

Unternehmerpaare

Partner im Leben – Partner im Unternehmen

Zahlreiche KMU werden von einem privat und beruflich liierten Paar geführt. Wie arbeiten und leben solche Unternehmerpaare zusammen? Worin liegen Chancen und Risiken für die Paarbeziehung und für das Unternehmen? Eine Studie gibt Aufschluss.

Lianne Fravi

Ein Unternehmen funktioniert nach anderen Regeln und Prinzipien als eine Beziehung. Sowohl die Beziehungs- und Familienwelt als auch die Unternehmenswelt haben ihre ganz eigenen Kommunikations- und Verhaltensweisen. Die Balance zwischen diesen beiden Welten zu finden, kann eine Bereicherung sein sowohl für die Beziehungspartner als auch für das Unternehmen. Auf dem Weg dahin bewältigen Unternehmerpaare jeden Tag kleinere und auch grössere Herausforderungen, die von aussen häufig nicht so schnell erkannt werden.

Über dem Durchschnitt

Ein erfolgreich funktionierendes Partnerschaftstadium ist für das Unternehmen eine grosse Chance. Auf der einen Seite entsteht ein finanzieller Mehrwert, denn ein Unternehmerpaar ist überdurchschnittlich engagiert und motiviert und leistet in der Regel auch quantitativ gesehen einen überdurchschnitt-

Bei allen beträchtlichen Risiken kann eine gut harmonisierende Partnerschaft ein Gewinn sein – sowohl für das Unternehmerpaar selbst als auch für den Betrieb. ►

lichen Arbeitseinsatz. Die volkswirtschaftliche Bedeutung von Unternehmerpaaren ist sehr beachtlich.

Auf der anderen Seite bestehen aber auch beträchtliche Risiken: Wenn die Beziehung im Laufe der Zeit nicht mehr gut funktioniert oder gar zu scheitern droht, kann die Existenz des Unternehmens gefährdet sein. Weiter bringt die gemeinsame Arbeit eine gegenseitige Abhängigkeit mit sich und bildet ein sogenann-

tes «Klumpenrisiko». Je nach Grösse und Organisation des Unternehmens kann bereits ein kurzfristiger Ausfall des einen Partners zu erheblichen Schwierigkeiten führen.

Die Beziehungsdynamik erfordert daher ein besonderes Augenmerk. Die folgenden Ausführungen beleuchten diese Aspekte. Die Erkenntnisse basieren auf einer explorativen Studie, welche im Jahre 2010 mit 15 Unternehmerpaaren durchgeführt wurde.



Chancen und Ressourcen

Durch das gemeinsame «Zusammen-leben-und-arbeiten» entstehen zahlreiche positive Aspekte. Als Erstes bildet die Arbeit eine elementare und verbindende Beziehungskomponente. Das Verfolgen der gleichen Zielrichtung ist ein Stimulans und gleichzeitig eine unabdingbare Voraussetzung, die zum Erfolg der Beziehung beiträgt. Die Partner können sich intensiv über gemeinsam Erlebtes aussprechen. Sie sprechen die gleiche Sprache und verstehen einander ohne Worte. Das Schaffen und (Vor-)Leben von gemeinsamen Werten, Zielen und Einstellungen hat eine Schutzfunktion und hilft dem Paar, mit Problemen und Konflikten besser umzugehen; es trägt überdies dazu bei, dass das Paar längerfristig an der Beziehung festhält.

Weiter kann die Bürde der Verantwortung auf vier statt auf zwei Schultern verteilt werden. Gerade in herausfordernden Situationen können sich die Beziehungspartner gegenseitig stützen und motivieren. Dies fördert auf der einen Seite die gegenseitige Verlässlichkeit und Loyalität. Auf der anderen Seite führt dies zu einem positiven Beziehungsklima, welches geprägt ist von Zweisamkeit, Geborgenheit, Vertrauen und Sicherheit. Und dies wiederum trägt zur Steigerung des persönlichen Wohlbefindens bei.

