

INFO PATRONALE 320

Votations

Pour une économie compétitive et innovante

Abstimmung

Für eine wettbewerbsfähige und innovative Wirtschaft



Visite sur le Campus CIE à Villaz-St-Pierre

Besuch des ÜK-Campus in Villaz-St-Pierre

100 ans Joggi SA

Interview de
Liliane Kramer

100 Jahre Joggi AG

Interview mit
Liliane Kramer

Sous la loupe

APFAGEX

Unter der Lupe

APFAGEX



Reto Julmy

Directeur de l'UPCF
Direktor FAV

EDITO

FR

Nous avons organisé début mai notre traditionnelle Rencontre des Président-e-s. Cette année, nous les avons invité-e-s à Villaz-St-Pierre, pour une visite du chantier du futur Campus CIE qui regroupera les cours inter-entreprises de plusieurs associations professionnelles gérés par l'Union Patronale du Canton de Fribourg (UPCF). Ce projet nous tient particulièrement à cœur car nous nous y sommes largement engagé, notamment au sein du comité de «l'Association du Centre professionnel cantonal» (ACPC) ainsi qu'au comité de pilotage mis sur pied pour ce projet.

L'événement s'est déroulé en étroite collaboration avec l'entreprise générale Implenia SA, que l'ACPC a mandatée pour construire le bâtiment.

La visite du chantier nous a conduits à travers des couloirs souterrains et de spacieuses cours intérieures. Il faut savoir que plus de 1300 mètres cubes de bois d'origine suisse seront utilisés, un volume qui n'a pas manqué de nous impressionner, tout comme d'ailleurs les surfaces réservées à la formation. Nous avons également eu droit à une démonstration du système BIM (Building Information Modeling) utilisé pour la construction. Une simple tablette orientée vers un mur et voilà que toutes les installations techniques sont apparues à l'écran. Un outil des plus pratique si l'on songe à l'entretien que nécessitera le site à l'avenir. L'UPCF proposera d'ailleurs en septembre une conférence sur le BIM en collaboration avec la Haute école d'ingénierie et d'architecture de Fribourg.

Le campus CIE est un projet impressionnant et précurseur pour la formation professionnelle. Les dix associations professionnelles qui organiseront leurs cours interentreprises à Villaz-St-Pierre à partir de l'année scolaire 2024/2025 disposeront d'un bâtiment moderne qui répondra sans aucun doute aux exigences actuelles et futures. L'UPCF sera également présente sur place. Notre personnel assurera l'accueil et apportera son soutien aux associations professionnelles.

La semaine qui a suivi cette rencontre avec les président-e-s a également été placée sous le signe de la formation professionnelle. Cette année, le Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI) n'a pas organisé la Journée de la formation professionnelle, mais une semaine entière, qui s'est déroulée du 8 au 12 mai 2023. Pour l'occasion, plus de 30 radios locales, dont Radio Fribourg, ont diffusé dans toute la Suisse des informations sur différents thèmes touchant la formation professionnelle.

J'ai eu l'occasion de participer à une émission de Radio Fribourg, tout comme notre collaboratrice Loraine Descloux, qui rédige son travail de Bachelor sur le thème de la formation professionnelle. Une interview où il a notamment été question de la pénurie de main-d'œuvre qualifiée. Un phénomène qui peut s'expliquer notamment par l'évolution démographique ou les changements rapides en termes d'exigences, particulièrement dans les métiers techniques.

La pénurie de main-d'œuvre qualifiée est une problématique de première importance, car cela met en jeu notre prospérité. Pour y faire face, certaines entreprises introduisent la semaine de quatre jours avec un salaire complet. Une mesure qui peut certes augmenter l'attractivité d'un employeur, mais qui ne résout pas le problème de la pénurie de main-d'œuvre qualifiée! Bien au contraire, il en résulte d'autres problèmes, tels qu'une baisse de la performance économique et de la création de valeur. Il faut au contraire lutter contre la pénurie de main-d'œuvre qualifiée en encourageant la formation professionnelle et la formation continue. L'UPCF continuera donc à s'engager pour la formation professionnelle, la voie royale vers le monde du travail.

IMPRESSUM

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

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

Photos / Fotos
A. Zamora
p. 24 BFF SA, p. 25 mad / zvg

Textes / Texte
M. Nicolet, F.-O. Baechler

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

SOMMAIRE INHALT

DE

Anfangs Mai fand unser traditionelles Treffen mit den Verbandspräsidentinnen und -präsidenten statt. Dieses Jahr haben wir nach Villaz-St-Pierre eingeladen, zur Besichtigung der Baustelle des zukünftigen Campus für die überbetrieblichen Kurse (ÜK). Dieses Projekt liegt uns ganz besonders am Herzen. So hat sich der Freiburger Arbeitgeberverband (FAV) im Vorstand der «Vereinigung des Kantonalen Berufsbildungszentrums» (VKBZ) und im Steuerungsausschuss stets aktiv für die Realisierung dieses Projektes eingesetzt.

Der Anlass erfolgte in enger Zusammenarbeit mit dem Generalunternehmen Implemia AG, das von der VKBZ, mit dem Bau dieses Gebäudes beauftragt wurde.

Die Besichtigung der Baustelle führte uns durch unterirdische Gänge und grosszügige Innenhöfe. Wir erfuhren, dass über 1300 Kubikmeter Schweizer Holz verbaut werden und waren von den Volumen der zukünftigen Ausbildungsflächen beeindruckt. Wir erhielten auch eine Demonstration des beim Bau zur Anwendung kommenden BIM-Systems (Building Information Modeling). Dabei wurde ein Tablet auf eine Wand gerichtet und im Nu wurden auf dem Bildschirm sämtliche technischen Einrichtungen in Farbe angezeigt. Ein wahrlich praktisches Hilfsmittel, wenn man an den zukünftigen Unterhalt des Gebäudes denkt. Übrigens, der FAV wird im September in Zusammenarbeit mit der Hochschule für Technik und Architektur Freiburg eine Konferenz zum Thema BIM anbieten.

Der ÜK-Campus ist ein beeindruckendes und wegweisendes Projekt für die Berufsbildung. Den zehn Berufsverbänden, die ab dem Schuljahr 2024/25 in Villaz-St-Pierre ihre überbetrieblichen Kurse durchführen werden, wird ein modernes Gebäude zur Verfügung gestellt, welches zweifellos den heutigen und morgigen Anforderungen entsprechen wird. Auch der FAV wird vor Ort anwesend sein. Unser Personal wird den Empfang betreiben und die Berufsverbände unterstützen.

Die Woche nach unserem Treffen mit den Präsidentinnen und Präsidenten stand ebenfalls ganz im Zeichen der Berufsbildung. Das Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) hat nicht wie üblich den «Tag», sondern gleich die «Woche der Berufsbildung» vom 8. bis 12. Mai 2023 durchgeführt. Über 30 Lokalradios, so auch Radio Freiburg, haben schweizweit über verschiedene Themen der Berufsbildung berichtet.

Nebst unserer Mitarbeiterin Loraine Descloux, die ihre Bachelorarbeit im Bereich der Berufsbildung schreibt, hatte auch ich die Gelegenheit an einer Sendung von Radio Freiburg teilzunehmen. Bei diesem Interview ging es unter anderem auch um den Fachkräftemangel. Dieser kann auf verschiedene Gründe zurückgeführt werden, wie zum Beispiel den demografischen Wandel oder den sich rasch ändernden Anforderungen insbesondere in den technischen Berufen.

Dem Fachkräftemangel ist höchste Bedeutung beizumessen, denn es steht letztendlich nichts weniger auf dem Spiel, als unser Wohlstand. Um dem Fachkräftemangel zu begegnen, greifen einzelne Unternehmen zur 4-Tage-Woche bei vollem Lohn. Diese Massnahme mag zwar die Attraktivität eines einzelnen Arbeitgebers erhöhen, löst jedoch das Problem des Fachkräftemangels nicht! Ganz im Gegenteil, denn daraus ergeben sich weitere Probleme wie eine geringere Wirtschaftsleistung und Wertschöpfung, was sich auf unseren Wohlstand auswirkt. Dem Fachkräftemangel ist vielmehr mit der Förderung der Berufsbildung und der Weiterbildung entgegenzuwirken. In diesem Sinne wird sich der FAV auch weiterhin für die Berufsbildung einsetzen, den Königsweg in die Arbeitswelt.

02–03

Edito

06–09

Votations / Abstimmungen

10–15

Actualités / Aktuelles

10–11

Rencontre des président-e-s

Treffen der Präsidentinnen und Präsidenten

12–15

100 ans Joggi SA / 100 Jahre Joggi AG

16–19

Rubrique juridique

Loi sur la protection des données

Juristische Rubrik

Datenschutzgesetz

20–23

Portraits

24–25

En marge / Am Rande

26–29

Sous la loupe

APFAGEX

Unter der Lupe

APFAGEX

30–31

Fri Up



CORE



A votre disposition pour des services
de comptabilité, d'audit, de fiscalité, de
conseils économiques et en prévoyance

Markus Jungo
Expert-comptable diplômé
Responsable du siège Fribourg

Dominique de Raemy
Spécialiste en finance et comptabilité
avec brevet fédéral

Fribourg, Guin, Berne

core-partner.ch

T 026 347 28 80

Rapport annuel Jahresbericht 2022



Notre rapport annuel devient digital

Finis le papier. Nous avons décidé de revoir le concept de notre rapport annuel. Celui-ci prendra vie, dès cette année, grâce à un site internet dynamique.

Vous pouvez vous balader entre le rapport du président du Conseil d'administration, celui de la direction et celui de la Chambre patronale, mais aussi à travers une rétrospective des temps forts qui ont marqué l'UPCF en 2022.

Scannez le QR-Code pour découvrir notre nouveau rapport annuel!

Unser Jahresbericht wird digital

Schluss mit dem Papier. Wir haben beschlossen, das Konzept unseres Jahresberichts zu überarbeiten. Dank einer dynamischen Internetseite wird dieser ab diesem Jahr in digitaler Form zum Leben erweckt.

Sie können sich zwischen dem Bericht des Verwaltungsratspräsidenten, dem der Direktion und dem der Arbeitgeberkammer bewegen, aber insbesondere auch durch den Rückblick der Höhepunkte, die den FAV im Jahr 2022 prägten.

Scannen Sie den QR-Code, um unseren neuen Jahresbericht zu sehen!



Union Patronale du Canton de Fribourg
Freiburger Arbeitgeberverband



Notre programme de formation

Unser Fortbildungsprogramm

31
Mai

Comment prévoir au mieux son budget communication pour les réseaux sociaux ?

8h00–17h00

Laura Monney, formatrice et consultante en réseaux sociaux

1
Juin

Retrouver sa pleine énergie pour diminuer la pression et augmenter ses capacités

8h30–17h00

Denis Inkei, Mind Développement Sàrl

6
Juin

Rédiger efficacement des procès-verbaux

9h00–17h00

Béatrice Mack, formatrice d'adultes avec brevet fédéral

13
Juni

Unternehmenspräsenz steigern mit LinkedIn-Marketing – Modul 1

8:00–12:00 Uhr

Lukas Schneuwly, skippr GmbH

15
Juin

Mettre sa correspondance au goût du jour

9h00–16h30

Fabienne Schnyder, coach et formatrice en communication

27
Juin

La base des assurances sociales

8h00–12h00

Natacha Hayoz, directrice adjointe FER CIFA

4
Juil

Transmission d'entreprise

8h00–12h00

Denis Boivin, avocat et expert fiscal diplômé

5
Jul

Arbeitsvertrag und Personalreglement

8:00–11:30 Uhr

Martina Guillod, Dr. iur., Verantwortliche der Rechtsabteilung des FAV

7
Juil

Moderniser son recrutement avec du digital pour attirer et recruter les meilleur·e·s candidat·e·s?

8h00–16h30

Igaël Derrida, DRH et formateur RH



Infos und Anmeldung auf upcf.ch/unsere-fortbildungen

Infos et inscriptions sur upcf.ch/nos-formationen



UPCF

Union Patronale du Canton de Fribourg
Freiburger Arbeitgeberverband



Oui à l'arrêté fédéral sur une imposition particulière des grands groupes d'entreprises

 Par cet arrêté, le Conseil fédéral propose un impôt complémentaire pour les grands groupes d'entreprises actifs à l'échelle internationale. Il entend mettre en œuvre le projet conjoint de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) et du G20 sur l'imposition de l'économie numérique. Ce texte permettra à la Suisse de respecter les engagements qu'elle a pris avec pas moins de 140 autres Etats.

L'application de cet impôt complémentaire est limitée aux grands groupes d'entreprises qui réalisent un chiffre d'affaires mondial d'au moins 750 millions d'euros et dont le taux d'imposition est inférieur au taux d'imposition minimal de 15%. Cela représente en Suisse quelque 2500 entreprises ou filiales de groupes étrangers. Dans le canton de Fribourg, entre 30 et 70 entreprises sont concernées. Pour la première année, les recettes de l'impôt complémentaire sont estimées au niveau Suisse à un montant situé entre 1 et 2,5 milliards de francs. Si la Suisse n'introduit pas cette imposition minimale, d'autres Etats pourront percevoir la différence entre le taux d'imposition effectif et le taux minimal de 15%.

