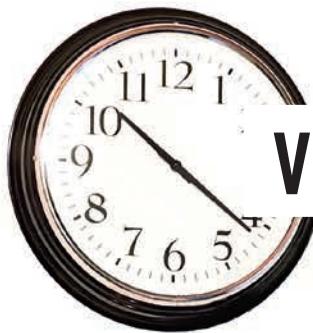


TÉLÉTRAVAIL: LES POINTS DE VUE DIVERGENT



HOMEOFFICE: VERSCHIEDENE STANDPUNKTE



UPCF

Union Patronale du Canton de Fribourg
Freiburger Arbeitgeberverband



Reto Julmy
Directeur UPCF
Direktor FAV

APRÈS LA CRISE, LA REPRISE

En juillet 2020 l'édito de l'Info patronale débutait comme suit: «Le 13 mars 2020, alors que le Conseil fédéral venait de décrétier de nouvelles mesures pour contenir le coronavirus, nous avons embarqué sur le vol «COVID-19» à destination incertaine.» Force est de constater que ce vol se prolonge. Après une escale estivale qui nous a semblé bien méritée, nous sommes repartis de plus belle, envoyés dans les cieux par la deuxième vague de coronavirus. Pas le temps d'attacher les ceintures que nous étions déjà au sommet d'un looping dont la descente vers 2021 allait être assommante. Entamer la nouvelle année avec des restrictions et des aides fédérales et cantonales annoncées à coup de conférences de presse regardées par tout le pays. Dans ce contexte, l'Union Patronale du Canton de Fribourg (UPCF) a travaillé, notamment sur le plan cantonal, à l'extension des mesures de soutien.

Grâce au vaccin nous entrevoyons depuis plus d'un mois le bout d'un tunnel qui nous paraissait interminable. Il ne reste plus qu'à croiser les doigts pour qu'aucune variante exotique du virus ne nous mette des bâtons dans les roues. Et, c'est mu par cette lueur d'espérance que j'ai envie de rappeler à tous les entrepreneurs empêchés par les autorités de travailler, et à ceux qui se débattent avec des plans de protection, de ne pas lâcher. De continuer à se battre en se serrant les coudes. Courage, confiance et solidarité sont de mise. Cela tout en espérant que l'atterrissement ne soit pas trop violent.

Des entreprises qui ne se remettront pas de cette crise, il y en aura. Conscients de cela, nous travaillons de concert avec

nos partenaires et les autorités pour que des aides importantes et adéquates soient octroyées, car la majorité des entreprises se trouvent en situation précaire sans en être responsables. C'est grâce à votre engagement et à vos compétences entrepreneuriales que l'économie cantonale avait pu reprendre son élan après la crise économique de 2008 pour atteindre une altitude remarquable. Fort de cette expérience, je suis persuadé que ce tissu économique que nous formons porte en lui la force de se réinventer et de se remettre sur les rails après la pandémie.

Une seule chose est sûre, cette crise que nous vivons, dans laquelle nous essayons de trouver des repères, aura changé intrinsèquement notre manière de travailler. Le télétravail fera ainsi parti du monde d'après. Cela même s'il ne laisse personne indifférent. C'est normal! Nous avons dû inviter le professionnel dans nos intérieurs, retrouver un rythme, un équilibre. Et nous avons tous appris. Nous nous sommes rendus compte, à l'instar des employés de la Banque Raiffeisen Fribourg-Est (lire notre dossier p.15 à 21) que certaines tâches sont agréables à accomplir dans le calme de la maison. Ce repli nous a aussi fait prendre conscience de la valeur des contacts sociaux. Que sommes-nous au fond sans ces échanges entre collègues que ce soit sur un dossier ou sur les dernières activités du week-end?

Malgré l'incertitude qui règne, le Secrétariat d'État à l'économie (SECO) se prête au jeu des prévisions en évoquant un redressement de 3% de l'économie suisse en 2021 par rapport à l'année précédente. Notre défi principal, en tant qu'acteur économique, sera de recourir à notre influence pour limiter l'impact des turbulences sur les PME fribourgeoises et promouvoir une rapide reprise. Sachant qu'elle succédera à la crise. Prenons cela comme une chance de renforcer davantage les liens qui nous unissent. Nous resterons à vos côtés. Ensemble, nous y arriverons!

AUF DIE KRISE FOLGT DER WIEDERAUFBAU

Das Vorwort der Info Patronale vom Juli 2020 begann mit den folgenden Worten: « Am 13. März 2020, als der Bundesrat weitere Massnahmen zur Eindämmung des Coronavirus beschlossen hatte, sind wir mit Flug «COVID-19» auf eine Reise mit unbekanntem Ziel aufgebrochen.». Die Reise dauert nun weit länger als geplant. Nach einem sommerlichen und wohlverdienten Zwischenstopp sind wir von der zweiten Corona-Welle erfasst worden. Wir hatten kaum Zeit uns anzuschnallen, als wir von Turbulenzen erfasst in die Höhe geschleudert wurden und einen betäubenden Sturzflug in Richtung 2021 erlebten. Das neue Jahr begann mit Beschränkungen und mit Spannung erwarteten Ankündigungen über Unterstützungsmaßnahmen durch Bund und Kantone. Der Arbeitgeberverband hat sich dabei insbesondere auf Kantonsebene stark für die Erweiterung der Unterstützungsmaßnahmen eingesetzt.

Dank der Impfung keimt seit einiger Zeit die Hoffnung auf, das Ende des so unendlich scheinenden Corona-Tunnels zu erblicken. Es bleibt nur zu hoffen, dass uns keine exotische Virus-Variante einen Strich durch die Rechnung macht. Ermutigt von diesem Hoffnungsschimmer, möchte ich alle Unternehmerinnen und Unternehmer, die behördlich an der Ausübung ihrer Aktivität gehindert werden oder sich mit einengenden Schutzkonzepten auseinandersetzen müssen, zum Durchhalten ermuntern. Es gilt weiterzukämpfen und zusammenzustehen. Mut, Zuversicht und Solidarität sind angesagt. Es bleibt zu hoffen, dass die Landung nicht allzu ruppig ausfallen wird.

Trotzdem werden sich zahlreiche Unternehmen nicht oder nur sehr beschwerlich von diesem Irrflug erholen. Wir sind uns dessen bewusst und arbeiten unermüdlich Hand in Hand mit unseren Partnern und den Behörden, dass den betroffenen Unternehmen rasch möglichst die ihnen zustehenden Entschädigungszahlungen geleistet werden. Die Tatsache, dass der

Grossteil der betroffenen Unternehmen unverschuldet in diese prekäre Lage geraten ist, treibt uns an, weiterzumachen. Denn nur dank Ihrem Einsatz und unternehmerischen Geschick war die Freiburger Wirtschaft nach der Wirtschaftskrise 2008 wieder in Schwung geraten und hat eine beachtliche Flughöhe erreicht. Ich bin fest davon überzeugt, dass in unserem Wirtschaftsgefüge die Kraft steckt, sich neu zu erfinden und nach überstandener Corona-Pandemie wieder auf Kurs zu kommen.

Eines ist jedoch gewiss, diese Krise, in der wir nach Orientierung und Weitsicht ringen, wird unsere Arbeitsweise grundlegend verändern. So wird das Homeoffice in weiten Teilen der Wirtschaft zum festen Bestandteil der Arbeitswelt werden. Während der Pandemie mussten zahlreiche Mitarbeitende ihren Beruf in die eigenen vier Wände einziehen lassen. Rhythmus und Gleichgewicht zwischen Arbeit und Freizeit musste neu ausbalanciert werden. Wir haben dabei alle dazu gelernt. Wir haben ebenso wie die Angestellten der Raiffeisenbank Freiburg Ost (siehe unser Beitrag S.15 - 21) begriffen, dass es Aufgaben gibt, die sich in der häuslichen Ruhe sehr gut erledigen lassen. Diese Zurückgezogenheit hat uns aber auch den Wert der sozialen Kontakte aufgezeigt. Denn wer sind wir eigentlich ohne diesen Austausch mit den Kollegen über unsere Arbeit oder die neuesten Wochenendaktivitäten?

Trotz der herrschenden Unsicherheit über den weiteren Wirtschaftsverlauf wagt das Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) eine Prognose. Es geht für 2021 von einer Erholung der Schweizer Wirtschaft um 3 % gegenüber dem Vorjahr aus. Unsere grösste Herausforderung als Wirtschaftsakteur wird darin bestehen, unseren Einfluss geltend zu machen, um die Auswirkungen der Turbulenzen für die lokalen KMU zu begrenzen und die rasche Erholung zu fördern. Auf eine Krise folgt der Wiederaufbau. Lassen Sie uns dies als Gelegenheit nutzen, die Bande, die uns verbinden, weiter zu stärken. Wir sind auch weiterhin für Sie da. Zusammen werden wir es schaffen!

L'UPCF renforce sa Direction

L'Union Patronale du Canton de Fribourg (UPCF) a nommé M. Christian Schafer en qualité de directeur adjoint. M. Schafer, qui assure sa nouvelle fonction depuis le 1^{er} janvier 2021, vient ainsi renforcer la Direction actuelle en appui de MM. Reto Julmy, directeur, et Daniel Bürdel, directeur adjoint.

Cette nomination marque une nouvelle étape de l'évolution de l'UPCF vers une disponibilité maximale pour la défense des intérêts de ses membres. Cela se concrétise par une mise à disposition de prestations variées, notamment grâce aux compétences de l'équipe de communication, à la diversité de l'offre de formations continues adaptées à l'actualité, ou en-

core au soutien aux PME dans leurs démarches de digitalisation.

Agé de 51 ans et père de quatre enfants, Christian Schafer est économiste de formation. Il a assumé des fonctions de direction dans les domaines administratif, financier et RH auprès de Gruyère Energie SA, à Bulle, avant d'être nommé secrétaire patronal à l'UPCF il y a 2 ans. Responsable de divers projets internes, il apportera de nouvelles compétences à la direction de l'UPCF.



Der FAV verstärkt die Geschäftsleitung

Der Freiburger Arbeitgeberverband (FAV) hat Christian Schafer zum stellvertretenden Direktor ernannt. Herr Schafer hat sein Amt am 1. Januar 2021 angetreten und verstärkt somit die bisherige Geschäftsleitung bestehend aus Direktor Reto Julmy und dem stellvertretenden Direktor Daniel Bürdel.

Diese Ernennung ist ein weiterer Schritt des FAV in Richtung einer erweiterten Unterstützung und konsequenteren Interessenwahrung seiner Mitglieder. Konkret bedeutet dies eine Vielzahl neuer Dienstleistungen unter Mitwirkung unseres kompetenten Kommunikationsteams, ein breites, der gegenwärti-

gen Lage angepasstes Weiterbildungsangebot sowie die Unterstützung der KMU bei ihren Bestrebungen zur Digitalisierung.

Christian Schafer, 51, Vater von vier Kindern, ist gelernter Volkswirtschaftler. Bevor er vor zwei Jahren beim FAV als Verbandssekretär begann, war er für Gruyère Energie SA in Bulle in leitender Position in den Bereichen Verwaltung, Finanzen und Personal tätig. Als Projektleiter verschiedener interner Projekte wird er seine Kompetenzen in der Geschäftsleitung des FAV einbringen können.

start !
Forum des métiers · Forum der Berufe
17 mars – 18. März

**START! Forum des métiers 2021 devient
START! Digital**

**START! Forum der Berufe 2021 wird zu
START! Digital**

La 8^e édition de START! Forum des métiers se mue et devient digitale. Pour la première fois, notre salon des métiers aura lieu en ligne. Organisée dans le but de promouvoir les différentes voies de formation, notre manifestation se mue dans un format totalement inédit, sous la forme de webinaires.

Die 8. Auflage von START! Forum der Berufe verändert sich und wird digital. Erstmals findet unsere Berufsmesse online statt. Der Anlass, an dem verschiedene Ausbildungswege vorgestellt werden sollen, verändert sich in Richtung eines noch nie dagewesenen Formats in Form von Online-Webinaren.

www.start-fr.ch

IMPRESSIONS

Responsable d'édition /
Verantwortlich für die Ausgabe
M. Nicolet

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

Textes
M. Nicolet

Réalisation / Gestaltung
P. Castella

Impression / Druck
media f sa, Fribourg

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

Publicité / Werbung
media f sa – 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

ACTUALITÉS

On vote le 7 mars

AKTUELLES

Wir stimmen am 7. März ab



Accord de partenariat économique de large portée contre les Etats de l'AELE et l'Indonésie

L'économie suisse dépend des exportations. Dans ce cadre, différents accords permettent de faciliter les échanges. Les marchés ouverts et le libre-échange sont précieux, particulièrement dans les temps de crise que nous connaissons. Le but de cet accord de partenariat économique avec l'Indonésie est de réduire les droits de douane et de lever les obstacles au commerce. Le tout pour faciliter importations et exportations. Un volet de cet accord porte sur le développement durable, notamment avec des dispositions concernant le commerce de l'huile de palme. La Suisse en a importé quelque 35 tonnes en 2019, soit 0,0001% des exportations indonésiennes. A noter que celle importée en Suisse est essentiellement issue de la production durable.

C'est sur ce produit particulier que se dirigent les réticences du comité référendaire, porté par les Verts. Le parti estime que les contrôles et les sanctions sur l'huile de palme ne seront pas efficaces et que la production de l'oléagineux est dommageable pour l'environnement indonésien. Pour les Verts, ce vote représente une première étape pour stopper le développement du libre-échange.

Parlement et Conseil fédéral sont largement en faveur de cet accord. En effet, celui-ci sert les intérêts économiques des deux pays. Quant à la question de la réduction des droits de douane, elle ne sera effective pour l'huile de palme que si les droits de l'homme sont respectés. Il est important pour la Suisse de poursuivre les accords de libre-échange pour assurer la prospérité du pays.

