N° 335 NOVEMBRE / NOVEMBER 2025

INFO PATRONALE 335

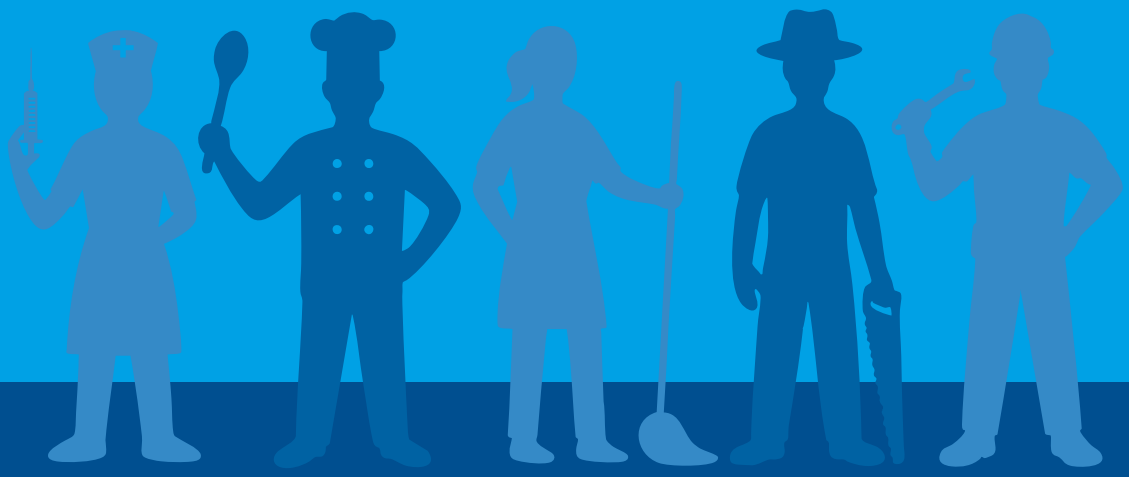
Interview
d'Arnaud Bürgin, secrétaire général de la FER

mit Arnaud Bürgin, Generalsekretär der FER

Sous la loupe
Ordre des avocats fribourgeois (OAF)

Unter der Lupe
Freiburger Anwaltsverband (FAV)

NEIN
zum staatlichen Mindestlohn
am 30. November



NON
au salaire minimum étatisé
le 30 novembre

Patrick Gendre
Président UPCF
Präsident FAV

EDITO

FR

NON au salaire minimum : ne réduisons pas notre modèle de succès à un simple chiffre !

L'introduction d'un salaire minimum légal, dicté par l'État, constitue une menace directe pour l'excellence et la flexibilité qui caractérisent le marché du travail fribourgeois et suisse. Il s'agit d'une réglementation rigide qui ébranle deux piliers fondamentaux de notre modèle économique : le partenariat social et la formation professionnelle duale.

Le modèle suisse de partenariat social a fait ses preuves. Il est basé sur la négociation libre entre les partenaires sociaux (employeurs·euses et syndicat·e·s) à travers les conventions collectives de travail (CCT). Ces dernières permettent de fixer des salaires minimaux adaptés aux spécificités de chaque branche (hôtellerie, industrie, commerce de détail, etc.) et aux réalités régionales. Un salaire minimum cantonal est un diktat uniforme qui ignore ces différences, entraînant des distorsions de concurrence, par exemple entre les entreprises fribourgeoises et celles des cantons voisins.

En imposant un seuil unique, l'État se substitue aux partenaires sociaux. Cela dévalorise le dialogue et démotive la négociation. Cela affaiblit les CCT existantes qui offrent souvent plus que le minimum légal, et crée le risque de voir le salaire minimum devenir le maximum dans les branches à bas salaires. Le partenariat social est un instrument de paix du travail qui favorise des ajustements rapides en cas de crise économique. Le salaire minimum, figé dans la loi et indexé, introduit une rigidité néfaste pour la survie des PME.

Un salaire minimum de 23 francs de l'heure est particulièrement préjudiciable à la formation professionnelle, pilier de l'insertion professionnelle et du renouvellement de nos compétences. L'apprentissage est une période d'investissement où l'entreprise forme un·e futur·e collaborateur·trice. L'initiative, bien qu'excluant les apprenti·e·s, crée un déséquilibre marqué : le salaire minimum deviendrait bien plus attractif que les salaires des apprenti·e·s ou des stagiaires. Le système dual permet aux jeunes d'acquérir de la pratique tout en étant rémunéré·e·s. Réduire la valeur du travail à un chiffre uniforme remet en cause l'investissement que représente la transmission du savoir-faire, favorisant plutôt l'engagement de personnel déjà qualifié.

Pour les chef·fe·s d'entreprise, l'enjeu n'est pas seulement philosophique, il est économique. L'augmentation forcée des coûts salariaux met sous pression les marges, surtout dans les PME. Ces ressources ne peuvent plus être investies dans l'innovation, la modernisation ou le développement de nouveaux marchés.

En conclusion, l'Union Patronale du Canton de Fribourg invite ses membres à rejeter massivement cette initiative. Il est important de défendre l'autonomie et la responsabilité des partenaires sociaux et de protéger la porte d'entrée professionnelle qu'est notre système dual. Refusons de réduire la complexité de notre économie locale à un salaire unique qui, loin de résoudre la précarité, menace la vitalité de nos entreprises.

IMPRESSUM

Responsable d'édition / Verantwortlich für die Ausgabe
R. Julmy

Ont collaboré à ce numéro / An dieser Ausgabe haben mitgearbeitet
R. Julmy, M. Guillod, D. Bürdel

Photos / Fotos
p. 2, 6–8, 16, 26–29: A. Buchs;
p. 10–11, 22–23: Adobe Stock;
p. 13–14: ©FER; p. 18–19: ©SwissSkills;
p. 20–21: A. Zamonra

Textes / Texte
M. Nicolet

Réalisation / Gestaltung
D. Portmann

Impression / Druck
media f imprimerie SA
imprimerie@media-f.ch

Tirage / Auflage
5500 – 6 fois par an / 6 Mal pro Jahr

Publicité / Werbung
St-Paul Médias SA
media f – régie publicitaire –
info@media-f.ch
Freiburger Nachrichten –
inserate@freiburger-nachrichten.ch

Union Patronale du Canton de Fribourg (UPCF)
Freiburger Arbeitgeberverband (FAV)

Rue de l'Hôpital 15 – CP 592
1701 Fribourg/Freiburg
office@upcf.ch
www.upcf.ch

DE

NEIN zum Mindestlohn: Reduzieren wir unser Erfolgsmodell nicht auf eine blosse Zahl!

Die Einführung eines staatlich verordneten gesetzlichen Mindestlohns stellt eine direkte Bedrohung für die Flexibilität und das gute Funktionieren des Arbeitsmarktes des Kantons Freiburg und der Schweiz dar. Eine solche starre Regelung, wie sie die Initianten vorschlagen, erschüttert zwei Grundpfeiler unseres Wirtschaftsmodells: die Sozialpartnerschaft und die duale Berufsbildung.

Das Schweizer Modell der Sozialpartnerschaft hat sich bewährt. Es beruht auf freien Verhandlungen zwischen den Sozialpartnern – Arbeitgebende und Gewerkschaften – im Rahmen von Gesamtarbeitsverträgen (GAV). Diese Verträge ermöglichen die Festlegung von Mindestlöhnen, die den Besonderheiten der einzelnen Branchen (Hotellerie, Industrie, Detailhandel usw.) sowie den regionalen Gegebenheiten Rechnung tragen. Ein kantonaler Mindestlohn hingegen ist ein einheitliches Diktat, das diese Unterschiede missachtet und zu Wettbewerbsverzerrungen führt, insbesondere zwischen Unternehmen im Kanton Freiburg und jenen in den Nachbarkantonen.

Mit der Einführung eines einheitlichen Mindestlohns ersetzt der Staat die Sozialpartner. Dies schwächt den sozialen Dialog und mindert die Verhandlungsbereitschaft. Bestehende Gesamtarbeitsverträge, die oftmals höhere Löhne als das gesetzliche Minimum vorsehen, würden an Bedeutung verlieren. Zudem droht die Gefahr, dass der Mindestlohn faktisch zum Höchstlohn in Niedriglohnbranchen wird. Die Sozialpartnerschaft ist ein zentrales Instrument des Arbeitsfriedens, das rasche Anpassungen in wirtschaftlich schwierigen Zeiten ermöglicht. Ein gesetzlich festgelegter und indexierter Mindestlohn hingegen führt zu einem unflexiblen und schlecht funktionierenden Arbeitsmarkt.

Ein Mindestlohn von 23 Franken pro Stunde wirkt sich besonders nachteilig auf die Berufsbildung aus, eine tragende Säule für den Berufseinstieg und die kontinuierliche Erneuerung unserer Kompetenzen. Die Berufslehre ist für Unternehmen eine Investitionsphase, in der sie zukünftige Mitarbeitende ausbilden. Zwar schliesst die Initiative Lernende aus, doch schafft sie ein deutliches Ungleichgewicht: Der Mindestlohn wäre erheblich attraktiver als die Löhne von Lernenden oder Praktikantinnen und Praktikanten. Das duale Bildungssystem ermöglicht jungen Menschen, praktische Erfahrungen zu sammeln und gleichzeitig einen Lohn zu erhalten. Die Reduktion des Arbeitswertes auf einen Einheitsbetrag stellt die Investition in die Weitergabe von Fachwissen in Frage und fördert vielmehr die Einstellung von bereits qualifizierten Arbeitskräften.

Für Unternehmerinnen und Unternehmer ist dies nicht nur eine philosophische, sondern auch eine wirtschaftliche Frage. Der erzwungene Lohnanstieg setzt insbesondere KMU unter Druck und schmälert ihre Margen. Dadurch stehen weniger Mittel für Innovation, Modernisierung und die Erschliessung neuer Märkte zur Verfügung.

Zusammenfassend fordert der Freiburger Arbeitgeberverband seine Mitglieder dazu auf, diese Initiative mit Nachdruck abzulehnen. Es gilt, die Unabhängigkeit und Verantwortung der Sozialpartner zu wahren und den Zugang zum Arbeitsmarkt, den unser duales System ermöglicht, zu schützen. Wir dürfen die Vielfalt und Dynamik unserer lokalen Wirtschaft nicht auf einen Einheitslohn reduzieren. Ein solcher würde die Unsicherheit nicht beseitigen, sondern die Überlebensfähigkeit vieler Unternehmen gefährden.

SOMMAIRE INHALT

02–03
Edito

06–09
Votation cantonale
Kantonale Abstimmung

10–11
Votations fédérales
Eidgenössische Abstimmungen

12–19
Actualités / Aktuelles
12-15
Fédération des Entreprises Romandes
16
Rencontre des président·e·s
Treffen der Präsidentinnen und Präsidenten
18-19
SwissSkills 2025

20–21
Portraits

22–23
Rubrique juridique
Conventions collectives de travail (CCT)
Juristische Rubrik
Gesamtarbeitsverträge (GAV)

24–25
En marge / Am Rande

26–29
Sous la loupe
Ordre des avocats fribourgeois (OAF)
Unter der Lupe
Freiburger Anwaltsverband (FAV)

30–31
Fri Up

CORE

Fiduciaire, Audit, Fiscalité
Conseil juridique et économique
Prévoyance et Digitalisation

Fribourg, Guin, Berne

Markus Jungo
Expert-comptable diplômé
Président, Associé

core-partner.ch

Célien Berthold
Expert-comptable diplômé
Associé

T 026 347 28 80

INFO PATRONALE 2026

PARUTIONS *AUSGABEN*

Tirage *Auflage*	**5500** exemplaires *Exemplare*
Paraît *Erscheint*	**6 x** par an *pro Jahr*
Format *Format*	**210 mm x 297 mm** Surface de composition *Satzspiegel* 168 x 219 mm
Impression *Druck*	Quadrichromie *Vierfarbendruck*
Matériel d'impression *Druckmaterial*	Par e-mail au format PDF (ou InDesign), accompagné d'une épreuve. *Per Mail im PDF-Format (oder InDesign), verbunden mit einem Probedruck.*

Délai de remise des annonces *Inseratenschluss*	**Dates de parution** *Erscheinungsdaten*
N° 336 26 janvier *Januar*	18 février *Februar*
N° 337 10 mars *März*	10 avril *April*
N° 338 27 avril *April*	20 mai *Mai*
N° 339 15 juin *Juni*	8 juillet *Juli*
N° 340 17 août *August*	9 septembre *September*
N° 341 19 octobre *Oktober*	11 novembre *November*

RENSEIGNEMENTS ET RÉSERVATIONS
AUSKUNFT UND RESERVIERUNG

Freiburger Nachrichten

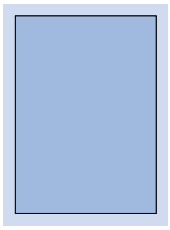
Freiburger Nachrichten AG
026 347 30 01
inserate@freiburger-nachrichten.ch
www.freiburger-nachrichten.ch

media f
régie publicitaire

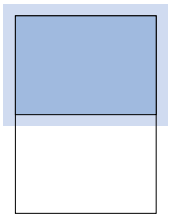
St-Paul Médias SA
media f – régie publicitaire
026 426 42 42
info@media-f.ch
www.media-f.ch

TARIFS BRUTS *BRUTTOTARIFE*

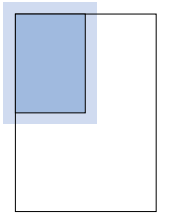
Ajouter la TVA : 8,1 % *zuzüglich 8,1 % MwSt.*



1/1 page *Seite*
210 x 297 mm
+ 3 mm
de débord de chaque côté
Beschnitt allseitig
Quadri *farbig*
Fr. 1450.–



1/2 page *Seite*
210 x 146 mm
+ 3 mm
de débord de chaque côté
Beschnitt allseitig
Quadri *farbig*
Fr. 950.–



1/4 page *Seite*
103 x 146 mm
+ 3 mm
de débord de chaque côté
Beschnitt allseitig
Quadri *farbig*
Fr. 600.–

Publireportage *Publireportage*

1 page (⅓ descriptif obligatoire) **Fr. 1450.–**
Fichier informatique fourni (PDF).
Les interventions (transformations) seront facturées séparément.

1 Seite *(⅓ Text obligatorisch)* **Fr. 1450.–**
Informatikdatei zur Verfügung gestellt (PDF). Notwendige Anpassungen und Korrekturen werden separat verrechnet.

Rabais de répétition *Wiederholungsrabatte*
3 parutions 10% *Ausgaben*
6 parutions 20% *Ausgaben*

Partenaire IT 360° des PME fribourgeoises

Notre expertise au service de votre activité depuis 35 ans.

On en discute ?

