

A portrait of Alexandre Fasel, a middle-aged man with a grey beard and glasses, wearing a dark suit, white shirt, and a blue and orange striped tie. He is smiling slightly and looking towards the camera. The background is blurred, showing what appears to be an indoor setting with other people.

Le Secrétaire d'État
Alexandre Fasel
a rencontré
les président·e·s

Staatssekretär
Alexandre Fasel
traf sich mit den
Präsident/innen

Sous la loupe
SMSR

Unter der Lupe
SMSR

Votations

Nos analyses sur
les différents objets.

Abstimmungen

Unsere Analysen zu
den Abstimmungs-
vorlagen



Patrick Gendre
Président UPCF
Präsident FAV

EDITO

FR

Entre votations et élections

En regardant dans le rétro, on retiendra de 2025 une succession d'événements géopolitiques inhabituels, particulièrement marquants et impactants pour notre économie.

Malgré tout, l'économie suisse est demeurée relativement stable en 2025. La croissance des salaires et de la demande intérieure a compensé l'impact négatif des droits de douane imposés sur les exportations suisses entrant aux États-Unis. À noter que cette taxation a été revue en novembre à 15%, ce qui nous aligne avec nos voisins et devrait soulager quelque peu l'industrie horlogère et le secteur des machines.

Dans ce contexte mondial rempli d'incertitudes, des décisions capitales pour notre pays et notre économie devront être prises en 2026 et passeront par les urnes. Les électeurs-trices se verront présenter un menu de votations exceptionnellement dense cette année. À commencer par la réduction de la redevance radio-TV (SSR) avec l'exonération des entreprises, l'argent liquide, l'imposition individuelle et une nouvelle initiative portant sur le climat. L'année politique s'annonce riche et passionnante.

La phase de consultation des Bilatérales III s'est achevée en octobre, permettant aux partis, associations et cantons de définir leur position. Après analyse, le Conseil fédéral devrait transmettre son message au Parlement en mars. Les Chambres fédérales ouvriront le débat dès le printemps. Les discussions promettent d'être animées. Si le traité est validé, la dernière étape sera la plus délicate : convaincre le peuple suisse. Un vote populaire, dont les critères restent à définir, devrait avoir lieu en 2027.

Une autre initiative qui pourrait être soumise au peuple, en juin prochain déjà, met en danger l'aboutissement de ces nouveaux traités avec l'UE : l'initiative « Pas de Suisse à 10 millions » de l'UDC. Le texte réclame un contrôle strict de l'immigration et prévoit d'introduire des mesures dès que la population dépasse les 9,5 millions. La Suisse devrait alors remettre en cause la libre circulation des personnes, entraînant ainsi la résiliation des autres accords bilatéraux. Ceci donnerait la possibilité à l'UE de renoncer à finaliser le nouveau paquet.

Plus localement, ce sera une année intense pour la population du canton de Fribourg. En mars, dans le cadre des élections communales, les autorités devront faire face à un bon nombre de défis pour l'économie et les entreprises, surtout dans notre capitale cantonale. À la fin du mois d'avril, il s'agira de se positionner sur la loi traitant de l'assainissement des finances cantonales (LAFE) et son lot de mesures visant des économies de plus de 400 millions sur trois ans sur le budget de l'Etat. L'objectif ayant été de contenir les charges en présentant un budget à l'équilibre, tel que l'impose la Constitution cantonale. Puis à l'automne, les citoyen-ne-s participeront aux élections cantonales. Il sera l'heure de soutenir la majorité de centre-droit en place à l'exécutif comme au Grand Conseil.

Pour 2026 encore, toute l'équipe de l'UPCF se réjouit de pouvoir accompagner ses membres et collaborer avec ses partenaires. À l'image de la campagne contre le salaire minimum, nous allons continuer à nous engager quotidiennement pour soutenir les entreprises de notre canton à trouver les solutions qu'elles attendent et développer les opportunités qu'elles recherchent.

IMPRESSUM

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

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

Photos / Fotos
p. 1, 10-14: A. Buchs;
p. 2, 20-25: A. Zamora;
p. 4-7, 26, 27, 31, 33: AdobeStock;
p. 8, 9 : ©SteMutz.com

Textes / Texte
M. Nicolet

Réalisation / Gestaltung
D. Portmann

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

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

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

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

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

Zwischen Abstimmungen und Wahlen

Rückblickend wird das Jahr 2025 als eine Abfolge ungewöhnlicher geopolitischer Ereignisse in Erinnerung bleiben, die besonders prägend waren und sich markant auf unsere Wirtschaft ausgewirkt haben.

Trotz allem blieb die Schweizer Wirtschaft im Jahr 2025 relativ stabil. Das Wachstum der Löhne sowie der Binnennachfrage konnte die negativen Auswirkungen der Zölle auf Schweizer Exporte in die Vereinigten Staaten weitgehend ausgleichen. Positiv zu vermerken ist die Senkung dieser Einfuhrzölle im November auf 15 Prozent. Damit ist die Schweiz ihren Nachbarländern gleichgestellt, was insbesondere die Uhren- und Maschinenbauindustrie spürbar entlasten dürfte.

In diesem von Unsicherheiten geprägten globalen Umfeld stehen im Jahr 2026 zudem für unser Land und unsere Wirtschaft bedeutende politische Entscheidungen an, über die das Volk an der Urne befinden wird. Die Stimmberechtigten sehen sich mit einer aussergewöhnlich dichten Abstimmungsagenda konfrontiert. Den Auftakt bilden die Vorlage zur Senkung der Radio- und Fernsehgebühren (SRG) bei gleichzeitiger Befreiung der Unternehmen, die Bargeldinitiative, die Einführung der Individualbesteuerung sowie eine neue Klimainitiative. Das politische Jahr verspricht entsprechend intensiv und spannend zu werden.

Die Vernehmlassungsphase zu den Bilateralen III wurde im Oktober abgeschlossen. Parteien, Verbände und Kantone hatten Gelegenheit, ihre Positionen darzulegen. Nach Auswertung der Ergebnisse dürfte der Bundesrat seine Botschaft im März an das Parlament überweisen, woraufhin die eidgenössischen Räte die Debatte im Frühjahr aufnehmen werden. Es ist mit einer lebhaften Diskussion zu rechnen. Sollte den Verträgen zugestimmt werden, folgt die anspruchsvollste Aufgabe: das Schweizer Volk zu überzeugen. Eine Volksabstimmung, deren Modalitäten noch festzulegen sind, dürfte im Jahr 2027 stattfinden.

Eine weitere Initiative, die bereits im kommenden Juni dem Volk vorgelegt werden könnte, gefährdet den Abschluss dieser neuen Verträge mit der EU: die Initiative «Keine 10-Millionen-Schweiz!» der SVP. Sie fordert eine strikte Kontrolle der Einwanderung und sieht Massnahmen vor, sobald die Bevölkerung 9,5 Millionen überschreitet. Dies würde die Schweiz zwingen, die Personenfreizügigkeit in Frage zu stellen, was zur Kündigung der übrigen bilateralen Abkommen führen würde. Diese Ausgangslage könnte die EU vom Abschluss des neuen Vertragspakets abhalten.

Auch auf kantonaler Ebene steht der Stimmbevölkerung ein intensives Jahr bevor. Im März finden Gemeindewahlen statt, die zahlreiche Herausforderungen für die Wirtschaft und unsere Unternehmen bereithalten, namentlich in unserer Kantonshauptstadt. Ende April hat sich das Freiburger Stimmvolk zum Gesetz zur Sanierung der Kantonsfinanzen (SKfG) und zu den damit verbundenen Massnahmen zu äussern, die über einen Zeitraum von drei Jahren Einsparungen von mehr als 400 Millionen Franken im Staatshaushalt vorsehen. Ziel ist es, die Ausgaben einzudämmen und ein ausgeglichenes Budget sicherzustellen, wie es die Kantonsverfassung verlangt. Im Herbst folgen schliesslich die kantonalen Wahlen, bei denen es darum geht, die bestehende Mitte-Rechts-Mehrheit in der Exekutive und im Grossen Rat zu festigen.