La majorité de la Chambre patronale soutient l'accord de libre-échange avec l'Indonésie. Celui-ci crée un accès privilégié pour l'économie suisse à un marché important et en pleine croissance. Outre les entreprises exportatrices, de nombreuses PME en bénéficient également en tant que fournisseurs.

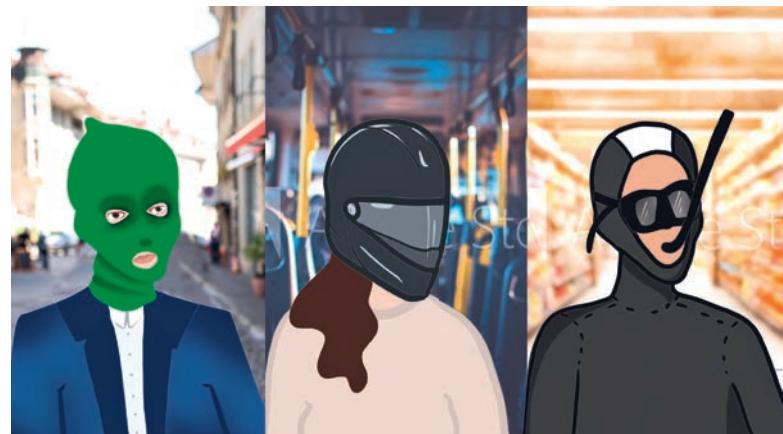


«Oui à l'interdiction de se dissimuler le visage»: initiative et contre-projet indirect

Les masques. Voilà un sujet d'actualité avec la pandémie du coronavirus. Même si ce ne sont pas des mêmes masques dont parle l'initiative populaire «oui à l'interdiction de se dissimuler le visage». Cette dernière a été lancée par un comité regroupant notamment l'Union démocratique du centre (UDC) et l'Union démocratique fédérale (UDF).

Cette question fait débat depuis plusieurs années en Suisse. L'interdiction de se dissimuler le visage est déjà en vigueur dans deux cantons: au Tessin depuis 2016 et à Saint-Gall depuis 2019. L'initiative prévoit d'appliquer cette interdiction dans la rue, dans les transports publics, dans les commerces ou encore dans les restaurants. Plusieurs exceptions sont prévues, notamment dans les lieux de culte. Selon les initiateurs, le fait de se dissimuler le visage est incompatible avec la notion de vivre ensemble dans une société libre. Largement axée sur la question du voile intégral, cette initiative permettrait, selon les initiateurs, de rétablir l'égalité de droit entre hommes et femmes et de lutter contre la criminalité.

Le Conseil fédéral a opposé un contre-projet indirect à ce texte qu'il juge excessif puisque le voile intégral représente un phénomène marginal en Suisse. Il ne concerne que très peu de personnes. Selon le Gouvernement, les cantons doivent pouvoir établir des règles adaptées à leur situation. D'autant plus que cette initiative pourrait avoir un impact sur le tourisme en Suisse.



Le contre-projet du Conseil fédéral et du Parlement inscrit dans la loi l'obligation de montrer son visage lors d'un contrôle d'identité. Il entrera en vigueur seulement si l'initiative est rejetée.

Ce sujet n'étant pas en lien avec l'économie, la Chambre patronale a décidé de ne pas se positionner sur cette initiative.

Identité électronique: la loi sur l'e-ID (LSIE) vise à combler un manque

Le coronavirus a eu une influence importante sur notre manière de consommer. En effet, les Suisses se sont massivement tournés vers internet pour procéder à leurs achats, mais aussi pour accéder aux services bancaires ou d'assurance. Les différentes plateformes digitales demandent de s'identifier via une adresse e-mail et un mot de passe. Si tout le monde l'a déjà fait, la Suisse ne dispose d'aucune loi garantissant cette identification sur la toile. Ainsi, afin de pallier ce manque, les Chambres fédérales ont adopté la LSIE. Un référendum lancé par les Verts, le Syndicat des services publics et le Parti socialiste a abouti, c'est pourquoi nous votons au début mars.

La LSIE définit le cadre légal pour instaurer un passeport numérique suisse. Cette identité électronique ou e-ID désigne un ensemble de données d'identification personnelle: nom, prénom, date de naissance et d'autres caractéristiques, le tout vérifié par l'Etat. Cette e-ID ne sera en rien obligatoire. L'Etat cautionne et garantit la sécurité des données et l'identité électronique est émise par des entreprises privées.

L'avantage de cette e-ID réside dans le fait que les citoyens n'auront plus qu'une seule identification pour ce qui est des

achats sur internet, mais aussi pour les liens avec l'Etat comme la commande d'un extrait du registre des poursuites ou pour de futures votations en ligne. En termes de procédés, l'identification se fait au moment de l'achat ou de la demande, de la même manière que nous devons déjà confirmer l'approbation d'un paiement par carte de crédit via la plateforme du prestataire.

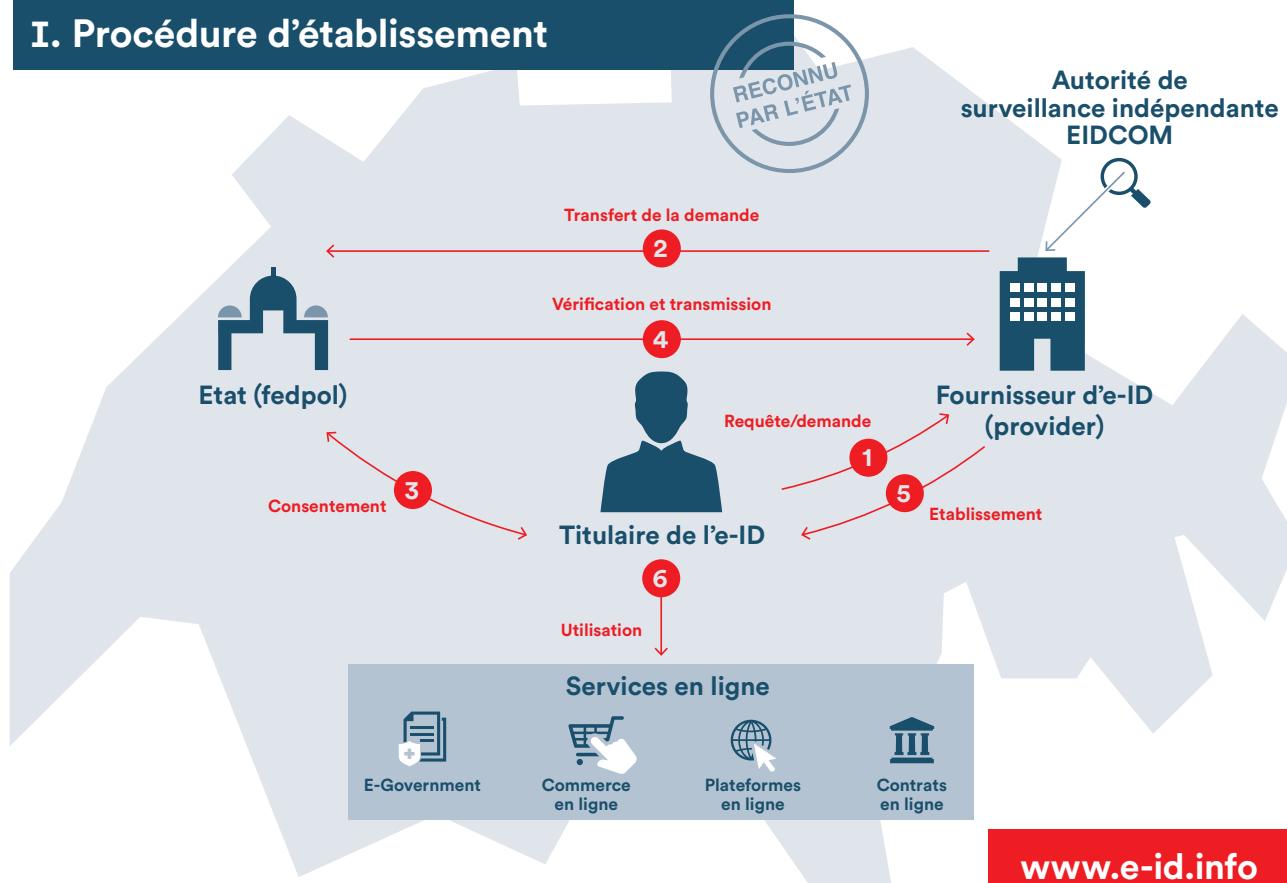
Du côté des opposants, le principal argument avancé est le fait que l'identité électronique est émise par des entreprises privées et non par l'Etat. Selon eux, interposer des privés dans le processus d'e-ID engendre une perte de confiance du public.

Le Conseil fédéral et le Parlement ont largement soutenu ce texte.

Lors de leur séance, les membres de la Chambre patronale ont décidé, par une courte majorité, de ne pas se prononcer à ce sujet.

Fonctionnement de l'e-ID suisse

I. Procédure d'établissement



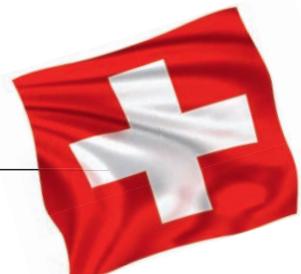
Umfassendes Wirtschaftspartnerschaftsabkommen zwischen den EFTA-Staaten und Indonesien

Die Schweizer Wirtschaft ist exportorientiert. Deshalb hat sie immer wieder Handelsleichterungen mit Partnerländern vereinbart. Offene Märkte und Freihandel sind insbesondere in Krisenzeiten besonders wertvoll. Das Wirtschaftspartnerschaftsabkommen mit Indonesien sieht tiefere Zollschränke und das Ausräumen diverser Handelshemmisse vor. Dadurch soll der Warenverkehr erleichtert werden. Das Abkommen trägt auch der nachhaltigen Entwicklung Rechnung, unter anderem enthält es Bestimmungen zum Handel mit Palmöl. Die rund 35 Tonnen Palmöl, welche die Schweiz 2019 importierte, entsprechen rund 0,0001 % der indonesischen Exporte und stammen überwiegend aus nachhaltiger Produktion.

Eben dieser Rohstoff erweckt nun den Unmut des grünen Referendumskomitees. Dessen Partei ist der Meinung, dass Kontrollen und etwaige Sanktionen gegen Palmöl ineffektiv seien und dieser Wirtschaftszweig der indonesischen Umwelt schade. Die Grünen sehen die Abstimmung als ersten Schritt, den Ausbau des Freihandels zu stoppen.

Parlament und Bundesrat stehen allerdings mehrheitlich hinter dem Abkommen. Es stärkt nämlich die Wirtschaft beider Länder. Was die Senkung der Zölle angeht, setzt diese bei Palmöl erst ein, wenn die Menschenrechte geachtet werden. Wenn die Schweiz ihren Wohlstand wahren will, sind Freihandelsabkommen unerlässlich.

Die Arbeitgeberkammer unterstützt mehrheitlich das Freihandelsabkommen mit Indonesien. Es verschafft der Schweizer Wirtschaft einen privilegierten Zugang zu einem wichtigen und wachsenden Markt. Nebst den Exportunternehmen profitieren davon auch zahlreiche KMU als Zulieferer.



«Ja zum Verhüllungsverbot»: Volksinitiative und indirekter Gegenentwurf

Masken. Dieses Thema passt zur gegenwärtigen Corona-Pandemie, auch wenn die Volksinitiative «Ja zum Verhüllungsverbot» eine andere Art von Masken im Visier hat. Die Initiative geht auf ein Komitee zurück, das unter anderem aus Vertretern der Schweizerischen Volkspartei (SVP) und der Eidgenössisch-Demokratischen Union (EDU) besteht.

Das Thema beschäftigt die Schweiz nun schon seit einigen Jahren. Zwei Kantone kennen bereits ein Verbot, das Gesicht zu verhüllen: das Tessin seit 2016 und St.Gallen seit 2019. Bei Annahme der Vorlage würde das Verbot auf der Strasse, im öffentlichen Verkehr, in Geschäften und in Restaurants gelten. Es sind einige Ausnahmen vorgesehen, beispielsweise in Gotteshäusern. Laut den Initianten sei das Verhüllen des Gesichts unvereinbar mit den Grundsätzen des Zusammenlebens in einer freien Gesellschaft. Nach deren Ansicht sei die Initiative auf die Vollverschleierung fokussiert und trage so zur Gleichberechtigung von Mann und Frau sowie zur Verbrennungsbekämpfung bei.

Der Bundesrat hat einen indirekten Gegenentwurf zur Vorlage erarbeitet. Er hält Letztere für überzogen, denn Vollverschleierung sei in der Schweiz eine Randerscheinung, die nur einen sehr kleinen Personenkreis betreffe. Nach Ansicht der Regierung solle man es den Kantonen überlassen, an ihre jeweilige Lage angepasste Regeln zu erstellen, zumal sich die Initiative auf den Tourismus auswirken könnte.



Der Gegenentwurf von Bundesrat und Parlament stellt die Verpflichtung auf, bei einer Identitätskontrolle das Gesicht zu zeigen. Er tritt allerdings nur in Kraft, wenn die Initiative abgelehnt wird.

Da das Thema in keinem direkten Zusammenhang mit der Wirtschaft steht, verzichtet die Arbeitgeberkammer darauf, eine Empfehlung abzugeben.

Elektronische Identität: das E-ID-Gesetz (BGEID)

Das Coronavirus beeinflusst unsere Konsumgewohnheiten stark. Die Schweizer tätigen ihre Besorgungen wie Einkäufe, Bank- und Versicherungsangelegenheiten mittlerweile massiv über das Internet. Die digitalen Plattformen erfordern zur Identifikation allerdings eine E-Mail-Adresse und ein Passwort. Zwar hat jeder Schweizer dies bereits ausprobiert, dennoch gibt es bislang noch keinen gesetzlichen Rahmen, der die Identifikation im Netz regelt. Aus diesem Grund haben die eidgenössischen Räte das BGEID verabschiedet. Die Grünen, die Gewerkschaft im Service Public und die Sozialistische Partei haben gegen dieses Gesetz erfolgreich das Referendum ergriffen. Somit werden wir Anfang März darüber abstimmen.