BAECHLER informatique

Baechler Informatique SA
Route de la Glâne 143b
1752 Villars-sur-Glâne

026 408 84 84
baechler@baechler.ch
www.baechler.ch

JOURS FÉRIÉS

PROPOSITION JOURS FÉRIÉS 2026 DANS LE CANTON DE FRIBOURG

pour les professions n'appliquant pas de convention collective

○	●	Nouvel-An	jeudi	1er janvier
	●	Lendemain du Nouvel-An	vendredi	2 janvier
○	●	Vendredi-Saint	vendredi	3 avril
	●	Lundi de Pâques	lundi	6 avril
○	●	Ascension	jeudi	14 mai
	●	Lundi de Pentecôte	lundi	25 mai
○		Fête-Dieu	jeudi	4 juin
○	●	Fête nationale	samedi	1er août
○		Assomption	samedi	15 août
○		Toussaint	dimanche	1er novembre
○		Immaculée Conception	mardi	8 décembre
○	●	Noël	vendredi	25 décembre
	●	Saint-Etienne	samedi	26 décembre

○ pour la partie catholique du canton
● pour la partie évangélique réformée

Vous êtes libres de reconnaître les jours fériés de l'autre confession comme jours fériés supplémentaires.

FEIERTAGE

VORSCHLAG BEZAHLTE FEIERTAGE 2026 IM KANTON FREIBURG

für Branchen ohne Gesamtarbeitsvertrag

○	●	Neujahr	Donnerstag	1. Januar
	●	Berchtoldstag	Freitag	2. Januar
○	●	Karfreitag	Freitag	3. April
	●	Ostermontag	Montag	6. April
○	●	Auffahrt	Donnerstag	14. Mai
	●	Pfingstmontag	Montag	25. Mai
○		Fronleichnam	Donnerstag	4. Juni
○	●	Bundesfeiertag	Samstag	1. August
○		Maria Himmelfahrt	Samstag	15. August
○		Allerheiligen	Sonntag	1. November
○		Maria Empfängnis	Dienstag	8. Dezember
○	●	Weihnachten	Freitag	25. Dezember
	●	Stephanstag	Samstag	26. Dezember

○ für den katholischen Kantonsteil
● für den evangelisch-reformierten Teil

Es bleibt Ihnen überlassen, die Feiertage der anderen Konfession als zusätzliche Feiertage anzuerkennen.

La population du canton votera en novembre sur l'introduction d'un salaire minimum légal. Or, une le partenariat social, fragiliserait les PME et dévaloriserait la formation professionnelle.

«Investir dans la formation profess meilleur moyen de lutter contre les

Le 30 novembre, la population fribourgeoise se prononcera sur une initiative visant à instaurer un salaire minimum étatisé. L'Union Patronale du Canton de Fribourg (UPCF) met en garde contre cette mesure qui bouleverserait un modèle qui a fait ses preuves, fondé sur le partenariat social et la formation professionnelle. Daniel Bürdel, directeur adjoint de l'UPCF, explique pourquoi cette initiative menace l'emploi, la compétitivité et la voie de l'apprentissage.

Marie Nicolet

Pourquoi l'UPCF a-t-elle décidé de s'engager aussi fortement dans ce débat sur le salaire minimum ?
Il s'agit d'une question clé pour l'UPCF. Nous sommes engagés dans la défense des conditions-cadres des PME. Jusqu'à présent, nous sommes, avec nos associations professionnelles, fortement impliqués dans les négociations des conditions de travail avec les partenaires sociaux. Dans ce cadre, cette proposition des initiants est contraire au système actuel, qui a fait ses preuves depuis des décennies. Si l'État commence à définir les salaires, ce sera un changement profond du fonctionnement de notre marché du travail.

Le partenariat social est un pilier du modèle fribourgeois. En quoi un salaire minimum imposé par l'État met-il ce partenariat en danger ?
Il faut être clair, cette initiative, si elle est acceptée, mettra en péril le partenariat social. Actuellement, le salaire est le point le plus important figurant à l'agenda des négociations dans le cadre des conventions collectives de travail (CCT). Si on retire ce point des discussions, le risque est très élevé que les partenaires sociaux ne négocient plus sur les conditions les plus importantes. C'est ce qu'on a pu constater dans les cantons qui ont instauré un salaire minimum, comme Genève ou Bâle-Ville. Le partenariat social y a été nettement affaibli et les échanges sont devenus moindres et très formels. Il s'agit d'une tentative de la part des syndicats de contourner les employeurs·euses et de transférer à l'État la compétence en matière de fixation des salaires.

Vous soulignez que cette initiative risque de peser lourdement sur les PME. Quels secteurs du canton de Fribourg seraient les plus touchés ?
L'économie cantonale dans son ensemble serait impactée par une telle mesure, mais de manière différente. Quelques branches les plus touchées sont le commerce de détail, la restauration, l'hôtellerie ou les entreprises de nettoyage.

Certain·e·s considèrent le salaire minimum comme un outil de lutte contre la pauvreté. Pourquoi estimez-vous que c'est une fausse bonne idée ?
Le risque est grand que les PME à faibles marges, notamment dans les secteurs que j'ai cités, n'engagent plus de personnel peu ou pas qualifié. Ainsi, les personnes que cette initiative prétend protéger ne seront plus intégrées dans le marché du travail.

Pourquoi ?
Si une entreprise ne peut pas rentabiliser le travail d'un·e collaborateur·trice peu qualifié·e, elle va être obligé de réagir, par exemple avec une hausse des prix ou avec un licenciement. Ainsi, on verra notamment un nivellement des salaires par le bas, avec une différence moindre entre personnel qualifié et non qualifié, et une tentation accrue pour certaines entreprises de changer de canton, sans salaire minimum.

Il faut ajouter ici que les conditions se dégradent actuellement pour l'économie, entre les crises européennes et les taxes douanières imposées par l'administration Trump. Les entreprises sont déjà sous pression, ce qui les oblige parfois à se séparer ou à renoncer à engager du personnel peu ou pas qualifié. En période d'incertitude économique, retirer de la flexibilité au marché du travail serait une erreur importante.

L'initiative prévoit que le salaire minimum soit indexé à l'indice des prix à la consommation. Quelles sont les conséquences de ce mécanisme automatique ?
Cette indexation implique que si les prix augmentent, le salaire minimum augmente aussi automatiquement. Or, aujourd'hui, les salaires sont négociés en tenant compte de la conjoncture et des réalités propres à chaque branche. Avec un salaire étatisé et indexé, les salaires minimaux doivent être augmentés même lorsque la situation économique d'une branche ne le permet pas. Il faut bien se rendre compte que l'économie est composée de secteurs très divers, qui ne sont pas tous touchés de la même manière par les crises.

telle mesure mettrait à mal

ionnelle est le bas salaires»

Un de vos arguments contre cette initiative est de montrer que le salaire minimum met en danger l'apprentissage. Pourquoi cela dévaloriserait-il la voie de la formation duale ?
Quand les jeunes se forment, ils/elles le font aussi pour aspirer à un meilleur salaire. Il est donc nécessaire de maintenir une différenciation salariale claire entre les personnes qualifiées et celles qui ne le sont pas. Le salaire minimum réduit clairement cette différence et fragilise l'incitation à se former. Investir dans la formation professionnelle – comme beaucoup de PME le font – est le meilleur moyen de lutter contre les bas salaires.

L'UPCF n'est pas seule dans ce combat. Comment travaillez-vous avec les autorités cantonales, les associations économiques et les autres organisations patronales pour construire un front commun ?
Tous les partenaires réunis derrière ce NON ont compris les enjeux. Les faîtières économiques, la Chambre de commerce et de l'industrie (CCIF), la Fédération Patronale et Economique (FPE), Construction Fribourg, les quatre partis bourgeois : tout le monde dénonce les faiblesses et les dangers de cette initiative. Au niveau politique, le Grand Conseil l'a rejetée à deux tiers des voix, et le Gouvernement fribourgeois s'y oppose également. Tous perçoivent les conséquences négatives d'un tel changement de paradigme.

Si le salaire minimum n'est pas la solution, quelles mesures concrètes proposez-vous pour lutter contre la pauvreté et améliorer les conditions des travailleurs·euses les plus modestes ?
La formation reste le meilleur moyen de lutter contre la pauvreté. Les entreprises déploient déjà d'importants efforts pour intégrer les personnes peu ou pas qualifiées sur le marché du travail. Dans le cadre de l'intégration des réfugié·e·s, par exemple, les associations professionnelles mettent en œuvre des programmes d'intégration en collaboration avec le Service cantonal des affaires sociales (SASoc). TechSkills de suissetec Fribourg ou Façonne ton avenir, de la Fédération fribourgeoise des entrepreneurs, en sont des exemples concrets. C'est en donnant à chacun·e la possibilité de se former et d'acquérir des compétences que nous pourrons lutter efficacement contre la pauvreté, et non en introduisant des salaires minimums fixés par l'État.

Le débat risque d'être très émotionnel, car on parle de salaire et de justice sociale. Quel message clair et simple souhaitez-vous adresser aux Fribourgeois·es pour les convaincre de rejeter cette initiative ?
Ne mettons pas en danger un système qui fonctionne depuis des décennies et qui garantit la paix sociale. Ce n'est pas le rôle de l'État de fixer les salaires. Ils doivent être définis par les partenaires sociaux, en fonction des branches et des réalités régionales. Défendons ensemble un modèle qui a fait ses preuves, qui assure la stabilité et qui donne du travail à des milliers de Fribourgeois·es.

Non à l'initiative cantonale « Pour un salaire minimum »

Pour les représentant·e·s de l'économie fribourgeoise, ce projet remet en cause un modèle équilibré fondé sur la responsabilité, la flexibilité et la formation. Voici les arguments clé avancés :

1. **Le salaire minimum met en péril des emplois.**
   En augmentant fortement les charges salariales, il fragilise les PME et les secteurs à faibles marges. Cette hausse risque d'entraîner des suppressions de postes et d'accélérer la substitution du travail humain par des machines.

2. **Il décourage l'embauche de personnes peu qualifiées.**
   De nombreuses entreprises hésiteraient à engager des personnes sans formation ou à temps partiel, car le coût du travail deviendrait trop élevé. Les plus vulnérables seraient ainsi les premiers exclus du marché du travail.

3. **Il dévalorise la formation professionnelle.**
   Si un emploi non qualifié est presque rémunéré au même niveau qu'un poste qualifié, l'apprentissage perd de son attractivité. Le système dual, pilier de la réussite économique suisse, serait affaibli et la pénurie de main-d'œuvre qualifiée accentuée.

4. **Il crée davantage de bureaucratie.**
   De nouvelles obligations de contrôle et d'administration pèseraient sur les entreprises, les détournant de leur cœur de métier et alourdissant inutilement la gestion du personnel.

5. **Il nuit à la compétitivité du canton.**
   Un salaire minimum élevé placerait Fribourg parmi les cantons les plus chers de Suisse, juste derrière Genève. Cela fragiliserait les entreprises face à
   la concurrence intercantonale et risquerait de décourager les investissements.

6. **Il remet en cause le partenariat social.**
   En imposant par la loi ce qui relève du dialogue entre partenaires sociaux, l'État affaiblirait un système éprouvé qui garantit la paix sociale et la stabilité des relations de travail.

- **Lors de leur séance, les membres de la Chambre patronale ont décidé à l'unanimité de recommander le rejet de l'initiative sur le salaire minimum.**

Die Stimmbevölkerung des Kantons wird im November über die Einführung eines gesetzlichen
Eine solche Massnahme würde die Sozialpartnerschaft stark gefährden, KMU schwächen und die

«In die Berufsbildung zu investieren, Mittel gegen Niedriglöhne.»

Am 30. November wird die Freiburger Stimmbevölkerung über eine Initiative zur Einführung eines staatlichen Mindestlohns abstimmen. Der Freiburger Arbeitgeberverband (FAV) warnt vor dieser Vorlage, die ein bewährtes Modell, basierend auf der Sozialpartnerschaft und der Berufsbildung, gefährden würde. Daniel Bürdel, stellvertretender Direktor des FAV, erklärt, weshalb diese Initiative die Beschäftigungssituation, die Wettbewerbsfähigkeit und die Berufslehre gefährdet.

Marie Nicolet

Weshalb hat sich der FAV entschieden, sich so stark in dieser Debatte über den Mindestlohn zu engagieren?
Hier handelt es sich um ein zentrales Anliegen für den FAV. Wir setzen uns für den Erhalt der Rahmenbedingungen für KMU ein und sind gemeinsam mit unseren Berufsverbänden stark in die Verhandlungen über die Arbeitsbedingungen mit den Sozialpartnern eingebunden. In diesem Kontext steht der Vorschlag der Initianten im Widerspruch zu einem System, das sich seit Jahrzehnten bewährt hat. Wenn der Staat beginnt, Löhne festzulegen, wird dies eine tiefgreifende Veränderung der Funktionsweise unseres Arbeitsmarkts zur Folge haben.

Die Sozialpartnerschaft ist eine zentrale Säule des Freiburger Modells. Inwiefern gefährdet ein staatlich festgelegter Mindestlohn diese Partnerschaft?
Es muss klar gesagt werden, dass diese Initiative, wenn sie angenommen wird, die Sozialpartnerschaft gefährden würde. Derzeit ist der Lohn der wichtigste Punkt auf der Verhandlungsagenda im Rahmen der Gesamtarbeitsverträge (GAV). Wenn dieser Punkt aus den Verhandlungen gestrichen wird, besteht ein hohes Risiko, dass die Sozialpartner nicht mehr über die wesentlichsten Bedingungen verhandeln. Dies hat sich in Kantonen wie Genf oder Basel-Stadt gezeigt, die bereits einen Mindestlohn eingeführt haben. Dort wurde die Sozialpartnerschaft deutlich geschwächt und der Austausch ist formeller und weniger lebendig geworden. Es ist der Versuch der Gewerkschaften, die Arbeitgeberschaft zu umgehen und die Zuständigkeit für die Lohnfestlegung dem Staat zu übertragen.

Sie betonen, dass diese Initiative KMU stark belasten würde. Welche Branchen im Kanton Freiburg wären am stärksten betroffen?
Die gesamte Wirtschaft des Kantons wäre von einer solchen Massnahme betroffen, allerdings in unterschiedlichem Ausmass. Zu den am stärksten betroffenen Branchen zählen der Detailhandel, die Gastronomie, die Hotellerie oder das Reinigungsgewerbe.

Manche betrachten den Mindestlohn als Instrument zur Bekämpfung der Armut. Warum halten Sie das für eine nur scheinbar gute Idee?
Es besteht ein hohes Risiko, dass KMU mit niedrigen Margen, insbesondere in den genannten Branchen, keine gering qualifizierten oder unqualifizierten Arbeitskräfte mehr einstellen. Damit würden genau jene Menschen, die diese Initiative eigentlich schützen soll, vom Arbeitsmarkt ausgeschlossen.

Weshalb?
Wenn ein Unternehmen die Arbeit gering qualifizierter Mitarbeitender nicht rentabel gestalten kann, wird es gezwungen sein zu reagieren, etwa mit Preiserhöhungen oder Entlassungen. Zu den Auswirkungen zählen unter anderem eine Angleichung der Löhne nach unten, wodurch sich der Unterschied zwischen qualifizierten und unqualifizierten Arbeitskräften verringert, sowie ein erhöhter Anreiz für gewisse Unternehmen, ihren Betrieb in einen Kanton ohne Mindestlohn zu verlegen.

Hinzu kommt, dass sich die Bedingungen für die Wirtschaft derzeit verschlechtern, angefangen bei den Krisen in Europa bis hin zu den von der Trump-Regierung verhängten Zöllen. Die Unternehmen stehen bereits unter Druck, was sie teilweise dazu zwingt, gering qualifizierte oder unqualifizierte Mitarbeitende zu entlassen oder gar nicht erst einzustellen. In Zeiten wirtschaftlicher Unsicherheit wäre es ein grosser Fehler, die Flexibilität des Arbeitsmarkts einzuschränken.