La Confédération recevra 25% des recettes provenant de cet impôt. De leur



côté, les cantons conserveront 75% des recettes. Grâce à la péréquation financière, ces recettes additionnelles profiteront à tous les cantons. Ainsi, le canton de Fribourg pourrait toucher entre 27 et 68 millions de francs.

Une partie de ces recettes fiscales serviront à renforcer l'attrait de la place économique. En effet, depuis une trentaine d'années, la Suisse est devenue l'une des places économiques les plus développées dans le monde grâce à une politique fiscale attractive. Ainsi, de nombreuses entreprises internationales s'y sont installées, offrant des emplois et contribuant

aux recettes fiscales. L'introduction de cet impôt pourrait diminuer l'attractivité de la place économique, c'est pourquoi la Confédération espère contrer cet effet négatif en affectant une partie de ces fonds au renforcement de l'attrait de la place économique suisse, garantissant ainsi les emplois et les rentrées fiscales.

Les arguments pour

Cet arrêté permet de garder les recettes fiscales supplémentaires en Suisse plutôt qu'elles ne soient perçues à l'étranger. De plus, cette mesure cible les grands groupes internationaux, préservant les PME. Ce texte a le bénéfice de respecter le fédéralisme fiscal et, grâce à la péréquation financière, il permet aux cantons à faible capacité financière de profiter de cette réforme. Finalement, cet arrêté assure à la place économique suisse un cadre stable à l'échelle internationale et met les entreprises à l'abri de procédures fiscales supplémentaires.

• [Durant leur séance, les membres de la Chambre patronale ont accepté par une large majorité de soutenir cet arrêté fédéral.](#)

Oui à la loi Covid-19

 Le Covid-19 s'invite une fois de plus dans les votations. Lors de la pandémie, le Conseil fédéral s'était appuyé sur le droit de nécessité en complément de la loi sur les épidémies. Cette base légale temporaire a été remplacée par la loi Covid-19.

Depuis le retour à la situation normale le 1^{er} avril 2022, les cantons ont repris la responsabilité principale dans la lutte contre l'épidémie de Covid. Cependant, la Confédération doit conserver certains instruments pour protéger la santé publique, notamment si l'on considère l'incertitude qui plane sur l'hiver 2023/24. C'est pourquoi le Conseil fédéral souhaite prolonger jusqu'au 30 juin 2024 certaines dispositions de la loi Covid-19.

Afin de protéger les personnes vulnérables et de préserver le système de santé

et les infrastructures essentielles, il est central de fournir un accès simple et gratuit aux tests de dépistage. Depuis l'automne 2020, la Confédération s'appuie sur la loi Covid pour prendre en charge les coûts des tests effectués dans l'intérêt de la santé publique.

La loi prévoit de prolonger les dispositions concernant le certificat Covid qui restera compatible à l'international. Les compétences pour la promotion du développement de médicaments contre le Covid-19 et la réglementation visant à protéger le personnel vulnérable seront aussi maintenues. De même, les bases légales de l'application SwissCovid, désactivée depuis le 1^{er} avril 2022, resteront en vigueur. Le logiciel, qui complète le classique traçage des contacts réalisé par les cantons, pourra alors être réactivé si besoin.

Les arguments pour

Il va sans dire que personne ne souhaite revivre la situation que nous avons vécue en 2020 et 2021. Cependant, l'histoire démontre la nécessité d'être prêts. Il semble donc raisonnable de mettre en place, à titre provisoire, un cadre légal permettant d'intervenir dans les plus brefs délais en cas de besoin. La disposition concernant le certificat Covid, qui n'est plus demandé en Suisse, permet de voyager dans les pays qui l'utilisent encore, notamment au sein de l'Union européenne.

En cas de refus de cet objet, les dispositions Covid seront abrogées en décembre 2023.

• [Durant leur séance, les membres de la Chambre patronale ont accepté à l'unanimité de soutenir cette loi.](#)

Oui à la loi fédérale sur les objectifs en matière de protection du climat, sur l'innovation et sur le renforcement de la sécurité énergétique

 Remontons à 2017. La Suisse ratifie l'Accord de Paris et s'engage à réduire ses émissions de gaz à effet de serre. En juin 2021, la loi révisée sur le CO₂ est rejetée par le peuple. En parallèle, en 2019, l'initiative populaire «Pour un climat sain» communément appelée «initiative pour les glaciers», est déposée.

Le Conseil fédéral et le Parlement estiment que cette initiative va trop loin, car elle interdit la consommation d'agents énergétiques fossiles comme le gaz et le pétrole à partir de 2050. Le Parlement a donc élaboré un contre-projet indirect qui permet de renforcer la protection du climat tout en sécurisant l'approvisionnement énergétique. Ce texte a convaincu le comité de l'initiative pour les glaciers qui ne retirera son initiative qu'à condition que ce contre-projet indirect soit accepté le 18 juin prochain. Dans le cas contraire, l'initiative pour les glaciers sera soumise au vote.

En clair, ce contre-projet indirect permettra à la Suisse de réduire progressivement sa consommation de pétrole et de gaz naturel, sans prévoir d'interdictions ou de nouvelles taxes, mais en poursuivant l'objectif de la neutralité carbone d'ici à 2050. Le texte prévoit donc des mesures pour réduire la consommation d'énergie. D'une



part, il prévoit d'aider financièrement les propriétaires lors de remplacement de chauffages à gaz, à mazout ou électriques. Ceci pour un montant de 200 millions de francs au plus chaque année pendant dix ans. D'autre part, il soutient les entreprises qui investissent dans des technologies respectueuses du climat à hauteur de 1,2 milliard de francs pendant les six prochaines années, soit jusqu'en 2030.

Les arguments pour

Ce contre-projet indirect renforce la protection du climat et réduit la dépendance de la Suisse au pétrole et au gaz naturel,

sans imposer d'interdictions ni de nouvelles taxes. Dans ce cadre, la Confédération mettra à disposition un montant de 3,2 milliards de francs suisses pour accélérer la transition énergétique. Un point important car les énergies fossiles sont limitées. Cette démarche permettrait ainsi d'acquérir une certaine indépendance face aux pays producteurs de pétrole et de gaz.

• **Durant leur séance, les membres de la Chambre patronale ont accepté par une large majorité de soutenir cette loi fédérale.**

Oui au crédit pour un nouveau Musée d'histoire naturelle

 La population fribourgeoise est appelée à voter sur un crédit d'engagement de 65 488 000 francs qui permettra de transformer l'ancien dépôt de l' Arsenal 18 à Fribourg pour accueillir le Musée d'histoire naturelle (MHN), ainsi que d'élaborer une nouvelle exposition permanente.

Le MHN, fondé en 1824, occupe aujourd'hui le premier étage d'un bâtiment universitaire situé sur le plateau de Pérolles à Fribourg. Il propose plus de 350 activités par an et accueille en moyenne 65 000 visiteurs. Aujourd'hui, l'infrastructure ne lui permet plus d'accueillir un public toujours plus nombreux dans des conditions suffisantes. Depuis près de vingt ans, tant le

Grand Conseil que le Conseil d'Etat ont souhaité la réalisation d'un nouveau bâtiment. En effet, le MHN joue un rôle central dans l'éveil, la formation et l'information à la nature et à la sauvegarde du patrimoine naturel fribourgeois.

Le nouveau site du musée est prévu à l'ancien dépôt de l' Arsenal. La surface dédiée au public sera doublée par rapport à la situation actuelle. L'exposition permanente sera interactive. La visite des expositions restera gratuite.

Le montant total du projet est estimé à 71 068 000 francs, soit 60 285 000 francs pour la rénovation et la construction du bâtiment et 10 783 000 francs pour la

conception et la réalisation de l'exposition permanente. Compte tenu du crédit de 5 580 000 francs déjà accordé pour les études préliminaires, le crédit d'engagement s'élève à 65 488 000 francs.

• **Malgré les coûts importants, les membres de la Chambre patronale ont accepté par une nette majorité de soutenir ce crédit, afin de développer et de moderniser ce musée, qui est l'une des cinq institutions culturelles du canton de Fribourg et qui représente une offre importante pour le tourisme.**

Ja zum Bundesbeschluss über eine besondere Besteuerung grosser Unternehmensgruppen

 Mit dem Bundesbeschluss schlägt der Bundesrat eine zusätzliche Steuer für grosse, international tätige Unternehmensgruppen vor. Er beabsichtigt damit, die gemeinsam von der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) und der G20 erarbeitete Vorlage zur Besteuerung der digitalisierten Wirtschaft umzusetzen. Der Gesetzestext wird es der Schweiz erlauben, die Verpflichtungen einzuhalten, die sie zusammen mit nicht weniger als 140 anderen Staaten eingegangen ist.

Die Anwendung dieser zusätzlichen Steuer ist beschränkt auf grosse Unternehmensgruppen, die einen Umsatz von mindestens 750 Millionen Euro erwirtschaften und deren Steuersatz tiefer liegt als der Minimalsteuersatz von 15 Prozent. Das betrifft in der Schweiz rund 2500 Unternehmen oder Niederlassungen von ausländischen Gruppen. Im Kanton Freiburg wären zwischen 30 und 70 Unternehmen betroffen. Für das erste Jahr werden die Einkünfte aus der zusätzlichen Steuer schweizweit auf 1 bis 2,5 Milliarden Franken veranschlagt. Sollte die Schweiz diese Mindestbesteuerung nicht einführen, wären andere Staaten berechtigt, die Differenz zwischen dem effektiven Steuersatz und dem Minimal-



steuersatz von 15 Prozent einzuziehen. Der Bund erhält 25 Prozent der Einnahmen aus dieser Steuer. Die Kantone erhalten die restlichen 75 Prozent. Dank des Finanzausgleichs werden die zusätzlichen Einkünfte sämtlichen Kantonen zugute kommen. Auf den Kanton Freiburg würden 27 bis 68 Millionen Franken entfallen.

Ein Teil dieser Steuereinnahmen wird dazu dienen, den Wirtschaftsstandort attraktiver zu gestalten. Tatsächlich ist die Schweiz in den vergangenen dreissig Jahren dank einer umsichtigen Steuerpolitik zu einem der am weitesten entwickelten Wirtschaftsstandorte geworden. Es haben sich zahlreiche internationale Unternehmen hier niedergelassen, die Arbeitsplätze anbieten und zu den Steuereinnahmen beitragen. Die Einführung der Steuer könnte die Attraktivität des Wirtschaftsstandorts schmälern. Der Bund hofft deshalb, diesen

negativen Effekt auffangen zu können, indem ein Teil der Einkünfte für die Erhöhung der Attraktivität des Arbeitsplatzes Schweiz eingesetzt wird und so Arbeitsstellen und Steuereinnahmen gesichert werden.

Pro-Argumente

Der Bundesbeschluss erlaubt es, die zusätzlichen Steuereinnahmen in der Schweiz zu behalten und sie nicht ins Ausland abfliessen zu lassen. Zudem zielt die Massnahme auf grosse internationale Unternehmensgruppen ab und nimmt die KMU aus. Der Gesetzestext hat den Vorteil, dass er den steuerlichen Föderalismus berücksichtigt und es dank des Finanzausgleichs Kantonen mit schwacher Finanzkapazität ermöglicht, von dieser Gesetzesreform zu profitieren. Letztlich sorgt der Bundesbeschluss dafür, dass der Arbeitsplatz Schweiz auf internationaler Ebene einen stabilen Rahmen erhält, und er bewahrt Unternehmen vor zusätzlichen Steuerverfahren.

- An ihrer Sitzung haben die Mitglieder der Arbeitgeberkammer mit grosser Mehrheit beschlossen, den Bundesbeschluss zu unterstützen.

Ja zum Covid-19-Gesetz

 Über Covid-19 wird einmal mehr abgestimmt. Während der Pandemie hat der Bundesrat, gestützt auf das Notrecht, das Epidemiegesetz ergänzt. Diese temporäre gesetzliche Grundlage wurde durch das Covid-19-Gesetz ersetzt.

Seit der Rückkehr zur normalen Lage am 1. April 2022 haben die Kantone wieder die Hauptverantwortung im Kampf gegen die Covid-Epidemie übernommen. Der Bund muss allerdings bestimmte Instrumente beibehalten, um die öffentliche Gesundheit zu schützen, insbesondere unter Berücksichtigung der Unsicherheit, die auf dem Winter 2023/24 lastet. Der Bundesrat möchte deshalb gewisse Bestimmungen des Covid-19-Gesetzes bis zum 30. Juni 2024 verlängern.

Um vulnerable Personen schützen und das Gesundheitssystem sowie relevante Infrastrukturen bewahren zu können, soll

ein einfacher und unentgeltlicher Zugang zu Tests ermöglicht werden. Seit Herbst 2020 stützt sich der Bund auf das Covid-Gesetz, um die Kosten für die Tests im Interesse der öffentlichen Gesundheit übernehmen zu können.

Das Gesetz sieht vor, die Bestimmungen betreffend Covid-Zertifikat zu verlängern, das dadurch weiterhin internationale Gültigkeit haben wird. Beibehalten werden sollen auch die Kompetenzen im Bereich Förderung und Entwicklung von Medikamenten gegen Covid-19, die vulnerable Personen schützen. Desgleichen bleiben die gesetzlichen Grundlagen für die App SwissCovid in Kraft, die seit 1. April 2022 deaktiviert ist. Die Software, welche das klassische Zurückverfolgen von Kontakten von Seiten der Kantone ergänzt, könnte bei Bedarf reaktiviert werden.

