



F&P Group



Herbst 2021

NEWSLETTER

# Herbst 2021

NEWSLETTER

---

## Einleitung

- 04 -

---

FRÔTÉ & PARTNER AG

## Die Verpflichtung zur Analyse der Lohngleichheit im Unternehmen

- 06 -

---

F&P SERVICES SA

## Verwaltung und Verrechnung von Arbeitszeit in kleinen und mittleren Unternehmen (KMUs)

- 08 -

---

SCHOEB FRÔTÉ SA

## Cash is King – oder doch nicht?

- 10 -

---

F&P CONSEILS SA

## Controlling im Versicherungswesen

- 12 -

---

INTERVIEW

## Kevin Fey

- 14 -

---





## Einleitung

Sehr geehrte Damen und Herren,

Als Präsident der Frôté & Partner AG, also dem Advokaturbüro, das nunmehr seit weit über 75 Jahren existiert, ist es mir eine ganz besondere Ehre, Ihnen den vorliegenden Newsletter der F&P Group präsentieren zu dürfen.

Auch der klassische Anwaltsberuf hat sich in den letzten Jahren tiefgreifend verändert, resp. die ursprünglich primär prozessierende Tätigkeit eines Anwalts entwickelt und verlagert sich zusehends auch in Richtung Beratung. Die ständig sich ändernden Bedürfnisse der Mandantinnen und Mandanten, der gesellschaftliche Wandel sowie sich häufende unvorhersehbare Ereignisse – man denke an die Auswirkungen der (leider noch nicht aus-gestandenen) Covid-Pandemie für

Private und Unternehmen – stellen auch unseren Beruf vor immer neue Herausforderungen. Es ist uns ein grosses Anliegen, diesen ständig sich wechselnden Anforderungen der Mandantinnen und Mandanten gerecht zu werden und damit sicherzustellen, dass Sie in jeder Situation optimal beraten und/oder vertreten sind.

Aus aktuellem Anlass finden Sie nachstehend den Artikel zur Verpflichtung der Unternehmen, eine allfällige Lohnungleichheit zwischen den Geschlechtern intern zu überprüfen. Ein weiterer Artikel befasst sich mit der Verwaltung von Arbeitsstunden und stellt ein neues Arbeitsinstrument vor, welches F&P Services SA ihren Kunden anbietet. Interessant im Übrigen auch

der Artikel zur Planung resp. Bewirtschaftung der Liquidität in Unternehmen.

Des Weiteren stellen sich die AM Assurance Management und F&P Conseils mit ihrem Produkt „Versicherungslösungen für Unternehmen“ vor. Das traditionelle Interview wurde diesmal mit einem Profi-Sportler, nämlich mit Kevin Frey, Hockeyaner des EHCB, geführt.

Nun möchte ich Sie nicht länger aufhalten und wünsche Ihnen eine spannende und zum Nachdenken anregende Lektüre. Für Rückfragen stehe ich Ihnen gerne zur Verfügung.

*Markus Jordi*



Markus Jordi ist Präsident des Verwaltungsrats der Anwalts- und Notariatskanzlei Frôté & Partner AG, in der er seit 2007 als Rechtsanwalt tätig ist. Dank seiner Mandate als Verwaltungsrat kleinerer und mittlerer Unternehmen (KMUs) sowie seiner Erfahrung in einer von ihm mitgegründeten Treuhandunternehmung verfügt Herr RA Jordi über umfassendes und anerkanntes Know-how im Bereich der Unternehmensberatung.



# Die Verpflichtung zur Analyse der Lohnungleichheit im Unternehmen

FRÔTÉ & PARTNER AG

Nachdem wir uns einige Monate lang in der Praxis damit beschäftigt haben, möchten wir noch einmal auf die Teilrevision des Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Frau und Mann zurückkommen, welche am 1. Juli 2020 in Kraft getreten ist. Dieses Gesetz, das die Gleichstellung von Frau und Mann in der Schweiz fördern soll, verpflichtet die Arbeitgeber seitdem zu einer Analyse der Lohnungleichheit in ihrem Unternehmen. Mit dieser Massnahme soll das in der Bundesverfassung garantierte Recht auf Lohnungleichheit konkretisiert werden.