Die Initiative sieht vor, dass der Mindestlohn an den Konsumentenpreisindex gekoppelt wird. Welche Folgen hat dieser automatische Mechanismus?
Diese Indexierung bedeutet, dass bei steigenden Preisen auch der Mindestlohn automatisch steigt. Heute werden die Löhne jedoch unter Berücksichtigung der Konjunktur und der branchenspezifischen Gegebenheiten ausgehandelt. Mit einem staatlich festgelegten und indexierten Lohn müssten die Mindestlöhne auch dann erhöht werden, wenn die wirtschaftliche Lage einer Branche dies nicht zulässt. Man muss sich bewusst sein, dass die Wirtschaft aus sehr unterschiedlichen Bereichen besteht, die nicht alle gleichermassen von Krisen betroffen sind.

Mindestlohns abstimmen.
Berufsbildung abwerten.

ist das beste

Eines Ihrer Argumente gegen diese Initiative ist, dass der Mindestlohn die Berufslehre gefährdet. Warum würde dies den dualen Bildungsweg abwerten?
Wenn junge Menschen eine Ausbildung absolvieren, tun sie dies auch, um später einen besseren Lohn zu erzielen. Daher ist es notwendig, eine klare Lohndifferenzierung zwischen qualifizierten und unqualifizierten Arbeitskräften beizubehalten. Der Mindestlohn verringert diesen Unterschied deutlich und schwächt den Anreiz, eine Ausbildung zu machen. Investitionen in die Berufsbildung – wie sie viele KMU tätigen – sind das beste Mittel, um Niedriglöhnen entgegenzuwirken.

Der FAV steht in diesem Kampf nicht allein. Wie arbeiten Sie mit den kantonalen Behörden, Wirtschaftsverbänden und anderen Arbeitgeberorganisationen zusammen, um eine gemeinsame Front zu bilden?
Alle Partner, die sich für dieses NEIN stark machen, haben die Herausforderungen verstanden. Die Wirtschaftsverbände, die Handels- und Industriekammer (HIKF), die Fédération Patronale et Économique (FPE), Bauen Freiburg sowie die vier bürgerlichen Parteien – sie alle prangern die Schwächen und Gefahren dieser Initiative an. Auf politischer Ebene hat der Grosse Rat die Initiative mit einer Zweidrittelmehrheit abgelehnt, und auch die Freiburger Regierung ist dagegen. Alle sind sich der negativen Folgen eines solchen Paradigmenwechsels bewusst.

Wenn der Mindestlohn nicht die Lösung ist, welche konkreten Massnahmen schlagen Sie zur Bekämpfung der Armut und zur Verbesserung der Bedingungen der geringverdienenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor?
Bildung ist nach wie vor das beste Mittel zur Bekämpfung von Armut. Die Unternehmen leisten bereits grosse Anstrengungen, um gering qualifizierte oder unqualifizierte Personen in den Arbeitsmarkt einzuführen. Beispielsweise bei der Integration von geflüchteten Personen führen Berufsverbände in Zusammenarbeit mit dem Kantonalen Sozialamt (KSA) Integrationsprogramme durch. TechSkills von suissetec Freiburg oder «Façonne ton avenir» des Freiburgischen Bauunternehmerverbandes sind konkrete Beispiele dafür. Indem wir jeder Person die Möglichkeit geben, sich weiterzubilden und Kompetenzen zu erwerben, können wir Armut wirksam bekämpfen, und nicht durch die Einführung von staaatlichen Mindestlöhnen.

Die Debatte dürfte sehr emotional werden, denn es geht um Löhne und soziale Gerechtigkeit. Welche klare und verständliche Botschaft möchten Sie den Freiburgerinnen und Freiburgern vermitteln, um sie davon zu überzeugen, diese Initiative abzulehnen?
Wir dürfen ein System, das seit Jahrzehnten funktioniert und den sozialen Frieden garantiert, nicht gefährden. Es ist nicht Aufgabe des Staates, Löhne festzulegen. Diese müssen von den Sozialpartnern entsprechend den Branchen und regionalen Gegebenheiten vereinbart werden. Setzen wir uns gemeinsam für ein bewährtes Modell ein, das Stabilität gewährleistet und Tausenden von Freiburgerinnen und Freiburgern Arbeit gibt!

Nein zur kantonalen Initiative «Für einen Mindestlohn»

Für die Vertreterinnen und Vertreter der Freiburger Wirtschaft stellt diese Vorlage ein ausgewogenes Modell in Frage, das auf Verantwortung, Flexibilität und Ausbildung basiert. Hier sind die wichtigsten Argumente:

1. **Der Mindestlohn gefährdet Arbeitsplätze.**
   Durch die starke Erhöhung der Lohnkosten schwächt er KMU und Branchen mit niedrigen Margen. Diese Erhöhung könnte zum Abbau von Arbeitsplätzen führen und die weitere Automatisierung von Arbeitsschritten beschleunigen.

2. **Er hält davon ab, weniger qualifizierte Personen einzustellen.**
   Viele Unternehmen würden zögern, Personen ohne Ausbildung oder Teilzeitkräfte zu beschäftigen, da die Arbeitskosten zu hoch wären. Die Schwächsten würden somit als Erste vom Arbeitsmarkt ausgeschlossen.

3. **Er wertet die Berufsbildung ab.**
   Wenn eine unqualifizierte Beschäftigung fast genauso gut bezahlt wird wie eine qualifizierte Arbeitsstelle, verliert die Berufslehre an Attraktivität. Das duale Bildungssystem, eine zentrale Säule des wirtschaftlichen Erfolgs der Schweiz, würde geschwächt und der Fachkräftemangel verschärft.

4. **Er schafft mehr Bürokratie.**
   Neue Kontroll- und Verwaltungsauflagen würden die Unternehmen belasten, sie von ihrem Kerngeschäft abhalten und die Personalverwaltung unnötig erschweren.

5. **Er schadet der Wettbewerbsfähigkeit des Kantons.**
   Ein hoher Mindestlohn würde Freiburg zu einem der teuersten Kantone der Schweiz machen, direkt hinter Genf. Dies würde die Unternehmen im interkantonalen Wettbewerb schwächen und Investitionen verhindern.

6. **Er stellt die Sozialpartnerschaft in Frage.**
   Indem der Staat per Gesetz vorschreibt, was in den Dialog der Sozialpartner gehört, würde ein bewährtes System geschwächt, das den sozialen Frieden und stabile Arbeitsbeziehungen gewährleistet.

- **An ihrer Sitzung haben die Mitglieder der Arbeitgeberkammer einstimmig beschlossen, die Ablehnung der Mindestlohninitiative zu empfehlen.**

Non à l'initiative populaire « Pour une politique climatique sociale financée de manière juste fiscalement » (initiative pour l'avenir)

Déposée par la Jeunesse socialiste suisse, cette initiative veut instaurer dans la Constitution un **impôt fédéral sur les successions et donations** dépassant 50 millions de francs, taxé à 50%. Le produit de cet impôt serait réparti entre la Confédération et les cantons, puis entièrement affecté à la lutte contre la crise climatique et à la transformation écologique de l'économie.

Le Conseil fédéral et le Parlement recommandent de rejeter ce texte. Selon eux, la proposition repose sur une logique fiscale idéologique qui **fragiliserait l'économie nationale et cantonale** sans garantir de réels bénéfices environnementaux. L'instauration d'un impôt de ce type irait à l'encontre du fédéralisme fiscal suisse et réduirait l'attractivité du pays pour les investisseurs et les entreprises familiales.

Cette initiative extrême de la Jeunesse socialiste menace les entreprises familiales, les PME et les emplois. En cas d'héritage, cette initiative obligera des entreprises saines à la vente, car les liquidités pourraient manquer pour payer les millions de francs d'impôts. Or, les entreprises gérées de manière exemplaire investissent leurs bénéfices dans leurs machines, dans leurs bâtiments, dans leur capacité d'innovation et également dans la formation de leur personnel. Leur valeur en millions est donc bloquée. Ainsi, ce projet est punitif et déséquilibré. Taxer les successions à un taux confiscatoire pourrait forcer des ventes d'actifs ou des délocalisations, avec des conséquences directes pour les cantons et leurs recettes.

En outre, l'affectation du produit de cet impôt à un fonds climatique fédéral crée une centralisation excessive et une nouvelle bureaucratie coûteuse. De plus, le texte ne précise ni la nature des mesures financées ni leur efficacité. Plutôt qu'une fiscalité punitive, la politique climatique doit reposer sur l'innovation, la recherche et des partenariats entre acteurs publics et privés.

Pour les entreprises fribourgeoises, ce projet représente un danger car il pourrait aboutir à une hausse de la charge fiscale, une incertitude juridique et un affaiblissement du tissu économique régional.

• Lors de leur séance, les membres de la Chambre patronale ont décidé à l'unanimité de rejeter cette initiative.

Non à l'initiative populaire « Pour une Suisse qui s'engage » (initiative service citoyen)

Le 30 novembre, le peuple suisse se prononcera sur l'initiative « Pour une Suisse qui s'engage ». Ce texte veut remplacer le système actuel du service militaire obligatoire pour les hommes par un **service citoyen universel** s'adressant à toutes les personnes suisses, femmes et hommes. Chaque citoyen·ne serait ainsi tenu d'accomplir une fois dans sa vie un service d'utilité publique, qu'il s'agisse du service militaire, du service civil ou d'un engagement dans des domaines tels que les secours, les soins ou la protection de la nature.

L'objectif affiché est de renforcer la solidarité nationale et de valoriser l'engagement civique. Si l'initiative était acceptée, le Parlement disposerait de cinq ans pour en définir les modalités. En cas de retard, le Conseil fédéral pourrait lui-même édicter les règles d'application.

Cependant, plusieurs critiques majeures émergent. Les opposants estiment qu'un tel système serait **lourd, coûteux et difficile** à mettre en œuvre, la Suisse ne disposant pas de la structure nécessaire pour gérer des dizaines de milliers de nouvelles personnes soumises à une obligation de service. Le Conseil fédéral et le Parlement redoutent en outre un **risque pour la défense nationale :** si trop de personnes choisissent d'autres formes de service, l'armée pourrait manquer d'effectifs. Enfin, cette obligation généralisée est jugée contraire à la logique du volontariat qui fonde le système de milice helvétique. Plutôt qu'imposer un service à tou·te·s, il serait préférable d'encourager les formes d'engagement déjà existantes.

Les coûts administratifs et le détournement potentiel de main-d'œuvre inquiètent également les milieux économiques. Dans un contexte de pénurie de personnel qualifié, un allongement de la période d'indisponibilité des jeunes actifs pèserait sur les entreprises formatrices et sur la productivité.

• Lors de leur séance, les membres de la Chambre patronale ont décidé à l'unanimité de rejeter cette initiative.

Nein zur Volksinitiative «Für eine sozial finanzierte Klimapolitik» (Zukunftsinitiative)

Die von der Juso eingereichte Volksinitiative fordert die Einführung einer **Bundessteuer auf Erbschaften und Schenkungen** über 50 Millionen Franken mit einem Steuersatz von 50 %. Die daraus erzielten Einnahmen sollen zwischen Bund und Kantonen verteilt und vollständig zur Finanzierung der Klimapolitik und des ökologischen Umbaus der Wirtschaft verwendet werden.

Bundesrat und Parlament empfehlen, die Initiative abzulehnen. Sie stützen sich auf die Einschätzung, dass die Vorlage auf einer ideologisch motivierten Steuerlogik beruht, welche die **nationale und kantonale Wirtschaft schwächt,** ohne nachweisbaren ökologischen Nutzen zu bringen. Eine solche Steuer verstösst gegen den föderalen Finanzaufbau der Schweiz und mindert die Attraktivität des Wirtschaftsstandorts für Investoren und Familienunternehmen.

Für die Wirtschaft ist das Projekt klar unausgewogen und gefährlich, da es Unternehmensnachfolgen und Arbeitsplätze gefährden würde. Zahlreiche Schweizer KMU befinden sich in Familienbesitz und sichern damit wirtschaftliche Kontinuität und regionale Stabilität. Eine derartige Erbschaftssteuer könnte zu Zwangsverkäufen oder Verlagerungen führen – mit direkten Auswirkungen auf die Kantone und ihre Steuereinnahmen.

Zudem würde der Ertrag dieser Steuer einem zentralistisch geführten Klimafonds des Bundes zufliessen und eine kostspielige Bürokratie schaffen. Der Initiativtext bleibt zudem vage, was die Art der finanzierten Massnahmen und deren Wirksamkeit betrifft. Eine erfolgreiche Klimapolitik sollte auf Innovation, Forschung und Kooperation zwischen öffentlichen und privaten Akteuren beruhen – nicht auf Strafsteuern.

Für die Freiburger Unternehmen birgt dieses Projekt erhebliche Risiken: eine höhere Steuerlast, rechtliche Unsicherheit und eine Schwächung des regionalen Wirtschaftsgefüges.

- Die Mitglieder der Arbeitgeberkammer haben an ihrer Sitzung einstimmig beschlossen, diese Initiative abzulehnen.

Nein zur Volksinitiative «Für eine engagierte Schweiz» (Service-citoyen-Initiative)

Am 30. November wird das Schweizer Stimmvolk über die Volksinitiative «Für eine engagierte Schweiz» entscheiden. Sie will den heutigen obligatorischen Militärdienst für Männer durch einen allgemeinen Bürgerdienst für alle Schweizerinnen und Schweizer ersetzen. Jede Person müsste im Laufe ihres Lebens einen Dienst von öffentlichem Nutzen leisten – sei es Militärdienst, Zivildienst oder ein Einsatz in Bereichen wie Rettung, Pflege oder Naturschutz.

Das erklärte Ziel ist es, die nationale Solidarität zu stärken und das Bürger-Engagement zu fördern. Bei einer Annahme hätte das Parlament fünf Jahre Zeit, die Ausführungsbestimmungen zu erlassen; bei Verzögerung könnte der Bundesrat diese selbst festlegen.

Die Kritikpunkte sind jedoch zahlreich. Gegner warnen vor einem übermässig komplexen, teuren und schwer umsetzbaren System: Die Schweiz verfügt nicht über die Infrastruktur, um Zehntausende zusätzliche Dienstpflichtige zu verwalten. Bundesrat und Parlament befürchten zudem Risiken für die Landesverteidigung – wenn zu viele Personen alternative Dienste wählen, könnte der Armee das nötige Personal fehlen. Die Initiative widerspricht damit der Freiwilligkeit, welche das Milizsystem prägt. Anstatt eine allgemeine Pflicht einzuführen, sollte der bestehende freiwillige Einsatz gezielt gefördert werden.

Auch die Wirtschaft äussert Bedenken wegen zusätzlicher Verwaltungskosten und möglicher Arbeitsausfälle. Angesichts des Fachkräftemangels würde eine längere Abwesenheit junger Erwerbstätiger die Ausbildungsbetriebe und die Produktivität belasten.

- Die Mitglieder der Arbeitgeberkammer haben an ihrer Sitzung einstimmig beschlossen, auch diese Initiative abzulehnen.