Pro-Argumente

Es versteht sich von selbst, dass niemand die Situation noch einmal erleben möchte, die wir 2020 und 2021 hatten. Die Geschichte zeigt aber, dass man vorbereitet sein muss. Es erscheint von daher vernünftig, Übergangsweise einen gesetzlichen Rahmen beizubehalten, der es ermöglicht, bei Bedarf innert kürzester Zeit zu reagieren. Die Bestimmung betreffend Covid-Zertifikat, das in der Schweiz nicht mehr vorgezeigt werden muss, erlaubt es, in Länder – insbesondere in der Europäischen Union – zu reisen, die noch ein Zertifikat verlangen. Wird die Vorlage abgelehnt, werden die Bestimmungen im Dezember 2023 aufgehoben.

- An ihrer Sitzung haben die Mitglieder der Arbeitgeberkammer einstimmig beschlossen, das Gesetz zu unterstützen.

Ja zum Bundesgesetz über die Ziele im Klimaschutz, die Innovation und die Stärkung der Energiesicherheit



Gehen wir zurück ins Jahr 2017. Die Schweiz ratifiziert das Pariser Übereinkommen und verpflichtet sich, ihre Treibhausgas-Emissionen zu reduzieren. Im Juni 2021 lehnt das Volk das revidierte CO₂-Gesetz ab. Parallel dazu wird 2019 die Volksinitiative «Für ein gesundes Klima» (gemeinhin «Gletscher-Initiative» genannt) eingereicht.

Bundesrat und Parlament sind der Meinung, die Initiative gehe zu weit, verbietet sie doch den Verbrauch von fossilen Energieträgern wie Gas und Erdöl ab 2050. Das Parlament arbeitete deshalb einen indirekten Gegenvorschlag aus, der es ermöglicht, den Klimaschutz zu stärken und gleichzeitig die Energieversorgung sicherzustellen. Der Gegenvorschlag vermochte das Initiativkomitee der Gletscher-Initiative zu überzeugen, das seine Initiative unter der Bedingung zurückziehen wird, dass der Gegenvorschlag am kommenden 18. Juni an der Urne angenommen wird. Sollte dies nicht der Fall sein, wird die Gletscher-Initiative zur Abstimmung gelangen.

Im Klartext: Der indirekte Gegenvorschlag wird es der Schweiz erlauben, ihren Gas- und Erdölkonsum Schritt für Schritt



zu reduzieren, ohne Verbote oder neue Steuern aufzuerlegen. Das Ziel, bis 2050 Klimaneutralität zu erreichen, kann weiter verfolgt werden. Der Gesetzestext sieht also Massnahmen für die Reduktion des Energiekonsums vor. Einerseits ist vorgesehen, Hausbesitzer beim Ersetzen von Gas-, Öl- oder Elektroheizungen finanziell zu unterstützen. Dafür ist ein Betrag von maximal 200 Millionen jährlich vorgese-

hen, dies für eine Zeitdauer von zehn Jahren. Andererseits sollen Unternehmen unterstützt werden, die in klimafreundliche Technologien investieren. Dafür ist ein Betrag von 1,2 Milliarden Franken über die kommenden sechs Jahre vorgesehen, also bis 2030.

Pro-Argumente

Der indirekte Gegenvorschlag stärkt den Klimaschutz und reduziert die Abhängigkeit der Schweiz von Erdöl und Erdgas, ohne Verbote oder neue Steuern einzuführen. In diesem Zusammenhang stellt der Bund einen Betrag von 3,2 Milliarden Franken zur Verfügung, mit dem die Energiewende beschleunigt werden soll. Das ist ein wichtiger Punkt, denn die fossilen Energien sind beschränkt. Das Vorgehen würde es erlauben, gegenüber den erdöl- und erdgasproduzierenden Ländern eine gewisse Unabhängigkeit zu erreichen.

- [An ihrer Sitzung haben die Mitglieder der Arbeitgeberkammer mit grosser Mehrheit beschlossen, das Bundesgesetz zu unterstützen.](#)

Ja zum Kredit für ein neues Naturhistorisches Museum



Das Freiburger Stimmvolk ist aufgerufen, über einen Verpflichtungskredit in der Höhe von 65 488 000 Franken zu bestimmen, der einen Umbau des ehemaligen Zeughauses an der Zeughausstrasse 18 in Freiburg ermöglichen würde. Nach dem Umbau könnte das Naturhistorische Museum (NHM) in den Räumlichkeiten aufgenommen und eine neue permanente Ausstellung aufgebaut werden.

Das 1824 gegründete NHM ist heute im ersten Stock eines Universitätsgebäudes auf der Pérolles-Ebene untergebracht. Es organisiert rund 350 Aktivitäten pro Jahr und empfängt im Schnitt 65 000 Besucherinnen und Besucher. Die Infrastruktur ermöglicht es heute nicht mehr, das stetig wachsende Publikum unter akzeptablen Bedingungen zu empfangen. Seit fast zwanzig Jahren wünschen sich sowohl der Grossrat als auch der Staatsrat ein neues Gebäude. Das NHM spielt unbestritten eine zentrale Rolle für das Wecken von



Interesse, die Ausbildung und die Information bezüglich der Natur und im Hinblick auf den Erhalt des Freiburger Naturerbes.

Der neue Standort für das Museum ist vorgesehen im ehemaligen Zeughaus. Die dem Publikum zur Verfügung stehende Fläche würde im Vergleich zur gegenwärtigen Situation verdoppelt. Die permanente Ausstellung würde interaktiv gestaltet. Der

Besuch des Museums würde weiterhin unentgeltlich sein.

Der Gesamtbetrag für das Bauvorhaben wird auf 71 068 000 Franken veranschlagt, 60 285 000 Franken davon für die Renovation und den Bau und 10 783 000 Franken für die Planung und Realisierung der permanenten Ausstellung. Unter Berücksichtigung des Kredits in der Höhe von 5 580 000 Franken, die für Vorstudien bereits bewilligt wurden, beläuft sich der Verpflichtungskredit auf 65 488 000 Franken.

- [Trotz der erheblichen Kosten hat die Arbeitgeberkammer mit deutlicher Mehrheit beschlossen, den Kredit zu befürworten, um das Museum weiter entwickeln und modernisieren zu können, da es eines der fünf Kulturinstitutionen des Kantons Freiburg und ein wichtiges Angebot für den Freiburger Tourismus darstellt.](#)



Rencontre des président·e·s

La rencontre des président·e·s s'est déroulée début mai. Durant cet événement, les président·e·s ont eu l'occasion de visiter le campus CIE de Villaz-St-Pierre, actuellement en construction. Ce dernier abritera les cours interentreprises d'une dizaine d'associations et sera inauguré pour la rentrée scolaire 2024/2025.





Treffen der Präsidenten und Präsidentinnen

Das Treffen der Präsidentinnen und Präsidenten fand Anfang Mai statt. Während dieser Veranstaltung erfolgte eine Besichtigung des ÜK-Campus in Villaz-St-Pierre, der sich derzeit im Bau befindet. Dieser wird die überbetrieblichen Kurse von rund zehn Verbänden beherbergen und soll zum Schuljahresbeginn 2024/2025 eingeweiht werden.



Plus de photos
Weitere Fotos



Joggi SA, quincaillerie moratoise, a fêté ses 100 ans en mars. Une fierté pour sa directrice, Liliane Kramer.

Un siècle à s'adapter à la clientèle

Il y en avait 100, des bougies sur le gâteau d'anniversaire de Joggi SA en mars dernier. En effet, l'entreprise moratoise dirigée depuis 13 ans par Liliane Kramer, membre du Conseil d'administration de l'Union Patronale du Canton de Fribourg (UPCF) et présidente de la Chambre Patronale, a été fondée en 1923 par Ernst Joggi. C'est avec brio que la quincaillerie a su s'adapter aux besoins de ses clients, passant de la vente de fers à cheval aux machines high-tech, pour devenir une institution régionale.

Marie Nicolet

Joggi SA a fêté ses 100 ans en mars. Qu'est-ce que cela vous fait de diriger une entreprise centenaire ?

Liliane Kramer: C'est pour moi un très grand honneur. Il s'agit probablement d'une chance unique dans une carrière professionnelle. Je suis très fière de porter un tel héritage.

Comment expliquez-vous sa longévité ?

Mes prédécesseurs et moi-même avons toujours essayé d'anticiper les besoins des clients et d'adapter l'assortiment à l'évolution de la société, notamment durant les périodes de crises, de guerres, mais aussi en fonction des progrès et des besoins des clients.

Comment votre papa a-t-il repris Joggi SA ?

Mon papa, Ernst Kramer, a commencé son apprentissage chez Joggi en 1966. Il est parti en Suisse romande, avant de revenir dans l'entreprise en 1978. C'est en 1990 qu'il s'est décidé, avec ma maman Lisette, de racheter Joggi SA à Sigwart Joggi. Mon papa travaillait là depuis longtemps et il s'est naturellement proposé comme successeur lorsque aucun membre de la famille Joggi ne s'est manifesté.

Et vous, comment êtes-vous entrée dans l'entreprise ?

Je suis l'aînée de trois filles. Depuis mon enfance, j'ai toujours été intéressée par le travail de mon papa. Je me souviens que nous parlions souvent de Joggi à la table de la cuisine, et j'adorais aider pour les travaux

de jardinage ou de bricolage. Pendant les vacances, j'allais faire l'inventaire chez Joggi, ce qui me permettait de gagner mon argent de poche. C'est comme ça que j'ai attrapé le « virus Joggi ». Je suis entrée dans l'entreprise en 1999 et j'ai commencé par travailler dans chacun des départements. La collaboration avec mon père s'est toujours très bien passée. J'ai beaucoup appris de lui.

On sait que le moment du passage de témoin entre un père et ses enfants peut être compliqué. Comment cela s'est-il passé pour vous ?

J'ai inscrit mon papa à un séminaire sur la succession d'entreprise (*elle sourit*). Il trouvait que c'était trop tôt, mais il a finalement apprécié ce cours car remettre une entreprise, même à ses enfants, est un processus qui s'organise sur plusieurs années. C'était très utile pour lui de se renseigner notamment sur les aspects juridiques et financiers à considérer. Petit à petit, mon papa a réduit son temps de travail et j'ai pris de plus en plus de responsabilités. J'ai finalement repris la direction en 2010.

Qu'est-ce que cela représentait pour vous ?

J'ai toujours rêvé d'être entrepreneuse. Ce métier m'intéressait car il est très diversifié. On touche aux aspects financiers, aux ressources humaines, à la clientèle, bref à tous les domaines de l'entreprise. Reprendre l'affaire familiale me tenait à cœur et aujourd'hui, je ne pourrais pas m'imaginer faire autre chose.



Liliane Kramer

— « Nous avons toujours essayé d'anticiper les besoins des clients et d'adapter l'assortiment à l'évolution de la société. »



Le fait que vous soyez une femme a-t-il eu un impact ?

Non. Certains employés qui étaient là depuis longtemps ont mis du temps à s'adapter au changement de direction, mais ce n'était pas lié au fait que je suis une femme. Par contre, lorsque je servais au magasin en 1999, les clients demandaient à être conseillés par un homme. C'était une autre époque. Les femmes étaient très peu nombreuses dans notre métier. Heureusement, les temps ont changé.

Quel rôle joue Joggi SA dans le commerce moratois ?

Joggi est une institution de la région. Comme l'a dit Olivier Curty, Conseiller d'Etat, lors de nos festivités : « I ga no schnäu zum Joggi », ce qui signifie que si quelqu'un souhaite effectuer un travail artisanal ou de bricolage, il doit venir chez nous. Tout le monde y est le bienvenu : le professionnel, le bricoleur ambitieux, de même que la personne ayant besoin de matériel pour sa maison, son jardin ou son entreprise.

47

employé-e-s
(38 équivalents plein-temps)

7

apprenti-e-s en tout, réparti-e-s dans le commerce de détail, la logistique et le commerce. Nous ne trouvons malheureusement plus d'apprenti-e-s mécanicien-ne-s sur appareils à moteur ou monteur-se-s automatique-ne-s.

Depuis que vous y travaillez, comment l'entreprise a-t-elle évolué ?

Le nombre de collaborateurs a augmenté. Nous comptons désormais davantage de femmes dans l'équipe et plus de personnel à temps partiel. Quant à l'assortiment, il change en permanence. On voit qu'il y a régulièrement de nouveaux produits sur le marché ce qui nous oblige à nous renouveler. Dans le but de conserver une trace de cette évolution, nous avons créé, à Morat, un musée avec des produits autrefois disponibles chez Joggi. C'est intéressant de voir que nous vendions des fers à cheval, des armes ou des cuisinières, alors que maintenant notre assortiment comprend des machines high-tech.

A quels défis doit-elle faire face aujourd'hui ?