Jedes Unternehmen, das mindestens 100 Mitarbeiter beschäftigt, muss dieser Verpflichtung nachkommen und eine Analyse der Lohnungleichheit in seinem Unternehmen durchführen. Die

In einer ersten Phase mussten die Unternehmen bis zum 30. Juni 2021 eine interne Analyse durchführen. Diese Analyse basiert auf einer wissenschaftlichen und gesetzeskonformen Methode und kann mit einem vom Bund kostenlos zur Verfügung gestellten Standard-Analysetool (Software „logib“) oder mit einer der anderen, von privaten Dienstleistern entwickelten Methoden durchgeführt werden. Sie besteht aus einem Vergleich der Löhne von Männern und Frauen und beruht auf einer Beschreibung der Funktionen im Unternehmen und der damit verbundenen Kompetenzniveau und beruflichen Positionen. Die Ergebnisse der Analyse werden einer unabhängigen Stelle mitgeteilt, die überprüfen kann, ob die Analyse formal korrekt durchgeführt wurde.

## *Wir mussten feststellen, dass die vom Bund angewandte Methode in einigen Fällen zu sehr überraschenden Ergebnissen führt.*

100 Mitarbeiter-Schwelle entspricht der Anzahl der tatsächlich im Unternehmen beschäftigten Mitarbeiter, wobei nicht zwischen Voll- und Teilzeitstellen unterschieden wird. Die einzige Ausnahme sind die Auszubildenden, die nicht mitgezählt werden.

Konkret lässt sich der zu implementierende Mechanismus wie folgt zusammenfassen:

In einer zweiten Phase übermittelt diese unabhängige Stelle dem Unternehmen ihren Prüfbericht innerhalb eines Jahres nach Abschluss der Lohnungleichheitsanalyse, d. h. bis spätestens 30. Juni 2022.

In einer dritten und letzten Phase teilen die Unternehmen diese Ergebnisse ihren Mitarbeitern innerhalb eines Jahres nach der Überprüfung der

Analyse schriftlich mit. Darüber hinaus müssen börsennotierte Unternehmen das Ergebnis der Analyse im Anhang ihres Jahresberichts veröffentlichen.

Wird bei der ersten Analyse ein nicht erklärbares Lohngefälle zwischen Frauen und Männern festgestellt, muss das betreffende Unternehmen die Analyse vier Jahre später wiederholen und vor der nächsten Analyse Massnahmen zur Beseitigung dieser Lohnungleichheit ergreifen. Es sei darauf hingewiesen, dass das Gleichstellungsgesetz keine strafrechtlichen Sanktionen vorsieht, wenn das Ergebnis der Analyse Ungleichheiten aufzeigt. Es sieht jedoch vor, dass jeder Arbeitnehmer, der diskriminiert wird, ein Zivilgericht oder eine Verwaltungsbehörde anrufen kann.

Ergibt die durchgeführte Analyse keine Lohnungleichheit, ist keine weitere Analyse erforderlich. Das mit den Gesetzesänderungen einhergehende System lässt sich wie folgt zusammenfassen:

Diese Verpflichtung zur Analyse der Lohnungleichheit endet am 1. Juli 2032.

Nach der Umsetzung dieser Verpflichtung und den ersten Analyseergebnissen, die wir von einigen unserer Mandanten erhalten haben, mussten wir feststellen, dass die vom Bund angewandte Methode in einigen Fällen zu sehr überraschenden Ergebnissen führt. In einigen Unternehmen liess die Analyse sogar eine Diskriminierung von Männern erkennen. Auf der Grundlage dieser Feststellung einer Diskriminierung ist das Unternehmen dann verpflichtet, die Analyse, wie oben erläutert, zu wiederholen. Dabei handelt es sich wahrscheinlich um einen „Nebeneffekt“ eines Verwaltungsverfahrens, das in einigen Fällen offenbar sein Ziel verfehlt. Wir empfehlen unseren Mandanten daher, sich dieser Thematik anzunehmen, bevor sie sich an die unabhängige Stelle wenden müssen.

Frôté & Partner steht ihren Mandanten für alle Fragen und Unterstützung zu diesem Thema zur Verfügung.