Das BGEID legt den rechtlichen Rahmen für die Einführung einer elektronischen Identität fest. Als elektronische Identität oder E-ID wird eine Reihe von persönlichen Identifikationsdaten bezeichnet: Name, Vorname, Geburtsdatum und andere Merkmale, die alle staatlich überprüft werden. Die Nutzung der E-ID ist nicht verpflichtend. Der Staat garantiert den Datenschutz und private Unternehmen übernehmen die technische Umsetzung und die Ausstellung der E-ID.

Die E-ID bietet den Vorteil, dass die Bürger beim Einkaufen im Internet oder im Austausch mit dem Staat, beispielsweise bei der Beantragung eines Betreibungsregisterauszugs oder bei zukünftigen Online-Abstimmungen und -Wahlen, künftig nur noch eine Identifizierung benötigen. Diese erfolgt zum Zeitpunkt des Kaufs oder der Beantragung, so wie bereits jetzt eine Kreditkartenzahlung über die Plattform des Anbieters genehmigt werden muss.

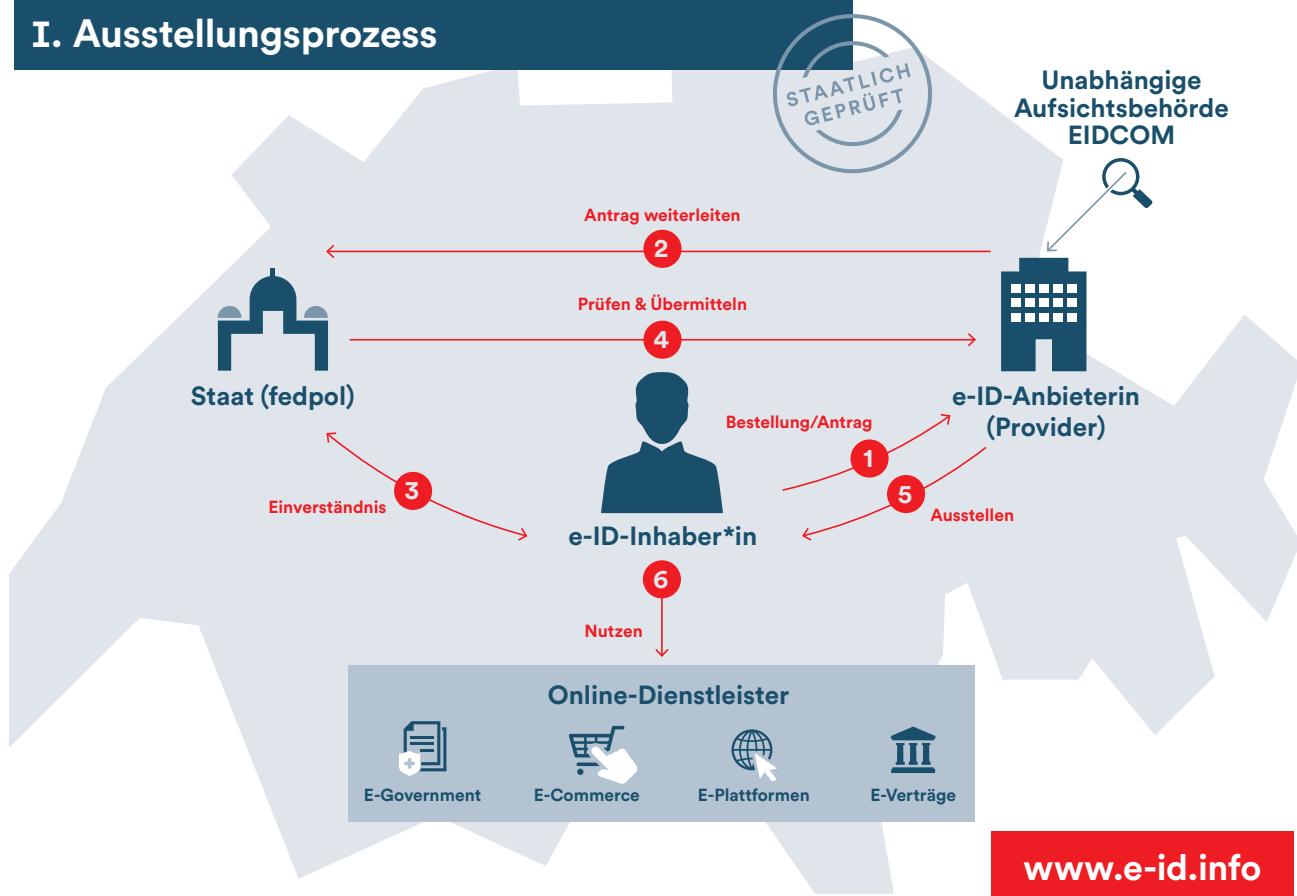
Die Gegner bemängeln hauptsächlich, dass private Unternehmen und nicht der Staat die elektronische Identität ausstellen. Des Weiteren wird angeführt, dass der Zugriff von Privaten in den E-ID-Prozess zu einem Vertrauensverlust der Öffentlichkeit führe.

Bundesrat und Parlament stehen mehrheitlich hinter der Vorlage.

Die Mitglieder der Arbeitgeberkammer haben mit knappem Mehr beschlossen, keine Empfehlung abzugeben.

So funktioniert die Schweizer e-ID

I. Ausstellungsprozess



Le droit du travail durant la pandémie

1. Est-ce que mon employé a droit à son salaire s'il se met en auto-isolement ou en auto quarantaine sans fournir de certificat médical ou de certificat du médecin cantonal ?

Non. Il s'agit d'une absence injustifiée. Une quarantaine non ordonnée ne donnera pas non plus droit aux APG.

2. Mon employé a eu un contact avec une personne infectée, mais le contact n'était pas étroit (contact étroit : moins de 1,5 m de distance pendant plus de 15 minutes et sans protection). Par précaution, je préfère qu'il reste à la maison quelques jours. Dois-je lui verser son salaire ?

Oui, et cela même si le télétravail n'est pas possible. En effet, cet employé pourrait continuer à travailler sur place, tout en respectant scrupuleusement les règles d'hygiène et de distanciation. Si l'employeur décide quand même de l'envoyer à la maison, il doit prendre en charge le salaire.

3. Mon employé a été testé positif, mais il va parfaitement bien. Dois-je lui verser son salaire ?

L'employé devra se mettre à l'isolement, même en l'absence de symptômes. Il effectuera du télétravail si cela est possible. Si ce n'est pas le cas, le salaire est dû comme en cas de maladie (assurance perte de gain maladie ou selon échelle bernoise).

4. Mon employé s'est infecté lors d'une fête privée avec 20 personnes, sans porter de masque. Dois-je lui verser son salaire ?

Non. Dans ce cas, l'empêchement de travailler peut être considéré comme fautif, ce qui exclut l'obligation pour l'employeur de payer le salaire.

5. Mon employé, cadre, a été mis en quarantaine par le médecin cantonal. Puis-je me contenter de lui transmettre les APG Corona ?

Les APG s'élèvent à 80% du salaire, mais max. 196 CHF par jour. Le maximum est atteint avec un salaire mensuel de

7350 CHF. Si l'employé gagne plus, l'employeur doit compléter les APG pour que l'employé touche 80% de son salaire contractuel.

6. Mon employé peut-il se faire dépister pendant les heures de travail ?

Si cela est nécessaire, oui. Concrètement, l'employé doit présenter les symptômes typiques (affection aiguë des voies respiratoires, fièvre, perte de l'odorat et du goût), ou des symptômes moins typiques (maux de tête, faiblesse générale, douleurs musculaires, rhume, symptômes gastro-intestinaux, éruptions cutanées) et avoir été en contact étroit avec une personne infectée.

7. Mon employé a dû se mettre en quarantaine durant ses vacances. Peut-il récupérer ses jours de vacances ?

L'employé doit pouvoir se reposer pendant ses vacances. De l'avis plutôt dominant de la doctrine, l'employé ne peut pas se reposer s'il est assigné à domicile. Dans tous les cas, l'employé doit immédiatement informer son supérieur et faire du télétravail si cela est possible.

8. Mon employé était en isolement durant les premières semaines de son engagement dans notre entreprise. Est-ce que son temps d'essai est prolongé ?

Oui. Le temps d'essai est prolongé automatiquement si l'employé tombe malade, et cela du nombre de jours qu'a duré l'absence. En revanche, le télétravail ne prolonge pas le temps d'essai.

9. J'ai engagé un nouveau collaborateur en vue de la reprise, mais finalement, les autorités ont prolongé les mesures. Puis-je mettre fin à son contrat avant son entrée en service ?

Oui, cela est possible, mais le délai de congé ne commence à courir qu'à la date prévue d'entrée en service. L'employé devra donc travailler pendant le délai de congé applicable au temps d'essai. Comme cela n'est idéal pour aucune des parties, il est conseillé de trouver un accord.

FAQ

Arbeitsrecht und Pandemie

1. Hat mein Arbeitnehmer Anspruch auf den Lohn, wenn er in Selbstisolation oder Selbstquarantäne geht, ohne ein Arztzeugnis oder ein Zeugnis des Kantonsarztes vorzuweisen?

Nein. Es handelt sich hierbei um eine unentschuldigte Absegnung. Eine nicht verordnete Quarantäne gibt auch keinen Anspruch auf Corona-Erwerbsersatz.

2. Mein Arbeitnehmer hat eine infizierte Person getroffen, aber der Kontakt war nicht eng (enger Kontakt: weniger als 1,5 m Distanz während mehr als 15 Minuten ohne geeigneten Schutz). Aus Sicherheitsgründen möchte ich, dass er einige Tage zu Hause bleibt. Muss ich ihm den Lohn zahlen?

Ja, selbst dann, wenn Telearbeit nicht möglich ist. Dieser Arbeitnehmer könnte eigentlich vor Ort weiterarbeiten, unter strenger Berücksichtigung der Hygiene- und Abstandsregeln. Will der Arbeitgeber ihn trotzdem nach Hause schicken, muss er für den Lohn aufkommen.

3. Mein Arbeitnehmer wurde positiv getestet, aber es geht ihm bestens. Muss ich ihm den Lohn zahlen?

Der Arbeitnehmer muss sich in Isolation begeben, auch wenn er keine Symptome hat. Wenn möglich, verrichtet er Telearbeit. Ist dies nicht möglich, ist der Lohn wie bei Krankheit geschuldet (Krankentaggeldversicherung oder Berner Skala).

4. Mein Arbeitnehmer hat sich bei einem privaten Fest mit 20 Personen infiziert. Er trug keine Schutzmaske. Muss ich ihm den Lohn zahlen?

Nein. In diesem Fall kann die Arbeitsverhinderung als verschuldet betrachtet werden. Dies schliesst die Lohnzahlungspflicht für den Arbeitgeber aus.

5. Der Kantonsarzt hat meinem Kadermitarbeiter Quarantäne verordnet. Genügt es, wenn ich ihm die Corona-Erwerbsersatzentschädigung weiterleite?

Die Erwerbsersatzentschädigung beläuft sich auf 80 % des Lohns, aber max. 196 CHF pro Tag. Das Maximum wird mit

einem Monatslohn von 7350 CHF erreicht. Verdient der Arbeitnehmer mehr, muss der Arbeitgeber die Differenz zwischen der Entschädigung und 80 % des vertraglich geschuldeten Lohns übernehmen.

6. Kann sich mein Arbeitnehmer während der Arbeitszeit testen lassen?

Ja, wenn dies nötig ist. Konkret muss der Arbeitnehmer die typischen Symptome haben (akute Atemwegserkrankung, Fieber, Verlust des Geruchs- und/oder Geschmacksinns) oder aber weniger typische Symptome aufweisen (Kopfschmerzen, allgemeine Schwäche, Muskelschmerzen, Schnupfen, Magen-Darm-Symptome, Hautausschläge) und in engem Kontakt mit einer infizierten Person gewesen sein.

7. Mein Arbeitnehmer musste während seinen Ferien in Quarantäne. Kann er diese Ferientage nachholen?

Der Arbeitnehmer muss sich während seinen Ferien erholen können. Gemäss vielen Autoren ist dies nicht möglich, wenn er die eigenen vier Wände nicht verlassen darf. Der Arbeitnehmer muss auf jeden Fall sofort seinen Vorgesetzten informieren und Telearbeit leisten, wenn dies möglich ist.

8. Mein Arbeitnehmer war kurz nach Stellenantritt in Isolation. Wird seine Probezeit verlängert?

Ja. Bei Krankheit wird die Probezeit automatisch um die Anzahl der verpassten Tage verlängert. Telearbeit hingegen verlängert die Probezeit nicht.

9. In Erwartung des Wirtschaftsaufschwungs habe ich einen neuen Arbeitnehmer angestellt, aber nun haben die Behörden die Massnahmen verlängert. Kann ich den Vertrag vor Stellenantritt auflösen?

Ja, dies ist möglich, aber die Kündigungsfrist läuft erst ab geplantem Stellenantritt. Der Arbeitnehmer muss also während der in der Probezeit anwendbaren Kündigungsfrist arbeiten. Da dies für keine der Parteien ideal ist, wird geraten, eine einvernehmliche Lösung zu finden.

FAQ

« L'Union Patronale est un partenaire essentiel »

INTERVIEW d'Olivier Curty, conseiller d'Etat

Un an après le début de la pandémie, comment va l'économie fribourgeoise?

Il est clair que certains secteurs paient un très lourd tribut à cette pandémie, ce qui m'inquiète et me touche énormément. Comparée à la moyenne suisse toutefois, l'économie fribourgeoise s'en sort jusqu'ici plutôt bien. Grâce à notre tissu économique très diversifié, la capacité d'adaptation de nos entrepreneurs et la flexibilité de nos employés, notre économie se montre résiliente face à cette crise.