Auch im Jahr 2026 freut sich das gesamte Team des FAV darauf, seine Mitglieder zu begleiten und die Zusammenarbeit mit seinen Partnern weiterzuführen. Wie bereits während der Kampagne gegen den Mindestlohn werden wir uns auch weiterhin täglich dafür einsetzen, die Unternehmen in unserem Kanton dabei zu unterstützen, jene Lösungen zu finden, die sie erwarten und die Möglichkeiten zu entwickeln, die sie sich wünschen.

SOMMAIRE INHALT

02–03

Edito

04–09

Votations

Abstimmungen

10–19

Actualités / Aktuelles

10–16

Bilatérales III – Secrétaire d'État

Alexandre Fasel

Bilateralen III – Staatssekretär

Alexandre Fasel

18–19

Marché du travail

Arbeitsmarkt

20–25

Portraits

26–27

Rubrique juridique

Absentéisme

Juristische Rubrik

Absentismus

28–29

En marge / Am Rande

30–33

Sous la loupe

Société Médicale de la Suisse Romande (SMSR)

Unter der Lupe

Westschweizerische Ärztesgesellschaft (SMSR)

34–35

Fri Up



Non à l'initiative « Oui à une monnaie suisse libre et indépendante sous forme de pièces ou de billets ». Oui au contre-projet direct

 Le 8 mars 2026, le peuple suisse se prononcera sur l'initiative populaire dite « argent liquide ». Lancé par les milieux conservateurs, le texte entend inscrire dans la Constitution suisse une garantie explicite de l'existence et de la disponibilité des pièces et billets, face à la progression des moyens de paiement électroniques.

Les initiant-e-s partent du postulat que, sans protection constitutionnelle renforcée, l'argent liquide pourrait être progressivement marginalisé. Ils associent le cash à la liberté individuelle, à la protection de la sphère privée et à la souveraineté monétaire.

Dans les faits, l'usage de l'argent liquide n'est aujourd'hui pas menacé. Aucune base légale n'en restreint l'utilisation et l'approvisionnement est garanti par le cadre légal actuel ainsi que par la Banque nationale suisse (BNS). De plus, inscrire ces principes dans la Constitution réduirait la flexibilité des autorités face aux avancées technologiques et économiques. Ainsi, les dispositions constitutionnelles proposées sont excessives pour un problème qui est gérable par la loi ordinaire.

Un contre-projet plus équilibré

Estimant que les formulations proposées dans l'initiative ne sont pas suffisamment précises, le Conseil fédéral et le Parlement



ont élaboré un contre-projet direct. Celui-ci permettrait d'inscrire les revendications de l'initiative dans la Constitution au moyen de règles juridiques précises, cela sans figer l'usage de l'argent liquide ni entraver l'innovation technologique.

Ce texte, contrairement à l'initiative, répond à la garantie du numéraire, la préoccupation principale, sans les contraintes supplémentaires de l'initiative. En effet, il propose tout d'abord de modifier la Constitution en précisant que la monnaie suisse est le franc. Cette formulation sera insérée afin de clarifier, dans la Constitution, que le franc est la monnaie qui fait foi en Suisse, répondant en partie à la demande de l'initiative d'assurer la souveraineté monétaire.

De plus, il prévoit que la BNS assure l'approvisionnement en numéraire signifiant que l'approvisionnement en pièces de monnaie et billets de banque – donc l'existence de liquidités physiques – est garanti au niveau constitutionnel par la BNS.

• Lors de leur séance, les membres de la Chambre patronale ont décidé à l'unanimité de refuser l'initiative, estimant qu'elle va trop loin. En revanche, ils soutiennent à l'unanimité le contre-projet du Conseil fédéral et du Parlement.

Loi fédérale sur l'imposition individuelle

 Le 8 mars prochain, le peuple suisse se prononcera sur la loi fédérale sur l'imposition individuelle, adoptée par le Parlement lors de la session d'été 2025. Deux référendums ayant été déposés – l'un cantonal, l'autre interpartis (Le Centre, UDC, UDF et PEV) – un vote populaire est devenu nécessaire.

La loi prévoit de remplacer l'imposition commune des couples mariés par une imposition individuelle, indépendamment de l'état civil. Chaque conjoint serait imposé séparément, sur la base de son propre revenu et de sa fortune. Cette règle s'appliquerait à tous les niveaux, fédéral, cantonal et communal, avec pour objectif de supprimer les différences de traitement entre couples mariés et non mariés.

Les arguments

Les partisan-e-s mettent en avant une modernisation du système fiscal et une meilleure égalité de traitement. L'imposition individuelle correspondrait davantage à l'évolution des modèles familiaux et du marché du travail. Elle encouragerait l'activité professionnelle du second revenu, renforçant ainsi la main-d'œuvre disponible et, à terme, la croissance économique. Une fiscalité perçue comme plus équitable pourrait également accroître l'attractivité de la Suisse pour les travailleurs-euses qualifié-e-s.

Les opposants soulignent, en revanche, l'impact négatif sur les couples mariés à un seul revenu, souvent des familles avec enfants. La réforme risquerait de pénaliser le modèle familial traditionnel sans ré-

soudre pleinement la discrimination fiscale. Ils pointent également une forte augmentation des charges administratives, liée à la multiplication des déclarations fiscales, tant pour les contribuables que pour les administrations cantonales.

Incidences financières

Au niveau fédéral, les allègements fiscaux sont estimés à environ 630 millions de francs par an pour l'impôt fédéral direct. Les cantons devront eux aussi adapter leur système, tout en conservant leurs barèmes et déductions propres.

• Lors de leur séance, une majorité des membres de la Chambre patronale ont décidé de laisser la liberté de vote.

Non à l'initiative « Pour une politique énergétique et climatique équitable : investir pour la prospérité, le travail et l'environnement » (initiative pour un fonds climat)



En adoptant la loi sur le climat et l'innovation, en juin 2023, la Suisse s'est engagée à atteindre la neutralité carbone d'ici à 2050, conformément à l'Accord de Paris. Pour concrétiser cet objectif, la Confédération dispose déjà d'instruments importants : environ 2 milliards de francs sont investis chaque année dans la protection du climat et la transformation du système énergétique, notamment pour encourager le développement du solaire et le remplacement des chauffages à mazout.

Estimant ces mesures insuffisantes, la gauche et les milieux écologistes ont lancé l'initiative pour un fonds climat. Le texte exige la création d'un fonds fédéral alimenté à hauteur de 0,5% à 1% du PIB, soit entre 4 à 8 milliards de francs par an. Ces moyens seraient affectés à la réduction des émissions de gaz à effet de serre, au développement des énergies renouvelables, à la promotion de la biodiversité, à l'extraction et au stockage du CO₂ ainsi qu'à la formation du personnel nécessaire à la mise en œuvre de ces politiques.



Réserves d'un point de vue économique

La voie proposée, pour atteindre ces objectifs climatiques, soulève de sérieuses réserves du point de vue économique. La Suisse dispose déjà d'un cadre réglementaire dense et d'importants mécanismes d'encouragement. Les entreprises investissent depuis plusieurs années dans l'efficacité énergétique et l'innovation, sous l'impulsion du marché et des attentes sociétales.

L'initiative mise exclusivement sur des subventions étatiques massives, au risque

de péjorer durablement les finances fédérales et de créer un véritable « fonds de dettes climatiques ». Pour l'économie, des conditions-cadres stables, prévisibles et favorables à l'innovation restent plus efficaces que des instruments étatiques supplémentaires aux effets incertains.