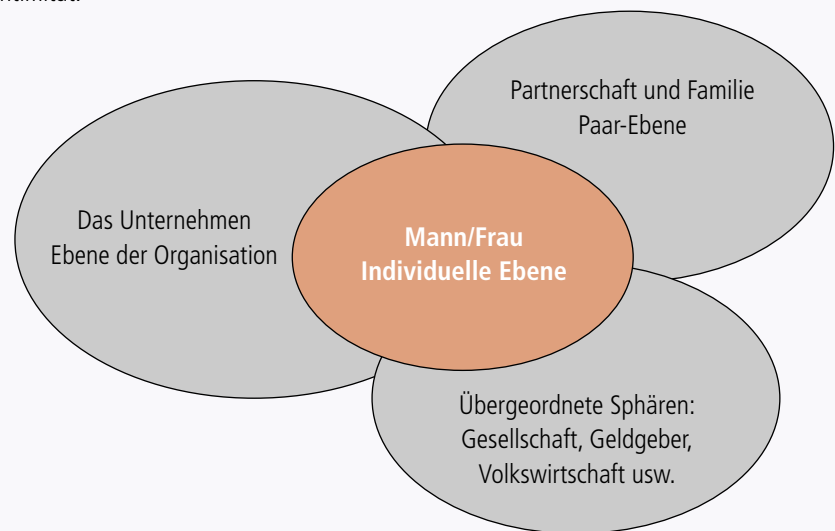
Eine dritte Chance bzw. Ressource bildet die gegenseitige fachliche und persönliche Weiterentwicklung. Mann und Frau lernen durch das «Zusammen-leben-und-arbeiten» voneinander. Bei manchen Paaren entwickelt sich sogar eine gesunde berufliche Konkurrenz. Sie spornen sich gegenseitig an und sie möchten beide in ihrem Fachgebiet sehr gute Leistungen vollbringen. Die Beziehungspartner stehen einander ganz nah in unterschiedlichen Rollen, was eine gewisse Anziehungskraft ausübt, was wiederum die Beziehung lebendig erhält.

Und zuletzt: Kinder von Unternehmerpaaren erhalten die Gelegenheit, von klein auf die Berufswelt der Eltern relativ nah mitzuerleben. Die Auseinandersetzung mit der jeweiligen Branche und mit dem Berufsbild kann für Kinder bereichernd sein und zu einem grösseren

Das Spannungsverhältnis im sozialen System

Die Grafik illustriert, wie der Mann und die Frau in den drei sozialen Systemen «Partnerschaft und Familie», «Unternehmen» und «Gesellschaft» eingebettet sind. Charakteristisch für ein soziales System ist, dass jeweils unterschiedliche Kommunikations- und Verhaltensweisen gefordert oder üblich sind. Im Unternehmen ist das Klima eher sachorientiert. Es geht hier primär um arbeitsbezogene Aspekte wie Wirtschaftlichkeit, Rationalität und Effizienz. In der Beziehung aber geht es um Gefühle, Wärme, Emotionen und Intimität.

Die sich überschneidenden Kreise sind jedoch miteinander gekoppelt. Dies symbolisiert die Besonderheit dieser Konstellation und die spezifische – sei es eine positive oder eine negative – Dynamik der Systeme untereinander. Das Spannungsverhältnis, welches durch die Wechselwirkungen zwischen den Systemen entsteht, bringt Ressourcen und Herausforderungen mit sich.



Verständnis für das berufliche Engagement der Eltern führen.