Quelle a été la stratégie du Conseil d'Etat pour lutter contre les impacts de la pandémie?

Notre objectif a toujours été d'éviter les licenciements ou les faillites. Notre stratégie s'est donc fondée sur deux axes. D'une part, des soutiens économiques cantonaux ciblés ont été mis en place rapidement en complément des soutiens fédéraux. D'autre part, nous nous sommes attachés à remonter les besoins et difficultés de l'économie à la Confédération. Nous avons trouvé en la personne du conseiller fédéral Guy Parmelin un interlocuteur de qualité. Nous avons ainsi obtenu un renforcement des mesures fédérales comme la RHT, les APG ou l'aide aux cas de rigueur.

Quel est le rôle de l'Union Patronale pendant cette crise?

L'Union Patronale est un partenaire essentiel. Sa vue d'ensemble nous apporte beaucoup pour développer des mesures d'aide efficaces. Le fait de pouvoir compter sur un partenaire fiable pour expliquer les décisions politiques auprès des acteurs est déterminant pour surmonter cette crise.

Les aides cantonales ont-elles permis de sauver des entreprises?

C'était l'objectif. Nous avons tout mis en œuvre pour permettre aux entreprises en difficulté de résister avec des mesures ur-



gentes, notamment au moment où les liquidités ont fait défaut. Mais c'est la combinaison des aides cantonales et fédérales qui doit leur permettre de surmonter cette crise. Les montants versés sont déjà impressionnantes, même si c'est sans doute insuffisant. Nous continuons à négocier avec la Confédération pour obtenir un engagement plus large, et l'Etat de Fribourg continue de son côté à anticiper et à adapter ses mesures en fonction de l'évolution de la situation.

Pouvez-vous donner un conseil aux entreprises?

Gardez confiance, battez-vous, et saisissez toutes les opportunités. Car cette crise prendra fin. Restez attentifs à nos aides et consultez régulièrement le site de la Promotion économique (www.promfr.ch/covid-19) qui informe sur les mesures de soutien cantonales et fédérales.

PUBLICITÉ

Formation

CYBER RISQUES: COMMENT LES DÉJOUER?

La crise sanitaire due à la COVID-19 a fait grandement accélérer les processus de digitalisation obligeant notamment de nombreuses personnes à travailler à distance et les commerces à développer des e-shops. Cette augmentation du trafic de données en ligne expose davantage les entreprises aux dangers du web.

Cette formation vise à sensibiliser les dirigeants et collaborateurs aux cyber risques et à acquérir les compétences nécessaires au développement d'une stratégie de cybersécurité adaptée à leur entreprise ou travail.

FriDigital



14 avril 2021
28 avril 2021
19 mai 2021

Programme détaillé des cours et inscriptions: www.fridigital.ch/formations

«Der Arbeitgeberverband ist ein zentraler Partner»

INTERVIEW mit Olivier Curty, Staatsrat

,

ETAT DE FRIBOURG
STAAT FREIBURG

Wie ist das Befinden der Freiburger Wirtschaft nach einem Jahr Pandemie?

Zweifellos bezahlen bestimmte Sektoren wegen der Pandemie einen hohen Preis, was mich sehr betrübt. Im Schweizer Durchschnitt schlägt sich die Freiburger Wirtschaft aber eher gut. Dank unseres äusserst vielseitigen Wirtschaftsgefüges, der hohen Anpassungsfähigkeit unserer Unternehmer und der Flexibilität unserer Arbeitnehmer erweist sich unsere Wirtschaft als krisenresistent.

Wie ist der Staatsrat gegen die Auswirkungen der Pandemie vorgegangen?

Unser oberstes Ziel war stets, Entlassungen und Konkurse zu vermeiden. Unsere Strategie folgt somit zwei Stossrichtungen: Einerseits wurden die Unterstützungsleistungen des Bundes rasch durch gezielte kantonale Massnahmen ergänzt. Andererseits bemühen wir uns, die Bedürfnisse und Schwierigkeiten der Wirtschaft an den Bund weiterzuleiten. In Bundesrat Guy Parmelin haben wir einen wertvollen Ansprechpartner gefunden. So konnten wir erwirken, dass der Bund die Kurzarbeits- sowie Erwerbsausfallentschädigung und die Härtefallmassnahmen verstärkt.

Welche Rolle spielt der Arbeitgeberverband in dieser Krise?

Der Arbeitgeberverband ist ein zentraler Partner. Sein Überblick erlaubt es uns, effiziente Massnahmen zu entwickeln. Ein verlässlicher Partner, der dabei hilft, den Betroffenen die politischen Entscheidungen näher zu bringen, ist für die Bewältigung der Krise unerlässlich.

Haben die kantonalen Massnahmen Unternehmen gerettet?

Das war das Ziel. Wir haben keine Mühen gescheut, die angegeschlagenen Unternehmen mit Sofortmassnahmen zu unterstützen, insbesondere bei Liquiditätsproblemen, aber überwinden werden sie die Krise dank der vereinten Unterstützung des Bundes und der Kantone. Die bereits überwiesenen Beträge sind beeindruckend, auch wenn sie vermutlich ungenügend sind. Wir verhandeln weiterhin mit dem Bund um grosszügigere Entschädigungen, während der Staat Freiburg vorbeugende Massnahmen trifft und sich der Lage anpasst.

Was raten Sie den Unternehmen?

Zuversicht bewahren, kämpfen und jede Gelegenheit beim Schopf packen. Auch diese Krise wird einmal enden. Bleiben Sie dran und besuchen Sie die Website der Wirtschaftsförderung www.promfr.ch/de/covid-19, die Sie über Unterstützungsmaßnahmen des Bundes und des Kantons auf dem Laufenden hält.



PUBLICITÉ

Ausbildung

WIE LASSEN SICH CYBERRISIKEN VERMINDERN?

Die COVID-19-bedingte Gesundheitskrise hat die Digitalisierung ungemein beschleunigt, viele Menschen zum Homeoffice und Unternehmen zum Ausbau von Onlineshops bewogen. Der damit einhergehende Anstieg der Angriffsvektoren und Motive der Gegenseite macht Unternehmen anfälliger für die Gefahren des Internets.

Diese Ausbildung soll die Unternehmensleiter und ihre Mitarbeitenden über Cyberrisiken aufklären und ihnen das Rüstzeug vermitteln, eine auf ihr Unternehmen oder ihre Tätigkeit zugeschnittene Cyber-Sicherheitsstrategie zu entwickeln.

FriDigital



14. April 2021
28. April 2021
19. Mai 2021

Detailiertes Programm und Anmeldungen: www.fridigital.ch/formations

Fribourg-Gottéron et net+ FR : une équipe de choc

Le Hockey Club Fribourg-Gottéron a trouvé en net+ FR un partenaire à sa mesure, capable de gérer les défis qui lui sont propres. La direction du club emblématique nous en dit plus sur cette relation de longue date, récemment passée à la vitesse supérieure.

La gestion de la téléphonie d'un club d'envergure comme le HCFG présente de nombreux challenges, notamment en raison de la diversité de services en ligne que propose le club. Au moment de mettre en place l'infrastructure technique de sa nouvelle patinoire, l'équipe s'est naturellement tournée vers net+ FR. « Nous collaborons déjà depuis plusieurs années et notre satisfaction est totale. Confier ce nouveau défi à net+ FR nous est apparu comme une évidence » explique Raphaël Berger, directeur général de Fribourg-Gottéron.

UN CLIENT QUI NE RESSEMBLE À AUCUN AUTRE

Chez net+ FR, la prise en compte des besoins particuliers de chaque client et la mise en place de solutions sur mesure sont de véritables leitmotivs. Une qualité de service qui prend tout son sens lorsqu'il s'agit d'équiper une patinoire flamboyante neuve capable d'accueillir jusqu'à 9000 fans. « Notre bâtiment est entièrement digitalisé et de nombreux services sont disponibles via notre application. Il est vital pour nous d'avoir une couverture réseau qui soit irréprochable. Avec net+ FR, nous sommes parvenus à mettre sur pied une solution internet qui n'existe nulle part ailleurs et qui répond à nos attentes à 100% », abonde Raphaël Berger.

UN SUIVI DE TOUS LES INSTANTS

Restaurants, administration, accueil des visiteurs... l'infrastructure du HCFG recouvre une pléthore de services qui nécessitent une attention constante, la semaine comme le week-end. La

pression est particulièrement forte les soirs de matchs : lorsque des dizaines de milliers de fans sont suspendus à l'action, délais et problèmes techniques en tout genre ne sont pas envisageables. « Nous avions un technicien net+ FR entièrement dévolu au projet de la nouvelle patinoire », explique Christian Schroeter, manager vente et responsable marketing/digital au sein du club. Avant de nous raconter une anecdote frappante à ses yeux : un soir de match, un léger couac survient dans une loge lors de la première pause. Alors posté sur la patinoire, le technicien a pu intervenir dans la minute pour régler

le problème... encore chaussé de ses patins à glace.

UN VÉRITABLE CO-ÉQUIPIER

Plus qu'une collaboration couronnée de réussite, le HCFG a trouvé en net+ FR un véritable partenaire, partageant la recherche de performance et d'excellence qui est au cœur des valeurs du club. Christian Schroeter confirme : « Nous avons de la chance de pouvoir compter sur le soutien inconditionnel de notre partenaire net+ FR ». Hé oui, même les plus grands champions ont parfois besoin d'un assist.



De gauche à droite:
Raphaël Berger - Directeur général
Christian Schroeter - Manager ventes et responsable marketing/digital

«Confier ce nouveau défi à net+ FR nous est apparu comme une évidence»

LES AVANTAGES net+ FR BUSINESS

- Une relation de proximité
- Des tarifs avantageux
- Des prestations à la pointe de la technologie
- Des produits de première qualité
- Une expertise fiable
- Un service performant et sur mesure
- Une flexibilité et une disponibilité à toute épreuve



net+ FR

BUSINESS
SOLUTIONS

INTERNET - TÉLÉPHONE - TV - MOBILE

026 919 79 89

www.netplusfr.ch/business

Dossier:

LE TÉLÉTRAVAIL

Beitrag:

HOMEOFFICE



La Banque Raiffeisen Fribourg-Est déjà en chemin

Sur toutes les lèvres depuis le début de la crise du coronavirus, le télétravail s'est invité dans nos intérieurs sans demander son reste. Il est de retour sur le devant de la scène depuis la mi-janvier. La Banque Raiffeisen Fribourg-Est s'y est aussi mise, à l'instar de nombreuses entreprises du canton. Un défi matériel et de management.

En une journée, en mars dernier, les 57 collaborateurs – apprentis y compris – de la Banque Raiffeisen Fribourg-Est ont été mis en télétravail. Un effort largement facilité par la digitalisation de l'entreprise depuis 2019. «Tout le personnel était déjà équipé d'un ordinateur portable et d'un téléphone via Skype business», explique Laurent Progin, directeur marché ville et membre de la direction de la Banque Raiffeisen Fribourg-Est. Il conçoit que cela représentait des investissements importants mais se réjouit de cette décision qui a anticipé certains problèmes auxquels ont dû faire face de nombreuses entreprises qui n'avaient pas encore pris ce virage. En plus du matériel, les processus internes avaient aussi été adaptés: «La poste numérique et la digitalisation de plus de 95% des dossiers clients étaient déjà en place, ce qui a encore facilité le passage au home office», renchérit Nathalie Sahli, membre de la direction et responsable distribution.

En mars, les collaborateurs étaient une semaine sur deux en télétravail. Un rythme qui n'a pas plu à nombre d'entre eux. Ils ont pu revenir en présentiel dès la mi-mai grâce à l'espace disponible dans les locaux de la rue de l'Hôpital à Fribourg. «Si nous faisons notre job c'est pour le contact avec nos clients et nos collègues», sourit Laurent Progin. Nathalie Sahli d'ajouter: «Les employés ont particulièrement souffert de ce manque de contacts sociaux.» Elle raconte qu'une pause-café via Skype a été instaurée toutes les deux semaines dans certaines succursales afin d'entretenir l'esprit d'équipe et les échanges informels.

Le management à distance n'a pas non plus été un réel défi pour le directeur du marché ville: «Nous avions des échanges réguliers par téléphone dans le cadre de nos tâches quotidiennes. Avec mon équipe je ne dois pas faire de management à proprement parler.» En termes de gestion des tâches, de

LE SAVIEZ-VOUS ?

La vente de logiciels mouchards aux Etats-Unis a explosé durant la pandémie. S'il est légitime que l'employeur veuille s'assurer de la productivité de ses employés à la maison, la surveillance de ces derniers est soumise à des règles très strictes en Suisse. En surveillant, l'employeur doit respecter la législation en matière de protection des données. Concrètement, il doit consulter et informer au préalable son personnel et choisir le moyen le moins intrusif. Ainsi, l'installation de logiciels espions enregistrant chaque site consulté en temps réel ou prenant une photo toutes les cinq minutes est interdite. Rendez-vous sur www.upcf.ch pour plus d'informations!

clients et de projets, collaborateurs et membres de la direction utilisent la plateforme interne à la banque. En effet, dans le milieu bancaire, la sécurité étant primordiale, aucune applica-



tion externe comme ClickUp ou Slack ne peuvent être utilisées. Pour ce qui est des informations aux collaborateurs, un groupe via WhatsApp a été mis sur pied.