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

Non au référendum contre la loi sur l'assainissement des finances de l'État (LAFE) – le 26 avril 2026



Dès le printemps 2024, le Conseil d'État a alerté sur la détérioration des perspectives financières du canton de Fribourg. Malgré des efforts significatifs consentis pour équilibrer le budget 2025, la croissance des charges et les déficits annoncés pour les années suivantes ont rendu inévitable la mise en place d'un programme d'assainissement des finances de l'État (PAFE), conformément aux exigences constitutionnelles.

Présenté en septembre 2025, le PAFE 2026–2028 a conduit à l'adoption, en octobre 2025, de la loi sur l'assainissement des finances de l'État (LAFE) par le Grand Conseil. Le référendum lancé par le Parti socialiste et les syndicats soumet cette loi au vote populaire, le 26 avril 2026. Dans l'intervalle, le Conseil d'État a suspendu le budget cantonal 2026.

La LAFE repose sur 85 mesures permettant une amélioration financière d'environ

405 millions de francs entre 2026 et 2028. L'effort porte en grande majorité sur la maîtrise des dépenses et faiblement sur des adaptations ciblées des recettes. Les mesures concernent les revenus, le personnel, le subventionnement, ainsi que les projets et réformes.

Pourquoi soutenir la loi

La nécessité d'un assainissement durable des finances cantonales est largement reconnue. Face à la croissance des charges et à l'augmentation des dépenses, la LAFE vise à rétablir l'équilibre budgétaire conformément aux exigences constitutionnelles. Elle repose sur des mesures proportionnelles, étalées dans le temps et concentrées principalement sur la maîtrise des dépenses, afin d'éviter des corrections plus brutales à court terme. Notons encore que le Grand Conseil a rejeté le référendum par une confortable majorité.

Refuser le référendum permet de prévenir un blocage financier et le risque de coupes sévères ou de hausses d'impôts imposées ultérieurement. La loi répartit l'effort de manière équilibrée, y compris au sein de l'administration, avec des garde-fous pour les bas salaires. Soutenue par les partis de droite, elle s'inscrit dans une démarche de responsabilité financière visant à préserver la stabilité institutionnelle et des conditions-cadres fiables pour l'économie fribourgeoise.

• Lors de leur séance, les membres de la Chambre patronale ont décidé de rejeter à l'unanimité ce référendum contre la loi sur l'assainissement des finances de l'État. Ils soutiennent donc la LAFE.

Nein zur Volksinitiative «Ja zu einer unabhängigen, freien Schweizer Währung mit Münzen oder Banknoten», ja zum direkten Gegenentwurf

+ Am 8. März 2026 werden die Schweizer Stimmberechtigten über die sogenannte «Bargeld ist Freiheit»-Initiative abstimmen. Die von konservativen Kreisen lancierte Vorlage zielt darauf ab, angesichts der zunehmenden Verbreitung elektronischer Zahlungsmittel die Existenz und Verfügbarkeit von Münzen und Banknoten ausdrücklich in der Bundesverfassung zu verankern.

Die Initiantinnen und Initianten gehen davon aus, dass Bargeld ohne verstärkten verfassungsrechtlichen Schutz schrittweise an Bedeutung verlieren könnte. Sie verbinden seinen Erhalt mit individueller Freiheit, dem Schutz der Privatsphäre sowie der Wahrung der Währungshoheit.

In der Praxis ist die Verwendung von Bargeld heute jedoch nicht gefährdet. Es besteht keine gesetzliche Grundlage, die seine Nutzung einschränkt, und die Bargeldversorgung ist durch den geltenden Rechtsrahmen sowie durch die Schweizerische Nationalbank (SNB) sichergestellt. Eine zusätzliche Verankerung dieser Prinzipien in der Verfassung würde die Handlungs- und Anpassungsfähigkeit der Behörden in Bezug auf technologische und wirtschaftli-



che Entwicklungen unnötig einschränken. Die vorgeschlagenen Verfassungsbestimmungen erscheinen daher unverhältnismässig für ein Anliegen, das bereits durch das geltende Recht geregelt ist.

Ein ausgewogenerer Gegenentwurf

Da der Bundesrat und das Parlament die Formulierungen der Initiative als zu ungenau erachten, haben sie einen direkten Gegenentwurf ausgearbeitet. Dieser erlaubt es, die zentralen Anliegen der Initiative durch präzise verfassungsrechtliche Bestimmungen aufzunehmen, ohne den Bargeldverkehr einzuschränken oder technologische Innovationen zu behindern.

Im Gegensatz zur Initiative trägt der Gegenentwurf dem Hauptanliegen der Sicherstellung des Bargelds Rechnung, ohne die weitergehenden Auflagen der Initiative zu übernehmen. Vorgesehen ist eine Verfassungsänderung, mit der der Schweizer Franken als Währung festgeschrieben wird. Damit wird klargestellt, dass der Franken die offizielle Währung der Schweiz ist, und der Forderung nach Währungshoheit teilweise entsprochen. Zudem wird ausdrücklich festgehalten, dass die SNB die Bargeldversorgung sicherstellt. Dadurch wird die Versorgung mit Münzen und Banknoten – und somit der Erhalt von physischem Bargeld – auf Verfassungsebene gewährleistet.

- An ihrer Sitzung haben die Mitglieder der Arbeitgeberkammer einstimmig beschlossen, die Initiative abzulehnen, da sie aus ihrer Sicht zu weit geht. Hingegen unterstützen sie ebenso einstimmig den direkten Gegenentwurf von Bundesrat und Parlament.

Bundesgesetz über die Individualbesteuerung

+ Am 8. März stimmt das Schweizer Stimmvolk über das Bundesgesetz über die Individualbesteuerung ab, das vom Parlament in der Sommersession 2025 verabschiedet wurde. Da zwei Referenden eingereicht wurden – ein Kantonsreferendum sowie ein überparteiliches Referendum (Die Mitte, SVP, EDU und EVP) –, ist eine Volksabstimmung erforderlich.

Das Gesetz sieht vor, die gemeinsame Besteuerung verheirateter Paare durch eine individuelle Besteuerung unabhängig vom Zivilstand zu ersetzen. Jede Person würde separat auf der Grundlage des eigenen Einkommens und Vermögens besteuert. Diese Regelung soll auf allen Ebenen gelten – auf Bundes-, Kantons- und Gemeindeebene – mit dem Ziel, die ungleiche steuerliche Behandlung von verheirateten und unverheirateten Paaren zu beseitigen.

Die Argumente

Die Befürworterinnen und Befürworter führen eine Modernisierung des Steuersystems sowie eine bessere Gleichbehandlung an. Die Individualbesteuerung trägt den veränderten Familienmodellen und Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt besser Rechnung. Zudem würde sie die Erwerbstätigkeit von Zweitverdienenden fördern und damit das Arbeitskräfteangebot und letztlich das Wirtschaftswachstum stärken. Eine als gerechter empfundene Besteuerung könnte darüber hinaus die Attraktivität der Schweiz für qualifizierte Arbeitskräfte erhöhen.

Die Gegnerinnen und Gegner betonen hingegen die negativen Auswirkungen auf verheiratete Paare mit nur einem Einkommen, bei denen es sich häufig um Familien mit Kindern handelt. Die Reform könnte das traditionelle Familienmodell benachteiligen, ohne die steuerliche Diskriminie-

rung vollständig zu beseitigen. Zudem weisen sie auf einen erheblichen Anstieg des Verwaltungsaufwands, da sich die Zahl der Steuerklärungen sowohl für die Steuerpflichtigen als auch für die kantonalen Behörden verdoppeln würde.

Finanzielle Auswirkungen

Auf Bundesebene werden die Steuerausfälle bei der direkten Bundessteuer auf rund 630 Millionen Franken pro Jahr geschätzt. Auch die Kantone müssten ihre Systeme anpassen, wobei sie ihre eigenen Steuersätze und Abzüge beibehalten könnten.