La concurrence est rude avec les shops online et les grandes surfaces. Nous sommes obligés de nous démarquer en mettant le conseil et le service à la clientèle en avant. Ainsi, nous proposons un atelier de réparation, une installation de mélange de peinture, un service de clés ou de location. De plus, nous avons installé une JoggiBox qui permet aux clients de commander des produits via notre site internet et de les retirer en dehors des heures d'ouverture à l'aide d'un QR-code.

Comment imaginez-vous votre entreprise dans 100 ans ?

Bonne question ! Je n'arrive même pas à m'imaginer comment elle sera dans 20 ans ! Il y aura encore des changements importants, c'est certain. Cela doit nous pousser à continuer à nous adapter.

Joggi AG, das Murtner Eisenwarengeschäft und Handwerker-Center feierte Seine Geschäftsführerin Liliane Kramer hat allen Grund, stolz zu sein.

Ein Jahrhundert, um sich den

Auf dem Geburtstagskuchen der Joggi AG brannten letzten März hundert Kerzen. Das seit 13 Jahren von Liliane Kramer geführte Unternehmen, ihres Zeichens Mitglied des Verwaltungsrats des Freiburger Arbeitgeberverbandes (FAV) und Präsidentin der Arbeitgeberkammer, wurde 1923 von Ernst Joggi gegründet. Das Eisenwarengeschäft wusste sich stets den Bedürfnissen der Kundschaft anzupassen. Während zu Beginn noch Hufeisen verkauft wurden, sind es heute Hightech-Maschinen, und aus dem Geschäft ist eine regionale Institution geworden.

Marie Nicolet

Joggi AG hat ihr 100-jähriges Bestehen vergangenen März gefeiert. Was bedeutet es Ihnen, ein Unternehmen zu führen, das schon seit einem Jahrhundert besteht?

Liliane Kramer: Es ist für mich eine sehr grosse Ehre. Es handelt sich vermutlich um eine einmalige Chance in einer Berufskarriere. Ich bin sehr stolz, ein derartiges Erbe fortzuführen.

Wie erklären Sie sich die Langlebigkeit des Unternehmens?

Meine Vorgänger und auch ich haben immer versucht, die Bedürfnisse der Kundinnen und Kunden vorwegzunehmen und das Sortiment den Entwicklungen in der Gesellschaft anzupassen, insbesondere in Krisenzeiten, während der Kriege, aber auch in Bezug auf den technischen Fortschritt und die Bedürfnisse der Kundschaft.

Wie kam es dazu, dass Ihr Vater die Joggi AG übernahm?

Mein Vater Ernst Kramer begann seine Lehre bei Joggi im Jahr 1966. Er ging danach in die Westschweiz, bevor er 1978 wieder zum Unternehmen stiess. 1990 schliesslich entschloss er sich zusammen mit meiner Mutter Lisette, die Joggi AG von Sigwart Joggi zu übernehmen. Mein Vater arbeitete schon lange im Betrieb und er bot sich natürlicherweise als Nachfolger an, als niemand von der Familie Joggi sich dazu entschliessen konnte.

Und wie kam es dazu, dass Sie in das Unternehmen eingestiegen sind?

Ich bin die älteste von drei Töchtern. Schon als Kind habe ich mich für die Ar-

beit meines Vaters interessiert. Ich erinnere mich, dass wir am Küchentisch oft über Joggi gesprochen haben, und ich liebte es, im Garten oder beim Basteln mitzuhelfen. Während der Ferien machte ich das Inventar bei Joggi, damit verdiente ich mir mein Sackgeld. So wurde ich mit dem «Joggi-Virus» infiziert. Ich trat 1999 in das Unternehmen ein und arbeitete anschliessend in sämtlichen Abteilungen. Die Zusammenarbeit mit meinem Vater war immer problemlos. Ich habe viel von ihm gelernt.

Es ist bekannt, dass eine Geschäftsübergabe vom Vater an seine Kinder schwierig sein kann. Wie war das bei Ihnen?

Ich habe meinen Vater für ein Seminar zum Thema Unternehmensnachfolge angemeldet (*sie lächelt*). Er fand, es sei noch zu früh. Er schätzte aber den Kurs, schliesslich ist eine Geschäftsübergabe – selbst eine an die eigenen Kinder – ein Prozess, der über mehrere Jahre hinweg umgesetzt werden muss. Es war für ihn sehr nützlich, informiert zu sein, vor allem über die rechtlichen und finanziellen Aspekte, die es zu berücksichtigen gilt. Mein Vater hat dann nach und nach seine Arbeitszeit reduziert, und ich übernahm immer mehr Verantwortung. Schliesslich habe ich 2010 die Leitung übernommen.

Was bedeutete das für Sie?

Ich habe immer davon geträumt, Unternehmerin zu sein. Diese Tätigkeit interessierte mich, weil sie sehr vielseitig ist. Man hat mit Finanzen zu tun, mit dem Personalwesen, der Kundschaft – kurz: mit sämtlichen Unternehmensbereichen. Es



Liliane Kramer

lag mir am Herzen, das Familienunternehmen zu übernehmen und heute kann ich mir gar nicht mehr vorstellen, etwas anderes zu tun.

Spielte die Tatsache, dass Sie eine Frau sind, eine Rolle?

Nein. Ein paar Angestellte, die schon lange bei uns waren, brauchten ein bisschen mehr Zeit, um sich an den Wechsel in der Direktion zu ge-

im März sein 100-jähriges Bestehen.

Kunden anzupassen



- «Wir haben immer versucht, die Bedürfnisse der Kundinnen und Kunden vorwegzunehmen und das Sortiment den Entwicklungen in der Gesellschaft anzupassen.»

wöhnen, aber das hatte nichts mit dem Umstand zu tun, dass ich eine Frau bin. Als ich hingegen 1999 im Laden bediente, gab es Kunden, die verlangten, von einem Mann bedient zu werden. Das war damals eine andere Zeit. Es gab nur sehr wenige Frauen in unserer Branche. Zum Glück haben sich die Zeiten geändert.

Welche Rolle spielt die Joggi AG im Murtner Gewerbe?

Joggi ist in der Region eine Institution. Wie Staatsrat Olivier Curty anlässlich unserer

Geburtstagsfeier sagte: «I ga no schnäu zum Joggi.» Das heisst, wenn man handwerklich tätig sein oder basteln will, besorgt man sich die notwendigen Artikel bei Joggi. Bei uns sind alle willkommen: der Profi, der ambitionierte Handwerker oder Personen, die Material brauchen für ihr Haus, ihren Garten oder ihr Unternehmen.

Wie hat sich das Unternehmen entwickelt, seit Sie dort tätig sind?

Die Anzahl der Mitarbeitenden ist gestiegen. Wir haben nun mehr Frauen im Team und mehr Personal, das Teilzeit arbeitet. Was das Sortiment betrifft, so verändert sich dieses dauernd. Wir stellen fest, dass ständig neue Produkte auf den Markt kommen und das zwingt uns dazu, uns neu aufzustellen. Um diese Entwicklung aufzeigen zu können, haben wir in Murten ein Museum eingerichtet, in dem Produkte zu sehen sind, die früher bei Joggi angeboten wurden. Es ist interessant zu sehen, dass wir früher Hufeisen, Waffen oder Kochherde verkauften. Heute umfasst unser Sortiment Hightech-Geräte.

Mit welchen Herausforderungen sieht sich das Unternehmen heute konfrontiert?

Die Konkurrenz ist hart, es gibt Online-Shops und Anbieter mit grossen Verkaufsflächen. Wir müssen uns abheben, indem wir Beratung und Kundendienst in den Vordergrund

stellen. Wir bieten deshalb eine Reparaturwerkstatt, eine Einrichtung für das Mischen von Farben, einen Schlüsseldienst und einen Mietpark an. Zudem haben wir die Joggi-Box lanciert: Diese ermöglicht es den Kunden, Produkte via unsere Website zu bestellen und sie ausserhalb der Öffnungszeiten mittels eines QR-Codes zu beziehen.

Was glauben Sie – wie wird Ihr Unternehmen in 100 Jahren aussehen?

Gute Frage! Ich kann mir nicht einmal vorstellen, wie das Unternehmen in 20 Jahren aussehen wird! Es wird noch erhebliche Veränderungen geben, das ist klar. Das muss uns dazu bringen, uns weiterhin und immer wieder anzupassen.

47

Mitarbeitende,
(insgesamt 38 Vollzeitstellen)

7

Lernende, aufgeteilt auf Detailhandel, Logistik und Kauffrau/Kaufmann. Leider finden wir keine Lernenden in den Berufen Motorgerätemechaniker/-in oder Automatikmonteur/-in mehr.



Entrée en vigueur au 1^{er} septembre 2023

Nouvelle loi sur la protection

Entamé en 2010, le processus législatif pour réviser la loi sur la protection des données (LPD) a pris du temps. La loi a finalement été adoptée en septembre 2020 et entrera en vigueur au 1^{er} septembre 2023. Elle poursuit deux buts: premièrement, la loi actuelle doit être adaptée à l'environnement numérique. Deuxièmement, elle doit se rapprocher de la législation européenne. Au vu de la durée du processus législatif, aucune période de transition n'est prévue. C'est donc dès à présent que les entreprises doivent préparer le changement. Explications sur ce qui change – et sur ce qui reste pareil.

Martina Guillod

Le présent article traite de la loi fédérale sur la protection des données (LPD), applicable aux traitements de données par les entreprises privées. Il faut toutefois savoir que chaque canton a sa propre loi sur la protection des données, applicable aux traitements faits par le canton ou les communes, et qui sera révisée selon le planning cantonal.

Il se peut aussi que certaines entreprises soient déjà soumises au règlement européen sur la protection des données (RGPD), entré en vigueur en mai 2018 dans l'Union européenne (UE). Tel est le cas des entreprises qui ciblent des consommateurs dans l'Union européenne pour leur offrir des services (par exemple via un commerce en ligne) ou qui ciblent leur comportement dans l'UE. Pour les entreprises qui sont déjà conformes au RGPD, la nouvelle LPD n'apportera pas de changement majeur.

Ce qui reste inchangé

Les grands principes de la protection des données ne seront pas modifiés. Ils sont au nombre de six: La bonne foi, l'obligation de traiter le moins de données possibles pour le but visé (proportionnalité), l'obligation d'informer sur le traitement des données (information), l'obligation de ne traiter que des données exactes et de corriger des données erronées (exactitude), l'obligation de n'utiliser les données collectées que pour le but pour lequel elles ont été collectées (finalité) et l'obligation de traiter les données de manière sécurisée (sécurité).

Le traitement des données est légal si aucun des principes ci-dessus n'est violé, si la personne concernée ne s'oppose pas expressément au traitement et s'il ne s'agit pas de données sensibles transmises à un tiers. Si ces conditions ne sont pas remplies, la personne souhaitant traiter les données doit avoir un motif justificatif (loi, intérêt prépondérant ou consentement de la personne concernée), faute de quoi le traitement n'est pas possible.

Nouveautés

- **Privacy by design et privacy by default:** Dès la conception d'un produit ou d'un service, l'entreprise doit prendre les mesures appropriées pour que celui-ci respecte la LPD. Les données doivent être protégées automatiquement grâce à un paramétrage par défaut, sans que l'utilisateur ait à l'activer.
- **Registre des activités de traitement:** Les entreprises doivent tenir un document interne qui détaille notamment les catégories de données traitées, les personnes concernées, la finalité du traitement, les catégories de destinataires, le délai de conservation des données personnelles et les mesures de sécurité prises. Les entreprises privées employant moins de 250 personnes sont exemptées de cette obligation, sauf si le traitement porte sur des données sensibles à grande échelle (par exemple

dans un cabinet médical) ou s'il constitue un profilage à risque élevé.

- **Le devoir d'informer:** La personne qui traite les données doit informer sur l'identité et les coordonnées du responsable de traitement, sur la finalité du traitement et, le cas échéant, sur les destinataires ou les catégories de destinataires auxquels des données personnelles sont transmises. En cas de communication transfrontalière des données (dont l'enregistrement de données sur un cloud fait partie), le responsable du traitement doit informer sur le pays de destination et le niveau de protection offert. Ces informations peuvent par exemple figurer sur le site internet de l'entreprise. Jusqu'à présent, cette obligation ne valait que pour

des données



le traitement des données sensibles. Elle est dorénavant applicable à toutes les données personnelles.

- **Le devoir d'informer en cas de décisions individuelles automatisées:** La personne concernée doit être informée si une décision à son égard a été prise sur la base d'un algorithme seulement, sans aucune contribution humaine. Elle a ensuite le droit de faire revoir la décision par une personne physique.
- **Analyse d'impact:** En présence d'un risque élevé pour la personnalité ou les droits fondamentaux de la personne concernée (par exemple en cas de traitement de données sensibles à grande échelle), le responsable du traitement procède au préalable à une analyse
- **d'impact relative à la protection des données personnelles.** L'analyse doit évaluer les risques et proposer des mesures de protection.
- **Annnonce des violations de sécurité:** Les violations de la sécurité des données qui entraînent vraisemblablement un risque élevé pour la personnalité concernée doivent être annoncées au préposé fédéral à la protection des données et à la transparence (PFPDT).
- **Le droit à la portabilité:** Ce droit permet à la personne concernée de demander au responsable de traitement que les données informatiques qu'elle lui a communiquées lui soient remises dans un format électronique couramment utilisé.
- **Sanctions:** Le PFPDT doit dorénavant ouvrir une enquête d'office s'il constate un traitement de données contraire à la législation; en revanche, il ne dispose pas du pouvoir d'infliger des amendes administratives. Au niveau pénal, la LPD prévoit des amendes jusqu'à 250 000 francs en cas d'infraction intentionnelle. Il est important de noter que c'est en principe la personne physique qui sera responsable. L'entreprise ne sera punie que si l'identification de la personne responsable nécessite des mesures d'enquête disproportionnées.