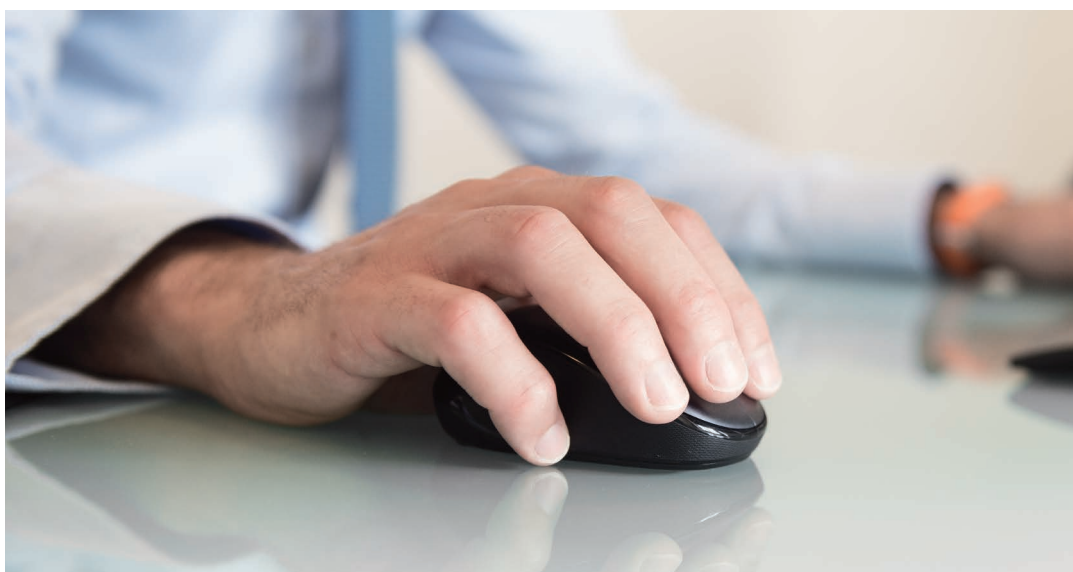
Quelle: FAQ: Häufige Fragen zur Lohnungleichheitsanalyse nach Gleichstellungsgesetz (GIG), <https://www.ebg.admin.ch/ebg/de/home/themen/arbeit/lohngleichheit/lohngleichheitsanalyse-gleichstellungsgesetz.html>



# Verwaltung und Verrechnung von Arbeitszeit in kleinen und mittleren Unternehmen (KMUs)

F&P SERVICES SA

Die Verwaltung der von den Mitarbeitern geleisteten Arbeitszeit kann sich als grosse Herausforderung für KMUs erweisen, sofern sie nicht über eine leistungsfähige und speziell darauf ausgelegte Software verfügen.



In unseren Gesellschaften F&P Services SA und Dynafisc SA haben wir uns für ein Programm entschieden, das ein effizientes und modernes Zeitmanagement bietet und redundante und nicht produktive Arbeitsschritte eliminiert.

Abgesehen von der Implementierung dieses Tools in unseren beiden Gesellschaften konnten wir die Vorteile eines solchen Systems ganz konkret bei unserem Partner und Mandanten, der Anwalts- und Notariatskanzlei Frôté & Partner SA, veranschaulichen, wo wir eine speziell für Rechtsanwälte konzipierte Variante der Software eingeführt haben.

Wesentliche Vorteile der Software:

- Automatische Rechnungserstellung anhand der im System erfassten Arbeitszeiten
- Vereinfachte Debitorenbuchhaltung durch Verwendung von QR-Codes auf der Rechnung, welche die automatische Übertragung der Rechnung an die Buchhaltung ermöglichen
- Vereinfachtes Mahnwesen durch automatische Generierung von Erinnerungsschreiben bei Verfehlung des Zahlungsziels
- Papierlose Verwaltung für Empfänger, die eine Rechnung auf elektronischem Weg bevorzugen

