerbekammer wurden die beiden Walliser Vertreter in letztere wiedergewählt: Philipp Matthias Bregy, Präsident des Walliser Gewerbeverbandes (WGV) und Nationalrat, sowie Marcel Delasoie, WGV-Generalsekretär.

WEITERBILDUNG FÜR ERWACHSENE

Wie kann Ihr Projekt unterstützt werden?

Der kantonale Weiterbildungsfonds (KWBF) unterstützt Institutionen finanziell bei der Entwicklung von Weiterbildungsangeboten für Erwachsene. Voraussetzung dafür ist ein klar strukturiertes, vollständiges und fristgerecht eingereichtes Gesuch.

Joël Jenzer
PR-Journalist

Wer eine Weiterbildung lancieren möchte, findet im KWBF einen verlässlichen Partner. Der Zugang zur Förderung folgt dabei einem einfachen Prinzip: Nur überzeugende Projekte mit klarem Nutzen und sauberer Planung haben Aussicht auf Unterstützung.

Digitaler Prozess mit klaren Schritten

Die Gesuche werden vollständig online über die Plattform fcfca-kwbf.ch eingereicht. Anbieter erstellen dort ein Konto und erfassen ihr Projekt Schritt für Schritt – von der Kursbeschreibung über die Zielgruppe bis hin zum Budget.

„Das System ist so aufgebaut, dass es die Nutzer durch den gesamten Prozess führt – vorausgesetzt, jede Etappe wird korrekt und vollständig ausgefüllt", erklärt Laure Moos, administrative Verantwortliche des Fonds. Eine saubere und strukturierte Eingabe sei entscheidend für eine effiziente Bearbeitung der Dossiers.

„Wird ein Gesuch bewilligt, erfolgt die Auszahlung des finanziellen Beitrags in zwei Etappen: Ein Vorschuss wird vor Kursbeginn ausbezahlt, der Restbetrag nach Eingang der Schlussabrechnung."
Laure Moos, administrative Verantwortliche des Fonds

Der Nutzen steht im Vordergrund

Bei der Beurteilung der Gesuche steht nicht die Form, sondern der Inhalt im Zentrum. Entscheidend ist der konkrete Mehrwert der Weiterbildung für die Teilnehmenden.

„Wichtig ist, dass klar ersichtlich ist, was die Weiterbildung vermittelt, welchen Nutzen sie bringt, wie sie aufgebaut ist und ob sie mit einem Zertifikat abschliesst oder nicht", betont Laure Moos.

Auch das Budget muss nachvollziehbar und präzise sein. Dennoch seien es vor allem Ein zentraler Punkt ist der Zeitpunkt der Einreichung: Gesuche müssen mindestens sechs Monate vor Beginn der Weiterbildung eingereicht werden.

Der KWBF wird von einer Verwaltungskommission gesteuert, die vier- bis fünfmal jährlich tagt und über die Vergabe der Mittel entscheidet. Je nach Eingabezeitpunkt kann die Bearbeitungsdauer von wenigen Wochen bis zu mehreren Monaten variieren.

SEIT 2021 AKTIV

Seit 2021 unterstützt der kantonale Fonds für die Weiterbildung von Erwachsenen Vereine und Organisationen, die Weiterbildungen und ergänzende Kurse anbieten. Zu beachten ist, dass der Antrag von einem gemeinnützigen Anbieter oder einer öffentlichen Einrichtung gestellt werden muss. Individuelle Gesuche sind daher nicht möglich.









WEITERBILDUNG IM WALLIS

38 %
Knapp vier von zehn Walliserinnen und Wallisern haben mindestens eine Weiterbildung absolviert. Im Jahr 2021 waren dies rund 96'500 Personen.

77 %
... der Personen absolvieren eine Weiterbildung aus Gründen, die mit ihrer beruflichen Tätigkeit zusammenhängen.

59 %
... der Personen, die eine Weiterbildung besuchen, möchten ihre berufliche Leistungsfähigkeit verbessern. 37 % möchten sich an den technologischen Wandel anpassen.

WIE ERHÄLT MAN EINE FINANZIELLE UNTERSTÜTZUNG

1. Die verschiedenen Schritte auf der Plattform www.fcfca-kwbf.ch ausfüllen.
2. Die Weiterbildung und ihren Nutzen für die Teilnehmenden genau beschreiben (Ablauf, Zertifizierung).
3. Das Budget für die Durchführung der Weiterbildung detailliert darlegen.
4. Das Gesuch sechs Monate vor Kursbeginn einreichen.