Inkrafttreten am 1. September 2023

Neues Bundesgesetz über den

Das 2010 lancierte Verfahren für die Revision des Datenschutzgesetzes (DSG) hat sich in die Länge gezogen. Das Gesetz wurde schliesslich im September 2020 verabschiedet und wird am 1. September 2023 in Kraft treten. Es verfolgt zwei Ziele: Erstens muss das bestehende Gesetz an das digitale Umfeld angepasst werden. Zweitens muss es sich der europäischen Gesetzgebung annähern. Angesichts der Zeit, die das Verfahren in Anspruch genommen hat, ist keine Übergangsfrist vorgesehen. Unternehmen müssen sich deshalb schon jetzt auf die Änderungen vorbereiten. Erklärungen zu dem, was sich ändert – und was unverändert bleibt.

Martina Guillod

Der vorliegende Artikel behandelt das eidgenössische Datenschutzgesetz (DSG), das auf die Bearbeitung von Daten durch Privatunternehmen anwendbar ist. Es sei allerdings darauf hingewiesen, dass jeder Kanton über sein eigenes Datenschutzgesetz verfügt, das auf den Umgang mit Daten durch den Kanton oder die Gemeinden anwendbar ist und das gemäss kantonaler Planung revidiert wird.

Es kann auch sein, dass gewisse Unternehmen bereits der europäischen Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) unterstehen, die im Mai 2018 in der Europäischen Union in Kraft getreten ist. Das ist der Fall für Unternehmen, die europäischen Konsumentinnen und Konsumenten Dienstleistungen (z. B. via einen Online-Shop) anbieten oder die das Verhalten der Kundinnen und Kunden in der EU beobachten. Für Unternehmen, die sich bereits an die DSGVO angepasst haben, bringt das neue Gesetz nur kleine Veränderungen.

Was unverändert bleibt

Die grundlegenden Prinzipien des Datenschutzes bleiben unverändert. Insgesamt sind es deren sechs: Treu und Glauben; Pflicht, im Hinblick auf das zu erreichende Ziel so wenig Daten wie möglich zu bearbeiten (Verhältnismässigkeit); Pflicht, über die Bearbeitung der Daten zu informieren (Information); Pflicht, ausschliesslich korrekte Daten zu bearbeiten und fehlerbehaftete Daten zu korrigieren (Richtig-

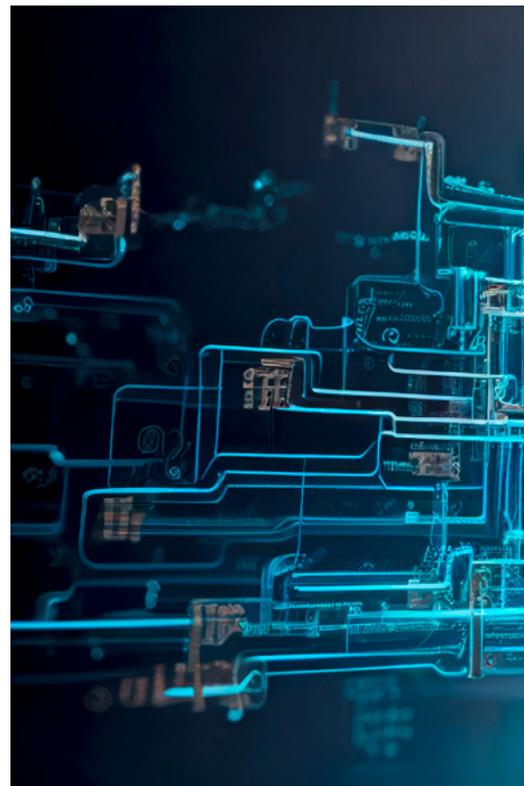
keit); Pflicht, die gesammelten Daten nur für den Zweck zu verwenden, der bei deren Beschaffung angegeben wurde (Zweckbestimmung); Pflicht, Daten gesichert zu bearbeiten (Sicherheit).

Die Datenbearbeitung ist zulässig, wenn keiner der oben genannten Grundsätze verletzt wurde, die betroffene Person die Bearbeitung nicht ausdrücklich ablehnt und es sich nicht um sensible Daten handelt, die an einen Dritten weitergegeben werden. Wenn diese Voraussetzungen nicht erfüllt sind, muss die Person, welche die Daten bearbeiten will, einen Rechtfertigungsgrund haben (Gesetz, überwiegendes Interesse oder Einwilligung der betroffenen Person). Fehlt dieser, ist eine Bearbeitung der Daten nicht statthaft.

Neuerungen

- **Privacy by design und privacy by default:** Schon bei der Planung des Produkts oder der Dienstleistung muss das Unternehmen geeignete Massnahmen ergreifen, damit das Produkt DSGVO-konform ist. Die Daten müssen automatisch durch eine Standardeinstellung geschützt werden, ohne das der Benutzer diese aktivieren muss.
- **Verzeichnis der Bearbeitungstätigkeiten:** Unternehmen müssen ein internes Dokument führen, das insbesondere Auskunft gibt über die Kategorien

der bearbeiteten Daten, die betroffenen Personen, den Zweck der Bearbeitung, die Kategorien von Empfängern, die Dauer, während der die persönlichen Daten aufbewahrt werden, sowie die getroffenen Sicherheitsmassnahmen. Unternehmen, die weniger als 250 Personen beschäftigen, sind von dieser



Datenschutz

Pflicht ausgenommen, es sei denn, die Bearbeitung erstreckt sich auf sensible Daten in grossem Ausmass (z.B. in einer Arztpraxis) oder beinhaltet ein Profiling mit erhöhtem Risiko.

- **Informationspflicht:** Die Person, welche die Daten bearbeitet, muss informieren über Identität und Kontaktangaben der für die Bearbeitung verantwortlichen Person, über den Zweck der Bearbeitung und allenfalls über die Empfänger oder Empfängerkategorien, denen die persönlichen Daten übermittelt werden. Erfolgt eine Datenübermittlung von personenbezogenen Daten ins Ausland (dazu gehört auch die Speicherung von Daten in einer Cloud), muss die für die Bearbeitung verantwortliche Person über das Zielland und das angebotene Schutzlevel informieren. Diese Informationen können beispielsweise auf der Website des Unternehmens aufgeführt werden.

Bislang galt diese Verpflichtung nur für die Bearbeitung von sensiblen Daten. Neu ist sie auf alle personenbezogenen Daten anwendbar.

- **Informationspflicht bei einer automatisierten Einzelentscheidung:** Die betroffene Person muss informiert werden, wenn eine sie betreffende Entscheidung ausschliesslich auf der Grundlage einer automatisierten Bearbeitung (Algorithmus) ohne menschliches Zutun gefällt wurde. Sie hat anschliessend das Recht auf eine Überprüfung des Entscheids durch eine physische Person.
- **Folgenabschätzung:** Besteht ein hohes Risiko für die Persönlichkeit oder die Grundrechte der betroffenen Person (beispielsweise bei der Bearbeitung von sensiblen Personendaten in grossem Ausmass), erstellt die für die Bearbeitung verantwortliche Person vorgängig

eine Datenschutz-Folgenabschätzung. Die Abschätzung muss eine Bewertung der Risiken enthalten und Schutzmassnahmen vorschlagen.

- **Meldung von Verletzungen der Datensicherheit:** Verletzungen der Datensicherheit, die voraussichtlich zu einem hohen Risiko für die Persönlichkeit der betroffenen Personen führen, müssen dem eidgenössischen Datenschutz- und Öffentlichkeitsbeauftragten (EDÖB) gemeldet werden.
- **Recht auf Datenherausgabe und -übertragung:** Die betroffene Person hat das Recht, von der für die Bearbeitung verantwortlichen Person die Herausgabe der Personendaten zu verlangen, die sie ihr elektronisch weitergegeben hatte. Sie kann zudem die Übergabe der Daten in einem gängigen elektronischen Format verlangen.
- **Strafbestimmungen:** Der EDÖB muss künftig von Amtes wegen eine Untersuchung eröffnen, wenn er eine Datenbearbeitung feststellt, die gesetzeswidrig ist. Er ist aber nicht berechtigt, administrative Bussen auszusprechen. Das DSG sieht bei vorsätzlicher Zuwiderhandlung Bussen bis zu einer Höhe von 250 000 Franken vor. Es ist wichtig zu wissen, dass es grundsätzlich die Person ist, die zur Verantwortung gezogen wird. Das Unternehmen wird nur dann bestraft, wenn die Identifizierung der verantwortlichen Person einen unverhältnismässigen Untersuchungsaufwand erfordern würde.



Un apprenti est engagé tous les deux ans chez Gilbert L'Homme

« La présence des jeunes renforce l'éthique de travail »

L'entreprise Gilbert L'Homme, spécialiste de l'ameublement et de l'agencement à Mézières, s'engage depuis toujours dans la relève professionnelle. Lors de la dernière Rentrée des Entreprises, elle a remporté le **prix de meilleure entreprise formatrice** dans la catégorie «technique de la construction.»

Frank-Olivier Baechler

On a un savoir-faire, donc faites-le savoir!» Gilbert L'Homme, maître ébéniste à Mézières, n'est jamais avare d'un bon mot – ici un slogan utilisé à l'interne. Le charismatique patron a repris l'affaire familiale en 1981 avec son frère, qui est désormais à la retraite. «J'ai toujours connu l'entreprise avec des apprenti-e-s. Le premier a été formé en 1957... l'année de ma naissance! Depuis l'agrandissement de l'atelier en 1990, nous prenons un-e apprenti-e tous les deux ans. La formation d'ébéniste durant quatre ans, il y en a toujours deux qui travaillent simultanément chez nous. En dehors de ma femme et moi, l'entreprise compte une douzaine d'employé-e-s qualifié-e-s. De là à dire que ce sont nos apôtres...»

Gilbert L'Homme en est persuadé : une entreprise qui forme aura toujours plus de facilité à trouver du personnel. Mais il y a d'autres avantages. «La présence des jeunes motive tout le monde à œuvrer selon les règles établies dans la profession, en faisant preuve d'une plus grande vigilance en matière de sécurité. L'éthique de travail en est renforcée et favorise la notion de respect, qui est primordiale.»

A Mézières, on fabrique depuis toujours des armoires, des dressings, des escaliers, des portes ou encore des boiseries. «Depuis mon arrivée, nous avons beaucoup développé l'agencement de cuisine, de magasin ou de restaurant, ainsi que l'aménagement de bureau. Mais attention, nous travaillons uniquement sur com-

mande. C'est la différence entre l'artisan et l'industrie : l'industrie vend ce qu'elle a produit, alors que l'artisan produit ce qu'il a vendu.»

Bientôt plus d'écrans que d'établis

Toujours est-il que cette polyvalence est un atout pour attirer de nouvelles recrues – apprenti-e-s y compris. «Elle permet de diversifier les activités et de maintenir l'intérêt. L'informatisation du métier plaît aussi aux jeunes, qui apprécient le côté technologique. Nous avons bientôt plus d'écrans que d'établis!»

Longtemps membre de la commission d'apprentissage, qu'il a présidée durant 15 ans, Gilbert L'Homme s'est beaucoup engagé pour la relève professionnelle. «Dans le canton de Fribourg, la tradition du bois est bien présente et nous n'avons pas de gros problème de recrutement.» D'autant que les femmes s'intéressent de plus en plus au métier. «J'en compte actuellement trois dans mon équipe, deux CFC et une en apprentissage. C'est une évolution réjouissante.»

Fort de son expérience, le sexagénaire regarde la nouvelle génération avec bienveillance : «Avec internet et les réseaux sociaux, les tentations sont grandes pour les jeunes. Il est important pour ces dernier-ère-s d'être ancré-e-s, par exemple en pratiquant du sport ou de la musique. Je vais parfois voir un match ou un concert, ça leur fait plaisir. Finalement, je constate que la plupart vont bien!»



Année de fondation de l'entreprise: 1950

Nombre d'employé-e-s: 14

Nombre d'apprenti-e-s actuellement: 2

Secteur d'activité: ébénisterie, ameublement et agencement

Responsable de la formation professionnelle: Gilbert L'Homme et Fabrice Party

Bei Gilbert L'Homme wird alle zwei Jahre ein Lernender angestellt

«Die Präsenz der Jugendlichen stärkt die Arbeitsethik»

Das Unternehmen Gilbert L'Homme in Mézières, spezialisiert auf Möbel- und Innenausbau, hat sich schon immer für den beruflichen Nachwuchs engagiert. Am letzten Herbstauftakt der Unternehmen wurde es mit dem **Preis für das beste Ausbildungsunternehmen** in der Kategorie «Bautechnik» ausgezeichnet.