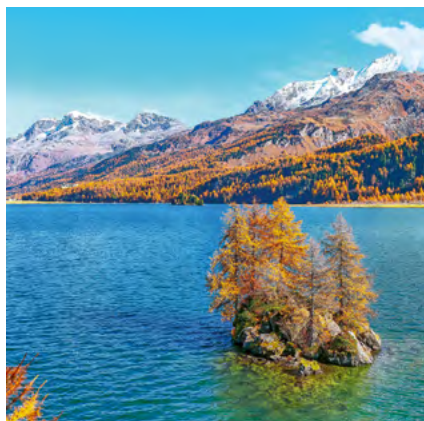
- An ihrer Sitzung hat eine Mehrheit der Mitglieder der Arbeitgeberkammer Stimmfreigabe beschlossen.

Nein zur Volksinitiative «Für eine gerechte Energie- und Klimapolitik: Investieren für Wohlstand, Arbeit und Umwelt» (Klimafonds-Initiative)



Mit der Verabschiedung des Klima- und Innovationsgesetzes im Juni 2023 hat sich die Schweiz verpflichtet, bis 2050 gemäss dem Pariser Abkommen CO₂-Neutralität zu erreichen. Zur Umsetzung dieses Ziels verfügt der Bund bereits über bedeutende Instrumente: Jährlich werden rund 2 Milliarden Franken in den Klimaschutz und den Umbau des Energiesystems investiert, insbesondere zur Förderung der Solarenergie und zum Ersatz von Ölheizungen.

Da sie diese Massnahmen für unzureichend halten, haben linke und ökologisch orientierte Kreise die Initiative für einen Klimafonds lanciert. Diese fordert die Einrichtung eines Bundesfonds, der mit 0,5 bis 1 Prozent des BIP, also mit 4 bis 8 Milliarden Franken pro Jahr, gespiesen werden soll. Diese Mittel wären für die Senkung der Treibhausgasemissionen, die Entwicklung erneuerbarer Energien, die Förderung der Biodiversität, die Entnahme und Speicherung von CO₂ sowie die Aus-



und Weiterbildung der für die Umsetzung dieser Massnahmen erforderlichen Fachkräfte vorgesehen.

Vorbehalte aus wirtschaftlicher Sicht

Der vorgeschlagene Weg zur Erreichung dieser Klimaziele wirft aus wirtschaftlicher Sicht erhebliche Vorbehalte auf. Die

Schweiz verfügt bereits über einen strengen Rechtsrahmen und umfangreiche Fördermechanismen. Zudem investieren Unternehmen seit mehreren Jahren aus marktwirtschaftlichen Gründen und aufgrund gesellschaftlicher Erwartungen in Energieeffizienz und Innovation.

Die Initiative setzt ausschliesslich auf massive staatliche Subventionen. Dies würde die Bundesfinanzen nachhaltig belasten und faktisch einen «Klimaschuldenfonds» schaffen. Aus Sicht der Wirtschaft sind stabile, berechenbare und innovationsfreundliche Rahmenbedingungen nach wie vor wirksamer als zusätzliche staatliche Instrumente mit ungewisser Wirkung.

- An ihrer Sitzung haben die Mitglieder der Arbeitgeberkammer einstimmig beschlossen, diese Initiative abzulehnen.

Nein zum Referendum gegen das Gesetz zur Sanierung der Staatsfinanzen (SKfG), am 26. April 2026



Ab dem Frühjahr 2024 warnte der Staatsrat vor einer Verschlechterung der finanziellen Aussichten des Kantons Freiburg. Trotz erheblicher Anstrengungen, das Budget 2025 ausgeglichen zu gestalten, machten das Ausgabenwachstum sowie die für die Folgejahre angekündigten Defizite die Einführung eines Programms zur Sanierung der Kantonsfinanzen (PSKF) gemäss den verfassungsmässigen Anforderungen unumgänglich.

Das im September 2025 vorgestellte PSKF 2026–2028 führte im Oktober 2025 zur Verabschiedung des Gesetzes über die Sanierung der Staatsfinanzen (SKfG) durch den Grossen Rat. Das von der Sozialdemokratischen Partei und den Gewerkschaften lancierte Referendum bringt dieses Gesetz am **26. April 2026** zur Volksabstimmung. In der Zwischenzeit hat der Staatsrat das Budget 2026 ausgesetzt.

Das SKfG basiert auf 85 Massnahmen, die zwischen 2026 und 2028 eine finanzielle

Verbesserung von rund 405 Millionen Franken ermöglichen sollen. Der Schwerpunkt liegt dabei auf der Steuerung der Ausgaben und in geringem Masse auf gezielten Anpassungen bei den Erträgen. Die Massnahmen betreffen die Einnahmen, das Personal, die Subventionen sowie Projekte und Reformen.

Warum das Gesetz befürworten?

Die Notwendigkeit einer nachhaltigen Sanierung der Kantonsfinanzen ist weithin anerkannt. Angesichts steigender Aufwendungen und Ausgaben zielt das PSKF darauf ab, das Haushaltsgleichgewicht gemäss den verfassungsmässigen Vorgaben wiederherzustellen. Es stützt sich auf verhältnismässige, zeitlich gestaffelte Massnahmen, die sich in erster Linie auf die Ausgabenkontrolle konzentrieren und kurzfristig drastischere Korrekturen vermeiden sollen. Zudem ist zu berücksichtigen, dass der Grosse Rat das Referendum mit deutlicher Mehrheit abgelehnt hat.

Die Ablehnung des Referendums verhindert eine finanzielle Blockade sowie das Risiko späterer rigoroser Kürzungen oder Steuererhöhungen. Das Gesetz verteilt die Lasten ausgewogen, auch innerhalb der Verwaltung, und sieht Schutzmassnahmen für Geringverdienende vor. Es wird von den bürgerlichen Parteien unterstützt und ist Teil eines finanzpolitischen Ansatzes, der darauf abzielt, die institutionelle Stabilität sowie verlässliche Rahmenbedingungen für die Freiburger Wirtschaft zu sichern.

- An ihrer Sitzung haben die Mitglieder der Arbeitgeberkammer einstimmig beschlossen, das Referendum gegen das Gesetz zur Sanierung der Staatsfinanzen abzulehnen. Sie befürworten somit das SKfG.

En mars, le peuple votera sur une baisse de la redevance radio-télévision. Une proposition qui séduit les représentant-e-s de l'économie fribourgeoise qui estiment qu'elle supprime une double imposition.

Une réforme pour exonérer les entreprises

Le 8 mars 2026, le peuple suisse votera sur l'initiative populaire « 200 francs, ça suffit ! ». Ce texte vise à plafonner la redevance radio-télévision à 200 francs par an, contre 335 francs aujourd'hui, et à exonérer totalement les entreprises. L'initiative entend réduire le financement du service public audiovisuel, en particulier celui de la SSR, afin d'alléger la charge pesant sur les ménages et les PME. Cette proposition est soutenue par la Chambre patronale, organe politique de l'Union Patronale du Canton de Fribourg. Sa présidente, Liliane Kramer, explique la position de l'économie fribourgeoise.



Marie Nicolet

La Chambre patronale a décidé de soutenir l'initiative « 200 francs, ça suffit ! ». Qu'est-ce qui a été déterminant dans cette prise de position en faveur du texte ?

L'élément déterminant est la double charge qui pèse sur les entrepreneurs-euses. Ils paient la redevance à titre privé et via leur entreprise, lorsque leur chiffre d'affaires atteint 500 000 francs. À cela s'ajoute le fait que la SSR dispose aujourd'hui de ressources financières très importantes, alors même que son mandat ne cesse de s'étendre. Dans ce contexte, la redevance actuelle apparaît disproportionnée pour les ménages et, en particulier, pour les entreprises. L'initiative corrige cette dérive, fixe des garde-fous financiers clairs et ramène le service public à son noyau nécessaire et légitime.