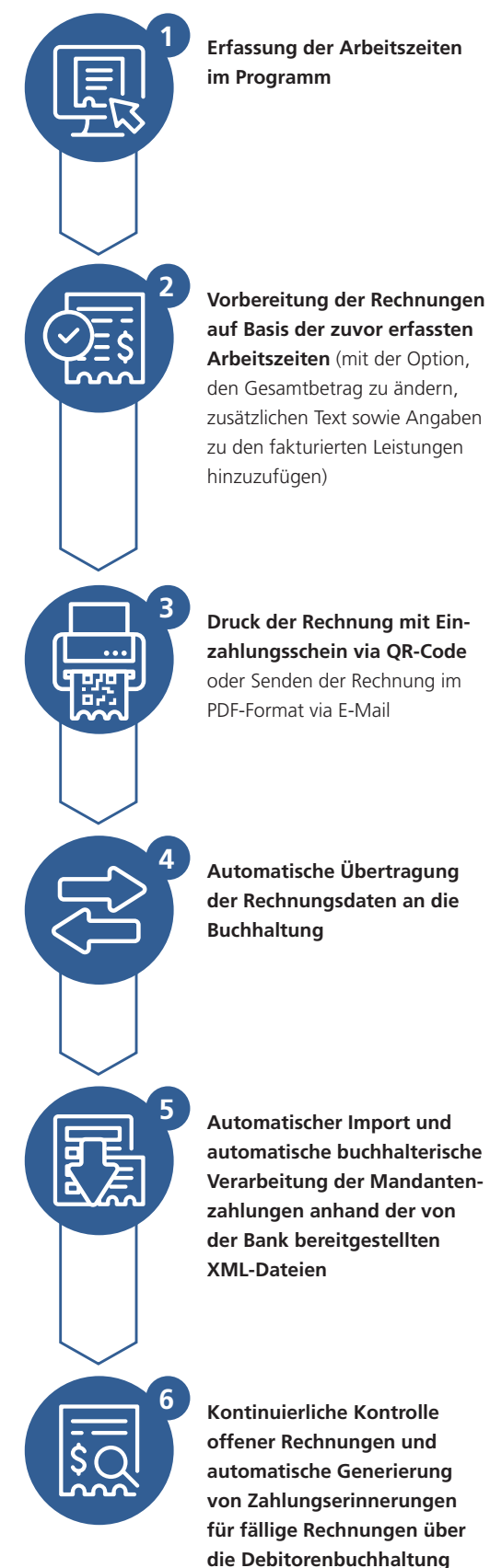
F&P SERVICES SA

Dieser vereinfachte Prozess ersetzt mehrere Arbeitsschritte und bietet dadurch erhebliche Zeiteinsparungen bei der Fakturierung von Mandantenleistungen.

Das Softwareprogramm lässt sich an verschiedene Berufsgruppen anpassen, die ihre Leistungen auf Honorarbasis abrechnen. Es kann auch nur für die Erfassung der Arbeitszeiten von Mitarbeitern ohne nachgelagerte Fakturierung genutzt werden.

Zusätzlich zu den Funktionen für Arbeitszeitmanagement und Fakturierung bietet das Tool die Möglichkeit, verschiedene Berichte zu generieren. Diese unterstützen eine umfassende Analyse der geleisteten Arbeitszeit sowie der mit den verschiedenen Tätigkeitsarten erzielten Umsätze.

Zur Abrundung unseres Dienstleistungsangebots haben wir diese Zeitmanagementlösung mit der Zielsetzung, den Verwaltungsaufwand für unsere Mandanten auf ein Minimum zu reduzieren, in unser Angebot integriert. Diese Initiative ist Teil der umfassenden Digitalisierung, die wir derzeit in unseren beiden Gesellschaften vorantreiben, und es ist unser Anliegen, dass auch unsere Mandanten davon profitieren. Wenn Sie an der Lösung Interesse haben, zögern Sie bitte nicht, auf uns zuzukommen.





# Cash is King – oder doch nicht?

SCHOEB FRÔTÉ SA

Barmittel sind für Unternehmen unverzichtbar, daran besteht kein Zweifel. Wir leben jedoch in einem wirtschaftlichen Umfeld, das für die Vorhaltung grösserer Geldbeträge denkbar ungeeignet ist.