Frank-Olivier Baechler

Wir haben das Wissen, also lasst es wissen!» Gilbert L'Homme, Schreinermeister in Mézières, ist nie um einen Spruch verlegen – er zitiert hier einen Satz, der intern verwendet wird. Der charismatische Patron übernahm 1981 das Familienunternehmen zusammen mit seinem Bruder, der inzwischen pensioniert ist. «Unseren Betrieb kenne ich nicht anders als mit Lernenden. Der erste wurde ab 1957 ausgebildet... im Jahr meiner Geburt! Seit der Vergrößerung der Schreinerei im Jahr 1990 nehmen wir jedes zweite Jahr einen Lernenden auf. Da die Schreinerlehre vier Jahre dauert, arbeiten immer zwei Lernende in unserem Betrieb. Neben meiner Frau und mir beschäftigt das Unternehmen zwölf qualifizierte Arbeitskräfte. Wir nennen sie deshalb scherzhaft unsere Apostel...»

Gilbert L'Homme ist überzeugt: Ein Unternehmen, das Lernende ausbildet, hat es immer einfacher, Personal zu finden. Es gibt aber noch weitere Vorteile. «Die Anwesenheit von Jugendlichen motiviert alle, entsprechend den im Beruf gültigen Standesregeln zu arbeiten und auf die Sicherheit besonders zu achten. Dadurch wird die Arbeitsethik gestärkt, was wiederum den gegenseitigen Respekt fördert – und das ist äusserst wichtig.»

In Mézières werden schon seit jeher Schäfte, Ankleideschränke, Treppen, Türen oder auch Täfelungen hergestellt. «Seit ich das Ruder übernommen habe, setzen wir verstärkt auf den Küchenbau, den Innenausbau von Läden oder Restaurants und Büroeinrichtungen. Aber Achtung: Wir arbeiten ausschliesslich auf Bestellung. Das ist der Unterschied zwischen dem Handwerk und der Industrie: Die In-

dustrie verkauft, was sie produziert hat, während das Handwerk produziert, was es verkauft hat.»

Schon bald wird es mehr Bildschirme als Werkbänke geben

Die Vielfältigkeit ist ein Trumpf, um neue Angestellte anzuwerben – inklusive Lernende. «Sie ermöglicht es, die Tätigkeiten zu diversifizieren und das Interesse wachzuhalten. Die Digitalisierung des Berufs kommt bei den Jugendlichen ebenfalls gut an, sie schätzen den technologischen Aspekt. Wir werden schon bald mehr Bildschirme als Werkbänke haben!»

Als langjähriges Mitglied der Lehrlingskommission, der er während 15 Jahren vorstand, hat sich Gilbert L'Homme sehr stark für den beruflichen Nachwuchs engagiert. «Im Kanton Freiburg haben die «hölzigen Berufe» einen guten Ruf, wir haben keine grossen Rekrutierungsprobleme.» Auch Frauen interessieren sich immer mehr für den Beruf. «Bei mir im Team arbeiten zurzeit drei Frauen, zwei mit EFZ und eine in Ausbildung. Das ist eine erfreuliche Entwicklung.»

Gestützt auf seine Erfahrung begegnet der 66-Jährige der neuen Generation wohlwollend: «Mit dem Aufkommen des Internets und der sozialen Netzwerke sind Jugendliche vielen Versuchungen ausgeliefert. Es ist wichtig für sie, dass sie den «Bodenhaftung» nicht verlieren – etwa, indem sie einen Sport ausüben oder Musik machen. Manchmal gehe ich an einen Match oder ein Konzert, darüber freuen sie sich. Abschliessend kann ich sagen: den meisten geht es gut!»



Unternehmensgründung: 1950

Anzahl Beschäftigte: 14

Anzahl Lernende: 2

Tätigkeitsbereich: Schreinerei, Möbel- und Innenausbau

Ausbildungsverantwortliche: Gilbert L'Homme und Fabrice Party

V L'enjeu de trouver des apprenti·e·s

Thomas Sahli est responsable de la formation professionnelle aux remontées mécaniques de Kaiseregg Lac Noir SA. L'entreprise a reçu le **prix de meilleure entreprise formatrice** lors de la dernière Rentrée des Entreprises dans la catégorie «technique et mécanique». Une belle récompense alors qu'elle peine à recruter des apprenti·e·s.

Marie Nicolet

La montagne comme bureau. Une image qui en ferait rêver plus d'un. C'est ce qu'offrent les remontées mécaniques de Kaiseregg Lac Noir SA à ses 12 collaborateurs et donc aussi à ses apprenti·e·s. Depuis 2013, l'entreprise forme des jeunes mécatronicien·ne·s sur remontées mécaniques. Un métier particulier. «C'est un travail technique qui attire majoritairement les garçons, même si

nous comptons quelques femmes en Suisse», déclare Thomas Sahli, responsable de la formation professionnelle depuis 2017.

Ce dernier ne cache pas le défi de recruter des jeunes. «Nous n'avons pas eu d'apprentis ni en 2022, ni en 2023» regrette le responsable. Selon lui, les horaires irréguliers et le travail le week-end retiennent probablement les éventuel·le·s candidat·e·s qui pourraient être enthousiastes face à un travail technique en extérieur et en hauteur. Nicolas Ruffieux - l'apprenti avec lequel l'entreprise a remporté le prix lors de la dernière Rentrée des Entreprises - était donc le deuxième à être formé par les remontées mécaniques de Kaiseregg Lac Noir SA. Cette récompense a d'ailleurs beaucoup touché Thomas Sahli.

Un réseau dans toute la Suisse

C'est donc avec beaucoup d'enthousiasme que le responsable de la formation professionnelle attend l'été 2024 pour commencer à former un nouvel apprenti. Même si l'intégration d'un·e jeune dans une équipe reste un défi: «C'est important qu'il se



sente à l'aise pour qu'il puisse entamer sa vie professionnelle sur de bonnes bases», explique Thomas Sahli qui explique que la formation est très axée sur la pratique. «L'école et la réalité du quotidien en entreprise se complètent très bien», estime-t-il. Les apprenti·e·s de toute la Suisse se rendent à l'école et aux cours interentreprises à Meiringen. Un point positif selon Thomas Sahli: «Ça leur permet d'échanger sur les entreprises dans lesquelles ils travaillent et sur les différentes installations de remontées mécaniques, sans compter qu'ils se créent déjà un réseau professionnel dans toute la Suisse.»

Pour le formateur, le travail dans les remontées mécaniques a de l'avenir, malgré le changement climatique: «Même si le ski en basse altitude ne devait plus être possible, les remontées mécaniques auront besoin de personnel technique sur les différentes installations de loisirs.» Le défi de la formation professionnelle est de taille, mais l'investissement est essentiel pour assurer la relève. Il faut dire que le métier présente certains dangers et les collaborateurs/trices doivent impérativement être formé·e·s aux règles de sécurité pour éviter les accidents.



Année de fondation de l'entreprise: 1946

Nombre d'employé·e·s: 12

Nombre d'apprenti·e·s: Aucun pour le moment, un à partir de l'été 2024

Secteur d'activité: Remontées mécaniques

Responsable de la formation professionnelle: Thomas Sahli

Die Kaisereggbahnen Schwarzsee AG bildet seit 2013 Mechatroniker-Lernende aus. Der Beruf hat Zukunft, trotz des Klimawandels.

Die Herausforderung, Lernende zu finden

Thomas Sahli ist bei der Kaisereggbahnen Schwarzsee AG verantwortlich für die Berufsbildung. Das Unternehmen wurde anlässlich des letztjährigen Herbstauftakts der Unternehmen mit dem **Preis für das beste Ausbildungsunternehmen** in der Kategorie «Technik und Mechanik» ausgezeichnet. Eine schöne Auszeichnung, auch wenn das Unternehmen zurzeit Mühe bekundet, Lernende zu finden.

Marie Nicolet

Der Berg als Arbeitsplatz. Das ist eine Vorstellung, die viele zum Träumen bringt. Genau das bietet die Kaisereggbahnen Schwarzsee AG ihren zwölf Mitarbeitenden und damit auch ihren Lernenden. Seit 2013 bildet das Unternehmen Lernende als Seilbahn-Mechatroniker aus – ein ganz besonderer Beruf. «Es ist ein technischer Beruf, der mehrheitlich Männer anzieht, auch wenn es in der Schweiz einige Frauen gibt, die diesen Beruf ausüben», erklärt Thomas Sahli, der seit 2017 für die Berufsbildung verantwortlich ist.

Er verheimlicht nicht, dass es sehr schwierig ist, Jugendliche zu rekrutieren. «Weder 2022 noch 2023 konnten wir Lernende einstellen», bedauert der Leiter. Seiner Einschätzung nach sind es womöglich die unregelmässigen Arbeitszeiten und die Wochenendeinsätze, die allfällige Kandidaten abhalten, welche sich durchaus für eine technische Arbeit draussen und in der Höhe begeistern würden. Nicolas Ruffieux – der Lernende, mit dem das Unternehmen anlässlich des letzten Herbstauftakts der Unternehmen den Preis gewonnen hat – war der zweite, der von der Kaisereggbahnen Schwarzsee AG ausgebildet wurde. Die Auszeichnung hat Thomas Sahli übrigens sehr gerührt.

Ein über die ganze Schweiz verteiltes Netzwerk

Der Ausbildungsverantwortliche freut sich deshalb ganz besonders, ab 2024 einen neuen Lernenden ausbilden zu dürfen. Dies, obwohl die Integration eines Jugend-

lichen in ein Team eine Herausforderung darstellt: «Es ist wichtig, dass er sich wohl fühlt, damit er seine berufliche Laufbahn auf einer guten Grundlage starten kann», führt Thomas Sahli aus, und erklärt weiter, dass die Ausbildung sehr stark auf die Praxis ausgerichtet sei. «Schule und Alltagswirklichkeit im Betrieb ergänzen sich sehr gut», gibt er sich überzeugt. Lernende aus der ganzen Schweiz besuchen die Schule und die überbetrieblichen Kurse in

Meiringen. Für Thomas Sahli ein positiver Punkt: «Dies ermöglicht ihnen, sich über die Betriebe auszutauschen, in denen sie arbeiten, und über die verschiedenen Seilbahnanlagen zu sprechen. Hinzu kommt, dass sie auf diese Weise ein über die ganze Schweiz verteiltes Netzwerk bilden.»

Für den Ausbildner hat die Arbeit an den Seilbahnen Zukunft, trotz des Klimawandels: «Auch wenn das Skifahren in den tiefer gelegenen Regionen nicht mehr möglich sein sollte, so braucht es doch technisches Personal für die Seilbahnen in den verschiedenen Freizeiteinrichtungen.» Die Herausforderung für die Berufsbildung ist gross, aber das Engagement ist entscheidend, um den Nachwuchs sicherstellen zu können. Man darf nicht unerwähnt lassen, dass der Beruf gewisse Gefahren aufweist. Die Mitarbeitenden müssen deshalb zwingend bezüglich Sicherheitsregeln ausgebildet werden, damit Unfälle vermieden werden können.



Unternehmensgründung: 1946

Anzahl Beschäftigte: 12

Anzahl Lernende: gegenwärtig keiner; 1 Lernender ab Sommer 2024

Tätigkeitsbereich: Seilbahnen

Ausbildungsverantwortlicher: Thomas Sahli



PODCAST

Génération XX

Créé par Siham Jibril en 2017, Génération XX est un podcast qui vous permettra de découvrir des parcours de vie, tant professionnels que personnels, des femmes et des projets – qu'ils soient d'entreprise, associatifs ou artistiques.



PODCAST

Generation XX

Generation XX ist ein 2017 von Siham Jibril ins Leben gerufener Podcast, der Ihnen einen Einblick in private und berufliche Lebensläufe von Frauen und in Projekte von Unternehmen sowie in Gemeinschafts- und Kunstprojekte verschafft. (Nur auf Französisch.)



BLUEFACTORY

Construction durable

Le Smart Living Lab, centre de recherche sur la construction située sur le campus de l'EPFL à BlueFactory, va voir naître un *Center for Worldwide Sustainable Construction*. Mené par Karen Scrivener, directrice du laboratoire des matériaux de construction à l'EPFL, ce centre vise à faire évoluer les matériaux de construction.

BLUEFACTORY

Nachhaltiger Bau

Im «Smart Living Lab» wird das Bauen der Zukunft erforscht. Es steht auf dem Campus der EPFL im Quartier Bluefactory und wird schon bald ein *Center for Worldwide Sustainable Construction* beherbergen. Geführt wird das Zentrum, in dem Baumaterialien weiterentwickelt werden sollen, von Karen Scrivener, Leiterin des Labors für Baumaterialien an der EPFL.

«Il faut toujours un coup de folie pour bâtir un destin.»

(Marguerite Yourcenar)

«Um ein Schicksal gestalten zu können, braucht es einen Schuss Verrücktheit.»

(Marguerite Yourcenar)

POLITIQUE

Le Conseil fédéral a adapté les taux des crédits Covid-19

Depuis le 1^{er} avril, les crédits Covid-19 d'un montant allant jusqu'à 500 000 francs sont soumis à un taux de 1,5%, et ceux d'un montant supérieur à 500 000 francs à un taux de 2%, selon la décision prise par le Conseil fédéral à la fin mars. Les autorités tiennent ainsi compte de l'évolution des taux. Une décision qui a beaucoup d'impact sur les entreprises ayant fait appel à ces aides financières en mars 2020. En réaction, une pétition a été lancée en ligne et plus de 500 entreprises l'ont déjà signée. Notons que 40% de ces crédits ont déjà été remboursés.