En tant que présidente de la Chambre patronale, comment résumeriez-vous le message que l'économie fribourgeoise souhaite faire passer avec ce soutien ?

Notre message est simple : le financement actuel des médias est déséquilibré. L'économie demande des conditions-cadres équitables, une transparence accrue des coûts et un marché médiatique dans lequel les acteurs privés disposent de réelles chances. La SSR ne doit plus s'étendre, grâce à des redevances obligatoires, dans des domaines qui ne relèvent pas directe-

ment de son mandat de base. Il s'agit de revenir à un mandat plus ciblé et clairement défini.

L'initiative prévoit une baisse nette des moyens de la SSR et une redéfinition de sa mission autour d'un « service indispensable à la collectivité ». Pourquoi cette évolution est-elle jugée nécessaire par les représentant-e-s de l'économie ?

Parce que le mandat actuel est trop large et trop coûteux. La SSR produit aujourd'hui des contenus que des prestataires privés pourraient également proposer sans financement public. Un mandat recentré permettra d'améliorer l'efficacité, d'éviter les distorsions de marché et d'imposer des priorités claires.

La limitation de la redevance à 200 francs par ménage et l'exonération totale des entreprises constituent des changements importants. En quoi

ces mesures répondent-elles aux préoccupations actuelles des PME ?

La redevance actuelle constitue un coût fixe non maîtrisable, payé indépendamment de l'utilisation réelle et calculé sur le chiffre d'affaires. Sa suppression aura un effet direct sur la création de valeur et renforcera la compétitivité. Dans un contexte de hausse généralisée des coûts, chaque allègement structurel compte.

Certain-e-s craignent qu'un affaiblissement de la SSR ne pénalise les régions périphériques. Comment l'économie fribourgeoise répond-elle à cette critique ?

Cette crainte est exagérée. L'initiative ne prévoit aucun démantèlement de la couverture régionale. Elle exige uniquement une priorisation du mandat de base.

Avec un service public clairement défini, les régions resteront desservies. Seuls les doublons coûteux et les structures surdimensionnées sont remis en question.

Oui à l'initiative populaire « 200 francs, ça suffit ! »

Lors de leur séance, les membres de la Chambre patronale ont décidé de soutenir cette initiative.

La Chambre patronale soutient cette initiative, qui :

- plafonne la redevance des ménages à 200 francs,
- exonère les entreprises,
- recentre la SSR sur un service public strictement indispensable,
- crée de l'espace pour les médias privés et une concurrence plus équilibrée.

Im März wird das Volk über eine Senkung der Radio- und Fernsehgebühren abstimmen. Ein Vorschlag, der den Vertreterinnen und Vertretern der Freiburger Wirtschaft gefällt, da sie darin eine Abschaffung der Doppelbesteuerung sehen.

Eine Reform zur Steuerbefreiung von Unternehmen

Am 8. März 2026 wird das Schweizer Stimmvolk über die Volksinitiative «200 Franken sind genug!» abstimmen. Die Initiative verlangt, die Radio- und Fernsehgebühr von heute 335 Franken auf 200 Franken pro Jahr zu begrenzen und Unternehmen vollständig davon zu befreien. Ziel der Initiative ist es, die Finanzierung des öffentlich-rechtlichen Rundfunks, insbesondere der SRG, zu reduzieren. Damit soll die finanzielle Belastung für Haushalte und KMU gemindert werden. Der Vorschlag wird von der Arbeitgeberkammer, dem politischen Organ des Freiburger Arbeitgeberverbandes, unterstützt. Die Präsidentin, Liliane Kramer, erläutert die Position der Freiburger Wirtschaft.

Marie Nicolet

Die Arbeitgeberkammer hat beschlossen, die Initiative «200 Franken sind genug!» zu unterstützen. Was war ausschlaggebend für diese Stellungnahme zugunsten der Vorlage?

Ausschlaggebend ist die doppelte Belastung für Unternehmerinnen und Unternehmer. Sie bezahlen die Abgabe privat und zusätzlich über ihr Unternehmen, sofern ihr Umsatz 500 000 Franken übersteigt. Hinzu kommt, dass die SRG heute über sehr grosse finanzielle Mittel verfügt, während ihr Auftrag kontinuierlich erweitert wird. Vor diesem Hintergrund erscheint die derzeitige Abgabe für Haushalte und insbesondere für Unternehmen unverhältnismässig hoch. Die Initiative korrigiert diese Fehlentwicklung, setzt klare finanzielle Grenzen und führt den Service public wieder auf seinen notwendigen und legitimen Kern zurück.

Wie würden Sie als Präsidentin der Arbeitgeberkammer die Botschaft zusammenfassen, die die Freiburger Wirtschaft mit dieser Unterstützung vermitteln will?

Unsere Botschaft ist einfach: Die heutige Finanzierung der Medien ist unausgewogen. Die Wirtschaft fordert faire Rahmenbedingungen, mehr Kostentransparenz und einen Medienmarkt, in dem private Anbieter reale Chancen haben. Die SRG darf sich nicht länger dank obligatorischer Abgaben in Bereiche ausdehnen, die nicht zu ihrem eigentlichen Kernauftrag gehören. Es geht darum, zu einem zielgerichteten, klar definierten Auftrag zurückzukehren.



Die Initiative sieht eine deutliche Kürzung der Mittel für die SRG sowie eine Neudefinition ihres Auftrags hin zu einem «unverzichtbaren Leistungsauftrag für die Allgemeinheit» vor. Warum halten die Vertreterinnen und Vertreter der Wirtschaft diese Entwicklung für notwendig?

Weil der derzeitige Auftrag zu weit gefasst und zu kostspielig ist. Die SRG produziert heute Inhalte, die auch private Anbieter ohne öffentliche Finanzierung anbieten könnten. Ein neu ausgerichteter Auftrag wird die Effizienz verbessern, Marktverzerrungen vermeiden und klare Prioritäten setzen.

Die Begrenzung der Abgabe auf 200 Franken pro Haushalt sowie die vollständige Befreiung von Unternehmen sind wichtige Änderungen. Inwiefern entsprechen diese Massnahmen den aktuellen Anliegen der KMU?

Die heutige Abgabe stellt einen nicht beeinflussbaren Fixkostenfaktor dar, der unabhängig von der effektiven Nutzung be-

zahlt und auf Basis des Umsatzes berechnet wird. Ihre Abschaffung wird sich direkt auf die Wertschöpfung auswirken und die Wettbewerbsfähigkeit stärken. Angesichts allgemein steigender Kosten zählt jede strukturelle Entlastung.

Einige befürchten, dass eine Schwächung der SRG die Randregionen benachteiligen könnte. Was entgegnet die Freiburger Wirtschaft dieser Kritik?

Diese Befürchtung ist übertrieben. Die Initiative sieht keinen Abbau der regionalen Berichterstattung vor, sondern verlangt lediglich eine Priorisierung des Grundauftrags. Mit einem klar definierten Service public bleiben die Regionen weiterhin gut versorgt. In Frage gestellt werden nur kostspielige Doppelspurigkeiten und überdimensionierte Strukturen.

Ja zur Volksinitiative «200 Franken sind genug!»

An ihrer Sitzung haben die Mitglieder der Arbeitgeberkammer beschlossen, die Initiative zu unterstützen. Die Arbeitgeberkammer unterstützt die Initiative, welche:

- die Abgabe für Haushalte auf 200 Franken begrenzt,
- Unternehmen davon befreit,
- die SRG auf einen unverzichtbaren Service public ausrichtet,
- Raum für private Medien und einen ausgewogeneren Wettbewerb schafft.

Les Bilatérales III marquent une nouvelle étape dans les relations Suisse–UE. Le pour l'économie suisse et fribourgeoise.