Arnaud Bürgin a pris la direction générale de la FER Genève et assume depuis de la FER romande. Il veut consolider la cohésion entre les différentes antennes

La voix de l'économie romande

Nouveau secrétaire général de la Fédération des Entreprises Romandes (FER), Arnaud Bürgin, par ailleurs directeur général de la FER Genève, veut transformer la diversité cantonale en force commune. Il entend anticiper les défis, mutualiser les compétences et parler d'une seule voix pour les employeurs·euses romand·e·s. Interview.

Marie Nicolet

Qu'est-ce qui vous a attiré dans le poste de secrétaire général de la FER ?
La FER romande est importante car nous sommes en Suisse et nous sommes soumis à un cadre législatif fédéral. Ainsi, la FER défend ses 47 000 membres romands qui ne sont souvent pas suffisamment entendus par les faîtières alémaniques. Ensemble, nous sommes plus forts.

Vous dites avoir de « l'affection » pour la FER. Qu'incarne-t-elle, selon vous ?
Elle incarne la cohésion de l'économie romande. Aujourd'hui, cette cohésion n'est pas aboutie, il faut la développer. Des entreprises du Jura ou de Fribourg ont leurs spécificités, mais aussi des enjeux communs. Ensemble, notre poids augmente et notre voix porte davantage.

La FER Genève a traversé une période d'instabilité. La cohésion est-elle rétablie ?
Cette période est derrière nous. La nomination d'un secrétaire général adjoint issu d'une autre FER, Flavien Claivaz, en Valais, crée des ponts concrets au sein du réseau de la FER.

Des réflexions sont en cours sur un plan stratégique 2030 à la FER Genève. Pouvez-vous nous en partager les grandes lignes ?
Ce plan est une feuille de route qui donne la direction vers laquelle se dirige la FER Genève pour les cinq prochaines années. Elle nous permet de nous préparer aux enjeux que nous imaginons devenir les plus importants à l'avenir. Ce plan fait état d'un scénario que l'on peut considérer de crise, et ce, à tous les niveaux, comme le politique, avec la montée des extrêmes, mais aussi une situation de pénurie de main-d'œuvre qualifiée, des tensions avec l'UE et l'omniprésence des transitions numérique et énergétique. Ces enjeux ont débouché sur quatre axes importants pour la FER Genève : RH et organisation, les transitions/innovations qui comprennent les questions liées à l'IA, le marché du travail, l'efficience opérationnelle et la croissance de la FER en termes de membres et de masses salariales.

Concrètement, comment est-il appliqué ?
Ce plan engendre des objectifs opérationnels mis en place dans les départements de la FER Genève. Par exemple, les RH font une cartographie de nos compétences actuelles et futures, ce qui nous permet d'anticiper l'évolution des métiers et les requalifier en interne. Cela nous permet d'anticiper la possible disparition de certaines tâches liées aux avancées technologiques et de permettre à nos collaborateurs·trices de rester employables en adaptant et développant leurs compétences.

> « Nous devons être ensemble pour être forts à Berne et défendre les entreprises romandes. »

Comment ce plan influence-t-il les autres entités du réseau de FER, notamment l'UPCF ?
Chaque FER devrait avoir son plan, comme toutes les entreprises d'une certaine taille. Notre but est d'échanger sur ces enjeux et ces visions de l'avenir pour travailler ensuite au niveau romand sur le plus petit dénominateur commun et ainsi parler d'une seule voix.

Comment voyez-vous l'avenir de la FER romande et l'accompagnement des PME ?
Le lobbying fédéral va prendre de plus en plus d'importance que ce soit en matière d'énergie, de bilatérales, d'infrastructures ou de conditions de marché du travail, de plus en plus de questions se discutent et se décident à Berne. Nous avons donc une personne à plein temps qui dispose d'un bureau et d'un réseau à Berne et qui travaille au relais des préoccupations de l'économie romande auprès des parlementaires. Nous avons aussi Nadine Gobet, directrice de la Fédération patronale et économique (FPE), basée à Bulle, qui siège au Conseil national et qui représente un relais interne important.

À Fribourg, la campagne sur le salaire minimum bat son plein. Genève vit déjà avec. Avez-vous un message pour les Fribourgeois·es qui devront voter en novembre ?
Les partenaires du patronat sont les syndicats. Or, depuis que nous avons un salaire minimum à Genève, nous avons de moins en moins

mi-septembre le secrétariat général de la FER et peser davantage à Berne.

de discussion avec les syndicats. Le salaire minimum supprime toutes les discussions. Avant l'instauration du salaire minimum, patronat et syndicat se retrouvaient régulièrement à la table des négociations pour parler du salaire, ainsi que d'autres questions, notamment les indemnités, ou les frais de déplacement. En établissant un salaire minimum, les partenaires ne s'assoient plus pour discuter, ce qui rigidifie des secteurs entiers. C'est un véritable coup de hache dans le partenariat social.

De votre point de vue, qu'apporte l'UPCF au réseau des FER ?

L'UPCF est un pilier historique et stratégique de la FER. Elle compte près de 8700 membres et jouit d'une proximité utile avec la Berne fédérale. De plus, c'est un pilier historique de la FER, car c'est avec l'UPCF que la FER Genève a créé la première caisse AVS. Par sa localisation, au centre du pays, l'UPCF a un ancrage national fort. Elle apporte une culture et une sensibilité différente dues notamment à son bilinguisme.

Estimez-vous que la voix patronale romande est suffisamment unie ?

Je pense que nous pouvons toujours faire mieux. Nous approchons d'une étape clé avec l'adhésion de la FER romande à l'Union patronale suisse le 1er janvier 2026. Cela nous donnera du poids direct dans les groupes de travail nationaux et renforcera la voix romande. En effet, le Conseil fédéral se tourne régulièrement vers l'UPS sur les questions liées aux employeurs·euses, faire partie de cette organisation permettra de transmettre des prises de position romandes au niveau national et donc de faire entendre davantage notre voix.

Quelles synergies concrètes entre les FER souhaitez-vous développer ?

Je pense que nous devons capitaliser sur les atouts de chacun·e et mutualiser davantage les services. On peut imaginer des centres de compétences par FER. L'expertise valaisanne sur les enjeux du commerce de détail face aux plateformes étrangères est utile à Fribourg comme à Genève. De son côté, Fribourg qui est bilingue représente un relais crédible à Berne. Quant à Genève, nous apportons un réseau international. Ensemble, on fabrique de meilleurs arguments et on accélère les solutions. Je crois foncièrement au développement de la FER romande. Nous devons être ensemble pour être forts à Berne et défendre les entreprises romandes.

Arnaud Bürgin hat die Generaldirektion der FER Genf übernommen und ist seit sekretär des Dachverbandes der FER. Sein Ziel ist es, den Zusammenhalt zwischen und den Einfluss in Bern auszubauen.

Die Stimme der Westschweizer

Der neue Generalsekretär des Dachverbandes der FER, Arnaud Bürgin, der gleichzeitig Generaldirektor der FER Genf ist, möchte die kantonale Vielfalt in eine gemeinsame Stärke verwandeln. Er will Herausforderungen frühzeitig erkennen, Kompetenzen bündeln und mit einer einzigen Stimme für die Arbeitgeberschaft der Westschweiz sprechen.

Marie Nicolet

Was hat Sie an der Aufgabe des Generalsekretärs der FER gereizt?
Der Dachverband der FER ist wichtig, weil wir uns in der Schweiz in einem föderalen Rechtsrahmen bewegen. Er vertritt 47 000 Mitglieder aus der Westschweiz, die von den deutschsprachigen Dachverbänden oft nicht ausreichend gehört werden. Gemeinsam sind wir stärker.

Sie sagen, Sie hätten eine «Zuneigung» zur FER. Was verkörpert sie Ihrer Meinung nach?
Sie verkörpert den Zusammenhalt der Westschweizer Wirtschaft. Dieser Prozess ist noch nicht abgeschlossen und muss weiterentwickelt werden. Unternehmen im Jura oder in Freiburg haben ihre Besonderheiten, aber auch gemeinsame Herausforderungen. Gemeinsam gewinnen wir an Gewicht, und unsere Stimme findet mehr Gehör.

Die FER Genf hat eine Phase der Instabilität durchlaufen. Ist der Zusammenhalt wiederhergestellt?
Diese Phase liegt hinter uns. Die Ernennung eines stellvertretenden Generalsekretärs aus einer anderen FER-Aussenstelle, Flavien Claivaz aus dem Wallis, schafft echte Brücken innerhalb des FER-Netzwerks.

Bei der FER Genf werden derzeit Überlegungen zu einem Strategieplan 2030 angestellt. Können Sie uns die Grundzüge davon vorstellen?
Dieser Plan ist eine Art Roadmap, die die Richtung vorgibt, in die sich die FER Genf in den kommenden fünf Jahren entwickeln soll. Er ermöglicht es uns, uns auf jene Herausforderungen vorzubereiten, die wir für die Zukunft als besonders wichtig erachten. Der Plan weist auf ein Krisenszenario hin, das auf allen Ebenen sichtbar ist: politisch durch das Aufkommen extremer Strömungen, wirtschaftlich durch den Mangel an qualifizierten Arbeitskräften, durch die Spannungen mit der EU sowie die allgegenwärtige digitale und energeti-

Mitte September zugleich Generalden Aussenstellen der FER zu stärken

Wirtschaft

> «Wir müssen zusammenhalten, um in Bern stark zu sein und die Westschweizer Unternehmen zu verteidigen.»

sche Wende. Diese Herausforderungen haben zu vier zentralen Schwerpunkten für die FER Genf geführt: HR und Organisation, Transformation und Innovation (einschliesslich Fragen im Zusammenhang mit KI), Arbeitsmarkt sowie operative Effizienz und Wachstum der FER in Bezug auf Mitglieder und Lohnsumme.

Wie wird er konkret umgesetzt?

Der Plan enthält operative Ziele, die in den Abteilungen der FER Genf umgesetzt werden. So erstellt die HR-Abteilung beispielsweise eine Übersicht über unsere aktuellen und zukünftigen Kompetenzen. Dadurch können wir die Entwicklung der Berufe voraussehen und intern neue Qualifikationen aufbauen. Auf diese Weise lässt sich das mögliche Verschwinden bestimmter Aufgaben im Zuge technologischer Fortschritte antizipieren, und Mitarbeitende können durch Anpassung und Weiterentwicklung ihrer Kompetenzen einsatzfähig bleiben.

Inwiefern beeinflusst dieser Plan die anderen Organisationseinheiten des FER-Netzwerks, insbesondere den FAV?

Jede Aussenstelle der FER sollte über einen eigenen Plan verfügen, wie alle Unternehmen einer gewissen Grösse. Unser Ziel ist es, uns über diese Herausforderungen und Zukunftsvisionen auszutauschen, um dann auf Westschweizer Ebene auf einem gemeinsamen Nenner zusammenzuarbeiten und so mit einer einzigen Stimme zu sprechen.

Wie sehen Sie die Zukunft des Dachverbands der FER und die Begleitung von KMU?

Die Lobbyarbeit auf Bundesebene wird immer wichtiger, sei es in den Bereichen Energie, bilaterale Abkommen, Infrastruktur oder Arbeitsmarktbedingungen. Immer mehr Fragen werden in Bern diskutiert und entschieden. Wir beschäftigen daher eine Mitarbeiterin mit Büro und Netzwerk in Bern, die die Anliegen der Westschweizer Wirtschaft gegenüber den Parlamentsmitgliedern vertritt. Zudem haben wir mit Nadine Gobet, Direktorin der Fédération patronale et économique (FPE) in Bulle und Mitglied des Nationalrats, eine wichtige interne Vermittlerin.

In Freiburg läuft die Kampagne zum Mindestlohn auf Hochtouren. Genf lebt bereits damit. Haben Sie eine Botschaft an die Freiburgerinnen und Freiburger, die im November zur Abstimmung aufgerufen sind?

Die Partner der Arbeitgeberschaft sind die Gewerkschaften. Seit wir in Genf einen Mindestlohn haben, finden jedoch immer weniger Gespräche mit ihnen statt. Der Mindestlohn macht viele Diskussionen überflüssig. Vor seiner Einführung trafen sich Arbeitgeberschaft und Gewerkschaften regelmässig am Verhandlungstisch, um über Löhne sowie weitere Themen wie Zulagen oder Reisespesen zu sprechen. Durch die Festlegung eines Mindestlohns setzen sich die Partner jedoch nicht mehr zusammen, was ganze Branchen verhärtet. Das ist ein echter Schlag gegen die Sozialpartnerschaft.

Was bringt der FAV aus Ihrer Sicht dem Netzwerk der FER?

Der FAV ist ein historischer und strategischer Pfeiler der FER. Er zählt fast 8700 Mitglieder und verfügt über eine wertvolle Nähe zu Bundesbern. Zudem hat er gemeinsam mit der FER Genf die erste AHV-Kasse gegründet. Durch seine Lage im Zentrum des Landes besitzt der FAV eine starke nationale Verankerung. Er bringt eine andere Kultur und Sensibilität mit, insbesondere aufgrund seiner Zweisprachigkeit.

Sind Sie der Meinung, dass die Stimme der Westschweizer Arbeitgeberschaft ausreichend geeint ist?

Ich denke, dass wir uns noch verbessern können. Mit dem Beitritt des Dachverbands der FER zum Schweizerischen Arbeitgeberverband (SAV) am 1. Januar 2026 erreichen wir einen wichtigen Meilenstein. Dies wird uns unmittelbares Gewicht in den nationalen Arbeitsgruppen verschaffen und die Stimme der Westschweiz stärken. Der Bundesrat wendet sich in Fragen, die die Arbeitgeberschaft betreffen, regelmässig an den SAV. Durch die Mitgliedschaft in dieser Organisation können wir die Standpunkte der Westschweiz auf nationaler Ebene einbringen und unserer Stimme mehr Gehör verleihen.

Welche konkreten Synergien zwischen den Aussenstellen der FER möchten Sie entwickeln?

Wir müssen die Stärken jeder einzelnen Aussenstelle gezielt nutzen und die Dienstleistungen stärker bündeln. Denkbar wären Kompetenzzentren pro Aussenstelle. Das Walliser Fachwissen über die Herausforderungen des Einzelhandels angesichts ausländischer Plattformen ist für Freiburg ebenso wertvoll wie für Genf. Freiburg wiederum ist zweisprachig und stellt damit eine verlässliche Schnittstelle zu Bern dar. Genf bringt ein internationales Netzwerk ein. Gemeinsam können wir bessere Argumente vorbringen und Lösungen schneller vorantreiben. Ich glaube fest an die Entwicklung des Dachverbands der FER. Wir müssen zusammenhalten, um in Bern stark zu sein und die Westschweizer Unternehmen zu verteidigen.

La rencontre des président·e·s

C'est dans le cadre exceptionnel du Château de la Grande Riedera au Mouret que s'est tenue, le 29 octobre, la traditionnelle Rencontre des président·e·s de l'UPCF. Alexandre Fasel, secrétaire d'Etat aux affaires étrangères, a tenu une conférence sur le troisième paquet d'accords entre la Suisse et l'Union européenne.

Treffen der Präsidenten und Präsidentinnen

In der einzigartigen Kulisse des Schlosses Grande Riedera in Le Mouret fand am 29. Oktober das traditionelle Treffen der Präsidentinnen und Präsidenten des FAV statt. Alexandre Fasel, Staatssekretär für auswärtige Angelegenheiten, hat einen Vortrag über das dritte Abkommenpaket zwischen der Schweiz und der Europäischen Union gehalten.