**CASH IS KING** – trifft dieses berühmte Zitat heute überhaupt noch zu? Seit vielen Monaten muss man sich diese Frage stellen. Das sind die Gründe dafür:

- 1 Niedrige Zinsen bzw. fehlende Vergütung für risikofreie Anlagen (Sparkonten, Bundesanleihen, Treuhandanlagen usw.)
- 2 Anwendung von Negativzinsen, also Entnahmen von den auf dem Girokonto vorgehaltenen Mitteln, und das ab einem immer niedrigeren Freibetrag. Nicht selten müssen Negativzinsen bereits ab einem Guthaben von CHF 100'000 entrichtet werden.
- 3 Steigende Fluktuation der Wechselkurse und mangelnde Transparenz der abgebuchten Gebühren.

*Wunderlösungen und Anlagen „ohne Risiko“ gibt es nicht mehr. Es ist jedoch möglich, individualisierte und leistungsstarke Lösungen zu finden.*

SCHOEB FRÔTÉ SA



Angesichts dieser Fakten wird schnell klar, dass es heutzutage schwierig ist, Barmittel zu verwalten, ohne auf längere Sicht einen erheblichen Wertverfall hinnehmen zu müssen.

In Gesprächen mit unseren Unternehmensmandanten haben wir erfahren, dass die traditionellen Bankinstitute keine innovative Lösung anbieten, um Negativzinsen zu vermeiden und die Auswirkungen auf die Barvermögen der Kunden zu begrenzen. Eher das Gegenteil ist der Fall...

Dies hat uns dazu veranlasst, ein Angebot für die Verwaltung der Barmittel von Unternehmen zu entwickeln, das auf den folgenden zwei Konzepten beruht:

- 1 Optimierung der Gebühren für Devisenvorgänge und kurz-, mittel- und langfristige Anlagen durch Einsatz moderner und effizienter Tools.

- 2 Optimierung der Rentabilität der Barmittel basierend auf klaren Zielsetzungen und idealerweise Erzielung einer Rendite von schlimmstenfalls 0%, d. h. Eliminierung von Negativzinsen und Gebühren.

Wunderlösungen und Anlagen „ohne Risiko“ gibt es nicht mehr. Es ist jedoch möglich, individualisierte und leistungsstarke Lösungen zu finden, die den Aspekt der „Sicherheit“, die Ihr Kapital bieten sollte, nicht zu stark schmälern.

Derzeit gibt es nur eine Gewissheit: Wenn Sie nichts tun, wird der Wert Ihres Kapitals erheblich sinken.

Gerne führen wir eine Analyse Ihrer Situation durch und entwickeln gemeinsam mit Ihnen eine für Sie passende Strategie.





## Controlling im Versicherungswesen

F&P CONSEILS SA

Mit ihren Dienstleistungen verfolgt die F&P Conseils SA das Ziel, ihren Mandanten die gesamte Bandbreite an Kompetenzen zur Verfügung zu stellen, die ein Verwaltungsrat oder eine Unternehmensleitung braucht. Im Rahmen unserer Tätigkeiten haben wir festgestellt, dass das Thema Versicherungen mitunter zu wenig Beachtung findet und ein hohes Optimierungspotenzial aufweist.

Gemeinsam mit unserem Partner, der AM Assurances Management SA, haben wir daher kürzlich eine Untersuchung durchgeführt, die sich speziell mit den Bedürfnissen unserer Privatkunden befasste.

Aus dem gebündelten Know-how der F&P Conseils SA und der AM Assurances Management SA ist ein Dienstleistungsangebot entstanden, das sich an kleine und mittlere Betriebe richtet. Es ist darauf ausgelegt, Risiken effizient zu steuern und gleichzeitig Kosten zu optimieren.

Der erste Schritt ist eine allgemeine Analyse der Lage, die uns Aufschluss darüber gibt, wie Versicherungsverträge gehandhabt werden. Sie betrachtet zum einen die Qualität der Portfolioverwaltung und zum anderen die damit verbundene Governance. Je nach Komplexität der zu untersuchenden Organisation kann diese Zustandsermittlung zu einem Pauschalhonorar angeboten werden. Die Kosten richten sich auch danach, ob die berufliche Vorsorge thematisch eingeschlossen werden soll oder nicht.