Tägliche Herausforderungen

Eine erste Herausforderung für die Partnerschaft ist der Umgang mit der Verschmelzung der beiden Lebenswelten: Die Paare verbringen sehr viel Zeit im Betrieb. Sie sind in den meisten Fällen fast immer erreichbar für die Mitarbeitenden und haben ständig das Geschäft vor Augen, insbesondere natürlich dann, wenn sich der Wohnort in der Nähe des Arbeitsortes befindet. Dies führt zu durchlässigen Grenzen zwischen der Privat- und der Arbeitssphäre. Die Entkoppelung von Liebe und Arbeit im Beziehungsalltag gleicht dann einem Balanceakt. Nach einem Streit bei der

Arbeit etwa ist es nicht einfach, Nähe und Zärtlichkeit zulassen zu können. Erschwerend wirkt dabei der Umstand, dass Kunden oder Mitarbeitende unmittelbar am Privat- und Berufsleben teilhaben können. Das Paar muss herausfinden, wie die Grenze zwischen Berufs- und Privatsphäre gezogen werden kann. Eine private Rückzugsinsel muss sichergestellt werden und die eigene Persönlichkeit soll möglichst authentisch im Alltag gelebt werden dürfen bzw. gelebt werden können.

Ein zweiter belastender Aspekt ist der Faktor Zeit, sei es als Mangel an Zeit für sich selber, für Freunde und Verwandte, sei es als Mangel an Zeit für das Paar-Sein. Die Arbeit ist sehr zentral und die freie Zeit muss häufig mit Rücksicht auf die aktuellen Gegebenheiten im Unternehmen sehr gut geplant und organi-

Die Partner brauchen Raum für ihre eigene Persönlichkeitsentwicklung. Ebenso müssen sie herausfinden, wie die Grenze zwischen Berufs- und Privatsphäre gezogen werden kann. ►

siert werden. Das hohe Engagement kann Lustlosigkeit und Müdigkeit zur Folge haben. Das Paar ist der Gefahr ausgesetzt, durch den Rhythmus des Unternehmens in einen Teufelskreis zu geraten. Es wird kaum Zeit und Raum für die Erholung eingeplant, und die Lust, etwas zu unternehmen oder einmal auszubrechen, flaut im Laufe der Zeit ab. Kleine Rituale im Alltag oder institutionalisierte freie Tage tragen meist zur Aufrechterhaltung des Paarclimas bei.

Eine dritte Herausforderung im Beziehungsalltag stellt die Frage der Vereinbarkeit von Familie und Beruf dar. Die Allein- bzw. die Hauptverantwortung für die Kinderbetreuung und -erziehung lastet in den meisten Fällen auf den Schultern der Frau. Dies ist auch dann der Fall, wenn der Mann Anteil nimmt und für die Frau und für die Kinder emotional da ist. Aufgrund ihrer Führungsfunktion sind die Frauen zwar flexibel bei der Arbeitseinsatzplanung, die Arbeitsintensität lässt jedoch häufig lediglich kurze Arbeitsunterbrechungen zu. Sie sehen sich mit einem schlechten Gewissen konfrontiert, sind zwischen Unternehmen und Zuhause hin- und hergerissen und möchten beide Aufgaben erfolgreich bewältigen. Durch die Doppelbelastung verfügen sie über zu wenig Ressourcen für sich selber, für ihren (Ehe-)Partner oder für die Weiterentwicklung ihrer beruflichen Karriere.

Führungsstrukturen

Im beruflichen Alltag sind die Organisation und die Führung des Unternehmens sowie die Verfolgung der Unternehmensstrategie wichtige und wiederkehrende Aufgaben des Paares, die laufend eine Feinabstimmung benötigen. Unterschiedliche Auffassungen und Wertvorstellungen in strategischen und operativen Fragen sowie die Art und Weise der Kommunikation und der Information untereinander bedingen eine gute, lösungsorientierte Gesprächs- und Konfliktkultur und eine reife Art



der Problembewältigung. Insbesondere in Familienunternehmen führen die Anwesenheit von anderen Familienangehörigen und der Umgang mit ihnen häufig zu Spannungen. Es bedeutet für das Paar eine hohe Kunst, die Spannungen gemeinsam gut zu bewältigen, sie nach aussen möglichst nicht zu zeigen und trotz Konflikten professionell aufzutreten.