Plus de photos
Weitere Fotos

inventaire

inventaire.ch

Une croissance guidée par des *choix stratégiques*

***In*ventaire a bâti un véritable écosystème de services pour accompagner groupes et PME dans une communication 360°, alliant proximité, créativité et stratégie.**

Un tournant décisif

Depuis 2023, l'agence bulloise a entamé une profonde restructuration, ouvrant une nouvelle phase de développement sous la direction de ses deux associés : Letitia Bulliard et Maxime Gremaud. Ensemble, ils s'entourent d'experts internationaux pour poser les bases d'une nouvelle phase de croissance. À l'aube de ses 20 ans, *in*ventaire affirme sa volonté de devenir le département marketing et communication intégré et clé en main des groupes et des PME, en alliant expérience, innovation et vision stratégique.

De 3 à 9 collaborateur·rice·s

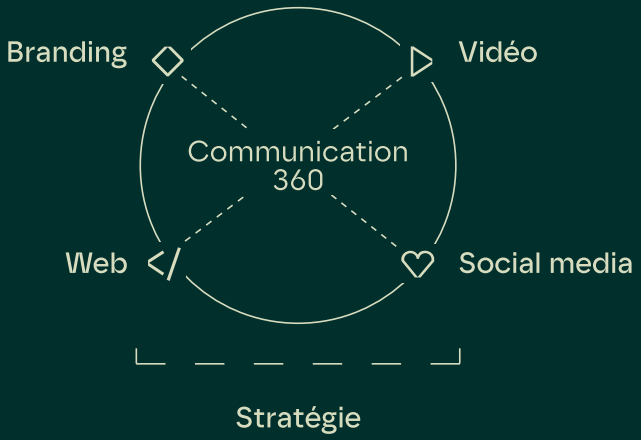
Lors de cette réorganisation, l'agence comptait trois personnes. Deux ans plus tard, elles sont neuf : une progression mesurée, issue de recrutements ciblés et d'une ambition claire : créer un écosystème complet pour accompagner les entreprises fribourgeoises dans leur communication à 360°.

Un écosystème pour groupes et PME

Historiquement experte en branding, l'agence a élargi ses compétences pour offrir des solutions intégrées :

- **Branding** : définir identité et positionnement
- **Web** : créer des sites performants
- **Vidéo** : donner vie aux messages
- **Social media** : engager les audiences

Cet ensemble assure cohérence, efficacité, gain de temps et rentabilité, avec une promesse claire : aider les entreprises à résonner plus fort, plus loin, plus juste et avec cohérence sur l'ensemble de leur communication.



Une palette 360°

*In*ventaire accompagne ses clients à chaque étape : création d'entreprise, rebranding, campagnes ou accompagnement durable. L'équipe construit des marques fortes et impactantes.

Un duo complémentaire

Letitia Bulliard pilote l'opérationnel et assure le suivi des projets. Maxime Gremaud définit la stratégie et porte la vision à long terme de l'agence, tout en travaillant à distance lors d'un tour du monde. Ensemble, ils incarnent une organisation moderne alliant proximité et vision globale.

Une agence ancrée

Avec 90 % de clients fribourgeois, *in*ventaire s'investit dans son écosystème local. Son podcast inProgress illustre cette volonté : valoriser les entrepreneur·euse·s et contribuer au rayonnement économique du canton de Fribourg.

Une ambition claire

Chez *in*ventaire, notre ambition est claire : construire des partenariats solides et accompagner chaque entreprise dans l'atteinte de ses objectifs. En réunissant toutes les expertises nécessaires au sein d'une seule et même agence, nous offrons à nos clients une solution complète, fluide et cohérente, en un seul point de contact pour leur communication et leur marketing.

Prenez rendez-vous pour une session stratégique offerte

inventaire.ch/rdv

La relève fribourgeoise s'est déplacée en nombre à Berne pour les SwissSkills 2025. L'événement a accueilli 6000 élèves du canton venu·e·s découvrir plus de 150 métiers.

Fribourg en force aux SwissSkills

Les SwissSkills 2025 ont plongé des milliers de jeunes dans l'univers de la formation professionnelle. Avec 92 championnats et plus de 21000 élèves, dont 6000 fribourgeois·es présent·e·s, l'événement confirme son rôle de tremplin pour la relève cantonale.

Marie Nicolet

A la mi-septembre, un flot ininterrompu de classes a franchi les portes de BERNEXPO. Sourires aux lèvres et plan en main, les élèves se sont lancés à la découverte de plus de 150 professions, lors des SwissSkills 2025. Pour le seul canton de Fribourg, 6000 jeunes ont fait le déplacement. « C'est la première fois que nous venons. L'organisation est super et le site impressionnant », se réjouit Arnaud Cuennet, enseignant au Cycle d'orientation de Morat. Avec son collègue Telmo Berner, ils avaient préparé la visite en amont : « Les élèves connaissent en moyenne une vingtaine de métiers. Ici, ils/elles découvrent de nouveaux horizons. »

L'excellence comme moteur

Au cœur de l'événement, les compétitions impressionnent par leur intensité. Elles rassemblent 1100 jeunes talents qui mesurent leur savoir-faire sous les yeux d'un public conquis. Parmi elles/eux, Evan Pauchard, mécatronicien fribourgeois médaillé d'or, a vécu l'expérience avec passion : « J'aime la compétition, elle me pousse à me dépasser et à donner le meilleur de moi-même. »

Dans une autre halle, Emmie Clément, peintre fribourgeoise, relève son propre défi après un parcours atypique. « J'avais commencé un apprentissage de commerce, mais ça ne me plaisait pas. Plusieurs stages m'ont permis de me diriger vers le métier de peintre», raconte-t-elle. Si elle a hésité à se lancer, la jeune femme ne regrette rien : « Au début j'ai hésité à venir car je suis timide. Mais j'aurais été déçue de passer à côté de cette expérience unique. »

Un enjeu pour Fribourg

Si la jeunesse était au centre de toutes les attentions, la dimension politique n'a pas été oubliée. Le conseiller fédéral Guy Parmelin, n'a pas manqué de féliciter personnellement chaque médaillé·e lors de la cérémonie de remise des prix. « Bravo, vous avez accompli de grandes choses », a déclaré le ministre de l'Économie, qui a lui-même suivi un apprentissage d'agriculteur. « Passion, savoir-faire, fierté professionnelle, voilà ce qui nous a toutes et tous animés ces derniers jours. Et je le dis avec conviction : vos compétences sont une promesse d'avenir. »

Les SwissSkills sont bien plus qu'une vitrine. Ils constituent une plateforme de recrutement et d'image. Les entreprises profitent de l'événement pour promouvoir leurs places d'apprentissage et susciter des vocations. « Un CFC n'est jamais une impasse, il peut être complété par une maturité professionnelle, approfondi dans une école supérieure ou transformé en une nouvelle étape de carrière. Ce fonctionnement valorise la diversité et permet à chaque jeune de construire son parcours à son rythme », rappelle le représentant SwissSkills pour la canton de Fribourg, Alain Chapuis, par ailleurs secrétaire patronal à l'Union Patronale du Canton de Fribourg (UPCF). Dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre qualifiée, chaque vocation éveillée à Berne est un investissement pour l'avenir économique fribourgeois.

Les médailles fribourgeoises

Or

- William Wigginton, web technologies, Fribourg
- Evan Pauchard, mécatronicien d'automobiles - véhicules utilitaires, Ponthaux

Argent

- Levin Zürcher, horticulteur, Kerzers
- Nathan Kolly, installateur en chauffage, Belfaux
- Joël Magnin, constructeur métallique, Hauteville
- Rino Baeriswyl, polymécanicien automation, Schmitten
- Jules Honoré, charpentier, La Tour-de-Trême
- Lars Hayoz, mécatronicien d'automobiles - véhicules utilitaires, Bonnefontaine
- Victorine Chobaz, créatrice de vêtements, Romont
- François Goretta, cooking, Autavaux

Bronze

- Lucas Meier, web technologies, Oberschrot
- Laura Jacquiot, assistante socio-éducative, Vuippens

Der Freiburger Nachwuchs reiste zahlreich nach Bern zu den SwissSkills 2025. Dort entdeckten 6000 Schülerinnen und Schüler aus dem Kanton über 150 Berufe.

Freiburg stark vertreten bei den SwissSkills 2025

Bei den SwissSkills 2025 tauchten Tausende Jugendliche in die Welt der Berufsausbildung ein. Mit 92 Wettbewerben und über 21000 Schülerinnen und Schülern, darunter 6000 aus dem Kanton Freiburg, bestätigte die Veranstaltung ihre Rolle als Sprungbrett für den Freiburger Nachwuchs.

Marie Nicolet

Mitte September strömten unzählige Schulklassen durch die Tore der BERNEXPO. Mit einem Lächeln auf den Lippen und einem Plan in der Hand begaben sich die Schülerinnen und Schüler auf Entdeckungsreise zu mehr als 150 Berufen. Allein aus dem Kanton Freiburg kamen 6000 Jugendliche. «Wir sind zum ersten Mal hier. Die Organisation ist super und der Veranstaltungsort beeindruckend», freut sich Arnaud Cuennet, Lehrer an der Orientierungsschule in Murten. Gemeinsam mit seinem Kollegen Telmo Berner hatte er den Besuch im Voraus vorbereitet: «Im Durchschnitt kennen die Schülerinnen und Schüler etwa zwanzig Berufe. Hier aber eröffnen sich ihnen neue Horizonte.»

Exzellenz als Motor

Im Mittelpunkt der Veranstaltung standen die nationalen Berufsmeisterschaften, die durch ihre Intensität beeindruckten. 1100 junge Talente traten vor einem begeisterten Publikum gegeneinander an, um ihr Können unter Beweis zu stellen. Unter ihnen war auch Evan Pauchard, Goldmedaillengewinner aus dem Kanton Freiburg, der mit Begeisterung mitmachte: «Ich liebe den Wettbewerb, er spornt mich an, mich selbst zu übertreffen und mein Bestes zu geben.»

In einer anderen Halle stellte sich Emmie Clément, Malerin aus Freiburg, nach einem ungewöhnlichen Werdegang einer neuen Herausforderung. «Ich hatte eine kaufmännische Lehre begonnen, aber das gefiel mir nicht. Nach mehreren Praktika entschied ich mich für eine Ausbildung als Malerin», erzählt sie. Obwohl sie zunächst zögerte, bereut die junge Frau ihre Entscheidung nicht: «Zunächst war ich unsicher, hierher zu kommen, da ich schüchtern bin. Doch ich hätte es bereut, wenn ich diese einzigartige Erfahrung verpasst hätte.»

Eine Herausforderung für Freiburg

Auch wenn die Jugend im Mittelpunkt der Aufmerksamkeit stand, kam die politische Dimension nicht zu kurz. Bundesrat Guy Parmelin liess es sich nicht nehmen, jede Medaillengewinnerin und jeden Medaillengewinner bei der Preisverleihung persönlich zu beglückwünschen. «Bravo, ihr habt Grosses geleistet», lobte der Wirtschaftsminister, der selbst eine Ausbildung zum Landwirt absolviert hat. «Leidenschaft, Fachwissen, Berufsstolz – das ist es, was uns alle in den letzten Tagen angetrieben hat. Und ich sage es mit Überzeugung: Eure Kompetenzen sind ein Versprechen für die Zukunft.»

Die SwissSkills sind weit mehr als nur eine Vorzeigeveranstaltung. Sie dienen als Plattform für die Rekrutierung und Imagepflege. Unternehmen nutzen den Anlass, um für ihre Lehrstellen zu werben und Berufswünsche zu wecken. «Ein EFZ ist niemals eine Sackgasse: Es kann durch eine Berufsmaturität ergänzt, an einer Fachhochschule vertieft oder zum Sprungbrett für eine neue Karriere werden. Dieses System fördert die Vielfalt und erlaubt es allen Jugendlichen, ihren Weg im eigenen Tempo zu gehen», betont Alain Chapuis, SwissSkills-Vertreter für den Kanton Freiburg und Verbandssekretär beim Freiburger Arbeitgeberverband (FAV). Angesichts des Mangels an qualifizierten Fachkräften ist jede in Bern geweckte Berufung eine Investition in die wirtschaftliche Zukunft des Kantons Freiburg.

Die Freiburger Medaillengewinnerinnen und -gewinner

Gold

- William Wigginton, Webtechnologien, Freiburg
- Evan Pauchard, Automobil-Mechatroniker – Nutzfahrzeuge, Ponthaux

Silber

- Levin Zürcher, Gärtner, Kerzers
- Nathan Kolly, Heizungsinstallateur, Belfaux
- Joël Magnin, Metallbauer, Hauteville
- Rino Baeriswyl, Polymechaniker Automation, Schmitten
- Jules Honoré, Zimmermann, La Tour-de-Trême
- Lars Hayoz, Automobil-Mechatroniker – Nutzfahrzeuge, Bonnefontaine
- Victorine Chobaz, Bekleidungsgestalterin, Romont
- François Goretta, Cooking, Autavaux

Bronze

- Lucas Meier, Webtechnologien, Oberschrot
- Laura Jacquiot, Fachfrau Betreuung, Vuippens

Le prix Coup de Cœur a été décerné à l'entreprise Nelbois Constructions SA lors de la dernière Rentrée des Entreprises. Une reconnaissance pour toute l'équipe.

Nelbois Constructions SA, bâtisseuse d'apprenti·e·s

Depuis 1977, Nelbois Constructions SA forme des apprenti·e·s charpentiers·ères. L'entreprise familiale mise sur la proximité, l'accompagnement et la transmission d'un métier artisanal. Son engagement a été distingué par un **prix Coup de Cœur** lors de la dernière Rentrée des Entreprises, pour le soutien exemplaire offert à un apprenti au parcours semé d'embûches.

Année de fondation de l'entreprise : 1977
Nombre d'employé·e·s : Une douzaine
Nombre d'apprenti·e·s : 1
Secteur d'activité : Charpenterie, menuiserie et entreprise générale
Responsable de la formation professionnelle : Nicole Vallélian

Marie Nicolet

Chez Nelbois Constructions SA, entreprise basée aux Paccots, la relève a toujours occupé une place centrale. « C'est une entreprise familiale où la formation est une tradition », souligne Nicole Vallélian, responsable de la formation professionnelle et fille du fondateur. Chaque année, un·e apprenti·e rejoint l'atelier de Châtel-Saint-Denis pour apprendre le métier de charpentier·ère. Autrefois, la menuiserie complétait cette offre. Mais faute de maître·sse d'apprentissage et de candidat·e·s intéressé·e·s, seule la charpente reste aujourd'hui au programme.