F&P CONSEILS SA

Anschliessend kann diese anfängliche Erhebung je nach Bedarf in eine vollständige Begleitung münden, oder aber es bleibt bei einer einmaligen Aktion. Sofern eine Begleitung über die Erstanalyse hinaus gewünscht wird, kann diese je nach Anforderungen unterschiedliche Formen annehmen. So kann beispielsweise eine strukturierte Überprüfung durchgeführt werden, die (punktuell oder kontinuierlich) bestimmte Missstände behebt, die im Zuge der Erstanalyse festgestellt wurden. Alternativ ist diese Begleitung auch in Form eines Mandats für das komplette Management des Portfolios denkbar. In letzterem Fall würde unser Partner, die AM Assurances Management SA, das Mandat übernehmen.

Dieses Angebot steht unseren Mandanten im Rahmen der ordentlichen Verwaltung ihrer Gesellschaft oder bei Nachfolgeangelegenheiten

oder Gesellschaftsübernahmen (Due Diligence) zur Verfügung. Die Leistungen können auch auf bestimmte Anforderungen ausgerichtet werden, etwa die berufliche Vorsorge (BVG).

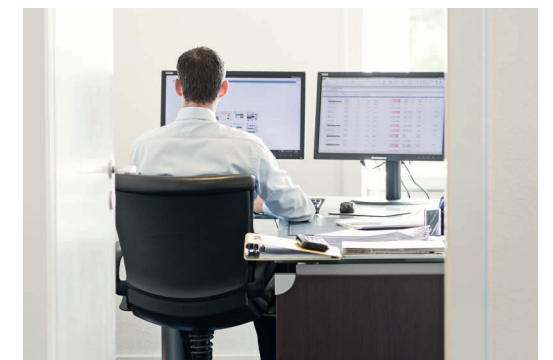
Unsere Mandanten stehen bei uns stets im Mittelpunkt des Geschehens. Diesem Grundsatz folgend basiert jedes Angebot, unabhängig von der gewählten Vorgehensweise, auf einem vollständig transparenten Vergütungsmodell und bietet verschiedene Optionen, die der Mandant nach Bedarf frei wählen kann.

Mit der Einführung dieses neuen Serviceangebots möchten wir die Anforderungen unserer Mandanten, Verwaltungsräte und Unternehmensleitungen noch besser abdecken und zu deren Erfolg beitragen.

---

*Aus dem gebündelten Know-how der F&P Conseils SA und der AM Assurances Management SA ist ein Dienstleistungsangebot entstanden, das sich an kleine und mittlere Betriebe richtet.*

---





# Kevin Fey

INTERVIEW

Es ist derzeit etwas schwierig, sich dem Thema COVID-19 zu entziehen. Das nachfolgende Interview zeigt einmal mehr, wie sehr sich die Pandemie doch auf den Alltag vieler Menschen auswirkt. Zu diesen Menschen gehören auch die Spitzensportler. Auch sie waren gezwungen, ihren Beruf unter bislang nie gekannten Bedingungen auszuüben. Als Unterstützer des in der National League spielenden Eishockeyclubs EHC Biel-Bienne haben wir uns sehr gefreut, uns mit dem langjährigen Verteidiger Kevin Fey zu unterhalten. Er hat mit uns über diese besondere Zeit, aber auch über seinen Sport, seine Mannschaft und die Ziele für die Saison 2021/22 gesprochen.

**F&P - Sie haben eine sehr spezielle Saison 2020/21 erlebt. Welche Bilanz ziehen Sie daraus aus sportlicher und zwischenmenschlicher Sicht?**

**Kevin Fey** - Auf sportlicher Ebene ist mir bewusst geworden, wie wichtig doch die Anwesenheit der Fans und des Publikums generell ist. Das Publikum ist fester Bestandteil eines Eishockeyspiels und gibt uns einen enormen Energie- und Motivationsschub. Es ist mir klar geworden, welche tragende Rolle Emotionen beim Sport spielen. Die Krise hat es mir aber auch ermöglicht, meine Mannschaftskameraden unter einem anderen Blickwinkel zu sehen. Es gab durchaus Situationen, in denen wir gezwungen waren, persönliche Grenzen zu überwinden, um voranzukommen. Vor allem Charakterstärke war gefragt. Ich habe auch gelernt, nicht immer sofort zu handeln. Die Besonderheiten der letzten Saison haben mich mehr oder weniger zwangsweise dazu gebracht, mich beim Management unserer Saison etwas zurückzunehmen.