Die berufliche Positionierung der Frau im Betrieb benötigt ein besonderes Augenmerk. Die Stellung der Frau in einem Partnerschaftstandem birgt die Gefahr in sich, dass die Frau mit einer nebeneordneten Rolle vorliebnehmen muss. Dies kann durch das gesellschaftliche Umfeld zusätzlich insofern noch geschürt werden, als automatisch der Mann als Führungsperson und die Frau als mitarbeitende Ehefrau betrachtet wird. Das Paar muss die Positionierung der Frau mittels gezielter Kommunikation optimal nach innen und aussen mitteilen. Eine klare Verteilung der Aufgaben und der (Entscheidungs-)Kompetenzen sowie das Schaffen und Einhalten von klaren Kommunikationsstrukturen tragen schliesslich zum Erfolg der beruflichen und privaten Beziehung bei und bieten auch den Mitarbeitenden einen Orientierungsrahmen.

Beziehungskompetenzen

Die gemeinsame Unternehmensführung erfordert eine intensive Beziehungsarbeit, die viel Energie, Toleranz, Einsatz- und Kompromissbereitschaft verlangt. Liebe, Nähe und Zärtlichkeit sollen nicht aus der Beziehung wei-

chen. Es liegt in der Verantwortung beider Partner, der privaten Beziehung Gewicht zu geben und sie langfristig dynamisch, spannend und bereichernd zu gestalten. Dies erfordert Achtsamkeit, Selbstdisziplin und ein «Offen-sein-Wollen-und-Können» für neue Impulse, für neue persönliche, berufliche und unternehmerische Projekte.

Die gemeinsame Entfaltung ist ein wichtiges Element. Die Partner benötigen jedoch auch Raum für ihre eigene Persönlichkeitsentwicklung. Die persönlichen und beruflichen Ziele sollen im Einklang mit dem Partner erreicht werden dürfen. Denn der Erfolg einer Beziehung hängt auch davon ab, wie fair und gerecht eine Beziehung erlebt wird. Eine Unausgewogenheit kann beim unterlegenen Partner ungute Gefühle auslösen und in einem Beziehungsabbruch resultieren.

Die notwendige Wachsamkeit gegenüber der sich einschleichenden Müdigkeit wird auch durch eine gute Work-Life-Balance gewährleistet. Gute psychische und physische Ressourcen helfen dem Einzelnen, Beruf, Familie und Beziehung langfristig erfolgreich unter einem Hut zu vereinen.

Fazit

Manche Paare übernehmen die Führung eines Unternehmens im Rahmen eines Generationenwechsels, andere Paare wagen gemeinsam den Schritt in die Selbstständigkeit und gründen ihr eigenes Unternehmen. Andere

Paare wiederum möchten nach einigen Jahren eine Standortbestimmung vornehmen. Eine Unternehmerpaarberatung und/oder eine fundierte diagnostische Abklärung bezüglich der Eignung tragen dazu bei, dass das Projekt «Zusammen-leben-und-arbeiten» sowohl für das Paar als auch für das Unternehmen ein Erfolg wird bzw. bleibt.

Das Praxisinstrument

Der folgende Fragenkatalog ist ein praxisorientiertes Handlungsinstrument. Er beinhaltet Fragen auf individuums-, paar- und unternehmensspezifischer Ebene im Hinblick auf eine gemeinsame berufliche und private Lebensführung. Die Fragen sollen im Sinne einer Entwicklung der Paarbeziehungskompetenz zu Gedanken, Ideen, Vorstellungen und Möglichkeiten anregen bzw. Plattform bieten für die Reflexion der bestehenden Situation und der aktuellen Beziehung. Dies einerseits im Sinne einer Prävention für Individuen und Paare, die

inskünftig nachhaltig zusammen leben und arbeiten wollen und andererseits als Standortbestimmung für Paare, die bereits seit einigen Jahren miteinander im Beruf und im Leben unterwegs sind.

Das Instrument dient als Vorlage und muss auf die jeweilige individuelle familiäre Situation und auf die strukturellen Rahmenbedingungen der Unternehmung angepasst werden. Es erhebt daher keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Das Paar kann für sich erörtern, ob es die Themen gemeinsam oder mit einer externen professionellen Begleitung, z.B. im Rahmen einer Unternehmensberatung oder einer Egetherapie, eruieren und behandeln möchte.