Pour y accéder, un passage en stage est systématique. « Cela permet de tester la motivation et de montrer la réalité du métier », explique Nicole Vallélian. L'entreprise a aussi mis en place des tests d'aptitude pour sensibiliser les jeunes aux aspects théoriques. « La digitalisation fait partie du métier, mais les bases comme les mathématiques restent essentielles. »

Dans les ateliers, le bois est encore taillé manuellement. « Peu d'entreprises le font encore », précise Nicole Vallélian avec fierté. Pour Nelbois Constructions SA, la formation ne consiste pas seulement à enseigner des gestes techniques, il s'agit de transmettre une passion et un savoir-faire complet. « Chez nous, un·e apprenti·e touche à tout et apprend à réaliser un projet de A à Z. »

Un prix qui a du sens

Former exige du temps et de l'énergie. L'entreprise s'implique auprès des jeunes, mais intègre aussi les familles. « Nous faisons un suivi régulier avec les parents. C'est un investissement, mais les jeunes apportent à notre équipe leur dynamisme et leurs idées », affirme la responsable de la formation professionnelle.

En août dernier, cet engagement a été salué lors de la Rentrée des Entreprises. Nelbois Constructions SA a reçu le prix Coup de Cœur pour l'accompagnement de son apprenti Samuel Grand, confronté au deuil en pleine formation. « Nous avons pris le temps de discuter, de le coacher et il a suivi des cours d'appui », raconte Nicole Vallélian. Toute l'équipe s'est mobilisée pour le soutenir dans l'obtention de son CFC. « Nous n'avons pas l'habitude de lâcher nos apprenti·e·s. Je trouvais important qu'il obtienne son diplôme, et il y est arrivé », se réjouit la responsable de la formation professionnelle.

Pour l'entreprise, ce prix symbolise bien plus qu'une distinction. Il incarne la fierté de former, la volonté de transmettre et la conviction qu'une entreprise ne grandit pas seulement par ses chantiers, mais aussi grâce aux jeunes qu'elle forme.

Anlässlich des letzten Herbstauftakts der Unternehmen wurde der Sonderpreis «Coup de Cœur» an die Firma Nelbois Constructions SA verliehen. Es ist eine Anerkennung für das gesamte Team.

Nelbois Constructions SA, Baumeisterin von Lernenden

Seit 1977 bildet Nelbois Constructions SA Lernende im Zimmereihandwerk aus. Das Familienunternehmen setzt dabei auf Nähe, Begleitung und die Vermittlung von Fachwissen. Dieses Engagement wurde beim letzten Herbstauftakt der Unternehmen mit dem **Sonderpreis «Coup de Cœur»** ausgezeichnet - für die vorbildliche Unterstützung eines Lernenden, dessen Ausbildungsweg von zahlreichen Widrigkeiten geprägt war.

Marie Nicolet

Bei Nelbois Constructions SA, mit Sitz in Les Paccots, spielt der Nachwuchs seit jeher eine zentrale Rolle. «Wir sind ein Familienunternehmen, in dem die Ausbildung Tradition hat», betont Nicole Vallélian, Verantwortliche für die Berufsausbildung und Tochter des Firmengründers. Jedes Jahr wird eine Lernende oder ein Lernender in der Werkstatt in Châtel-Saint-Denis aufgenommen, um den Beruf der Zimmerin oder des Zimmermanns zu erlernen.

Früher ergänzte die Schreinerei dieses Angebot. Mangels Ausbildenden sowie interessierten Bewerbenden wird heute nur noch das Zimmereihandwerk angeboten. Voraussetzung für eine Lehrstelle ist die Absolvierung einer Schnupperlehre. «So kann man die Motivation prüfen und die Gegebenheiten des Berufs aufzeigen», erklärt Nicole Vallélian. Zusätzlich hat das Unternehmen Eignungstests eingeführt, um die Jugendlichen auch für die theoretischen Aspekte zu sensibilisieren. «Die Digitalisierung gehört zum Beruf, aber die Grundlagen wie Mathematik bleiben unverzichtbar.»

In den Werkstätten wird das Holz noch von Hand zugeschnitten. «Das machen nur noch wenige Unternehmen», sagt Nicole Vallélian stolz. Für Nelbois Constructions SA bedeutet Ausbildung nicht nur, technische Fertigkeiten zu vermitteln, sondern auch, Leidenschaft und umfassendes Fachwissen weiterzugeben. «Bei uns lernen die Lernenden alle Aspekte kennen und setzen ein Projekt von A bis Z um.»

Ein Preis mit Bedeutung

Ausbilden erfordert Zeit und Energie. Das Unternehmen engagiert sich nicht nur für junge Menschen, sondern bezieht auch ihre Familien mit ein. «Wir stehen in regelmässigem Kontakt mit den Eltern. Das ist zwar mit Aufwand verbunden, doch die Jugendlichen bringen ihre Dynamik und ihre Ideen in unser Team ein», sagt die Ausbildungsverantwortliche.

Im vergangenen August, anlässlich des Herbstauftakts der Unternehmen, wurde dieses Engagement mit dem Sonderpreis «Coup de Cœur» gewürdigt. Nelbois Constructions SA erhielt die Auszeichnung für die Begleitung ihres Lernenden Samuel Grand, der mitten in seiner Ausbildung einen schweren Trauerfall zu bewältigen hatte. «Wir haben uns Zeit genommen, mit ihm zu sprechen, ihn zu coachen, und er hat auch Stützkurse besucht», erzählt Nicole Vallélian. Das gesamte Team setzte sich für ihn ein, damit er sein EFZ erfolgreich erlangen konnte. «Wir lassen unsere Lernenden nicht im Stich. Mir war es wichtig, dass er seinen Berufsabschluss macht – und er hat es geschafft», freut sich die Verantwortliche für die Berufsausbildung.

Für das Unternehmen ist dieser Preis weit mehr als nur eine Auszeichnung. Er steht für den Stolz auf das Ausbilden, für den Willen zur Weitergabe von Wissen und für die Überzeugung, dass ein Unternehmen nicht nur durch seine Bauaufträge wächst, sondern auch durch die jungen Menschen, die es ausbildet.

Gründungsjahr des Unternehmens: 1977
Anzahl Beschäftigte: rund 12
Anzahl Lernende: 1
Tätigkeitsbereich: Zimmerei, Schreinerei, Generalunternehmung
Verantwortlich für die Berufsausbildung: Nicole Vallélian

Les CCT prévoient des clauses négociées par et pour la branche

Un cadre légal pour négocier et imposer des règles

Une convention collective de travail (CCT) est le fruit d'un accord entre employeurs·euses ou associations d'employeurs·euses d'une part, et syndicats, d'autre part. Dans le cas d'une CCT de branche, les partenaires sociaux du domaine concerné édictent ensemble des clauses concernant les rapports entre l'entreprise et son personnel, en tenant compte des réalités du terrain.

Martina Guillod

Effets et champ d'application

Les CCT s'appliquent de manière directe et impérative aux employeurs·euses et travailleurs·euses qui y sont soumis. Concrètement, une CCT s'appliquera à un rapport de travail sans que ses dispositions doivent explicitement être reprises dans le contrat de travail; elle aura le même effet qu'une loi. Il n'est pas possible de déroger à une CCT, à moins de prévoir une clause plus favorable à la personne employée.

Mais qui est effectivement concerné ? La CCT s'applique, entre autres, aux rapports de travail entre un·e employeur·euse faisant partie d'une association patronale signataire et un·e employé·e faisant partie d'un syndicat signataire. Les personnes non syndiquées n'y sont en principe soumises que si la CCT a été étendue. À défaut, la CCT peut servir de recommandation aux personnes qui ne sont pas directement soumises.

Extension du champ d'application

À la requête des partenaires sociaux, le Conseil fédéral (pour les CCT nationales ou régionales) ou le Conseil d'État (pour les CCT cantonales) peut étendre le champ d'application de la CCT. Dans ce cas, tous les employeurs·euses et travailleurs·euses qui appartiennent à la branche économique ou la profession visée par la CCT lui sont soumis.

Depuis l'introduction des mesures d'accompagnement à la libre circulation des personnes, l'extension peut aussi être demandée si la commission paritaire constate que les salaires et la durée du travail usuels dans la localité, la branche ou la profession font l'objet d'une sous-enchère abusive et répétée.

L'extension du champ d'application a pour conséquence l'application de la CCT à des entreprises et personnes qui ne se sont pas volontairement soumises à la CCT. Une telle restriction à la liberté économique doit être appliquée avec retenue. Pour éviter qu'une minorité impose ses règles à une majorité, l'article 2 de la loi fédérale permettant d'étendre le champ d'application de la convention collective de travail (LECT) prévoit un triple quorum :

- Les entreprises liées par la CCT avant que celle-ci soit étendue doivent former la majorité des entreprises auxquelles le champ d'application sera étendu (quorum des employeurs·euses). Ce quorum est notamment difficile à atteindre lorsqu'une branche est composée majoritairement de microentreprises qui n'ont pas la nécessité de s'affilier à des associations patronales.
- Les travailleurs·euses lié·e·s par la CCT (avant extension) doivent former la majorité des travailleurs·euses auxquels le champ d'application sera étendu (quorum des travailleurs·euses). En cas de circonstances particulières, il peut être exceptionnellement renoncé à cette exigence. En 2022, presque deux tiers des CCT ont été étendues en vertu de cette dérogation.
- Les entreprises liées par la convention (avant extension) doivent occuper la majorité de toutes les personnes employées dans la branche concernée (quorum mixte).

Ces quorums sont volontairement restrictifs pour s'assurer que les règles contenues dans la CCT bénéficient d'un large soutien. Le Parlement a refusé plusieurs tentatives d'assouplissement.

En cas de demande d'extension en raison d'une sous-enchère abusive dans le domaine de la durée du travail ou des salaires, la procédure d'extension est facilitée. Seul le quorum mixte est requis dans ce cas.

Die GAV enthalten Bestimmungen, die von der Branche für die Branche ausgehandelt wurden.

Rechtlicher Rahmen für das Verhandeln und Durchsetzen von Regeln

Ein Gesamtarbeitsvertrag (GAV) ist das Ergebnis einer Vereinbarung zwischen Arbeitgebenden oder Arbeitgeberverbänden einerseits und Gewerkschaften andererseits. Im Fall eines Branchen-GAV legen die Sozialpartner der betreffenden Branche unter Berücksichtigung der branchenüblichen Gegebenheiten gemeinsam Bestimmungen fest, welche die Beziehungen zwischen den Unternehmen und ihren Mitarbeitenden regeln.

Martina Guillod

Wirksamkeit und Geltungsbereich

Ein GAV entfaltet unmittelbare und zwingende Wirkung für alle Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden, die ihm unterstehen. Das bedeutet, dass die Bestimmungen des GAV für das Arbeitsverhältnis gelten, ohne dass sie ausdrücklich im Arbeitsvertrag aufgeführt sein müssen; sie wirken somit wie gesetzliche Vorschriften. Es ist nicht möglich, von einem GAV abzuweichen, es sei denn, die Abweichung erfolge zu Gunsten der beschäftigten Person.

Aber wer ist tatsächlich betroffen? Der GAV gilt unter anderem für Arbeitsverhältnisse zwischen Arbeitgebenden, die einem unterzeichnenden Arbeitgeberverband angehören, und Arbeitnehmenden, die einer unterzeichnenden Gewerkschaft angeschlossen sind. Nicht gewerkschaftlich organisierte Arbeitnehmende unterliegen dem GAV grundsätzlich nur, wenn dieser als allgemeinverbindlich erklärt wurde. Andernfalls kann der GAV als Empfehlung für Personen dienen, die nicht direkt darunterfallen.

Ausdehnung des Geltungsbereichs

Auf Antrag der Sozialpartner kann der Bundesrat (bei nationalen oder regionalen GAV) oder der Staatsrat (bei kantonalen GAV) den Geltungsbereich eines GAV ausdehnen. In diesem Fall werden alle Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden der betreffenden Branche oder des Berufszweigs den Bestimmungen des GAV unterstellt.

Seit der Einführung der flankierenden Massnahmen zur Personenfreizügigkeit kann eine Ausdehnung auch dann beantragt werden, wenn die paritätische Kommission feststellt, dass gegen die orts-, berufs- oder branchenüblichen Löhne und Arbeitszeiten wiederholt missbräuchlich verstossen wird.

Die Ausdehnung des Geltungsbereichs bewirkt, dass der GAV auch für Unternehmen und Personen gilt, die sich ihm nicht freiwillig angeschlossen haben. Eine solche Einschränkung der Wirtschaftsfreiheit muss zurückhaltend angewendet werden. Um zu verhindern, dass eine Minderheit einer Mehrheit ihre Regeln aufzwingt, sieht Artikel 2 des Bundesgesetzes über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen (AVEG) ein dreifaches Quorum vor:

- Arbeitgeberquorum: Die Unternehmen, die vor der Allgemeinverbindlicherklärung des GAV an diesen gebunden waren, müssen die Mehrheit der Unternehmen bilden, auf die der Geltungsbereich ausgedehnt wird. Dieses Quorum ist insbesondere dann schwer zu erreichen, wenn eine Branche mehrheitlich aus Kleinstbetrieben besteht, die keinen Anlass haben, sich einem Arbeitgeberverband anzuschliessen.
- Arbeitnehmerquorum: Die Arbeitnehmenden, die vor der Ausdehnung dem GAV unterstehen, müssen die Mehrheit der Arbeitnehmenden bilden, auf welche der Geltungsbereich ausgedehnt werden soll. Unter besonderen Umständen kann ausnahmsweise von diesem Erfordernis abgesehen werden. Im Jahr 2022 wurden nahezu zwei Drittel der GAV aufgrund dieser Ausnahmeregelung als allgemeinverbindlich erklärt.
- Gemischtes Quorum: Die durch den GAV (vor der Ausdehnung) gebundenen Unternehmen müssen die Mehrheit aller in der betreffenden Branche beschäftigten Personen beschäftigen.

Diese Quoren sind bewusst restriktiv ausgestaltet, um sicherzustellen, dass die im GAV enthaltenen Regeln breite Unterstützung finden. Das Parlament hat mehrere Anträge auf Lockerung abgelehnt.

Bei einem Antrag auf Ausdehnung infolge missbräuchlicher Unterschreitung von Löhnen oder Arbeitszeiten wird das Ausdehnungsverfahren vereinfacht. In diesem Fall ist lediglich das gemischte Quorum erforderlich.

MARCHÉ DU TRAVAIL

Un accompagnement pour les personnes en difficulté

Les collaborateurs·trices en difficulté avec les compétences de base ne sont pas rares. Pour les personnes qui rencontrent des difficultés dans les domaines de la lecture, de l'écriture, du calcul ou de l'utilisation des technologies numériques, certaines situations courantes de la vie professionnelle peuvent représenter un véritable défi.
Ainsi, la Confédération, les cantons et les organisations du monde du travail ont défini un programme commun de promotion des compétences de base, placé sous le slogan « Simplement mieux ! … au travail ». Ce programme comprend notamment des cours axés sur la pratique pour les entreprises et sont soutenus financièrement par la Confédération et les cantons.

Plus d'informations:
www.simplement-mieux.ch/entreprises

« Les choses que tu regretteras le plus dans ta vie sont les choses que tu n'as pas faites. »
(Steve Jobs)

« Was du am meisten in deinem Leben bedauerst, ist das, was du nicht getan hast. »
(Steve Jobs)

ARBEITSMARKT

Begleitung für Mitarbeitende mit Schwierigkeiten

Mitarbeitende mit Defiziten in den Grundkompetenzen sind keine Seltenheit. Für Personen, die Schwierigkeiten beim Lesen, Schreiben, Rechnen oder im Umgang mit digitalen Technologien haben, können alltägliche Arbeitssituationen schnell zu einer grossen Herausforderung werden.
Bund, Kantone und Organisationen der Arbeitswelt haben daher ein gemeinsames Programm zur Förderung der Grundkompetenzen unter dem Motto «Einfach besser! … am Arbeitsplatz» ins Leben gerufen. Das Programm umfasst insbesondere praxisorientierte Kurse für Betriebe und wird von Bund und Kantonen finanziell unterstützt.