LA PRODUCTIVITÉ PAS IMPACTÉE

Selon les chiffres, la productivité de la banque n'a pas été impactée par le télétravail. Alors restera-t-il une option après la crise? «Oui», répondent Nathalie Sahli et Laurent Progin. En effet, Raiffeisen Suisse a défini les contours d'un règlement qui peut être mis en œuvre dans chaque Raiffeisen si cela est souhaité. Et il sera mis en place dans la banque de Fribourg-Est. Ainsi, certains collaborateurs le pratiquent déjà pour certaines tâches précises, comme l'analyse financière de dossiers complexes. «Le télétravail permet d'être beaucoup moins interrompu que lorsque nous sommes présents dans les locaux, ce qui peut être nécessaire pour être efficace dans certaines tâches», indique Laurent Progin qui dit utiliser le télétravail pour tout ce qui relève du management de l'équipe: «Je ne dois pas me soucier de la confidentialité, je peux m'étaler et avancer efficacement.» Avec l'option de maintenir le télétravail un jour par semaine, la question du contrôle des collaborateurs se pose. Selon Laurent Progin, il ne faut pas être naïf: «J'ai eu vent de cas hors de la Raiffeisen qui prouvent que les collaborateurs ne travaillaient pas durant leurs heures.» Nathalie Sahli nuance: «Je pense qu'il faut faire confiance. Pour moi, le télétravail représente une opportunité de trouver un meilleur équilibre entre vie privée et professionnelle.» Tous deux assurent que l'implémentation d'un logiciel espion permettant de contrôler le travail des collaborateurs n'est pas une option.

Sans contact, le moral dans les chaussettes

Le coronavirus a mis le télétravail sur le devant de la scène depuis mars. Détesté par les uns, adoré par les autres, le home office représente un important challenge pour les employés. Quelques-uns de la Banque Raiffeisen Fribourg-Est se confient sur cette nouvelle organisation du travail et sa pratique à l'avenir.



En général, il ne laisse personne indifférent. Et surtout pas les employés. La Banque Raiffeisen Fribourg-Est ne fait pas exception. Pajtesa Baftiu, responsable clientèle privée au niveau des zones guichets, le dit: «Je n'aime pas vraiment le télétravail.» Cette maman d'un enfant de 2 ans et demi a dû, durant le premier semi-confinement, composer avec son mari, lui aussi en télétravail: «Il adore le télétravail et a installé deux écrans dans notre bureau. Je me suis rabattue sur la table de la cuisine, mais ce n'est pas très confortable», détaille-t-elle. En mars, avec la fermeture des crèches et l'interdiction de faire garder son fils par ses grands-parents, Pajtesa Baftiu et son mari ont jonglé entre leur job et leur rôle de parents. «Je me levais à 4h30 pour travailler avant que mon fils ne se réveille, puis je m'occupais de lui et on échangeait avec mon mari. Je le remplaçais pour faire à manger, et ainsi de suite. Ce n'était pas facile», se souvient-elle.

Si elle admet que la situation était alors bien particulière, Pajtesa Baftiu affirme que le télétravail n'est pas compatible avec son caractère. «Il s'agit d'une manière très différente de travailler. Je n'ai pas de contacts directs avec le personnel et cela me manque.» Elle dit aimer côtoyer ses équipes afin de sentir l'état d'esprit de chacun: «Nous avons fait des séances via Skype, mais ce n'est pas pareil. L'esprit d'équipe ne se transmet pas par écrans interposés.»

En plus de son organisation personnelle, l'instauration du télétravail pousse Pajtesa Baftiu à faire beaucoup de planification: «J'ai dû mettre sur pied un planning pour 14 personnes, en évitant au maximum les déplacements. J'ai donc réorganisé les équipes en splitting teams», explique-t-elle. C'est-à-dire qu'elle a réparti les collaborateurs en plusieurs équipes afin de maintenir les succursales ouvertes même si l'un d'eux devait être malade. Pour elle, le principal défi de ces périodes de

semi-confinement est de faire confiance à son team. «En acceptant qu'il est impossible de tout contrôler, ça fonctionne. La confiance, c'est la clé du succès», affirme-t-elle.

LUTTE CONTRE LA SOLITUDE

Il faut rappeler que la banque avait équipé tous ses collaborateurs d'ordinateurs portables et de headsets pour téléphoner. Une simple connexion internet suffit à travailler. Du matériel appréciable, selon Marco Schaller, 21 ans, conseiller à la clientèle au guichet de Guin. Actuellement, il est en télétravail 1 à 2 jours par semaine. «A ce rythme-là j'apprécie, mais lorsque je devais rester toute une semaine en home office, c'était trop long.» A lui aussi, le contact avec les clients et ses collègues lui manquait. «J'aime discuter en direct avec eux. Par téléphone ce n'est pas pareil», explique ce jeune conseiller. Même renégocie pour Daniel Baeriswyl, 50 ans, fondé de pouvoir et conseiller à la clientèle. «A cause du coronavirus, je ne vois personne. Quand je suis en télétravail, je suis seul et quand je suis à la banque il est rare que je voie un collègue ou ma responsable.» Si ce manque de contacts sociaux pèse sur son moral, il n'est pas aussi catégorique que ses collègues au sujet du télétravail: «Je me suis bien installé avec un bureau et une chaise adaptée», explique-t-il avant de poursuivre: «J'ai une pièce dédiée au travail, cela me permet de séparer ma vie professionnelle de ma vie privée.» Il aime le télétravail car il n'est pas dérangé lorsqu'il se penche sur la rédaction de rapports ou la gestion de fortune. Il admet que le home office a augmenté sa qualité de vie de manière générale: «J'ai davantage de temps pour mes hobbies dont le sport, malheureusement pour le moment tout est fermé à cause du coronavirus.» Utilise-t-il des outils pour l'aider à mieux vivre le télétravail? «Non, j'écoute beaucoup d'émissions radio sur cette question. C'est rassurant de voir que nous sommes tous dans le même bateau, cela me remonte le moral.»

Outils utiles pour le télétravail

Nützliches für das Homeoffice

Difficile de tenir un horaire. De ne pas être déconcentré. De trouver une bonne position à votre bureau? Le télétravail met les travailleurs face à de nombreux défis. Trouvez dans cette page quelques outils qui peuvent contribuer à vous faciliter la vie.

Fällt es Ihnen schwer, den Stundenplan einzuhalten, konzentriert zu bleiben, an Ihrem Arbeitstisch die richtige Körperhaltung einzunehmen? Im Homeoffice stellt die Arbeitnehmer vor zahlreiche Herausforderungen. Auf dieser Seite finden Sie einige Tipps, die Ihnen den Umgang mit der aktuellen Situation erleichtern könnten.

PODCAST

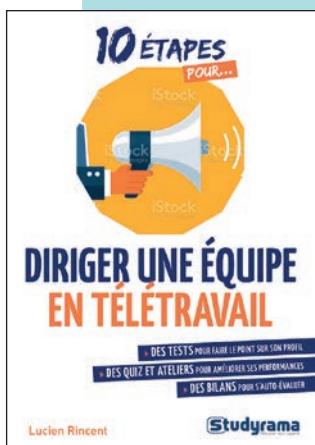


Le journal du télétravail
Feriez-vous un bon télétravailleur? Téléravailleurs faites attention à votre dos! Deuxième vague: les téléravailleurs ont la gueule de bois! Ces quelques thèmes – parmi de nombreux autres – sont évoqués dans ce podcast créé par le mensuel français Management. Les épisodes sont publiés plusieurs fois par semaine. Le podcast est disponible sur plusieurs plateformes comme Apple ou Spotify.

Trucs et astuces
Tipps und Tricks

LECTURE

10 étapes pour diriger une équipe en télétravail de Lucien Rincent, aux éditions Studyrama (parution janvier 2021): L'auteur traite dans cet ouvrage des questions du management à distance et de tous les défis qui en découlent.

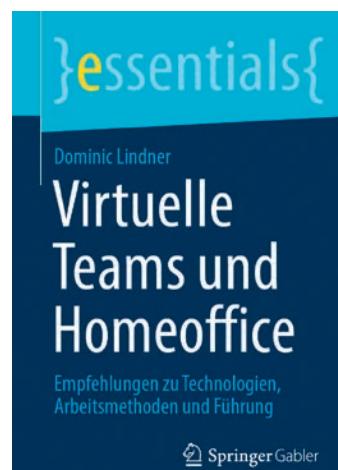


Le petit télétravail, L'essentiel en bref de Frantz Gault, aux éditions Dunod (parution février 2021). Cet ouvrage se compose de 15 fiches synthétiques qui évoquent les différents aspects du télétravail: du management au juridique, du technologique à l'organisationnel, toutes les facettes sont mises en évidence.



BÜCHER

Springer Gabler hat eine Reihe von Büchern über Telearbeit veröffentlicht, von denen einige als E-Books erhältlich sind. Wie «Virtuelle Teams und Homeoffice, Empfehlungen zu Technologien, Arbeitsmethoden und Führung» (Springer Gabler) von Dominic Lindner. Inhalt dieses Werks sind Handlungsempfehlungen für die virtuelle Zusammenarbeit von Teams. Betrachtet werden dabei technologische, arbeitsmethodische und Führungsaspekte, die Dozierenden und Studierenden als Input für weitere Forschung dienen und Unternehmensberatern, Projektleitern sowie Führungskräften bei der Strategiefindung helfen sollen.



Ein weiterer empfehlenswerter Titel kommt von Prof. Dr. Gudela Grote und heißt «Zwischen Produktivität und Lebensqualität: Herausforderungen und Chancen von flexiblen Arbeitsplatzmodellen». Frau Grote ist ordentliche Professorin für Arbeits- und Organisationspsychologie im Departement Management, Technology, and Economics der ETH Zürich. In dieser Broschüre vermittelt sie einen Überblick über alle wichtigen Themen, die bei der Einführung und Nutzung von Homeoffice zu berücksichtigen sind.

SITE INTERNET

Sound of colleagues: Développé par des Suédois en manque de bruit de bureau, ce site internet reproduit les bruits du bureau. Ces sons sont aussi disponibles sur Spotify. www.soundofcolleagues.com

WEBSITE

Sound of colleagues: Diese schwedische Website schafft eine Geräuschkulisse ähnlich wie im Büro. Ebenfalls auf Spotify erhältlich: www.soundofcolleagues.com

3

postures pour étirer votre dos Dehnungsübungen für den Rücken



1

Ouverture des épaules: Assis sur votre chaise les deux pieds posés au sol, la colonne allongée, entrelacez les doigts dans votre dos. Roulez les épaules vers l'arrière, tirez les mains en direction de votre fessier et étirez vos bras. Regardez vers le plafond ou droit devant vous.

Schultern durchdrücken: Setzen Sie sich auf Ihren Stuhl, berühren Sie mit den Füßen den Boden, strecken Sie Ihre Wirbelsäule und verschränken Sie Ihre Finger hinter dem Rücken. Verlagern Sie Ihre Schultern nach hinten, bewegen Sie Ihre Hände nach unten und strecken Sie dabei die Arme. Schauen Sie an die Decke oder geradeaus.



2

Torsions assis sur une chaise: Les deux pieds posés au sol, inspirez et allongez la colonne. Expirez, amenez votre main droite sur votre genou gauche et votre main gauche derrière votre dos, le bout des doigts posés sur la chaise. Tournez la tête et regardez par-dessus votre épaule gauche. Restez dans cette torsion 8 à 10 respirations. Répétez de l'autre côté.

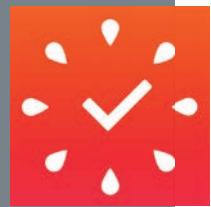
Spannungsübung auf einem Stuhl: Beide Füsse berühren den Boden, atmen Sie ein und strecken Sie Ihre Wirbelsäule. Atmen Sie aus, legen Sie Ihre rechte Hand auf das linke Knie, führen Sie Ihre linke Hand hinter den Rücken und berühren Sie dabei mit den Fingerspitzen den Stuhl. Drehen Sie Ihren Kopf und schauen Sie dabei über Ihre linke Schulter. Halten Sie die Spannung acht bis zehn Atemzüge lang aufrecht. Wiederholen Sie die Übung auf der anderen Seite.



3

Aigle: Les deux pieds posés au sol, le dos allongé. Inspirez, amenez les bras à la hauteur des épaules. Pliez les coudes pour que les doigts pointent en direction du plafond. Passez le coude droit sous le coude gauche. Si possible mettez vos mains paume contre paume, sinon approchez le dessus des mains l'un de l'autre. Inspirez, montez les coudes à la hauteur des épaules. Expirez, éloignez les épaules des oreilles. Cela étire le trapèze. Faites attention de ne pas amener les mains vers votre visage, mais de garder les avant-bras perpendiculaires au sol. Restez 5 à 8 respirations profondes dans cette posture puis changez de côté.

Adler: Beide Füße berühren den Boden, der Rücken ist gestreckt. Atmen Sie ein, winkeln Sie die Arme auf Schulterhöhe an. Beugen Sie den Ellenbogen so, dass die Fingerspitzen an die Decke zeigen. Führen Sie Ihren rechten Ellenbogen unter den linken. Wenn möglich, pressen Sie die Handballen gegeneinander, ansonsten halten Sie die Handrücken möglichst nah aneinander. Atmen Sie ein, heben Sie die Ellenbogen auf die Höhe der Schultern. Atmen Sie aus, strecken Sie die Schultern von den Ohren weg. Dadurch dehnen Sie den Trapezmuskel. Achten Sie darauf, dass Sie dabei nicht die Hände vor das Gesicht führen, die Unterarme sollten dabei rechtwinklig zum Boden sein. Behalten Sie diese Haltung fünf bis acht tiefe Atemzüge lang bei und wiederholen dann das Ganze auf der anderen Seite.



APPLICATION

Pomodoro – Focus timer: Cette application gratuite a été développée pour se fixer des temps de travail productif conjugués à des temps de pause. Une bonne solution pour ceux qui ont de la peine à trouver un rythme en télétravail.

APP

Pomodoro – Focus timer: Diese Gratis-App wurde entwickelt, um produktive Arbeitszeiten und Pausen in Einklang zu bringen. Eine gute Lösung für diejenigen, die Mühe haben, im Homeoffice ihren Rhythmus zu finden.