POLITIK

Der Bundesrat hat die Zinsen für Covid-19-Kredite angepasst

Der Bundesrat hat Ende März beschlossen, die Zinssätze für die ausstehenden Covid-19-Kredite per 31. März 2023 zu erhöhen. Für Kredite bis 500 000 Franken sind neu 1,5 Prozent und für Kredite über 500 000 Franken 2 Prozent zu entrichten. Der Bundesrat trägt damit der Zinsentwicklung Rechnung. Der Entscheid hat erhebliche Auswirkungen für Unternehmen, die diese Finanzhilfen im März 2020 beantragt haben. Als Reaktion wurde eine Online-Petition lanciert, die bereits von über 500 Unternehmen unterzeichnet wurde. Es sei noch erwähnt, dass bereits 40 Prozent dieser Kredite zurückbezahlt worden sind.

SAVE THE DATE

24.08.2023
FORUM FRIBOURG



UPCF

Union Patronale du Canton de Fribourg
Freiburger Arbeitgeberverband



**Rentrée
des Entreprises**
Herbstauftakt
der Unternehmen

SWISS CYBER SECURITY DAYS

La cybersécurité déménage de Forum Fribourg à Bernexpo

A vos agendas! Les Swiss Cyber Security Days (SCSD) 2023 auront lieu les 20 et 21 septembre à Bernexpo. Ces journées sont la plateforme de référence suisse pour présenter des solutions de cybersécurité nationales tout en étant intégrées au niveau mondial. Durant cette 5^e édition, des personnalités internationales et nationales interviendront pour démontrer l'importance cruciale d'une société résiliente face aux cybermenaces.



SWISS CYBER SECURITY DAYS

Die Cybersecurity zieht vom Forum Fribourg an die Bernexpo um

Zücken Sie die Agenden! Die Swiss Cyber Security Days (SCSD) 2023 werden am 20. und 21. September in der Bernexpo durchgeführt. Die SCSD bilden die Schweizer Referenzplattform, an der nationale Cybersecurity-Lösungen vorgestellt werden, die auch international Beachtung finden. Anlässlich der 5. Ausgabe werden schweizerische und internationale Persönlichkeiten auftreten und aufzeigen, dass eine gegen Cyberbedrohungen resiliente Gesellschaft von zentraler Bedeutung ist.



GastroFribourg change de président

L'assemblée générale de GastroFribourg s'est tenue le lundi 8 mai à La Tour-de-Trême. Muriel Hauser, présidente de l'association depuis 12 ans, a cédé sa place à Philippe Roschy, à la tête de la Brasserie Le Boulevard 39, à Fribourg.

GastroFribourg: Wechsel an der Spitze

Die Generalversammlung von GastroFribourg ging am 8. Mai in La Tour-de-Trême über die Bühne. Muriel Hauser, seit zwölf Jahren Präsidentin des Verbandes, übergab das Präsidium an Philippe Roschy, seines Zeichens Chef der Brasserie Le Boulevard 39 in Freiburg.



Marc et Jan Riedo récom- pensés à l'international

Marc et Jan Riedo ont été récompensés par le prix de «Meilleur Salon 2023» avec Aerni Berne. Ils se sont imposés face à leurs concurrents d'Allemagne, d'Autriche et de Suisse. C'est la première fois que cette récompense, décernée par TOP HAIR International, est attribuée à un salon de coiffure helvétique.

Marc und Jan Riedo mit internationalem Preis ausgezeichnet

Marc und Jan Riedo wurden mit Aerni Bern zum «Besten Salon» gekürt. Sie setzten sich gegen eine Konkurrenz aus Deutschland, Österreich und der Schweiz durch. Es ist das erste Mal, dass der von TOP HAIR International ausgerichtete Preis an ein Schweizer Coiffeursalon vergeben wird.

L'Association professionnelle fribourgeoise des agents d'exploitation (APFAGEX) travaille à redorer l'image de sa profession.

Agent d'exploitation : un métier qui a de l'avenir

L'APFAGEX a été fondée en 2015 à Fribourg. Son but est de promouvoir la formation en améliorant l'image et la visibilité de la profession. Un défi que le président, Arnaud Fragnière, embrasse à bras-le-corps depuis sa nomination en 2020.



Arnaud Fragnière

Chauffage, ventilation, sanitaire, nettoyage, espaces verts, sécurité, gestion des déchets, menuiserie, maçonnerie, électricité, entretien de véhicules et machines, entretien des routes, réseau d'eau, ou encore domotique des bâtiments. Regrouper toutes ces connaissances dans un seul métier paraît ambitieux, et pourtant. C'est le défi que relèvent quotidiennement les agents d'exploitation. Arnaud Fragnière, président de l'Association professionnelle fribourgeoise des agents d'exploitation (APFAGEX), précise: «Durant l'apprentissage, nous acquérons les bases dans chacun de ces domaines pour pouvoir intervenir en cas de panne avant l'intervention d'un spécialiste, si besoin.» Il ajoute que les agents d'exploitation sont amenés à travailler dans trois domaines: la voirie, la conciergerie ou les installations sportives. Ils ont pour tâches de gérer l'exploitation, l'entretien et la maintenance de ces infrastructures.

Elle est donc loin, l'image du concierge en salopette. D'ailleurs, l'APFAGEX travaille à sortir de cette vision rétrograde du métier, notamment auprès des jeunes. Plusieurs actions ont ainsi été menées. A commencer par la refonte de la documentation disponible dans les centres d'orientation professionnelle. Puis, des membres de l'association vont visiter les cycles d'orientation afin de présenter cette profession d'avenir. «Nous aurons toujours besoin de personnes formées à l'entretien et à la maintenance des bâtiments, cela s'est encore vu l'hiver dernier

lorsque l'on parlait d'économies d'énergie», souligne Arnaud Fragnière qui rappelle aussi la présence de l'association à START! Forum des métiers.

Globalement, les jeunes se montrent intéressé-e-s par le métier, selon le président qui constate que quasiment toutes les entreprises formatrices trouvent des apprenti-e-s. Une fois en formation, les jeunes sont intégré-e-s dans l'association en tant que membres juniors. «Ils ne paient aucune cotisation et gagnent en visibilité auprès des entreprises», souligne le président qui ajoute que des membres de l'association visitent les classes d'apprenti-e-s de 1^{ère} et de 3^e année. «C'est important, cela nous permet de leur rappeler notre existence et nos activités.»

Parmi celles-ci, figurent des formations continues qui offrent aux agents d'exploitation la possibilité de se perfectionner et d'échanger entre professionnels. «Ces formations sont essentielles car notre métier évolue notamment au rythme des nouvelles technologies et des innovations dans les machines ou les matériaux», rappelle le président.

Un nouveau métier

Lorsqu'il raconte ses journées et les tâches que regroupent son métier, Arnaud Fragnière est enthousiaste. L'homme a été amené à reprendre la présidence de l'association en 2020, après cinq ans au comité en tant que caissier. Un engagement consacré

2010

Premiers diplômés agents d'exploitation en Suisse romande

2015

Création de l'APFAGEX

2017

Ouverture de la première classe d'apprenti-e-s à Fribourg avec 21 élèves.

2021

La gestion de l'APFAGEX est confiée à l'UPCF

2023

Entrée en vigueur de la nouvelle ordonnance avec orientation «domaines sportifs»



quent, mais nécessaire, selon lui. « Notre métier existe depuis moins de 16 ans, il faut s'engager pour le faire connaître. » C'est une des raisons pour lesquelles l'association a été créée. Remontons en 2015. Christian Maradan, qui sera le premier président de l'APFAGEX, et Jean-Yves Jaquaz, tous deux membres de la commission d'apprentissage, envisagent de créer une association professionnelle regroupant les agents d'exploitation à Fribourg. « Le but était non seulement de défendre les intérêts de notre profession au niveau politique, mais aussi d'établir une partie de la formation des apprenti-e-s à Fribourg », explique Arnaud Fragnière qui précise que jusque-là, les apprenti-e-s allaient suivre leurs cours à Morges – la première classe romande a été ouverte en 2007. Pari

gagné puisque la partie théorique de la formation des apprenti-e-s a lieu à Fribourg depuis 2017. Depuis lors, 22 apprenti-e-s en moyenne sont formé-e-s chaque année.

Quant à la défense sur le plan politique, l'APFAGEX a confié son secrétariat depuis dix-huit mois à l'Union Patronale du Canton de Fribourg (UPCF). « Nous sommes très contents de la collaboration avec l'UPCF, confie le président. Cela nous apporte un soutien professionnalisé sur le plan de la gestion administrative et financière, tout en valorisant l'association sur le plan politique. » Un accompagnement bienvenu puisque l'APFAGEX accueille chaque année plusieurs nouveaux et nouvelles membres. Au dernier recensement, ils-elles étaient 170.

Der Freiburger Berufsverband der Fachleute Betriebsunterhalt (APFAGEX) arbeitet darauf hin, das Image des Berufs aufzuwerten.

Ein Beruf mit Zukunft

Der APFAGEX wurde 2015 in Freiburg gegründet. Sein Ziel ist es, die Ausbildung zu fördern, indem Image und Sichtbarkeit des Berufs gefördert werden – eine Herausforderung, der sich der Präsident Arnaud Fragnière seit seiner Ernennung im Jahr 2020 mit vollem Einsatz stellt.



Arnaud Fragnière

Heizung, Lüftung, sanitäre Anlagen, Reinigung, Grünflächen, Sicherheit, Abfallmanagement, Schreinerarbeiten, Maurerarbeiten, Elektrizität, Unterhalt von Fahrzeugen und Maschinen, Strassenunterhalt, Trinkwassernetz oder Haustechnik der Gebäude. Know-how in allen diesen Bereichen in einem einzigen Beruf zu vereinen, ist sehr ehrgeizig. Dennoch ist es die Herausforderung, vor der die Fachleute Betriebsunterhalt Tag für Tag stehen. Arnaud Fragnière, Präsident des Freiburger Berufsverbandes der Fachleute Betriebsunterhalt (APFAGEX), führt aus: «In der Lehre erwerben wir die Grundkenntnisse in allen diesen Sparten, um bei einer Panne intervenieren zu können, bevor allenfalls ein Fachmann gerufen werden muss.» Er fügt hinzu, dass die Fachleute Betriebsunterhalt in der Regel in drei Bereichen tätig sind: Hausdienst, Werkdienst und Sportanlagen. Zu ihren Aufgaben gehören das Betriebsmanagement, der Unterhalt und die Instandhaltung dieser Infrastrukturen.

Das Image des Hauswarts in Latzhosen gehört somit der Vergangenheit an. Der APFAGEX arbeitet daran, von diesem rückwärtsgewandten Berufsbild wegzukommen, insbesondere bei den Jugendlichen. Es wurden mehrere Aktionen durchgeführt, angefangen mit der Neugestaltung der in den Berufsberatungszentren verfügbaren Dokumentationen. Zusätzlich werden Mitglieder des Verbandes die Orientierungs-

schulen besuchen und diesen zukunftssträchtigen Beruf vorstellen. «Es wird immer Bedarf bestehen an Personen, die für den Unterhalt und die Instandsetzung von Gebäuden ausgebildet sind. Das konnten wir zuletzt im vergangenen Winter sehen, als viel vom Energiesparen die Rede war», betont Arnaud Fragnière, und weist darauf hin, dass der Verband auch bei «START! Forum der Berufe» präsent war.

Die Jugendlichen sind ganz allgemein interessiert am Beruf, gibt sich der Präsident überzeugt, und er hält fest, dass fast alle Ausbildungsbetriebe Lernende finden. Sobald sich die Jugendlichen in Ausbildung befinden, werden sie Juniormitglied des Verbandes. «Sie bezahlen keinen Mitgliederbeitrag und sind dank der



2010

Erste Diplome für Fachleute Betriebsunterhalt in der Westschweiz

2015

Gründung des APFAGEX

2017

Eröffnung der ersten Klasse in Freiburg mit 21 Lernenden

2021

Die Verwaltung des APFAGEX wird an den FAV übertragen

2023

Inkrafttreten der neuen Verordnung mit Schwerpunkt «Sportanlagen»



Mitgliedschaft für die Unternehmen sichtbar», betont der Präsident. Er fügt an, dass die Verbandsmitglieder die Ausbildungsklassen im 1. und 3. Lehrjahr besuchen. «Es ist wichtig, ihnen unseren Verband und dessen Tätigkeiten in Erinnerung zu rufen.»

Zu diesen Tätigkeiten gehören auch Fortbildungen, die es den Fachleuten Betriebsunterhalt ermöglichen, neues Wissen und Können zu erwerben und sich mit Berufskollegen auszutauschen. «Diese Fortbildungen sind sehr wichtig für unseren Beruf, weil er sich im Gleichschritt mit neuen Technologien und Innovationen bei Maschinen oder Materialien ständig weiterentwickelt», hält der Präsident fest.