« Ce paquet est un signal fort en de la pérennité de notre place

Lors de la Rencontre des président-e-s organisée par l'Union Patronale du Canton de Fribourg (UPCF), Alexandre Fasel, Secrétaire d'État aux affaires étrangères, a présenté le contenu du nouveau paquet d'accords Bilatérales III entre la Suisse et l'Union européenne. Il en souligne les effets concrets sur la sécurité juridique, la libre circulation des personnes et la compétitivité d'une économie fribourgeoise largement tournée vers le marché européen.

Vous êtes actuellement responsable d'un dossier stratégique: le nouveau paquet d'accords des Bilatérales III entre la Suisse et l'Union européenne. Pourquoi ces accords sont-ils si importants, dans un contexte international marqué par les tensions commerciales, pour l'avenir de la Suisse et de ses régions, comme le canton de Fribourg?

Le marché intérieur de l'UE, l'un des plus grands au monde, est notre principal débouché. L'instabilité géopolitique et les perturbations commerciales actuelles accroissent encore l'importance d'une participation sans entrave à ce marché pour la Suisse. Cela vaut aussi pour le canton de Fribourg, qui exporte plus de la moitié de ses marchandises vers l'UE.

Les entreprises fribourgeoises exportent une grande partie de leurs produits vers l'UE. En quoi les Bilatérales III amélioreront-elles concrètement leur accès au marché intérieur, alors que la force du franc et le ralentissement conjoncturel en Allemagne pèsent déjà sur leurs carnets de commandes?

Avant tout, les nouveaux accords garantissent la sécurité juridique, ce qui facilite la planification des investissements pour les acteurs économiques. Il s'agit d'un atout concurrentiel important, par exemple pour les entreprises de pointe mondiales et les start-up innovantes qui ont choisi le site dynamique de Fribourg. À cela s'ajoutent la mise à jour régulière de l'accord sur la suppression des obstacles techniques au commerce (MRA) et la possibilité de continuer à recruter sans complications, grâce à la libre circulation des personnes, les talents et spécialistes nécessaires issus de l'espace européen.

Des conditions-cadres stables sont un pilier du succès économique de la Suisse. Les nouveaux accords garantissent-ils une sécurité juridique

durable ou subsistent-ils des incertitudes qui inquiètent l'économie?

On entend parfois que la reprise dynamique du droit européen et la bureaucratie qui en découlerait seraient source d'inquiétude. En réalité, cette reprise est clairement définie et se concentre sur quatre accords de marché intérieur existants et deux nouveaux. Nous savons avec précision ce qui fait partie de cette reprise dynamique et ce qui n'en fait pas partie. Les réglementations horizontales de l'UE, comme les obligations de diligence pour les entreprises, n'en font pas partie. De plus, la Suisse peut faire valoir des exceptions dans des domaines clés tels que l'immigration, la protection des salaires, le transport terrestre et l'électricité. Il s'agit donc d'une solution adaptée à nos besoins. Le MRA, par exemple, est sans conteste un instrument permettant d'éviter des procédures administratives et des doublons bureaucratiques.

Dans le canton de Fribourg, les électeur-ric-e-s ont rejeté en novembre 2025 l'introduction d'un salaire étatisé. De nombreux entrepreneur-euse-s craignaient qu'un salaire minimum étatisé n'affaiblisse les conventions collectives de travail et la flexibilité du marché de l'emploi. Comment concilier la défense du modèle suisse de partenariat social avec les exigences européennes en matière de protection des travailleur-euse-s?

La Suisse a négocié avec l'UE un concept de protection des salaires en trois volets, avec exceptions, principes et clause de non-régression. Ainsi, le niveau de protection actuellement en vigueur en Suisse en matière de salaires et de conditions de travail peut être durablement maintenu. Concrètement:

- (i) Le respect des salaires et conditions de travail en Suisse continuera d'être contrôlé par les commissions paritaires (syndicats et employeur-euse-s) et les cantons (système de contrôle dual).

peuple devra se prononcer sur ces accords décisifs

faveur de la compétitivité et économique. »



« L'économie fribourgeoise dans son ensemble bénéficiera des nouveaux accords. »

- (ii) Les commissions paritaires pourront continuer à appliquer aux entreprises détachant du personnel les sanctions prévues dans leurs conventions collectives de travail déclarées de force obligatoire.
- (iii) La clause de non-régression protège le niveau suisse de protection salariale contre toute régression éventuelle.

En complément du résultat des négociations, le Conseil fédéral a élaboré, avec les cantons et les partenaires sociaux, des mesures nationales destinées à préserver le niveau actuel de protection salariale.

L'accès aux programmes européens de recherche, tels qu'Horizon Europe, est crucial pour nos hautes écoles et les start-up fribourgeoises. Où en sont les négociations pour la Suisse et quels avantages concrets les entreprises de notre canton peuvent-elles en attendre ?

Les programmes de soutien de l'UE comptent parmi les plus prestigieux au monde dans les domaines de l'éducation, de la recherche et de l'innovation. La participation de la Suisse à ces programmes contribue depuis des décennies au renforcement de notre pôle de recherche et d'innovation. Dans les négociations avec l'UE, la Suisse a obtenu un cadre juridique pour la participation aux programmes de l'UE, appelé Accord sur les programmes de l'UE (EUPA). Il couvre actuellement la participation aux programmes de la génération 2021-2027 : Horizon Europe, Euratom et Digital Europe, ainsi qu'à l'infrastructure de recherche ITER.

Les chercheur·euse·s et innovateur·trices suisses ont régulièrement obtenu avec succès des fonds de ces programmes européens. Grâce à l'EUPA, cette collaboration pourra se poursuivre et être consolidée. La Suisse en bénéficie en tant que pôle éducatif et de recherche, mais aussi comme site économique. Cela profite également aux entreprises actives dans les domaines et technologies à forte intensité de recherche.

Le canton dispose d'un tissu économique diversifié, allant de l'agroalimentaire à la haute technologie. Quels secteurs, selon vous, profiteront le plus directement des nouveaux accords ?

Je pense que l'économie fribourgeoise dans son ensemble bénéficiera des nouveaux accords. Elle est effectivement diversifiée et mise sur l'innovation, notamment dans les domaines de la bioéconomie et de l'industrie 4.0. Elle dispose en outre d'un environnement bilingue, de main-d'œuvre qualifiée et de struc-

tures de soutien efficaces. Le paquet Suisse-UE renforcera ces excellentes conditions-cadres et l'attractivité du site économique fribourgeois.

La pénurie de personnel reste l'une des principales préoccupations des employeur-euse-s. La libre circulation des personnes, telle que définie dans le paquet bilatéral, peut-elle aider les employeur-euse-s à attirer les spécialistes nécessaires sans mettre en péril nos standards sociaux?

La Suisse continuera à dépendre de l'immigration de ressortissant-e-s de l'UE pour couvrir ses besoins en main-d'œuvre et en personnel qualifié. L'accord actualisé sur la libre circulation des personnes définit le cadre juridique nécessaire à cet effet et permet un accès non bureaucratique au potentiel de main-d'œuvre de l'UE. Le concept de protection en trois volets négocié comprend des exceptions, des garanties et une clause de sauvegarde précisée. Le résultat des négociations assure que l'immigration reste orientée vers le marché du travail et que les conditions salariales et de travail soient garanties.

La décision finale appartiendra au peuple. Un refus compliquerait cependant l'accès au marché européen et désavantagerait directement nos PME. Quels arguments seront, selon vous, déterminants pour convaincre la population et l'économie de l'importance d'un « oui » ?

Nous avons besoin de stabilité et de sécurité avec nos voisins. Le paquet Suisse-UE permet de régler durablement nos relations avec notre principal partenaire après quinze ans de discussions sur la stabilisation et le développement de la voie bilatérale.