Die Raiffeisenbank Freiburg Ost ist schon auf dem Weg

Seit Beginn der Krise ist das Homeoffice allgegenwärtig und hat sich in unserem Alltag ungefragt ausgebreitet. Nun ist sie seit Anfang Januar wieder sehr aktuell. Wie so viele Unternehmen im Kanton hat sich auch die Raiffeisenbank Freiburg Ost auf die Herausforderung für Material und Management eingestellt.

Im vergangenen März wurden innert eines Tages die 57 Mitarbeiter inklusive der Lernenden der Raiffeisenbank Freiburg Ost auf die Arbeit im Homeoffice umgestellt. Diese Herausforderung wurde durch die bereits seit 2019 eingeleitete Digitalisierung des Unternehmens deutlich vereinfacht. «Das ganze Personal war bereits mit einem Laptop und einem Telefon mit Skype Business ausgestattet», erklärt Laurent Progin, Leiter Kundenberatung Markt Stadt und Direktionsmitglied der Raiffeisenbank Freiburg Ost. Er gibt zu, dass dies bedeutende Investitionen erfordert habe. Dennoch zeigt er sich erfreut, dass dank dieser Entscheidung bestimmte Probleme vorweggenommen werden konnten, denen zahlreiche Unternehmen, die die Umstellung noch nicht vollzogen hatten, gegenüberstanden. Neben dem Material mussten auch die internen Prozesse angepasst werden: «Die elektronische Post und die Digitalisierung von über 95 % der Kundendossiers war bereits vollzogen, wodurch der Übergang ins Homeoffice vereinfacht wurde», fügt Nathalie Sahli, Mitglied der Bankleitung und Vertriebsverantwortliche hinzu.

Im März waren die Mitarbeiter jede zweite Woche im Homeoffice. Dieser Rhythmus hat vielen nicht zugesagt. Ab Mitte Mai konnten sie an den Arbeitsplatz zurückkehren, da in den Räumlichkeiten an der Rue de l'Hôpital in Freiburg genügend Platz verfügbar war. «Wir machen unsere Arbeit wegen dem Kontakt mit unseren Kunden und Kollegen», lächelt Laurent Progin. Nathalie Sahli fügt hinzu: «Die Angestellten haben unter dem Mangel an Sozialkontakten ganz besonders gelitten.» Sie erzählt, dass in manchen Filialen eine Kaffeepause per Skype eingerichtet worden sei, um den Teamgeist lebendig zu halten und einen informellen Austausch zu ermöglichen.

Auch das Management auf Distanz war für den Leiter des Marktes Stadt keine grosse Herausforderung: «Wir hatten im Rahmen unserer täglichen Aufgaben regelmässigen Austausch per Telefon. Mit meinem Team muss ich keine eigentliche Führungsarbeit leisten.» Was die Verwaltung der Aufgaben, der Kunden und der Projekte anbelangt, nutzen die Mitarbeiter und Direktionsmitglieder die interne Plattform der Bank. Im Bankwesen ist Sicherheit oberstes Gebot und externe Software wie ClickUp oder Slack kann daher nicht genutzt werden. Für Informationen an die Mitarbeiter wurde eine WhatsApp-Gruppe eingerichtet.

DIE PRODUKTIVITÄT IST NICHT BETROFFEN

Die Zahlen zeigen, dass die Produktivität der Bank nicht unter der Arbeit im Homeoffice gelitten hat. Wird sie also auch nach der Krise eine mögliche Option bleiben? «Ja», lautet die Ant-

wort von Nathalie Sahli und Laurent Progin. Raiffeisen Schweiz hat bereits ein Reglement umrissen, das jede Raiffeisenfiliale nach Bedarf umsetzen kann, und in der Bank Freiburg Ost soll es angewendet werden. So nutzen es bestimmte Mitarbeiter



bereits für ganz spezifische Aufgaben – wie bei der Finanzanalyse komplexer Dossiers. «Das Homeoffice bietet ein ruhigeres Umfeld, als wenn wir vor Ort arbeiten und öfter unterbrochen werden; das kann bei bestimmten Arbeiten zur Steigerung der Effizienz beitragen», meint Laurent Progin, der das Homeoffice für sämtliche Aufgaben des Teammanagements nutzt: «Ich muss mir keine Gedanken über die Vertraulichkeit machen, ich kann alles ausbreiten und effizient arbeiten.»

Bei der Option, die Arbeit im Homeoffice einen Tag pro Woche beizubehalten, stellt sich die Frage nach der Kontrolle der Mitarbeiter. Gemäss Laurent Progin darf man sich dabei keine Naivität leisten: «Ich habe von Fällen ausserhalb der Raiffeisen gehört, in denen die Mitarbeiter erwiesenmassen während der Arbeitszeit nicht gearbeitet haben.» Nathalie Sahli differenziert: «Ich denke, man muss ihnen vertrauen. Für mich bietet das Homeoffice die Gelegenheit, einen besseren Ausgleich von Privat- und Berufsleben zu finden.» Beide versichern, dass die Einrichtung einer Spyware zur Kontrolle der Arbeit ihrer Mitarbeiter keine Option sei.

WUSSTEN SIE'S?

Während der Pandemie schnellte der Verkauf von Spyware in den Vereinigten Staaten in die Höhe. Zwar besteht ein legitimes Interesse des Arbeitgebers, die Produktivität seiner Mitarbeiter im Homeoffice zu überprüfen, jedoch gelten dabei in der Schweiz äusserst strenge Regeln. Dazu gehört die Einhaltung der Datenschutzbestimmungen. Konkret muss der Arbeitgeber seine Mitarbeiter vorher informieren und konsultieren und das am wenigsten einschneidende Mittel wählen. Demnach ist die Nutzung von Spyware, die Websitesnutzung in Echtzeit speichert oder alle fünf Minuten Screenshots erstellt, unzulässig. Lesen Sie mehr dazu auf www.upcf.ch.

Ohne Kontakte ist die Laune im Keller

Das Coronavirus hat das Homeoffice seit letzten März ins Rampenlicht gerückt. Von den einen gehasst, von den anderen geliebt, stellt das Homeoffice eine bedeutende Herausforderung für die Angestellten dar. Einige unter ihnen, die bei der Raiffeisenbank Freiburg Ost arbeiten, erzählen uns von ihrer Neuorganisation der Arbeit und wie sie in der Zukunft verlaufen soll.



In Allgemeinen lässt die Arbeit im Homeoffice niemanden unberührt. Dies gilt insbesondere für die Angestellten. Die Raiffeisenbank Freiburg Ost ist da keine Ausnahme. Pajtesa Baftiu, Leiterin Kundenberatung im Schalterbereich, meint zum Thema: «Ich mag das Homeoffice nicht wirklich.» Die Mutter eines zweieinhalbjährigen Kindes musste sich während des ersten Lockdowns mit ihrem Mann, der ebenfalls von zuhause aus arbeitete, organisieren: «Er liebt die Arbeit im Homeoffice und hat in unserem Büro zwei Bildschirme installiert. Ich habe mich an den Küchentisch zurückgezogen, aber es ist nicht sehr bequem.» Im März, als die Kinderkrippen geschlossen waren und sie ihren Sohn auch nicht von den Grosseltern betreuen lassen durften, mussten Pajtesa Baftiu und ihr Mann zwischen Arbeit und Elternrolle hin- und herspringen. «Ich stand um halb fünf morgens auf und arbeitete, bevor mein Sohn aufwachte; dann kümmerte ich mich um ihn und wechselte mich mit meinem Mann ab. Ich ersetzte meinen Mann wieder, um Essen zu kochen und so weiter. Es war nicht einfach», erinnert sie sich.

Pajtesa Baftiu gibt zu, dass die Lage wirklich aussergewöhnlich gewesen sei und betont, dass das Homeoffice nicht zu ihr passe. «Es ist eine ganz andere Art zu arbeiten. Ich habe keinen direkten Kontakt mit dem Personal und das fehlt mir.» Sie meint, dass sie ihre Teams sehr gerne treffe, um die jeweilige Gefühlslage von jedem zu spüren: «Wir haben Sitzungen per Skype abgehalten, aber das ist nicht das Gleiche. Den Teamgeist kann man nicht einfach durch den Bildschirm wecken.»

Neben ihrer persönlichen Organisation erfordert die Arbeit im Homeoffice von Pajtesa Baftiu viel Vorausplanung: «Ich musste eine Planung für 14 Personen aufstellen und dabei so weit wie möglich die Anfahrten vermeiden. Ich habe die Mitarbeiter also in Splitting Teams organisiert», erklärt sie. Das bedeutet, dass sie die Belegschaft in mehrere Teams aufgeteilt hat, um die Öffnung der Filialen sicherzustellen, selbst wenn jemand krank sein sollte. Die grösste Herausforderung während dieses Teillockdowns ist, seinem Team zu vertrauen. «Wenn man ak-

zeptiert, dass man nicht alles kontrollieren kann, funktioniert es gut. Vertrauen ist der Schlüssel zum Erfolg», betont sie.

KAMPF GEGEN DIE EINSAMKEIT

Man muss daran erinnern, dass die Bank alle ihre Mitarbeiter mit Laptops und Headsets zum Telefonieren ausgestattet hatte. Zum Arbeiten braucht man nur eine einfache Internetverbindung. Marco Schaller, 21 Jahre alt und Kundenberater am Schalter in Düdingen, schätzt das Material sehr. Er arbeitet derzeit ein bis zwei Tage pro Woche im Homeoffice. «In diesem Rhythmus gefällt es mir, aber als ich die ganze Woche über im Homeoffice arbeitete, war es mir zu lang.» Auch ihm fehlte der Kontakt mit den Kunden und seinen Kollegen. «Ich spreche gerne direkt mit ihnen. Telefonisch ist es nicht das Gleiche», erläutert der junge Berater.

Das gleiche Lied stimmt auch Daniel Baeriswyl an, der fünfzigjährige Prokurist und Privatkundenberater. «Wegen dem Coronavirus sehe ich niemanden mehr. Wenn ich im Homeoffice arbeite, bin ich alleine, und wenn ich in der Bank bin, sehe ich nur selten einen Kollegen oder meine Leiterin.» Wenngleich ihm dieser Kontaktmangel auf das Gemüt schlägt, betrachtet er das Homeoffice nicht so kategorisch wie seine Kollegen: «Ich habe es mir gut eingerichtet, mit einem Schreibtisch und einem passenden Stuhl», erläutert er und setzt fort: «Ich habe einen Raum, der nur für die Arbeit reserviert ist; dadurch kann ich Beruf und Private trennen.» Er schätzt das Homeoffice, denn dabei kann er ungestört seine Berichte verfassen oder sich der Vermögensverwaltung widmen. Er gibt zu, dass das Homeoffice seine Lebensqualität im Allgemeinen erhöht hat. «Ich habe mehr Zeit für meine Hobbys, darunter den Sport, aber leider ist derzeit alles wegen dem Virus geschlossen.» Nutzt er etwas Bestimmtes, um sich die Arbeit im Homeoffice zu erleichtern? «Nein, aber ich höre viele Radiosendungen zu diesem Thema. Es ist beruhigend zu wissen, dass wir alle im selben Boot sitzen. Dadurch fühle ich mich besser.»



Nos prochaines formations

MARS, AVRIL, MAI, JUIN 2021

Infos et inscriptions sur www.upcf.ch/formation

Unsere nächsten Fortbildungen

MÄRZ, APRIL, MAI, JUNI 2021

Infos und Anmeldung auf www.upcf.ch/fortbildung

MARS / MÄRZ

09.03.21	Equilibre et efficacité en télétravail	08:45 – 17:00
16.03.21	Die richtige Balance und effizientes Arbeiten im Homeoffice	08:45 – 17:00
30.03.21	Management à distance	08:30 – 17:00

AVRIL / APRIL

19.04.21	Motiver ses collaborateurs	08:30 – 17:00
20.04.21	Optimiser et dynamiser les séances et réunions	08:30 – 11:30
22.04.21	Soziale Netzwerke und deren Möglichkeiten für Ihr Unternehmen	08:30 – 17:00
28.04.21	Les réseaux sociaux et leurs opportunités d'affaires pour votre entreprise	08:30 – 17:00
30.04.21	Rédiger efficacement des procès-verbaux	08:30 – 17:00

MAI / MAI

04.05.21	Modifications et adaptations du contrat de travail	08:00 – 11:30
04.05.21	Job-Top-Sharing	08:45 – 17:00
06.05.21	La fonction d'administrateur	08:00 – 17:00
06.05.21	Der Arbeitsvertrag: Problempunkte bei Anpassungen und Auflösung	08:00 – 11:30
11.05.21	Unternehmenspräsenz steigern mit LinkedIn-Marketing	08:45 – 16:30
11.05.21	Telefonempfang und Umgang mit schwierigen Situationen	08:30 – 17:00
18.05.21	Augmenter la présence de l'entreprise grâce au marketing de LinkedIn	08:45 – 16:30
20.05.21	Job et top sharing: opportunités et mise en œuvre	08:45 – 17:00
26.05.21	Obtenir des clients grâce aux réseaux sociaux (cours 2)	08:30 – 17:00
27.05.21	Kunden gewinnen mit Hilfe der sozialen Netzwerke (Kurs 2)	08:30 – 17:00

JUIN / JUNI

01.06.21	Communication intergénérationnelle – module 1: Connaissance de soi	08:30 – 17:00
02.06.21	Führung in neuen Arbeitswelten	08:00 – 17:00
08.06.21	Kunden meistern und begeistern	09:00 – 17:00
10.06.21	Vendre aux clients difficiles	08:30 – 16:30
15.06.21	Communication intergénérationnelle – module 2: Interaction avec les autres	08:30 – 17:00
17.06.21	Persönlichkeitstraining – sich und andere verstehen	08:45 – 17:00

Sous la loupe:

L'ASSOCIATION RMAF

Unter der Lupe:

DER VERBAND SBFA

03

RMAF, quand l'union fait la force



Johanna Gapany

Michel Losey

L'hiver, ses paysages enneigés, le froid qui pique les joues et qui fait couler le nez. Mais l'hiver, c'est aussi le ski et les remontées mécaniques qui tournent dès que possible dans les Préalpes fribourgeoises. Le canton compte 9 stations de ski, un nombre qui aurait pu descendre à 2 voire 3 si l'association des remontées mécaniques fribourgeoises (RMAF) n'avait pas vu le jour.