Auf zwischenmenschlicher Ebene würde ich sagen, dass die Krise uns als Mannschaft noch enger zusammengeschweisst hat. Wir haben alle an einem Strang gezogen, um den Club in diesen schwierigen Zeiten zu unterstützen.

**F&P - Welcher Aspekt war in dieser Saison am schwierigsten zu bewältigen?**

**Kevin Fey** - Es gab natürlich mehrere herausfordernde Aspekte, aber das Publikum nicht hinter sich zu wissen, war für mich am schwierigsten.

**F&P - Sie spielen seit 2013 für den EHC B und sind damit dienstältestes Mitglied der Mannschaft. Was schätzen Sie am meisten an Ihrer Mannschaft?**

**Kevin Fey** - Es ist vor allem ein Club mit Werten. Diese Werte teile ich und sind sehr wichtig für mich. Der EHC Biel-Bienne besteht für mich nicht nur aus Spielern und Mitarbeitern, sondern auch aus Partnern und vielen weiteren Unterstützern, die dem Club während der COVID-19-Krise ihre

---

*[...] das Publikum nicht hinter sich zu wissen, war für mich am schwierigsten.*

---



Solidarität bewiesen haben. Der Club legt grossen Wert auf Loyalität und Gemeinschaftsgeist, weniger auf Individualität. Mit dieser Mentalität kann ich mich voll und ganz identifizieren. Mir gefällt auch das Management des Clubs. Es hat sich in den letzten Jahren auf eine gesunde Art und Weise entwickelt und uns ein schrittweises Wachstum ermöglicht. Dieses Management gibt auch den Spielern Vertrauen.

**F&P - Können Sie unseren Lesern erklären, wodurch sich beim Eishockey die Rolle eines Mannschaftskapitäns, die Sie in der letzten Saison ja ausgeübt haben, auszeichnet?**

**Kevin Fey** - Diese Frage wird mir oft gestellt. Zusammenfassend würde ich sagen, dass es keine festen Vorgaben für diese Funktion gibt. Es ist eher die Anerkennung für eine Leistung, die bereits erbracht wurde. Aber es versteht sich natürlich von selbst, dass der Kapitän seine Mannschaft führt und sowohl auf dem Eis als auch ausserhalb eine Vorbildrolle übernimmt. Intern ist er die Schnittstelle zwischen den Spielern und dem Coach, auf dem Eis Ansprechpartner der Schiedsrichter.

**F&P - In welchem Alter haben Sie mit dem Eishockey begonnen? Waren Sie sofort begeistert von diesem Sport?**

**Kevin Fey** - Ich habe sehr früh angefangen, genauer gesagt 1994, mit etwas mehr als 3 Jahren. Ich habe beim CP Bern begonnen und bin dann in den Eliteclub und später in die 1. Mannschaft gewechselt. Mit 18 Jahren, also 2008, habe ich meinen ersten Profivertrag für eine Saison beim HC Ajoie unterschrieben. 2013 bin ich zum EHC B Biel-Bienne gewechselt, dem ich seither treu geblieben bin.

**F&P - Angenommen, Sie wollten ein Kind für diesen Sport begeistern. Was würden Sie sagen?**

**Kevin Fey** - Grundsätzlich sollte das Kind überhaupt Spass am Hockey haben. Das ist aus meiner Sicht das allerwichtigste. Man muss sich nicht sofort die ganz grossen Ziele stecken oder für die populärsten Clubs spielen wollen. Damit sich ein Kind in diesem Sport vernünftig entwickeln und durchhalten kann, muss es den Sport von sich aus mögen. Wichtig ist auch, dass das Kind ausser Hockey noch andere Sportarten betreibt und anderen Aktivitäten nach-



geht. Einem jungen Spieler würde ich ausserdem empfehlen, eine Ausbildung zu wählen, die ihn in seiner sportlichen Entwicklung unterstützt. Ein junger Spieler muss in der Lage sein, nicht 24 Stunden am Tag an Eishockey zu denken – das ist ein ganz wichtiger Punkt.