Ce paquet est la condition pour poursuivre cette voie. Il ne nécessite pas de changement fondamental de notre politique extérieure. C'est une solution précisément adaptée aux besoins de la Suisse. Une solution à laquelle nous pouvons recourir au bon moment.

Si vous vous projetez sur les dix ou quinze prochaines années, comment voyez-vous les relations entre la Suisse et ses principaux partenaires, notamment l'UE et les États-Unis ?

La Suisse vise des relations stables et avantageuses avec tous ses partenaires majeurs que sont l'UE, les États-Unis, mais aussi la Chine. Toutefois, la situation géopolitique devient de plus en plus instable et nous avons besoin d'un ancrage solide dans notre environnement immédiat. Le Conseil fédéral a qualifié cela de nécessité stratégique.



Avec ce paquet, il veut positionner la Suisse au niveau international de manière à maintenir sa capacité d'action et à garantir au mieux sa prospérité et sa sécurité. La voie bilatérale est idéale pour nos besoins : nous participons là où cela est nécessaire et souhaité.

Quel message clair souhaitez-vous adresser aux entrepreneur-euse-s fribourgeois-es qui suivent attentivement ces enjeux européens et internationaux tout en affrontant des défis locaux tels que la pénurie de main-d'œuvre ?

Le Conseil fédéral est pleinement conscient des besoins et des défis de notre économie. Pour une économie ouverte comme la Suisse, qui ne dispose ni de ressources naturelles significatives ni d'un grand marché intérieur, l'accès à d'autres marchés joue un rôle essentiel. Le marché intérieur de l'UE, principal partenaire commercial de la Suisse avec environ 60% des échanges, revêt une importance particulière.

La Suisse s'engage à ce que cet accès soit aussi large et géographiquement diversifié que possible, tout en se concentrant sur les pays et régions les plus importants pour elle économiquement et commercialement. Ce paquet est un signal fort en faveur de la compétitivité et de la pérennité de notre place économique. Aussi pour celle du canton de Fribourg.

BAECHLER
i n f o r m a t i q u e



ansam

Baechler Informatique rejoint le **Groupe ANSAM**

Nouvel élan pour encore mieux vous servir



BAECHLER
i n f o r m a t i q u e

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

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

Bienvenue au 40^e FIFF

Du 20 au 29 mars 2026, le Festival International du Film de Fribourg (FIFF) célèbre sa 40^e édition. Au programme : une mosaïque de portraits de mères dans la section *Merci Maman !*, des films du monde entier dans les compétitions internationales courts et longs métrages, des films tout public avec *Découvertes en famille* ou encore des frissons lors des *Séances de minuit*. La section *Nouveau territoire* propose quant à elle un voyage du côté de la Colombie. Une ambiance festive à savourer dans les lieux conviviaux du FIFF, propices aux rencontres et aux échanges.

**Programme complet
dès le 4 mars sur fiff.ch**

Willkommen zum 40. FIFF

Vom 20. bis zum 29. März 2026 findet die 40. Ausgabe des Internationalen Filmfestivals Freiburg (FIFF) statt. Auf dem Programm stehen Geschichten über Mütter in der Sektion *Merci Maman!*, Filme aus aller Welt in den Internationalen Wettbewerben für Kurz- und Langfilme, Entdeckungen für alle Altersgruppen bei *Grosses Kino für Familien* und Nervenkitzel in den *Mitternachtssvorführungen*. Die Sektion *Neues Territorium* schliesslich lädt auf eine Reise nach Kolumbien. Und auch ausserhalb der Kinosäle bietet das FIFF viel Raum für Begegnungen und Austausch in festlicher Atmosphäre.

**Vollständiges Programm ab
dem 4. März auf fiff.ch**



Die Bilateralen III markieren eine neue Etappe in den Beziehungen zwischen der Freiburger Wirtschaft entscheidenden Abkommen abstimmen müssen.

«Dieses Paket ist ein starkes Signal und Zukunftsfähigkeit unseres

Anlässlich des Präsidentinnen- und Präsidententreffens des Freiburger Arbeitgeberverbandes (FAV) erläuterte Staatssekretär Alexandre Fasel die Inhalte des neuen Abkommenspakets Bilaterale III. Er betonte die Bedeutung der Vereinbarungen für mehr Rechtssicherheit, der Personenfreizügigkeit und die Stärkung einer Freiburger Wirtschaft, die stark auf den europäischen Markt ausgerichtet ist.

Sie sind derzeit für ein strategisches Dossier verantwortlich: das neue Vertragspaket der Bilateralen III zwischen der Schweiz und der Europäischen Union. Warum sind diese Abkommen in einem von Handelsspannungen geprägten internationalen Umfeld für die Zukunft der Schweiz und ihrer Regionen, wie beispielsweise dem Kanton Freiburg, so wichtig?

Der EU-Binnenmarkt, einer der grössten Märkte weltweit, ist unser wichtigster Absatzmarkt. Die unsichere geopolitische Lage und die gegenwärtigen Handelsstörungen erhöhen zusätzlich die Bedeutung einer ungehinderten Teilnahme an diesem Markt für die Schweiz. Dies gilt auch für den Kanton Freiburg, der mehr als die Hälfte seiner Waren in die EU exportiert.

Die Freiburger Unternehmen exportieren einen Grossteil ihrer Produkte in die EU. Inwiefern werden die Bilateralen III ihren Zugang zum Binnenmarkt konkret verbessern, wo doch der starke Franken und der Konjunkturrückgang in Deutschland bereits ihre Auftragsbücher belasten?

Zunächst einmal sorgen die neuen Abkommen für Rechtssicherheit, was den Wirtschaftsakteuren die Planung ihrer Investitionen erleichtert. Dies ist ein wichtiger Standortvorteil – zum Beispiel für weltweit führende Unternehmen und innovative Start-ups, die sich für den dynamischen Standort Freiburg entschieden haben. Hinzu kommen die regelmässige Aktualisierung des Abkommens über den Abbau technischer Handelshemmnisse – des MRA – und die Möglichkeit, dank der Personenfreizügigkeit die erforderlichen Talente und Fachkräfte aus dem EU-Raum weiterhin unkompliziert zu rekrutieren.

Stabile Rahmenbedingungen sind eine Säule des wirtschaftlichen Erfolgs der Schweiz. Gewährleisten die neuen Abkommen dauerhafte Rechtssicherheit, oder gibt es noch Unsicherheiten, die die Wirtschaft beunruhigen?

Wir hören manchmal, dass die dynamische Rechtsübernahme von EU-Recht und die daraus angeblich resultierende Zunahme der Bürokratie Anlass zur Sorge geben. In Wirklichkeit ist die dynamische Übernahme klar abgesteckt und konzentriert sich auf vier bestehende und zwei neue Binnenmarktabkommen. Wir wissen mit hoher Präzision, was Teil der dynamischen Rechtsübernahme ist und was nicht. Horizontale EU-Regulierungen wie die Sorgfaltspflichten für Unternehmen gehören zum Beispiel nicht dazu. Hinzu kommt, dass die Schweiz in Schlüsselbereichen wie Zuwanderung, Lohnschutz,



Schweiz und der EU. Das Volk wird über diese für die Schweizer und

für den Erhalt der Wettbewerbs- Wirtschaftsstandortes.»

Landverkehr und Strom Ausnahmeregelungen geltend machen kann. Es handelt sich damit um eine Lösung, die auf unsere Bedürfnisse zugeschnitten ist. Das MRA zum Beispiel ist zweifellos ein Instrument, mit dem sich bürokratische Verfahren und administrative Dubletten vermeiden lassen.