Constituée en 1989, l'association RMAF a été créée sur l'initiative des stations elles-mêmes. «Leur but était de se fédérer afin de faire entendre leur voix auprès des élus», raconte Michel Losey, ancien président de l'association. Intrinsèquement cantonale, RMAF travaille à une représentation globale des remontées mécaniques. Là réside tout son intérêt: dans sa capacité à rassembler. «Notre association regroupe toutes les stations fribourgeoises, présentant des tailles, des structures et des activités différentes. Cette union permet d'être plus fort à l'intérieur du canton et de s'organiser pour qu'une diversité soit proposée à la population», détaille l'actuelle présidente et conseillère aux Etats PLR, Johanna Gapany.

Avant la création de l'association, chaque station défendait ses intérêts propres auprès des politiques. «Cependant, l'Etat voulait avoir une vision cantonale pour débloquer des crédits», explique Michel Losey. Ainsi, grâce à RMAF, en 2008, un décret du Grand Conseil a permis de débloquer un crédit de 26 millions de francs afin d'investir plus de 55 millions dans les infrastructures touristiques des stations de ski fribourgeoises.

Cette union représente une force, mais un défi aussi. «Il a toujours fallu rappeler aux membres cet aspect cantonal, souligne Michel Losey. Certaines régions davantage représentées au sein de l'association ont essayé de tirer la couverture à elles.» Pour Johanna Gapany comme pour Michel Losey, la gestion de RMAF par l'Union Patronale du Canton de Fribourg (UPCF) permet de conserver un poids équivalent pour chaque région. Ce qui crée un équilibre octroyant à l'association une force vis-à-vis de l'extérieur notamment face à Remontées Mécaniques Suisses, la faîtière.

UN RÔLE CLÉ DANS LE CADRE DE LA PANDÉMIE

La création de RMAF a aussi permis de nombreux échanges d'expérience entre les directeurs des sociétés de remontées mécaniques. «Chacun a des compétences, un caractère et des idées qui permettent à l'association d'aller de l'avant et de progresser constamment», souligne Johanna Gapany. Un point important notamment dans le contexte actuel de la pandémie de coronavirus, lorsqu'il s'agit par exemple de mettre sur pied des plans de protection. «Les directeurs des stations et leurs collaborateurs ont dû adapter leur plan de protection dans des temps records et sont sur le terrain pour les faire accepter et respecter par les visiteurs», précise la présidente.

1989

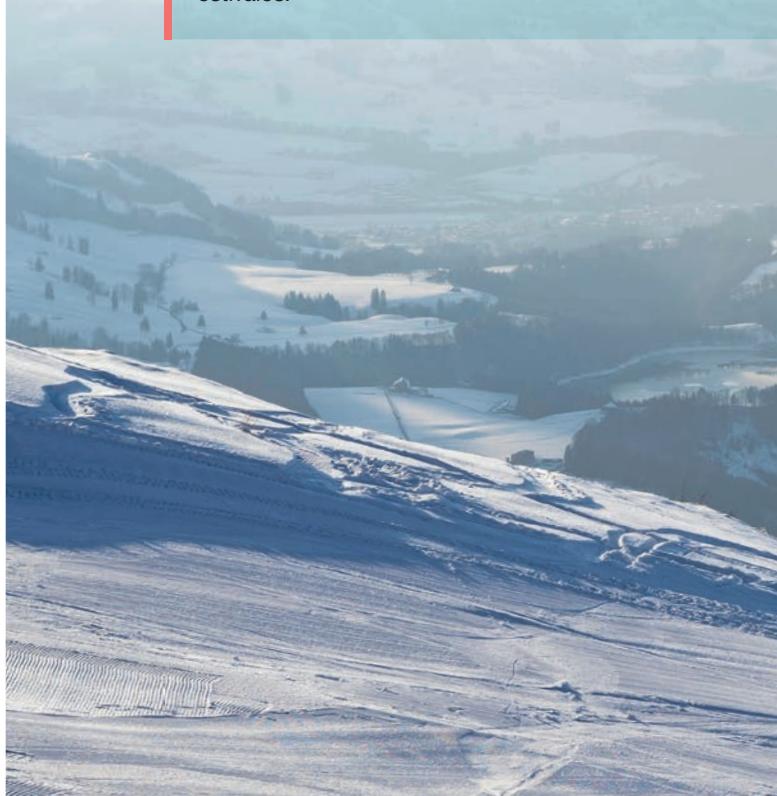
Année de fondation de l'association

2008

Le décret du Grand Conseil: Il a permis de faire un bond dans les investissements des stations de ski. Les élus ont accordé un crédit de 26 millions pour investir plus de 55 millions de francs dans le renouvellement des infrastructures touristiques des stations fribourgeoises.

2017

La création du Magic Pass: «C'était la réussite du siècle!», s'exclame Michel Losey qui souligne que les Fribourgeois sont des adeptes de ce produit. Le Magic Pass a permis de booster les résultats des stations et d'offrir des prestations estivales.





A cela s'ajoute, selon elle, le dialogue avec les politiques et particulièrement avec le Conseil d'Etat et Remontées Mécaniques Suisses, afin d'anticiper autant que faire se peut les mesures et faire valoir les spécificités régionales. Tout un travail de discussions pour l'association qui a pu compter sur la collaboration du conseiller d'Etat en charge de l'Economie, Olivier Curty. Pour la présidente, il a su faire entendre la voix de toutes les stations fribourgeoises dans leur diversité: «Il est important que le canton ait une marge de manœuvre pour éviter des décisions au niveau national qui seraient basées sur les plus grandes stations.» Johanna Gapany estime que cette saison s'annonce très incertaine pour les membres de RMAF.

Pour la population, la création de l'association a aussi eu des répercussions positives. «Grâce à RMAF, plusieurs stations réparties sur le territoire cantonal sont actives et permettent aux Fribourgeois de bénéficier de prestations de qualité et proches d'eux», souligne Michel Losey. L'association s'est aussi jointe à des actions comme le Magic Pass et a décidé, depuis près de dix ans, d'offrir l'abonnement annuel à tous les élèves de 4H du canton. «Une action sympa qui a de bons retours», note l'ancien président.

LE TOURNANT DES 4 SAISONS

Pour l'avenir, les remontées mécaniques fribourgeoises devront relever de nombreux défis dont celui de réussir le tournant vers les 4 saisons pour accueillir des visiteurs durant toute l'année. Réchauffement climatique oblige. «Cela nécessitera des investissements importants pour certaines de nos stations», souligne la présidente qui précise que cela implique des adaptations au niveau de certaines infrastructures et de nouveaux aménagements, pour les VTT ou la randonnée par exemple. L'autre enjeu important pour les membres est le financement. «Nous devons faire de bonnes saisons et la crise actuelle est malheureusement un élément qui peut ralentir le développement de certaines stations», termine Johanna Gapany.



SBFA, gemeinsam stark



Johanna Gapany

Michel Losey

Winter, Schneelandschaften, klinrende Kälte und laufende Nasen. Winter bedeutet aber auch Skilaufen und somit Seilbahnen, die in den Freiburger Voralpen jeweils schnellstmöglich öffnen. Der Kanton zählt gegenwärtig neun Skiorthe. Ohne den Verband Seilbahnen Freiburger Alpen (SBFA) könnten es heute bloss noch zwei oder drei sein.

Gegründet wurde der Verband 1989 auf Initiative der Wintersportorte. «Der Zweck der Verbindung war, sich bei den Volksvertretern Gehör zu verschaffen», erklärt der ehemalige Präsident Michel Losey. Der kantonal verankerte Verband SBFA bemüht sich um eine umfassende Vertretung der Seilbahnen. Das ist seine Stärke: die Fähigkeit, zu vereinen. «Unser Verband umfasst sämtliche Freiburger Wintersportorte und alle haben unterschiedliche Grössen, Strukturen und Tätigkeiten. Dank dieser Einheit sind wir innerhalb des Kantons stärker und wir können uns besser organisieren, um der Bevölkerung ein vielfältiges Angebot zu bieten», so die amtierende Präsidentin und Ständerätin Johanna Gapany.

Vor der Verbandsgründung musste jeder Fremdenverkehrsort seine Interessen gegenüber der Politik selber vertreten. «Als Vorbedingung für Kredite bestand der Staat auf einer kantonalen Vision», erläutert Michel Losey. Dank dem SBFA sprach der Grosse Rat 2008 einen Kredit von 26 Millionen Franken, wodurch über 55 Millionen in die Touristikinfrastrukturen der Freiburger Skiorthe investiert wurden.

Diese Einheit ist Stärke und Herausforderung zugleich. «Wir müssen die Mitglieder ständig an den kantonalen Aspekt erinnern», betont Michel Losey. Einige im Verband besser vertretene Regionen hätten versucht, sich in den Vordergrund zu rücken. Laut Johanna Gapany und Michel Losey gewährleiste die Geschäftsführung durch den Freiburger Arbeitgeberverband (FAV), dass keine Region zu kurz komme. Dieses Gleichgewicht verleihe dem Verband Stärke gegen aussen, insbesondere im Umgang mit dem Schweizer Dachverband.

EINE SCHLÜSSELROLLE IM RAHMEN DER PANDEMIE

Der SBFA bietet den Direktoren der Seilbahnen zahlreiche Möglichkeiten zum Erfahrungsaustausch. «Jeder hat seine Stärken, seinen Charakter und eigene Ideen, die den Verband vorwärtsbringen und weiterentwickeln», betont Johanna Gapany. Ein wichtiger Aspekt – insbesondere in der gegenwärtigen Corona-Pandemie – betrifft die Umsetzung der Schutzmassnahmen. «Die Direktoren und ihre Mitarbeitenden haben die Schutzkonzepte in Rekordzeit angepasst und sind vor Ort, um sie den Gästen zu vermitteln», führt die Präsidentin aus.

Sie erwähnt ebenfalls den Dialog mit der Politik, insbesondere mit dem Staatsrat, sowie Seilbahnen Schweiz, um die

1989

Verbandsgründung

2008

das Dekret des Grossen Rates: Diesem Dekret sind die bedeutenden Investitionen in die Skigebiete zu verdanken. Der Grosse Rat hat einen Kredit von 26 Millionen Franken bewilligt und somit wurden über 55 Millionen Franken in die Erneuerung der touristischen Infrastrukturen der Freiburger Wintersportorte investiert.

2017

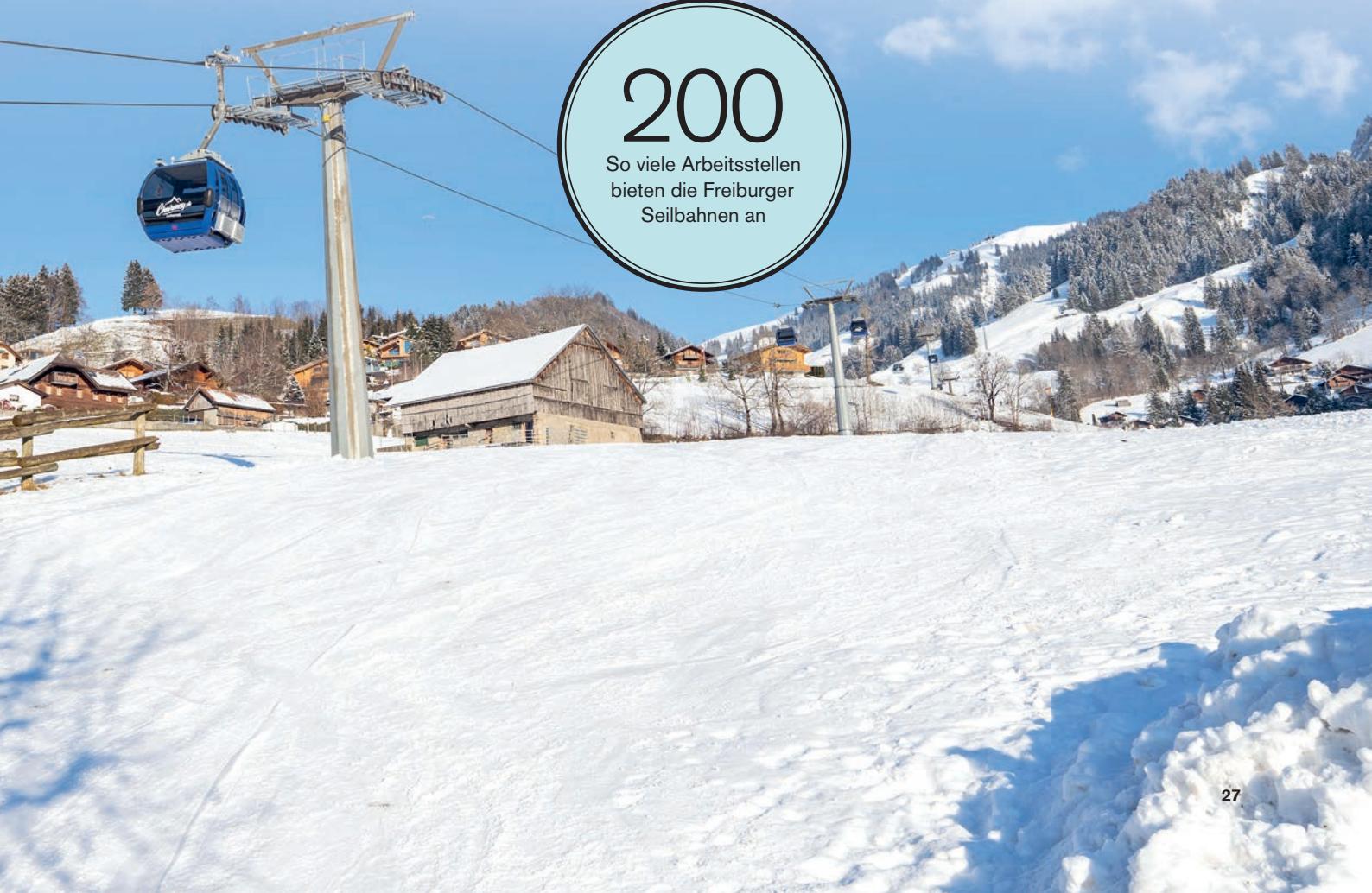
Die Schaffung des Magic Pass «Das war der Erfolg des Jahrhunderts!», erzählt ein begeisterter Michel Losey. Er fügt an, die Freiburger würden das Angebot rege nutzen. Der Magic Pass habe den Umsatz der einzelnen Stationen bedeutend gesteigert und das Sommerangebot erweitert.