**F&P - Welche persönlichen Ziele haben Sie sich für die kommenden Jahre gesteckt?**

**Kevin Fey** - Ich persönlich würde mir wünschen – aber ich denke, da spreche ich auch für die Mannschaftsmitglieder und Mitarbeiter – mit dem EHC B Schwyzer Meister zu werden. Angesichts der Leistung der Mannschaft in den letzten Jahren denke ich, dass dieses Ziel in naher Zukunft durchaus realisierbar ist.

**F&P - Wie bereitet man sich auf eine Eishockeysaison vor? Wie sieht Ihr Stundenplan zwischen zwei Meisterschaften aus?**

**Kevin Fey** - Da muss ich etwas differenzieren. Für einen jungen Spieler bis etwa 27 Jahre ist das Ziel in der Vorsaison sicherlich die körperliche Vorbereitung. Konkret bedeutet das Muskelaufbau, mehr Kraft, Schnelligkeit, Technik usw.

Für ältere Spieler sollte die Vorsaison primär dazu dienen, sich nicht zu überfordern und in Form zu bleiben, um später 7 bis 8 Monate am Stück fit zu sein.

Ein weiterer wichtiger und vom Alter unabhängiger Punkt ist es, sich zwischen den Spielphasen auszuruhen, vom Sport abzuschalten und all die Emotionen der vorherigen Saison zu verarbeiten.

**F&P - Wie schätzen Sie die weitere Entwicklung Ihres Sports aus technischer und materieller Sicht ein?**

**Kevin Fey** - Ich glaube nicht, dass sich sportlich all zu viel Neues ergeben wird. Der Eishockeysport ist in den letzten Jahren schon sehr schnell und technisch geworden. Natürlich ist immer Luft nach oben, aber ich glaube nicht, dass wir für die Zukunft mit tiefgreifenden Veränderungen rechnen müssen.

Etwas professioneller dürfte Hockey aber dennoch werden. Der derzeitige Vorsitzende des 2016 gegründeten Verbands der Eishockeyspieler (Swiss Ice Hockey Players' Union, SIHPU), Jonas Hiller, hat in der vergangenen Saison einen zunehmenden Stellenwert dieses Sports festgestellt. Ziel des Ver-



*Ich glaube nicht, dass sich sportlich all zu viel Neues ergeben wird. Der Eishockeysport ist in den letzten Jahren schon sehr schnell und technisch geworden.*

bands ist es, die jungen Spieler besser auf dem Weg zur Elite zu begleiten und auch die Spieler zu betreuen, deren berufliche Laufbahn sich dem Ende nähert. Die Bedeutung des SIHPU wird in den kommenden Jahren sicher noch weiter zunehmen.

**F&P - Welche Ziele verfolgt die Mannschaft für die Saison 2021/22?**

**Kevin Fey** - Wir hoffen, es unter die besten 6 zu schaffen und damit direkt die Qualifikationsphase zu erreichen. Bei den Play-offs kann natürlich viel passieren, aber wir hoffen natürlich, so weit wie möglich zu kommen.

**F&P - Wie ist das erste Spiel gegen Ajoie gelaufen (dieses fand am 7. September 2021 statt)?**

**Kevin Fey** - Ehrlich gesagt war das Spiel etwas speziell für mich. Ich war anfangs etwas nervös und unsicher. Als ich dann aber die lautstarke Unterstützung beider Fankurven wahrgenommen habe, war alles gut. Ich war zurück auf dem Eis und das war ein richtig gutes Gefühl.



Die Partner unserer Gruppe wünschen Ihnen eine angenehme Lektüre!





### **Biel-Bienne**

Zentralplatz 51  
Postfach 480  
CH-2501 Biel-Bienne  
T +41 32 322 25 21  
F +41 32 323 18 79

---

### **Neuchâtel**

Faubourg du Lac 11  
Case postale 2333  
CH-2001 Neuchâtel  
T +41 32 722 17 00  
F +41 32 722 17 07

---

### **Solothurn**

Westbahnhofstrasse 1  
Postfach 333  
CH-4502 Solothurn  
T +41 32 628 26 26  
F +41 32 628 26 20

---

### **Genève**

Rue de la Pélisserie 16  
CH-1204 Genève  
T +41 22 544 63 00  
F +41 22 544 63 09

---

### **Lausanne**

Avenue Sainte-Luce 4  
1003 Lausanne  
T +41 21 310 70 00

---