Weitere Informationen:
www.einfach-besser.ch/betriebe

TROPHÉES PME 2025

Les finalistes sont connues !

Organisée par l'Agglomération de Fribourg, la 5e édition du Trophées PME a annoncé les noms des quatre entreprises finalistes. Ainsi, dans la catégorie PME, Aebi-Kaderli Baumschulen AG et Dina IT Solutions SA, ont été nommées. Local Impact Sàrl et Optique Messerli SA figurent parmi les finalistes de la catégorie Microentreprise.
Les entreprises lauréates seront dévoilées lors d'une cérémonie le 19 novembre 2025, à Forum Fribourg.

KMU-TROPHÄEN 2025

Die Finalisten stehen fest!

Organisiert von der Agglomeration Freiburg hat die fünfte Ausgabe der KMU-Trophäen die Firmennamen der vier Finalisten bekannt gegeben. In der Kategorie KMU wurden Aebi-Kaderli Baumschulen AG und Dina IT Solutions SA nominiert. In der Kategorie Mikrounternehmen gehören Local Impact Sàrl und Optique Messerli SA zu den Finalisten.
Die Gewinnerinnen und Gewinner werden an der Preisverleihung vom 19. November 2025 im Forum Freiburg bekannt gegeben.

ZISCH

Créer une relation entre les jeunes et les médias

L'UPCF est à nouveau partenaire économique du projet «Zeitung in der Schule» ou Zisch, mené par le journal local alémanique Freiburger Nachrichten. Ce projet est organisé depuis 2007 dans les écoles primaires, cycles d'orientation et écoles professionnelles ainsi que dans les gymnases. Pour l'année scolaire 2025-2026, le projet se déroulera dans les écoles professionnelles.

ZISCH

Beziehung zwischen Jugendlichen und den Medien aufbauen

Der FAV ist erneut Wirtschaftspartner des Projekts «Zeitung in der Schule» (Zisch), das von der deutschsprachigen Lokalzeitung Freiburger Nachrichten getragen wird. Das Projekt wird seit 2007 in Primar- und Orientierungsschulen, Berufsschulen sowie Gymnasien durchgeführt. Im Schuljahr 2025–2026 findet es an Berufsschulen statt.

CAMPUS LE VIVIER

Une journée portes ouvertes à ne pas manquer !

Après une année de fonctionnement, le Campus Le Vivier à Villaz-Saint-Pierre ouvre ses portes le 7 février 2026, dès 9 h. La visite sera libre avec des stands d'information de chaque association professionnelle ainsi que des métiers représentés sur le site. L'occasion pour les jeunes et leurs parents de visiter cet écrin flambant neuf, à la pointe de la technologie et de découvrir plus de 40 métiers.

Plus d'infos :
www.apprentissage-fribourg.ch/portes-ouvertes

CAMPUS LE VIVIER

Ein Tag der offenen Tür, den man nicht verpassen sollte!

Nach einem Jahr Betrieb öffnet der Campus Le Vivier in Villaz-Saint-Pierre am 7. Februar 2026 ab 9 Uhr seine Türen. Der Anlass steht allen Interessierten offen: Es gibt Informationsstände der einzelnen Berufsverbände sowie der am Standort vertretenen Berufe. Eine hervorragende Gelegenheit für Jugendliche und ihre Eltern, diese neue, hochmoderne Einrichtung zu besichtigen und mehr als 40 Berufe kennenzulernen.

Weitere Infos :
www.berufsbildung-freiburg.ch/offenentuer

Hundert Jahre müssen gefeiert werden!

Die Schweizerische Zahnärzte-Gesellschaft SSO feiert dieses Jahr ihr 100-jähriges Bestehen. Der Verband, der sich für die Interessen der Zahnärztinnen und Zahnärzte einsetzt, beging dieses besondere Jubiläum im Rahmen seiner Generalversammlung am 19. September im Schloss Münchenwiler. Auf dem Programm standen Ansprachen, ein Stehlunch und musikalische Darbietungen.

Cent ans, ça se fête!

La Société suisse des médecins-dentistes SSO fête ses 100 ans cette année. L'association qui s'engage pour les intérêts des médecins-dentistes a préparé cet anniversaire en complément du programme de son assemblée générale qui a eu lieu le 19 septembre dernier dans le cadre particulier du château de Münchenwiler. Au programme: discours, apéritif dînatoire et animations musicales.

La profession d'avocat est un pilier de l'État de droit. Dans le canton de Fribourg, l'Ordre des avocats fribourgeois (OAF) veille à garantir la compétence et l'indépendance de ses membres.

La garantie d'une défense de qualité

L'OAF regroupe plus de 200 membres et assure leur formation, leur accompagnement et leur intégrité professionnelle. Ses services profitent autant aux particuliers·ères qu'aux entreprises fribourgeoises, qui y trouvent un partenaire fiable dans un contexte juridique de plus en plus complexe. Explications avec Bertrand Morel, bâtonnier.

Bertrand Morel

Marie Nicolet

Le droit évolue rapidement, les règles se multiplient et les procédures se complexifient. Dans ce paysage mouvant, l'Ordre des avocates et avocats assume une mission essentielle, celle de garantir que chaque membre exerce avec compétence, indépendance et respect des règles professionnelles. Cette exigence constitue la base d'une défense efficace des justiciables.

Bertrand Morel est bâtonnier depuis avril 2025, après avoir siégé au Conseil de l'Ordre dès 2015. «J'ai accepté cette charge par engagement envers la profession et avec la conviction que l'avocat·e joue un rôle essentiel dans l'État de droit. Cette fonction est pour moi un honneur et une responsabilité majeure», confie-t-il.

Il ajoute que le rôle de l'OAF est central: «Nos membres disposent d'une formation complète et exigeante qui leur permet d'appliquer les lois et la jurisprudence de manière stratégique et adaptée à chaque situation.» Recourir aux membres de l'OAF dès le début d'un litige permet de bénéficier d'un conseil de qualité et, souvent, d'éviter des procédures interminables, des frais disproportionnés et bien des complications. «Nos membres se distinguent des avocat·e·s non inscrit·e·s à l'Ordre car en sus des lois régissant notre profession, ils/elles sont soumis·es au Code suisse de déontologie et aux Us et coutumes du barreau fribourgeois et peuvent être sanctionnés en cas de manquement à ceux-ci. Ces règles offrent une garantie supplémentaire aux justiciables», souligne-t-il.

Avec 219 membres actifs, l'OAF offre un large éventail de compétences. Son site internet (www.oaf.ch) répertorie les avocat·e·s par domaine de spécialisation, permettant à chacun·e – chef·fe d'entreprise, artisan·e, indépendant·e ou particulier·ère – de trouver rapidement le bon conseil.

L'Ordre organise également des permanences juridiques, chaque mardi à Fribourg et chaque jeudi à Bulle. Pour un montant de 30 francs, ces rendez-vous de vingt minutes permettent d'obtenir une orientation initiale, démarche simple mais précieuse pour prévenir des litiges coûteux.

Formation continue: un axe central

La qualité d'un barreau se mesure à l'exigence de la formation. Pour les jeunes avocat·e·s, le stage constitue un passage fondamental. D'une durée minimale de dix-huit mois, il peut inclure une expérience auprès d'une autorité judiciaire. «Nous tenons à ce que les stagiaires soient véritablement préparé·e·s à la pratique. Aussi, en plus de la formation assurée par les maître·sse·s de stage, l'OAF organise deux journées annuelles de séminaires consacrés à des cas concrets (civils, pénaux et administratifs) ainsi que des cours hebdomadaires donnés par des avocat·e·s, des profes-

seur·e·s d'université ou encore des représentant·e·s du pouvoir judiciaire », explique Bertrand Morel.

Les stagiaires participent aussi aux formations, conférences et manifestations de l'Ordre. « De cette manière, les futur·e·s avocat·e·s acquièrent non seulement des compétences juridiques solides, mais aussi une intégration progressive dans notre communauté professionnelle », souligne le bâtonnier.

Chaque année en décembre, l'OAF organise une journée consacrée aux évolutions législatives et à la jurisprudence récente. Des conférences ponctuelles complètent ce dispositif, tandis que les avocat·e·s profitent également des formations de l'Université de Fribourg et d'autres cantons romands, favorisant l'échange de pratiques au-delà des frontières cantonales.

« Consolider la formation continue de nos membres, afin qu'ils/elles puissent toujours offrir une défense exigeante et de qualité, est l'une de nos priorités », insiste Bertrand Morel. Une bourse d'emploi interne est aussi à l'étude pour faciliter la mise en relation entre cabinets et candidat·e·s qualifié·e·s.

Un dialogue constant avec la justice et l'économie

L'OAF ne se limite pas à la formation et à la discipline professionnelle. Il entretient un dialogue régulier et constructif avec les autorités judiciaires, notamment par des rencontres officielles, des prises de position sur les projets de réforme et la participation à des groupes de travail. « Nous invitons également les membres du pouvoir judiciaire à participer à nos journées de formations et autres manifestations, ce qui nous permet d'échanger constamment », explique Bertrand Morel.

Le partenariat avec l'Union Patronale du Canton de Fribourg (UPCF) illustre également cette ouverture. Le bâtonnier se dit d'ailleurs enchanté par cette collaboration qui permet à l'Ordre de déléguer la gestion du secrétariat à Martina Guillod, juriste de l'UPCF : « Sa formation de juriste constitue un atout supplémentaire, car elle saisit immédiatement les enjeux, anticipe les besoins et contribue activement à la qualité de nos travaux. » Par ailleurs, les avocat·e·s peuvent participer aux nombreuses formations en management, RH ou digitalisation proposées par l'UPCF.

L'OAF a clairement identifié ses défis à venir. Ils concernent le maintien de la formation continue, la défense de l'indépendance de la profession et du secret professionnel, mais aussi la préparation des membres aux bouleversements liés au numérique et à l'intelligence artificielle. L'OAF veut rester à la pointe pour que les justiciables, particulier comme entreprises, puissent compter sur des conseils adaptés aux réalités contemporaines.

219

membres actifs

2

permanences juridiques hebdomadaires à Fribourg et à Bulle

1

journée annuelle consacrée aux évolutions législatives et jurisprudentielles

Des conférences régulières

sur des thèmes d'actualité

Der Anwaltsberuf ist ein Grundpfeiler der Rechtsstaatlichkeit. Im Kanton Freiburg sorgt der Freiburger Anwaltsverband dafür, dass die Kompetenz und Unabhängigkeit seiner Mitglieder gewährleistet bleiben.

Gewährleistung einer qualitativ hochwertigen Rechtsvertretung

Der Freiburger Anwaltsverband (FAV) zählt mehr als 200 Mitglieder und sichert ihre Ausbildung, Begleitung und berufliche Integrität. Seine Dienstleistungen kommen sowohl Privatpersonen als auch Freiburger Unternehmen zugute, die in einem immer komplexer werdenden rechtlichen Umfeld einen zuverlässigen Partner finden. Erläuterungen von Bertrand Morel, Präsident des FAV.

Bertrand Morel

Marie Nicolet

Das Recht entwickelt sich rasch weiter, die Vorschriften nehmen zu und die Verfahren werden immer komplexer. In diesem sich wandelnden Umfeld übernimmt der Anwaltsverband eine wichtige Aufgabe: Er stellt sicher, dass jedes Mitglied seinen Beruf kompetent, unabhängig und unter Einhaltung der Berufsregeln ausübt. Diese Anforderungen bilden die Grundlage für eine wirksame Verteidigung der Rechtssuchenden.

Bertrand Morel ist seit April 2025 Präsident des Anwaltsverbandes, nachdem er seit 2015 Mitglied des Vorstandes war. «Ich habe dieses Amt aus Engagement für unseren Berufsstand und aus der Überzeugung angenommen, dass Anwältinnen und Anwälte eine wesentliche Rolle im Rechtsstaat spielen. Diese Funktion ist für mich nicht nur eine Ehre, sondern auch eine grosse Verantwortung», sagt er.

Er fügt hinzu, dass die Rolle des FAV von zentraler Bedeutung ist: «Unsere Mitglieder verfügen über eine umfassende und anspruchsvolle Ausbildung, die es ihnen ermöglicht, Gesetze und Rechtsprechung strategisch und situationsgerecht anzuwenden.» Wer sich bereits zu Beginn eines Rechtsstreits an die Mitglieder des FAV wendet, profitiert von einer professionellen Beratung und kann oft langwierige Verfahren, unverhältnismässige Kosten und viele Komplikationen vermeiden. «Unsere Mitglieder unterscheiden sich von Anwältinnen und Anwälten, die dem Verband nicht beigetreten sind, da sie zusätzlich zu den gesetzlichen Vorschriften den Schweizerischen Standesregeln sowie jenen des Freiburger Anwaltsverbandes unterstehen und bei Verstössen dagegen sanktioniert werden können. Diese Regeln bieten den Rechtssuchenden eine zusätzliche Garantie», betont er.

Mit 219 aktiven Mitgliedern bietet der FAV ein breites Spektrum an Kompetenzen. Auf seiner Website (www.oaf.ch) sind die Anwältinnen und Anwälte nach Fachgebieten aufgelistet, sodass jede und jeder – ob Unternehmerin oder Unternehmer, Handwerkerin oder Handwerker, Selbstständige oder Selbstständiger oder Privatperson – rasch die passende Beratung findet.

Der Verband organisiert ausserdem jeden Dienstag in Freiburg und jeden Donnerstag in Bulle einen Rechtsdienst. Für einen Betrag von 30 Franken erhalten Rechtssuchende in einem zwanzigminütigen Gespräch eine erste Orientierungshilfe – ein einfacher, aber wertvoller Schritt, um kostspielige Rechtsstreitigkeiten zu vermeiden.

Weiterbildung: ein zentraler Schwerpunkt

Die Qualität einer Anwaltschaft misst sich an den Anforderungen an die Ausbildung. Für angehende Anwältinnen und Anwälte ist das Praktikum ein entscheidender Schritt. Es dauert mindestens 18 Monate und

kann auch Erfahrungen bei einer Justizbehörde umfassen. «Wir legen Wert darauf, dass die Praktikantinnen und Praktikanten wirklich auf die Praxis vorbereitet sind. Zusätzlich zur Ausbildung durch die Praktikumsbetreuerinnen und -betreuer organisiert der FAV daher jährlich zwei Seminartage, an denen konkrete Fälle aus dem Zivil-, Straf- und Verwaltungsrecht behandelt werden, sowie wöchentliche Kurse, die von Anwältinnen und Anwälten, Professorinnen und Professoren sowie Vertreterinnen und Vertretern der Justiz angeboten werden», erklärt Bertrand Morel.

Die Praktikantinnen und Praktikanten nehmen auch an den Schulungen, Konferenzen und Veranstaltungen des Anwaltsverbandes teil. «Auf diese Weise erwerben die angehenden Anwältinnen und Anwälte nicht nur fundierte juristische Kenntnisse, sondern werden auch schrittweise in unsere Berufsgemeinschaft integriert», sagt der Präsident.