Ein neuer Beruf

Arnaud Fragnière spricht mit Begeisterung von seiner Tätigkeit und seinen Aufgaben. Nach fünf Jahren im Vorstand als Kassier übernahm er 2020 den Vorsitz des Verbandes. Der Aufwand ist nicht zu unterschätzen, aber seiner Meinung nach nötig. «Unseren Beruf gibt es seit etwas weniger als 16 Jahren, es braucht den Einsatz, um ihn bekannt zu machen.» Das ist einer der Gründe, weshalb der Verband ins Leben gerufen wurde. Gehen wir zurück ins Jahr 2015: Christian Maradan, der spätere erste Präsident des Verbandes APFAGEX, und Jean-Yves Jaquaz, beide Mitglieder der Lehrlingskommission, beabsichtigten, einen Berufsverband für die Fachleute Betriebsunterhalt im Kanton Freiburg zu gründen. «Ziel war es nicht nur, die Interessen unseres Berufs auf politischer Ebene zu vertreten, sondern auch einen Teil der Berufslehre in Freiburg anzusiedeln», erzählt Arnaud Fragnière. Er ergänzt, dass die Lernenden bislang die Kurse in Morges besuchten, wo die erste Westschweizer Klasse im Jahr 2007 eröffnet worden war. Das Ziel wurde erreicht: Der theoretische Teil der Berufslehre wird seit 2017 in Freiburg durchgeführt. Seither werden jedes Jahr im Schnitt 22 Lernende ausgebildet.



Was die Wahrnehmung der Interessen auf politischer Ebene betrifft, so hat der APFAGEX vor 18 Monaten dem Freiburger Arbeitgeberverband (FAV) sein Sekretariat anvertraut. «Wir sind sehr zufrieden mit der Zusammenarbeit», verrät der Präsident. «Wir erhalten eine professionelle Unterstützung im administrativen und finanziellen Bereich, und der Verband wird auf politischer Ebene gut vertreten.» Eine willkommene Unterstützung, nimmt doch der APFAGEX jedes Jahr mehrere neue Mitglieder auf. Bei der letzten Zählung waren es deren 170.

L'art de la négociation

C'est un terme qui fait souvent transpirer les start-up : la négociation, ou l'art d'obtenir – pas toujours facilement – un accord mutuellement bénéfique entre deux parties aux intérêts potentiellement divergents. Le 29 juin prochain, Fri Up propose à ses membres une conférence sur ce sujet animée par l'expert Claude Volery. Petite avant-première.

Claude, qu'entend-on exactement par « négociation » ?

Claude Volery : La négociation est une phase qui commence généralement lorsque vous avez persuadé le client de la valeur ajoutée de votre produit ou service mais que les conditions de l'accord doivent encore être scellées. Il y a deux extrêmes : la négociation compétitive, qui implique l'usage de pression – voire de menaces – pour atteindre unilatéralement ses objectifs à court terme, et la négociation coopérative qui vise un partenariat solide et un accord gagnant-gagnant. Les start-up vont généralement opter pour une négociation semi-coopérative, entre ces deux extrêmes, qui combine la recherche de gains et une collaboration bénéfique pour tous.

Est-ce fondamental de savoir négocier ?

C'est crucial, oui. La négociation permet d'acquérir des ressources essentielles à des conditions favorables. Ensuite, elle facilite la conclusion de contrats avec les fournisseurs, les partenaires et les clients. Enfin, elle permet de résoudre les conflits internes et de maintenir une bonne cohésion d'équipe.

Sur quoi peut-on négocier ?

Une start-up peut être amenée à négocier par exemple des partenariats stratégiques, des accords de distribution, des licences de propriété intellectuelle et des honoraires, sans oublier d'éventuelles acquisitions ou fusions.

Comment aborde-t-on ce défi ?

Tout d'abord, il est important de distinguer la vente de la négociation. Là où le vendeur veut persuader, le négociateur cherche

à trouver une solution qui profite à toutes les parties prenantes. Cela nécessite une compréhension approfondie des intérêts de son interlocuteur et implique une préparation rigoureuse. Durant l'échange, envisagez des concessions sans être ni trop rigide, ni trop conciliant. Rappelez-vous qu'il faudra respecter les promesses formulées.

En plus d'arguments en béton, y a-t-il des fondamentaux de communication à observer ?

Absolument. Je souligne notamment l'importance de l'écoute active, c'est-à-dire la capacité d'écouter tout ce qui est dit sans se laisser distraire. Ce n'est pas si facile ! A cela s'ajoutent une attitude ouverte et respectueuse, un vocabulaire clair et, pourquoi pas, un soupçon de créativité. N'oubliez pas d'écouter aussi votre intuition.

Et si la négociation n'aboutit pas ?

Une négociation qui n'aboutit pas ne doit pas être prise comme un échec personnel. Au contraire : c'est une opportunité. Tout d'abord d'analyser ce qui n'a pas fonctionné. Ensuite, une négociation qui n'aboutit pas aujourd'hui peut très bien ouvrir la voie à de futures discussions. La patience et la persévérance sont essentielles en négociation.

Bio express : Claude Volery est expert en coaching de vente, négociation et management commercial. En 2012, il crée le cabinet Plus Sept pour partager son savoir-faire et soutenir les entreprises dans le développement de leurs compétences.

Le top : « J'ai notamment pu accompagner un comité de direction lors de la négociation d'un mandat clé avec un groupe international, avec au final un résultat gagnant-gagnant. »

Le flop : « Lors d'une négociation compétitive, j'ai pris un peu trop à cœur les attaques de l'adversaire, me suis levé et ai quitté la table de négociation. Heureusement, après quelques nuits agitées, j'ai réussi à obtenir un nouveau round de négociation pour finalement remporter le mandat. »



Die Kunst des Verhandeln

Es ist ein Wort, das Start-ups oft ins Schwitzen bringt: Verhandeln. Es geht um die Kunst, zwischen zwei Parteien mit verschiedenen Interessen eine für beide Seiten vorteilhafte Vereinbarung zu treffen. Das ist nicht immer leicht. Am 29. Juni organisiert Fri Up für seine Mitglieder eine Konferenz zu diesem Thema, welche vom Experten Claude Volery geleitet wird. Ein kleiner Vorgeschmack.

Claude, was genau versteht man unter «Verhandlung»?

Claude Volery: Verhandlung ist eine Phase, die in der Regel beginnt, sobald Sie einen Kunden vom Mehrwert Ihres Produkts oder Ihrer Dienstleistung überzeugt haben, aber noch Bedingungen entschieden werden müssen. Es gibt zwei Extreme: die kompetitive Verhandlung, bei der Druck oder sogar Drohungen eingesetzt werden, um einseitige, kurzfristige Ziele zu erreichen, und die kooperative Verhandlung, die auf eine starke Partnerschaft und eine Win-win-Vereinbarung abzielt. Start-ups werden sich in der Regel für eine semi-kooperative Verhandlung entscheiden, die zwischen diesen beiden Extremen liegt und einen Gewinn mit einer für alle Beteiligten vorteilhaften Zusammenarbeit verbindet.

Wie wichtig ist es, verhandeln zu können?

Es ist von entscheidender Bedeutung. Durch Verhandlungen kommt man zu günstigeren Bedingungen an wichtige Ressourcen. Zudem erleichtern sie den Abschluss von Verträgen mit Lieferanten, Partnern und Kunden. Und es lassen sich auch interne Konflikte lösen.

Worüber verhandeln Start-Ups?

Über vieles. Ein Start-Up muss zum Beispiel über strategische Partnerschaften, Vertriebsvereinbarungen, Lizenzen für geistiges Ei-

gentum oder Honorare verhandeln. Ganz zu schweigen von möglichen Übernahmen oder Fusionen.

Wie geht man diese Herausforderung an?

Zunächst einmal ist es wichtig, zwischen Verkaufen und Verhandeln zu unterscheiden. Wo der Verkäufer überzeugen will, versucht der Verhandlungsführer eine Lösung zu finden, die allen Beteiligten Vorteile bringt. Dies erfordert ein tiefes Verständnis für die Interessen des Gegenübers und setzt eine gründliche Vorbereitung voraus. Ziehen Sie Zugeständnisse in Betracht, ohne zu starr oder zu entgegenkommend zu sein! Denken Sie auch daran, dass Zusagen eingehalten werden müssen.

Gibt es neben stichfesten Argumenten auch Kommunikationsregeln, die beachtet werden sollten?

Auf jeden Fall. Ich möchte vor allem die Bedeutung des aktiven Zuhörens unterstreichen, also der Fähigkeit, alles anzuhören, was gesagt wird, ohne sich ablenken zu lassen. Das ist gar nicht so einfach! Hinzu kommen eine offene und respektvolle Haltung, ein klares Vokabular und – warum nicht – eine Prise Kreativität. Vergessen Sie nicht, auf Ihre Intuition zu hören.

Was passiert, wenn die Verhandlung nicht erfolgreich ist?

Eine erfolglose Verhandlung sollte man nicht als persönliches Versagen betrachten. Im Gegenteil: Sie ist eine Chance. Zunächst sollten Sie analysieren, was nicht funktioniert hat. Zweitens kann eine Verhandlung, die nicht erfolgreich war, dennoch den Weg für zukünftige Gespräche ebnen. Geduld und Beharrlichkeit sind bei Verhandlungen unerlässlich.

Kurzbiografie: Claude Volery ist Experte für Verkauf-coaching, Verhandlungsführung und kaufmännisches Management. 2012 gründete er die Firma Plus Sept, um sein Know-how weiterzugeben und Unternehmen bei der Entwicklung ihrer Kompetenzen zu unterstützen.

Topp: «Ich konnte einen Vorstand bei Verhandlungen zu einem Schlüsselmandat mit einem internationalen Konzern begleiten – mit einem Win-win-Ergebnis am Ende.»

Flop: «Bei einer kompetitiven Verhandlung habe ich mir Angriffe des Gegners etwas zu sehr zu Herzen genommen, bin aufgestanden und habe spontan den Verhandlungstisch verlassen. Glücklicherweise konnte ich nach einigen unruhigen Nächten eine neue Verhandlungsrunde erwirken und das Mandat gewinnen.»



La cerise sur le gâteau

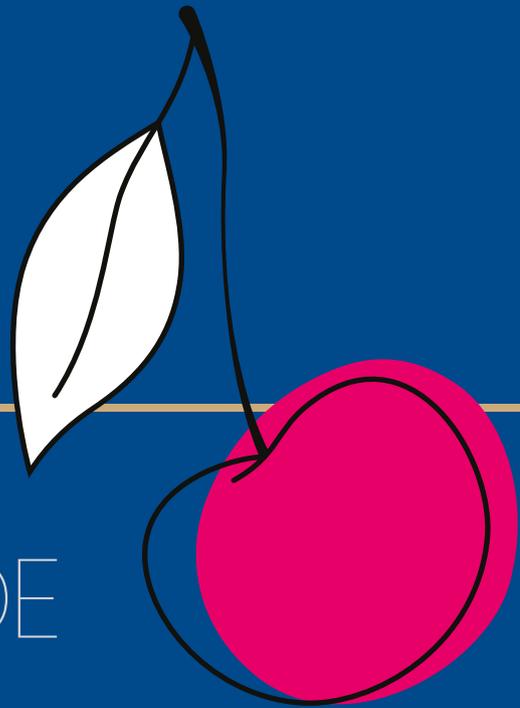
Und zum Schluss noch dies

FR

Je scrollais. Et je suis tombée sur une image du pape en dou-doune. Vous l'avez certainement vue. C'est une image un peu rock'n'roll. Décalée. Presque impossible à croire, en fait. Je sais pourtant que des clichés sont générés par des intelligences artificielles et qu'ils inondent les réseaux sociaux. Je dois bien confesser que j'ai douté. Et c'est là que je me suis rendu compte que la barrière entre le vrai et le faux s'amincissait. Jusqu'à présent une image était gage de vérité: un photographe avait été témoin d'une scène qu'il avait capturée. Avec MidJourney – le logiciel permettant de générer des clichés à partir de mots clés – ce ne sera plus le cas. Pensive devant un tel outil, je me dis que plus les innovations éclosent, plus l'esprit critique est essentiel.

DE

Ich surfte herum. Und plötzlich stiess ich auf ein Bild vom Papst in einer Daunenjacke. Sie haben das Bild sicher auch schon gesehen. Es hat etwas Eigenartiges. Eigentlich kaum zu glauben. Ich weiss zwar, dass Bilder mithilfe von künstlicher Intelligenz generiert werden und dass derartige Bilder die sozialen Netzwerke überfluten. Ich muss zugeben: Anfangs war ich verunsichert. Es ist mir dann bewusst geworden, dass die Grenze zwischen wahr und falsch immer stärker verwischt wird. Bislang waren Bilder «wahr»: Ein Fotograf war Zeuge des Ereignisses, das er mit seiner Kamera aufnahm. Mit MidJourney – der Software, die es ermöglicht, mittels ein paar Schlüsselwörtern ein Bild zu gestalten – wird das nicht mehr der Fall sein. Das Tool hat mich zum Nachdenken gebracht. Ich bin überzeugt: Je mehr derartige Innovationen es gibt, desto stärker ist der kritische Geist gefragt.



- **Dans le prochain numéro**
Retour sur notre assemblée générale
- **In der nächsten Ausgabe**
Rückblick auf unsere Generalversammlung