Die individuelle Ebene

- Welches sind meine persönlichen Bedürfnisse in Bezug auf die Gestaltung der gemeinsamen privaten und beruflichen Lebensführung?
- Wie möchte ich meine berufliche Karriere mittelfristig gestalten? Und in welchen Be-

reichen möchte ich mich denn entfalten?

- Welche Vorstellungen habe ich in Bezug auf meine berufliche und/oder persönliche Aus- und Weiterbildung?
- Wie stelle ich mir die Familienkarriere vor?
- Welches sind meine Wertvorstellungen über die Vereinbarkeit von Familie und Beruf?
- Welchen Stellenwert hat für mich die Freizeit (Hobby, Sport etc.) und welchen Stellenwert hat die Pflege des Freundeskreises und der Verwandtschaft?
- Was benötige ich für eine ausgeglichene Work-Life-Balance?
- Gab es Situationen, in welchen ich psychisch und physisch an meine Grenzen gelangt bin?

Die Paar-Ebene

- Was erhoffen wir uns von einer gemeinsamen privat-beruflichen Lebensgestaltung?
- Wie möchten und wie können wir in Zukunft aktiv an der Pflege unserer Beziehung arbeiten?
- Wie können oder müssen wir uns gegen-

Anzeige



Wir machen Karriere(n).

St. Galler Executive MBA

Nur in St.Gallen: der modulare Executive MBA im Cafeteria-System. Kurse in General Management und in Strategischem Leadership mit einem Fachstudium nach Wahl: Dienstleistungsmanagement, Entrepreneurship, Finanzen und Controlling oder Sales- und Marketing-Management. [Der Einstieg ist jederzeit möglich.](#)

Zertifikatslehrgang Key Account Management

Für den erfolgreichen Aufbau und die optimale Nutzung von Schlüsselkunden. Eine fundierte und erprobte Weiterbildung von ausgewiesenen Experten. [Start der ersten Durchführung: 14. Mai 2012](#)

Interessiert? www.fhsg.ch/management-weiterbildung, Tel. +41 71 228 63 28

- seitig fachlich und persönlich unterstützen?
- Welche individuellen und paarspezifischen Ressourcen werden uns bei der Gestaltung und bei der Bewältigung des Berufsalltags unterstützen bzw. Kraft und Energie spenden?
 - Welche Freiräume für den Erhalt oder für das Anstreben einer ausgeglichenen persönlichen Work-Life-Balance gewähren wir uns gegenseitig und wie integrieren wir diese Freiräume in unseren Berufsalltag?
 - Wie stellen wir uns die Wohnsituation vor und welche Vor- und Nachteile entstehen dabei?
 - Welche Haltung nehmen wir als Paar ein in Bezug auf die Kindererziehung?
 - Welches Bild von unserer Arbeit möchten wir unseren Kindern vermitteln?
 - Wie fördern wir die positive Identifikation der Kinder mit unserem Beruf?
 - In welchen Bereichen ergänzen wir uns und wie und was können oder müssen wir voneinander lernen?
 - Wie schützen wir unsere Privat- und Intimsphäre gegen aussen? Wie grenzen wir uns im Alltag ab?
 - Welche Kompromisse können bzw. wollen wir längerfristig eingehen und welche nicht?
 - Wie können wir Spontanes in den Paaralltag einbauen?
 - Wie fühlt sich der eine oder der andere Partner, wenn die freie Zeit oder die Familienzeit alleine gestaltet werden muss?
 - Wie reden wir denn überhaupt miteinander, sei es im privaten oder im beruflichen Alltag? Was gefällt mir/uns daran und was nicht?
 - Wie bewältigen wir unsere Probleme? Was können wir gut und wo benötigen wir allenfalls Unterstützung?
 - Wie treffen wir unsere Entscheidungen? Bleiben Wünsche oder Bedürfnisse des einen oder anderen Partners auf der Strecke?
 - Welchen Preis sind wir für das intensive berufliche Engagement zu bezahlen bereit?
 - Wie zeigen wir einander Achtung und Wertschätzung?
 - Wie gestalten/organisieren wir unsere freien Tage und unsere Ferienzeit?
 - Wie stellen wir unsere Stellvertretung im Betrieb sicher und welche finanziellen Auswirkungen bringt dies mit sich?