Jedes Jahr im Dezember organisiert der FAV eine Tagung, die den gesetzlichen Neuentwicklungen und der aktuellen Rechtsprechung gewidmet ist. Einzelne Vorträge ergänzen dieses Angebot. Zudem profitieren die Anwältinnen und Anwälte von den Weiterbildungen der Universität Freiburg und anderer Westschweizer Kantone, was den Austausch bewährter Praktiken über die Kantonsgrenzen hinweg fördert.

«Die Weiterbildung unserer Mitglieder zu festigen, damit sie stets eine anspruchsvolle und qualitativ hochwertige Rechtsvertretung bieten können, ist eine unserer Prioritäten», betont Bertrand Morel. Eine interne Jobbörse wird ebenfalls geprüft, um die Kontaktaufnahme zwischen Kanzleien und qualifizierten Kandidatinnen und Kandidaten zu erleichtern.

219

aktive Mitglieder

2

wöchentliche Rechtsdienst-Veranstaltungen in Freiburg und Bulle

1

jährliche Tagung zu aktuellen Entwicklungen in Gesetzgebung und Rechtsprechung

Regelmässige Vorträge

zu aktuellen Themen

Ständiger Dialog mit Justiz und Wirtschaft

Der FAV beschränkt sich nicht nur auf die Ausbildung und Berufsethik. Er pflegt einen regelmässigen und konstruktiven Dialog mit den Justizbehörden, insbesondere durch offizielle Treffen, Stellungnahmen zu Reformvorhaben und die Teilnahme an Arbeitsgruppen. «Wir laden auch Mitglieder der Justiz ein, an unseren Weiterbildungstagen und anderen Veranstaltungen teilzunehmen. Dies ermöglicht uns einen ständigen Austausch», erläutert Bertrand Morel.

Die Partnerschaft mit dem Freiburger Arbeitgeberverband veranschaulicht ebenfalls diese Offenheit. Der Präsident zeigt sich begeistert von dieser Zusammenarbeit, die es dem Verband ermöglicht, die Leitung des Sekretariats an Martina Guillod, Juristin beim Freiburger Arbeitgeberverband, zu delegieren: «Ihre juristische Ausbildung ist ein zusätzlicher Vorteil, da sie die Herausforderungen rasch erfasst, Bedürfnisse vorausschauend erkennt und aktiv zur Qualität unserer Arbeit beiträgt.» Darüber hinaus können die Anwältinnen und Anwälte an zahlreichen Schulungen in den Bereichen Management, Personalwesen oder Digitalisierung teilnehmen, die vom Freiburger Arbeitgeberverband angeboten werden.

Der FAV hat seine künftigen Herausforderungen klar erkannt. Dazu zählen die Aufrechterhaltung der Fortbildung, die Verteidigung der Unabhängigkeit des Berufsstandes und des Berufsgeheimnisses sowie die Vorbereitung der Mitglieder auf die Umwälzungen im Zusammenhang mit der Digitalisierung und künstlicher Intelligenz. Der FAV will weiterhin eine Vorreiterrolle einnehmen, damit Rechtssuchende, ob Privatpersonen oder Unternehmen, auf eine Beratung zählen können, die den heutigen Gegebenheiten entspricht.

Logistock : donner une seconde vie aux matériaux de construction

Première marketplace suisse dédiée aux surplus de chantiers, Logistock transforme la manière dont les entreprises du bâtiment gèrent leurs matériaux. Fondée à Bulle, la start-up propose une solution simple et durable pour réduire le gaspillage, soutenir l'économie circulaire et rendre la construction plus responsable. Rencontre avec Leon Baftiri et Samuel Broch, les jeunes fondateurs.

Qu'est-ce qui a inspiré la création de votre start-up ?
Le projet Logistock a vu le jour en 2021, dans le cadre de nos études. Nous avons constaté qu'une quantité importante de matériaux de construction neufs était systématiquement jetée, soit pendant les chantiers, soit après une période de stockage en dépôt. On estime ces surplus à environ 10% des volumes de matériaux utilisés. Pour les entreprises, il est souvent plus coûteux de rapatrier, stocker puis réutiliser ces matériaux que de les jeter et d'en racheter. C'est ce gaspillage que nous avons voulu transformer en opportunité, en créant une bourse des matériaux.

Pouvez-vous nous expliquer en quelques mots comment fonctionne votre solution ?
Logistock est la première marketplace suisse spécialisée dans les surplus de matériaux de construction. Concrètement, les entreprises de construction peuvent y publier leurs matériaux excédentaires en ligne, on y trouve souvent des offres jusqu'à 70% moins cher que sur le marché traditionnel. Notre plateforme simplifie le processus : dépôt d'annonce, visibilité ciblée et transactions sécurisées. C'est un outil à la fois écologique et économique, qui permet aussi de réduire les frais de transport, de stockage et d'élimination.

Qui sont vos client·e·s actuel·le·s actuels et quels sont vos marchés potentiels ?
Depuis 2024, nous avons eu plus de 90 utilisateurs·trices et plus de 220 annonces actives. Au départ, nous avons dédié notre offre aux professionnel·le·s. Puis, début 2025, nous avons élargi aux particulier·ère·s, en réponse à l'essor de l'auto-construction. L'objectif : leur permettre d'accéder à des matériaux professionnel·le·s à prix réduit. Nos client·e·s sont donc à la fois des particulier·ère·s et des professionnel·le·s du bâtiment. À terme, nous voulons nous ouvrir davantage aux PME de la construction, aux faîtières des métiers du bâtiment et au secteur des travaux publics.

Quels sont les bénéfices pour les usagers·ères et en quoi votre solution est-elle différente de celles existantes dans votre domaine d'activité ?
Notre solution offre un double bénéfice. Économique d'abord : l'accès et l'utilisation de la plateforme sont gratuits. Environnemental ensuite : en donnant une seconde vie aux surplus, nous réduisons les déchets et les émissions liées au transport et à la production. Contrairement aux plateformes généralistes, Logistock est entièrement dédiée au secteur de la construction.

Comment vous positionnez-vous face à la concurrence ?
Notre force, c'est notre spécialisation et notre ancrage local. Nous travaillons avec des partenaires du secteur, dont un leader suisse avec qui nous avons établi un partenariat stratégique. Le label Carbon Fri, que nous avons obtenu, renforce notre crédibilité sur le plan de la durabilité.

Quelles sont les prochaines étapes prévues ?
Nous souhaitons élargir notre réseau, notamment en collaborant avec de nouvelles filiales d'HGC et en renforçant notre présence auprès des entreprises de construction fribourgeoises. L'objectif à moyen terme est de faire connaître Logistock dans toute la Suisse romande.

Pour conclure, comment s'illustre votre collaboration avec Fri Up ?
C'est en 2021, lors d'une présentation organisée par notre Collège du Sud de Bulle, que nous avons découvert Fri Up – pile au moment où germait l'idée de Logistock. Nous avons ensuite été invités à pitcher par l'association lors du start-up lunch du mois de septembre dernier : une belle vitrine qui nous a permis de présenter notre solution à l'écosystème fribourgeois et donné l'occasion d'élargir notre réseau.

Logistock: Ein zweites Leben für Baumaterialien

Als erster Schweizer Marktplatz für Baustellenüberschüsse verändert Logistock die Art und Weise, wie Bauunternehmen ihre Materialien verwalten. Das in Bulle gegründete Start-up bietet eine einfache und nachhaltige Lösung, um Abfall zu reduzieren, die Kreislaufwirtschaft zu unterstützen und das Bauwesen verantwortungsbewusster zu gestalten. Wir haben uns mit Leon Baftiri und Samuel Broch getroffen, den jungen Gründern.

Was hat Sie zur Gründung Ihres Start-ups inspiriert?
Das Projekt Logistock entstand 2021 im Rahmen unseres Studiums. Wir stellten fest, dass eine erhebliche Menge an neuen Baumaterialien systematisch weggeworfen wird, entweder während der Bauarbeiten oder nach einer Lagerung im Depot. Diese Überschüsse werden auf etwa zehn Prozent der verwendeten Materialmengen geschätzt. Für Unternehmen ist es oft teurer, diese Materialien zurückzuholen, zu lagern und wiederzuverwenden, als sie zu entsorgen und neu zu kaufen. Aus dieser Verschwendung wollten wir eine Chance machen, indem wir eine Materialbörse ins Leben gerufen haben.

Können Sie uns kurz erklären, wie Ihre Lösung funktioniert?
Logistock ist der erste Schweizer Marktplatz, der sich auf überschüssige Baumaterialien spezialisiert hat. Konkret können Bauunternehmen hier ihre überschüssigen Materialien online veröffentlichen, wobei die Angebote oft bis zu 70 % günstiger sind als auf dem traditionellen Markt. Unsere Plattform vereinfacht den Prozess: Inseratenaufgabe, gezielte Sichtbarkeit und sichere Transaktionen. Es handelt sich um ein ökologisches und zugleich wirtschaftliches Tool, da sich damit auch Transport-, Lager- und Entsorgungskosten reduzieren lassen.

Wer sind Ihre aktuellen Kunden und wo liegen Ihre potenziellen Märkte?
Seit 2024 hatten wir mehr als 90 Nutzer und über 220 aktive Inserate. Zu Beginn richteten wir unser Angebot an Fachleute. Anfang 2025 haben wir dann als Reaktion auf den Selbstbau-Boom auch Privatpersonen einbezogen mit dem Ziel, ihnen den Zugang zu professionellen Materialien zu reduzierten Preisen zu ermöglichen. Unsere Kunden sind daher sowohl Privatpersonen als auch Fachleute aus dem Baugewerbe. Langfristig wollen wir uns stärker für KMU aus dem Baugewerbe, Dachverbände des Baugewerbes und den Bereich der öffentlichen Bauarbeiten öffnen.

Was sind die Vorteile für die Nutzer und worin unterscheidet sich Ihre Lösung von den bisherigen Ansätzen in Ihrem Tätigkeitsbereich?
Unsere Lösung bietet einen doppelten Vorteil. Zum einen einen wirtschaftlichen: Der Zugang und die Nutzung der Plattform sind kostenlos. Zum anderen einen ökologischen: Indem wir Überschüssen ein zweites Leben geben, reduzieren wir die durch Transport und Produktion verursachten Abfälle und Emissionen. Im Gegensatz zu allgemeinen Plattformen ist Logistock vollständig auf den Bausektor ausgerichtet.

Wie positionieren Sie sich gegenüber der Konkurrenz?
Unsere Stärke liegt in unserer Spezialisierung und lokalen Verankerung. Wir arbeiten mit Partnern aus der Branche zusammen, darunter ein Schweizer Marktführer, mit dem wir eine strategische Partnerschaft eingegangen sind. Das Label «Carbon Fri», das wir erhalten haben, stärkt unsere Glaubwürdigkeit in Sachen Nachhaltigkeit.

Welches sind Ihre nächsten geplanten Schritte?
Wir möchten unser Netzwerk erweitern, indem wir mit neuen HGC-Filialen zusammenarbeiten und unsere Präsenz bei Freiburger Bauunternehmen stärken. Mittelfristiges Ziel ist es, Logistock in der gesamten Westschweiz bekannt zu machen.

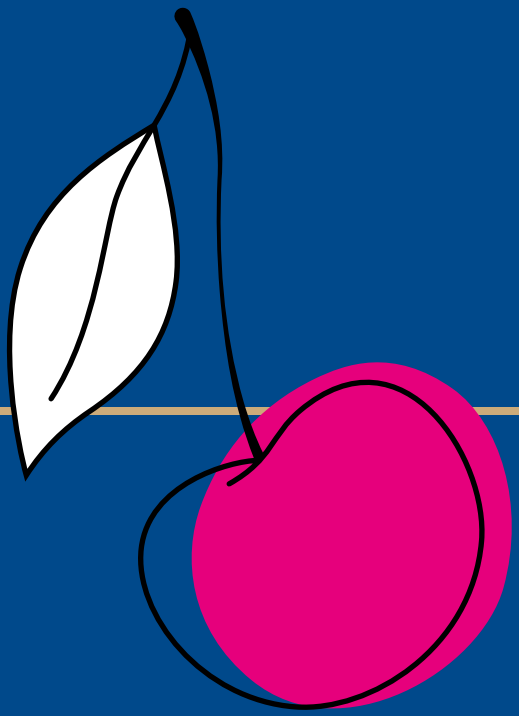
Eine letzte Frage zum Schluss: Wie sieht Ihre Zusammenarbeit mit Fri Up aus?
Wir haben Fri Up 2021 bei einer Präsentation unseres Collège du Sud in Bulle entdeckt – genau zu dem Zeitpunkt, als die Idee für Logistock entstand. Anschliessend wurden wir vom Verein eingeladen, unsere Idee beim Start-up-Lunch im vergangenen September vorzustellen: eine grossartige Gelegenheit, unsere Lösung dem Freiburger Ökosystem zu präsentieren und unser Netzwerk zu erweitern.

Plus d'infos
Weitere Infos

logistock.ch

La cerise sur le gâteau

Und zum Schluss noch dies



On entend souvent dire que « les jeunes ne sont pas motivé·e·s ». Vraiment ? Il suffisait d'être à Berne, mi-septembre, pour voir le contraire aux SwissSkills 2025. Près de 1100 talents dont 50 fribourgeois·es se sont mesuré·e·s dans plus de 90 métiers, et ils/elles ont brillé. La délégation fribourgeoise a remporté 12 médailles, un excellent résultat. En mécanique de précision, en informatique, dans les métiers techniques et artisanaux, les apprenti·e·s ont démontré passion, rigueur et excellence. Leur engagement, visible aussi chez les 120 000 visiteurs·euses ainsi que les 6000 élèves fribourgeois·es venu·e·s découvrir l'événement, prouve que la relève est là, motivée et compétente. Oublions les clichés. Les jeunes fribourgeois·es sont déjà les bâtisseurs·euses de la compétitivité de notre future économie.

Man hört oft, dass «die Jugendlichen nicht motiviert sind». Wirklich? Wer Mitte September in Bern bei den SwissSkills 2025 dabei war, konnte das Gegenteil erleben. Fast 1100 Talente, darunter 50 aus dem Kanton Freiburg, haben sich in über 90 Berufen gemessen und brilliert. Die Freiburger Delegation gewann 12 Medaillen, ein hervorragendes Resultat. In den Bereichen Feinmechanik, Informatik, Technik und Handwerk zeigten die Lernenden Leidenschaft, Sorgfalt und Spitzenleistungen. Ihr Engagement, das auch für die rund 120 000 Besucherinnen und Besucher sowie die 6000 angereisten Freiburger Schülerinnen und Schüler sichtbar war, beweist: Der Nachwuchs ist motiviert und kompetent. Vergessen wir die Klischees. Die jungen Freiburgerinnen und Freiburger sind bereits heute die Wegbereiterinnen und Wegbereiter für die Wettbewerbsfähigkeit unserer zukünftigen Wirtschaft.

UPCF
Union Patronale du Canton de Fribourg
Freiburger Arbeitgeberverband

upcf.ch

Dans le prochain numéro

Interview avec le secrétaire d'État Alexandre Fasel au sujet des accords bilatéraux III

In der nächsten Ausgabe

Interview mit Staatssekretär Alexandre Fasel zu den bilateralen Abkommen III