50
Millionen

Der Beitrag der Freiburger
Seilbahnen zum kanto-
nalen BIP



200

So viele Arbeitsstellen
bieten die Freiburger
Seilbahnen an

Massnahmen bestmöglich vorwegzunehmen und die regionalen Besonderheiten zu berücksichtigen. In den langwierigen Gesprächen konnte der Verband stets auf die Unterstützung des für die Wirtschaft zuständigen Staatsrats Olivier Curty zählen. Die Präsidentin anerkennt, es sei ihm gelungen, all den unterschiedlichen Freiburger Stationen Gehör zu verschaffen: «Der Kanton muss einen gewissen Spielraum haben, um nationale Entscheidungen zu vermeiden, die einzig auf die grössten Wintersportorte zugeschnitten sind.» Johanna Gapany befürchtet, diese Saison werde für die Mitglieder des SBFA sehr unsicher.

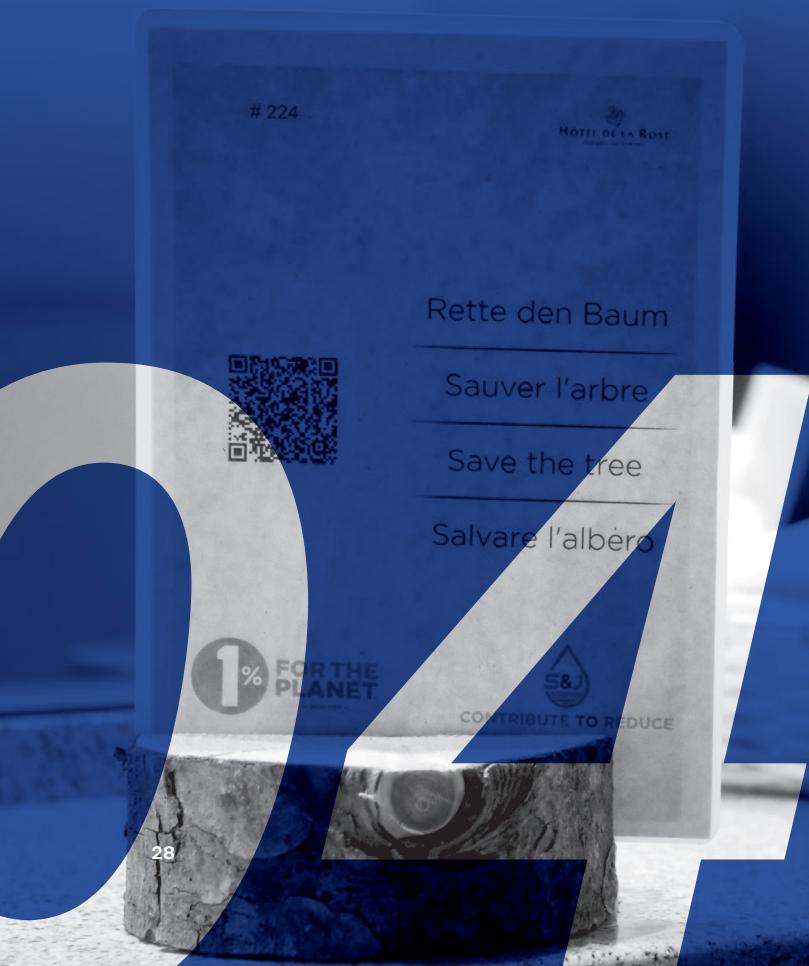
Für die Bevölkerung brachte die Gründung des Verbands Vorteile. «Dank dem SBFA sind die Stationen im ganzen Kanton verteilt und bieten dessen Einwohnern hochwertige Dienstleistungen in ihrer Nähe», erläutert Michel Losey. Der Verband hat zudem an Aktionen wie dem Magic Pass teilgenommen und schenkt seit bald zehn Jahren sämtlichen Schülern der 4H ein kantonsweites Jahresabonnement. «Eine tolle Aktion mit guten Rückmeldungen», stellt der ehemalige Präsident befriedigt fest.

DIE VIER JAHRESZEITEN

Künftig werden sich die Freiburger Seilbahnen zahlreichen Herausforderungen stellen müssen, darunter die Ausdehnung der Tätigkeit auf die vier Jahreszeiten, um Besucher ganzjährig begrüssen zu können. Klimawandel verpflichtet. «Das bedeutet für einige Skigebiete beträchtliche Investitionen», erklärt die Präsidentin. Dies erfordere Anpassungen bestehender sowie die Einrichtung neuer Infrastrukturen, beispielsweise für Mountainbiker oder Wanderer. Die Finanzierung sei das andere Hauptanliegen der Mitglieder. «Wir sind auf gute Saisons angewiesen, aber die gegenwärtige Krise könnte sich auf die Entwicklung einiger Stationen negativ auswirken», gibt Johanna Gapany zu bedenken.

FRIUP

rencontre Simon & Joseph
trifft Simon & Joseph



Simon & Josef, le nouveau service de chambre éco-responsable

Laisser sa serviette de bain accrochée au mur ou la déposer sur le sol. Voilà le choix écologique habituellement proposé dans les chambres d'hôtel. Un système peu efficace aux yeux de la start-up singinoise Simon & Josef qui offre une alternative moderne et flexible au service de chambre traditionnel. Raphael Gaudart, cofondateur de Simon & Josef, nous en donne les détails.

Raphael, que propose exactement Simon & Josef?

Raphael Gaudart: Nous avons développé un système de sondage très simple permettant aux clients des hôtels de personnaliser leur service de chambre. A l'aide d'un QR Code, ces derniers peuvent à tout moment avertir la réception s'ils souhaitent un service et si oui, de quel type.

C'est-à-dire?

Après avoir scanné le QR Code avec son téléphone portable et décidé si oui ou non il souhaite un service de chambre, le client peut demander un service complet, ou alors par exemple uniquement de remplacer les produits cosmétiques, de changer les serviettes de bain ou de faire le lit. Les options sont personnalisables en fonction de ce que souhaite offrir l'hôtel.

Quels sont les avantages pour l'hôtel?

Il permet de réduire à la fois les coûts et l'empreinte écologique des hôtels. On sait qu'un nettoyage de chambre complet nécessite en moyenne 50 litres d'eau. En ajoutant à cela l'électricité et les frais annexes, ce sont d'importantes économies qui peuvent être réalisées sur toute une année. Et puis notre système permet également de simplifier l'organisation du service de chambre car la réception sait exactement où envoyer son personnel de nettoyage.

Est-ce que cela ne complique pas la vie du client?

Au contraire. Tout d'abord, rien ne l'oblige à utiliser le QR Code. S'il ne fait rien, il obtiendra le service complet comme d'habitude. Il devra par contre compter sur le signe «ne pas déranger» à sa poignée pour assurer sa tranquillité, ce qui n'est pas toujours très efficace. S'il annonce à l'avance ne pas nécessiter de service, il pourra dormir tranquillement avec la bonne conscience d'avoir contribué à préserver l'environnement.

Le client peut-il changer spontanément ses préférences?

Absolument. La veille, le client peut à tout moment rescanner le QR code et choisir des options différentes. Les hôtels qui disposent d'un service de nettoyage interne peuvent même lui



Cofondateur de Simon & Joseph, Raphael Gaudart souhaite moderniser le service de chambre des hôtels. PHOTO FRIUP

proposer de changer d'avis spontanément le jour du passage dans les chambres. Cela peut être pratique par exemple pour un joggeur qui laisse des traces de terre sur le tapis au retour de l'entraînement matinal.

Vous parlez d'expérience?

(rires) Presque. Disons que j'ai vécu de nombreuses situations où j'aurais souhaité disposer d'un système simple et flexible pour transmettre mes préférences à l'hôtel. Lors d'un voyage d'affaires aux USA par exemple, une employée a dû repasser six fois devant ma chambre pour voir si elle était libre. J'étais éprouvé par le jet lag et lui ai finalement annoncé ne pas avoir besoin de «room service». Elle m'a serré dans ses bras pour me remercier de lui éviter d'autres va-et-vient. C'est ce genre d'expériences qui m'ont donné l'impulsion de lancer Simon & Josef.

www.simonandjosef.com

Simon & Josef: der neue umweltfreundliche Zimmer-service

Das Badetuch an die Wand hängen, wenn es weiter benutzt wird, oder es auf den Boden legen, wenn es ausgewechselt werden soll – diese Auswahl wird heutzutage in den meisten Hotels angeboten, um die Umwelt zu schonen. Ein System, das in den Augen des Sensler Start-Up Simon & Josef wenig effizient ist. Darum hat sein Team eine modernere und vielseitigere Alternative des Zimmerservice entwickelt. Wie das funktioniert, erklärt uns Raphael Gaudart, Mitgründer von Simon & Josef.

Raphael, was bietet genau Simon & Josef?

Raphael Gaudart: Wir haben ein einfaches System entwickelt, das dem Hotelgast ermöglicht, einen personalisierten Zimmerservice zu erhalten. Dank einem QR-Code kann dieser zu jeder Zeit die Rezeption informieren, ob und in welcher Form er den Zimmerservice benötigt.

Wie funktioniert das?

Nachdem der Gast den QR-Code mit seinem Handy gescannt und sich entschieden hat, dass er Zimmerservice möchte, kann er einen kompletten Dienst verlangen oder zum Beispiel nur das Bett machen oder die Kosmetikprodukte ersetzen lassen. Welche Optionen genau angeboten werden, entscheidet jedes Hotel selbst.

Was sind die Vorteile für Hotels?

Unser System erlaubt es, die Umwelt zu schonen und Kosten zu senken. Ein kompletter Zimmerservice verbraucht im Durchschnitt ca. 50 Liter Wasser. Wenn man Strom und weitere Nebenkosten dazurechnet, kann am Ende des Jahres einiges an Ressourcen eingespart werden. Zudem vereinfachen wir die Planung des Putzdienstes, da die Rezeption anhand unseres generierten Tagesraports genau weiß, in welchem Zimmer was gereinigt werden soll.

Ist das für den Hotelgast keine Zumutung?

Im Gegenteil. Nichts zwingt den Gast, den QR-Code zu benutzen. Er kann auch einfach nichts machen und bekommt dann den üblichen Zimmerservice. Falls er aber bspw. nicht gestört werden will, muss er nicht auf das übliche «Bitte nicht stören»-Schild an seiner Tür zählen, sondern kann den Zimmerservice am Tag davor schon über den QR-Code abbestellen. Dann kann er in aller Ruhe schlafen – mit dem guten Gewissen, natürliche Ressourcen und somit zudem die Umwelt geschont zu haben.

Kann der Gast seine Präferenzen spontan ändern?

Absolut. Am Tag davor kann er zu jeder Zeit den QR-Code erneut scannen und andere Optionen auswählen. Hotels, die über einen hauseigenen Putzdienst verfügen, können ihm sogar anbieten, einen spontanen Zimmerservice zu verlangen. Das kann zum Beispiel für einen Jogger, der nach dem mor-



Mit dem personalisierten Zimmerservice können zum Beispiel nur die Kosmetikprodukte ersetzt werden. FOTO FRIUP

gendlichen Training Spuren auf dem Teppich hinterlassen hat, sehr praktisch sein.

Reden Sie aus Erfahrung?

(lacht) Fast. Ich habe mehrere Situationen erlebt, in denen ich gerne über ein einfaches und flexibles System verfügt hätte, um dem Hotel meine Wünsche zu melden. Ich kann mich zum Beispiel an eine Geschäftsreise in die USA erinnern. Das Putzpersonal musste sechs Mal an meine Tür klopfen, um zu schauen, ob das Zimmer frei war. Ich hatte einen schlimmen Jetlag und lag todmüde im Bett. Am Schluss bin ich aufgestanden und habe gesagt, ich bräuchte während meines ganzen Aufenthaltes keinen «room Service». Das Zimmermädchen hat mich vor lauter Erleichterung umarmt. Solche Erfahrungen haben mich motiviert, einen Weg zu suchen, der das ganze Verfahren erleichtert. So wurde Simon & Josef geboren.

www.simonandjosef.com

ZURICH ASSURANCE PME.

ZURICH,
AGENCE GÉNÉRALE
CHRISTIAN MEIER SA
FRIBOURG | BULLE



 ZURICH®

02 – 03 **Edito**

05 – 14 **Actualités**
Aktuelles

- 06 – 09** Votations
Abstimmungen
- 10 – 11** Rubrique juridique
Juristisches
- 12 – 13** Interview d'Olivier Curty
Interview mit Olivier Curty

15 – 21 **Dossier: Le télétravail**
Beitrag: Homeoffice

23 – 27 **Sous la loupe, l'association RMAF**
Unter der Lupe: der Verband SBFA

28 – 30 **Fri Up**



Suivez-nous sur
Folgen Sie uns auf  et 