- Wer oder was könnte uns bei der Bewältigung unseres Arbeits- und Lebensmodells unterstützen?
- Was passiert, wenn der Partner oder die Partnerin nicht mehr arbeiten kann? Welche vorsorglichen organisatorischen und administrativen Massnahmen können wir präventiv treffen?
- Wie gestalten wir unsere Informations- und Kommunikationspolitik nach innen und nach aussen, damit Mann und Frau als gleichberechtigte und fachlich kompetente Partner wahrgenommen werden?
- Wie können wir die Entlohnung fair und gerecht gestalten?
- Wie gestalten wir die Zusammenarbeit und/oder das Zusammenleben mit den (Schwieger-)Eltern im Betrieb? Wie bringen wir ihre und unsere Bedürfnisse in Einklang?

Die Ebene des Unternehmens

- Welche beruflichen und unternehmerischen Ziele verfolgen wir als Paar?
- Wie möchten wir als Paar die Führung gestalten?
- Wer hat in welchen Bereichen welche Entscheidungskompetenzen?
- Bei welchen Themen oder in welchen Konfliktbereichen sind wir unterschiedlicher Meinung?

Zusammenfassung

Die Erkenntnisse in diesem Artikel basieren auf der explorativen Studie «Im Beruf und im Leben ein Paar», welche im Jahr 2010 mit 15 Unternehmerfrauen durchgeführt wurde. Die Studie wurde von der Stiftung IAP zur Förderung der Angewandten Psychologie mit dem Anerkennungspreis für die beste Diplomarbeit des berufsbegleitenden Studienganges (2004–2009/10) «Angewandte Psychologie an der ZHAW» ausgezeichnet.

Hier die wichtigsten Ergebnisse:

- Die Verbindung von Arbeit und Liebe setzt Energien frei und fördert die Zweisamkeit.
- Die gemeinsame Unternehmensführung und Lebensgestaltung fördert und fordert die gegenseitige Persönlichkeitsentwicklung.
- Beziehungsqualität und Beziehungsstabilität gehen einher mit der individuellen und paar-

spezifischen Entfaltung der Kommunikations- und Problembewältigungskompetenz.

- Wertschätzung und Respekt sind zentrale Werte.
- Die Grenze zwischen Privat- und Berufssphäre ist durchlässig und stellt eine Herausforderung für die Partnerschaft dar.
- Klar aufgeteilte Aufgaben und Kompetenzen fördern die Beziehungszufriedenheit.
- Unternehmerfrauen mit Kindern sind allein- oder hauptverantwortlich für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.
- Es existiert ein chronischer Mangel an Zeit und Musse für sich, für das Paar-Sein und für das soziale Umfeld.
- Die komplette Studie zum Nachlesen finden Sie unter www.fraviundfravi.ch (siehe «Werkzeugkiste»). ■

Porträt



Lianne Fravi, Psychologin FH/SBAP und dipl. Berufs- und Laufbahnberaterin, hat auf dem zweiten Bildungsweg das Psychologiestudium an der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften berufsbegleitend absolviert. Sie verfügt über eine fundierte Ausbildung und über Beratungs-, Führungs- und Verwaltungsratserfahrung im Hotel-, Tourismus- und Human-Resources-Management. Seit mehr als zehn Jahren ist sie als Organisations- und Laufbahnberaterin tätig und begleitet KMU und Einzelpersonen in ganzheitlichen und nachhaltigen Veränderungs- und Entwicklungsprozessen. Sie ist Mitglied bei SBAP, Schweizerischer Berufsverband für Angewandte Psychologie und Preferred Partner im Netzwerk hr4hr.