Im Falle einer Bewilligung erfolgt die Auszahlung in zwei Etappen: eine erste Tranche vor Kursbeginn und der Restbetrag nach Abschluss und Prüfung der Schlussabrechnung, so Laure Moos.
Für weitere Informationen wenden Sie sich bitte an le Bureau des Métiers 027 327 51 05. ■

Agenda

2026

September
8 - 11 Session des Grossen Rates
27 Eidgenössische Abstimmungen

Oktober
2 - 11 Foire du Valais

November
4 - 5 Der Herbstausverkauf, CERM
9 - 13 Session des Grossen Rates
29 Eidgenössische Abstimmungen

Dezember
15 - 18 Session des Grossen Rates

2027

Februar
28 Eidgenössische Abstimmungen

März
5 - 7 Der Flohmarkt von Martinach, CERM
8 - 12 Session des Grossen Rates

Die „Tribune économique“ wird auf FSC-zertifiziertem Papier (Forest Stewardship Council® – Papier aus Holzfasern aus verantwortungsvoller Bewirtschaftung) gedruckt; der Umschlag besteht aus extraweißem, halbmatt gestrichenem Papier mit einer Grammatur von 200 g/m², der Innenteil aus weißem, matt gestrichenem Papier mit einer Grammatur von 90 g/m².
© Copyright UVAM/WGV – Tribune économique
Die Vervielfältigung, auch auszugsweise, der Texte und Abbildungen ist nur mit Zustimmung der Redaktion und unter Angabe der Quelle gestattet.

Die in den Werbeartikeln der „Tribune économique“ geäußerten Meinungen sind ausschließlich die der jeweiligen Autoren und spiegeln nicht unbedingt die Meinung der Redaktion oder der Walliser Union für Kunst und Handwerk (WGV) wider.

Anzeigen

Bestellformular

Zu retournieren per Post an den WGV,
rue de la Dent-Blanche 8, 1950 Sion,
oder per E-Mail an tribune@uvam-vs.ch

☐	4. Umschlagsseite	Fr.	2050.–
☐	4. Umschlagsseite + 1 Seite Publireportage	Fr.	2450.–
	2. Umschlagsseite (Gegenüber dem Editorial)	Fr.	1400.–
	3. Umschlagsseite (Rechte Seite)	Fr.	1400.–
	1 Seite gegenüber dem Inhaltsverzeichnis	Fr.	1300.–
☐	1 Seite	Fr.	1200.–
☐	1 Seite + 1 Seite Publireportage	Fr.	1550.–
☐	Publireportage von uns ausgeführt	+ Fr.	500.–
½ Seite	☐ quer ☐ hoch	Fr.	820.–
¼ Seite	☐ quer ☐ hoch	Fr.	420.–

Anzahl Erscheinungen :
☐ 2 (-5%) ☐ 3 (-7%) ☐ 4 (-10%)

Für die Ausgabe(n) :
☐ Februar 20.....
☐ Mai 20.....
☐ September 20.....
☐ November 20.....

Firma : .....

Verantwortliche : .....

Adresse : .....

.....

Telefon : .....

PZL/ Ort : .....

E-Mail : .....

Datum : .....

Unterschrift : .....

Alle angegebenen Preise verstehen sich ohne Steuern.



Impressum

HERAUSGEBER
WGV - Walliser Gewerbeverband
Rue de la Dent-Blanche 8, 1950 Sitten
Periodizität : vierteljährlich
Abonnement : Fr. 35.– pro Jahr

GENERALSEKRETARIAT
T 027 322 43 85 – F 027 322 24 84 – www.uvam-vs.ch/de
Marcel Delasoie, Generalsekretär
D 027 322 43 82 – marcel.delasoie@uvam-vs.ch

EDITION – ADMINISTRATION
Romy Hintz, Adjunktin des Generalsekretärs
D 027 322 43 84 – romy.hintz@uvam-vs.ch

GESTALTUNG – REDAKTION
Xavier Saillen - Océane Renaud
D 027 322 43 85 – tribune@uvam-vs.ch
Yannick Barillon, PR-Journalistin

WERBUNG
Myriam Delasoie
M 078 830 61 91 – myriam@uvam-vs.ch

Die *Tribune économique* wird auf FSC-zertifiziertem Papier (Forest Stewardship Council® - Papier, das aus Holzfasern aus verantwortungsvollen Quellen hergestellt wird) gedruckt, das Deckblatt auf halbmatt gestrichenem, extra weissem 200 g/m² Papier und der Innenteil auf matt gestrichenem, weissem 90 g/m² Papier.

© Copyright UVAM/WGV - Tribune économique
Die Vervielfältigne von Texten, Textauszügen und Illustrationen ist nur mit der Genehmigung der Redaktion und unter Angabe der Quelle gestattet.

Die in den Advertorials der *Tribune économique* geäusserten Meinungen sind nur für die Autoren verbindlich und spiegeln nicht unbedingt die Meinung der Redaktion oder des Walliser Gewerbeverbands (WGV) wider.



Von der Gründung
bis zur Übergabe
Ihres Unternehmens

WKB

Fühlen Sie sich zuhause