Kontakt



Lianne Fravi
Fravi & Fravi – Für die Entwicklung von
Menschen und Unternehmen
Riedstrasse 8, 8908 Hedingen
Tel. +41 (0)44 760 52 17
lianne.fravi@fraviundfravi.ch
www.fraviundfravi.ch



Business-News ganz direkt: Wie viele Nachfolge- kandidaten haben Sie bereits verfehlt?

Der Umgang mit der Nachfolgeregelung, auch in Bezug auf die «10 Gebote», hat eine neue Komponente. Lernen Sie unsere Beratung und unsere Leistungen kennen. Swissconsultants-Experten sprechen Ihre Sprache, fragen Sie uns an oder bestellen Sie das kostenlose Wirtschaftsmagazin «Business-News» www.swissconsultants.ch.

27 Unternehmen mit über 350 Mitarbeitenden bilden ein einzigartiges Netzwerk von Spezialisten aus Wirtschaftsberatung und -prüfung, Recht, Immobilien, Human Resources, Marketing und Kommunikation.

Wir gehören dazu: Aarau, Werbung, **Baldinger & Baldinger AG**, www.bald.ch; Brig-Glis, **Treuhand Marugg+Imsand**, www.trmi.ch; Brig-Glis, Wirtschaftsberatung, **Wirtschaftsberatung Kalbermatten & Zumstein AG**, www.wbkz.ch; Burgdorf, HR-Solutions, **schärpartners ag**, www.schaer.ch; Egerkingen, Treuhand, **ST Schürmann Treuhand AG**, www.st-egerkingen.ch; Freienbach, Unternehmensberatung, **Periscope AG**, www.periscope.ch; Freienbach, Weiterbildung, **Wyrsh Unternehmerschule AG**, www.unternehmerschule.ch; Freienbach, **T & O Management Consulting (Schweiz) AG**, www.tundo-ch.ch; Gerlafingen, Büroautomation, **OfficeCare AG**, www.officeware.ch; Hildisrieden, Anlageberatung, Vermögensverwaltung, **Swiss Value Asset Management**, www.swiss-value.ch; Hünenberg, Wirtschaftsprüfung, **Sikura Revisionsgesellschaft AG**, www.sikura.ch; Langenthal, Social Media Marketing, **Swissforums AG**, www.swissforums.ch; Lugano, Treuhand, **Sofipo Fiduciaire SA**, www.sofipo.ch; Luzern, Treuhand, **Bättig Treuhand AG**, www.baettig.ch; Luzern, Treuhand, **Küng Treuhand AG**, www.kueng-treuhandag.ch; Luzern, Vorsorge, **Sammelstiftung Vorsorge der Zentralschweiz**, www.ssvz.ch; Lyss, Revisionsexperten, **Revitas AG**, www.revitas.ch; Lyss, Treuhand, Steuerberatung, Wirtschaftsprüfung, Unternehmensberatung, **Tschanz Treuhand AG**, www.tschanz-treuhand.ch; Niederteufen, Unternehmensberatung, **RBU Unternehmensberatung GmbH**, www.rbu.ch; Olten, PR/Werbung, **Dr. Hans Balmer Public Relations AG**, www.balmerwerbung.com; Schwyz, Treuhand, Steuerberatung und Wirtschaftsprüfung, **Treuhand- u. Revisionsgesellschaft Mattig-Suter und Partner**, www.mattig.ch; Selzach, Treuhand, **EVT EURO-Versicherungstreuhand AG**, www.evt.ch; Solothurn/Langenthal/Bern/Biel, Treuhand, Unternehmensberatung, Immobilien, **bonacasa®** – Wohnen mit Dienstleistungen, **Bracher und Partner AG**, www.bracher.ch; Stans, Treuhand, **Fuhrer Treuhand AG**, www.fuhrertreuhand.ch; Zürich, Unternehmensberatung, **Küng Unternehmerberatung**, www.gku.ch; Zürich, Treuhand, **Trigema AG**, www.trigema.ch; Langenthal, Geschäftsstelle, **Swissconsultants.ch**, www.swissconsultants.ch