Im Kanton Freiburg hat das Stimmvolk im November 2025 einen staatlichen Mindestlohn abgelehnt. Viele Unternehmer befürchteten, dass ein gesetzlicher Mindestlohn die Gesamtarbeitsverträge und die Flexibilität des Arbeitsmarktes schwächen könnte. Wie lässt sich die Verteidigung des Schweizer Modells der Sozialpartnerschaft mit den europäischen Anforderungen an den Arbeitnehmerschutz vereinbaren?

Die Schweiz hat in den Verhandlungen mit der EU ein dreistufiges Absicherungskonzept für den Lohnschutz ausgehandelt, mit Ausnahmen, Prinzipien und einer Non-Regression-Klausel. So kann das in der

Schweiz aktuell geltende Schutzniveau betreffend Lohn- und Arbeitsbedingungen dauerhaft erhalten werden. Konkret:

- (i) Die Einhaltung der Lohn- und Arbeitsbedingungen in der Schweiz wird weiterhin von den paritätischen Kommissionen (Gewerkschaften und Arbeitgeber) und den Kantonen kontrolliert werden (duales Kontrollsystem).
 - (ii) Die paritätischen Kommissionen können die Sanktionen, die in ihren allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsverträgen vorgesehen sind, gegenüber Entsendebetrieben weiterhin anwenden.
 - (iii) Die Non-Regression-Klausel schützt das Schweizer Lohnschutzniveau gegen allfällige Rückschritte.
- Zusätzlich zum Verhandlungsergebnis hat der Bundesrat mit den Kantonen und Sozialpartnern inländische Massnahmen zur Aufrechterhaltung des aktuellen Lohnschutzniveaus erarbeitet.

Der Zugang zu europäischen Forschungsprogrammen wie Horizon Europe ist für unsere Hochschulen und Freiburger Start-ups von entscheidender Bedeutung. Wie ist der Stand der Verhandlungen für die Schweiz und welche konkreten Vorteile können die Unternehmen unseres Kantons davon erwarten?

Die Förderprogramme der EU zählen zu den weltweit renommiertesten in den Bereichen Bildung, Forschung und Innovation. Die Teilnahme der Schweiz an diesen Programmen trägt seit Jahrzehnten massgeblich zur Stärkung unseres Forschungs- und Innovationsstandorts bei. Die Schweiz hat in den Verhandlungen mit der EU einen Rechtsrahmen für die Teilnahme an EU-Programmen, das sogenannte EU-Programmabkommen (EUPA), ausgehandelt. Es umfasst aktuell die Beteiligung an den Forschungsprogrammen der Generation 2021-2027 Horizon Europe, Euratom, und Digital Europe, sowie an der Forschungsinfrastruktur ITER.

Die Forschenden und Innovatoren und Innovatorinnen in der Schweiz haben sich regelmässig erfolgreich um Fördergelder der EU-Programme beworben. Mit dem EUPA kann diese Zusammenarbeit fortgesetzt und abgesichert werden. Davon profitiert die Schweiz als Bildungs- und Forschungsstandort sowie als Wirtschaftsstandort. Das kommt auch den Unternehmen zugute, die in forschungsintensiven Bereichen und Technologien tätig sind.



Der Kanton verfügt über ein vielfältiges Wirtschaftsgefüge, das von der Agrar- und Lebensmittelindustrie bis zur Hochtechnologie reicht. Welche Branchen werden Ihrer Meinung nach am unmittelbarsten von den neuen Abkommen profitieren?

Ich denke, dass die Wirtschaft des Kantons Freiburg von den neuen Abkommen insgesamt profitieren wird. Die Freiburger Wirtschaft ist tatsächlich vielfältig und der Kanton setzt auf Innovation, insbesondere in den Bereichen Bioökonomie und Industrie 4.0. Sie verfügt zudem über ein zweisprachiges Umfeld und qualifizierte Arbeitskräfte und wird durch wirksame Förderungsstrukturen unterstützt. Durch das Paket Schweiz-EU werden diese ausgezeichneten Rahmenbedingungen und die Attraktivität des Wirtschaftsstandorts Freiburg gestärkt.

«Die Wirtschaft des Kantons Freiburg wird von den neuen Abkommen insgesamt profitieren.»

Der Personalmangel bleibt eines der Hauptanliegen der Arbeitgeber. Kann die Personenfreizügigkeit, wie sie im bilateralen Paket definiert wurde, die Arbeitgeber unterstützen, die benötigten Fachkräfte anzuziehen, ohne unsere Sozialstandards zu gefährden?

Die Schweiz ist auch in Zukunft auf die Zuwanderung von EU-Staatsangehörigen angewiesen, um ihren Arbeits- und Fachkräftebedarf zu decken. Das aufdatierte Personenfreizügigkeitsabkommen definiert den dafür notwendigen rechtlichen Rahmen und ermöglicht einen unbürokratischen Zugang zum Arbeitskräftepotential der EU. Das ausgehandelte dreistufige Schutzkonzept umfasst Ausnahmen, Absicherungen und die konkretisierte Schutzklausel. Das Verhandlungsergebnis stellt sicher, dass die Zuwanderung arbeitsmarktorientiert bleibt und die Lohn- und Arbeitsbedingungen gewährleistet bleiben.

Die endgültige Entscheidung liegt beim Volk. Eine Ablehnung würde jedoch den Zugang zum europäischen Markt erschweren und unsere KMU direkt benachteiligen. Welche Argumente werden Ihrer Meinung nach am entscheidendsten sein, um die Bevölkerung und die Wirtschaft von der Bedeutung eines «Ja» zu überzeugen?

Wir brauchen Stabilität und Sicherheit mit unseren Nachbarn. Das Paket Schweiz-EU ermöglicht es, unsere Beziehungen zu unserem wichtigsten Partner nach fünfzehn Jahren Gespräche über die Stabilisierung

und Weiterentwicklung des bilateralen Wegs nachhaltig zu regeln.

Das Paket ist die Voraussetzung, um den bilateralen Weg fortzusetzen. Es setzt keine grundlegende Änderung unserer Aussenpolitik voraus. Es handelt sich um eine Lösung, die genau auf die Bedürfnisse der Schweiz zugeschnitten ist. Eine Lösung, auf die wir zudem im richtigen Moment zugreifen können.

Wenn Sie einen Blick auf die nächsten zehn oder fünfzehn Jahre werfen, wie sehen Sie die Beziehungen zwischen der Schweiz und ihren wichtigsten Partnern, darunter die EU und die Vereinigten Staaten?

Die Schweiz strebt stabile und vorteilhafte Beziehungen zu allen ihren wichtigen Partnern an: zur EU, zu den Vereinigten Staaten, aber auch zu China. Die geopolitische Lage wird jedoch zunehmend instabil, und wir brauchen einen soliden Halt in unserem unmittelbaren Umfeld. Der Bundesrat hat dies als strategische Notwendigkeit bezeichnet.

Mit dem Paket will der Bundesrat die Schweiz auf internationaler Ebene so positionieren, dass sie handlungsfähig bleibt und ihren Wohlstand und ihre Sicherheit bestmöglich sichern kann. Der bilaterale Weg ist für unsere Bedürfnisse ideal: Wir beteiligen uns dort, wo wir es brauchen und wollen.

Welche klare Botschaft möchten Sie den Freiburger Unternehmerinnen und Unternehmern mitgeben, die diese europäischen und internationalen Themen aufmerksam verfolgen und gleichzeitig mit lokalen Herausforderungen wie dem Arbeitskräftemangel konfrontiert sind?

Der Bundesrat ist sich der Bedürfnisse und der Herausforderungen der Wirtschaft unseres Landes sehr bewusst. Für die Leistungsfähigkeit einer offenen Volkswirtschaft wie der Schweiz, die über keine bedeutenden Rohstoffe und einen nur begrenzten Binnenmarkt verfügt, spielt der Zugang zu anderen Märkten eine unabdingbare Rolle; als wichtigster Markt für die Schweiz kommt dabei dem EU-Binnenmarkt eine übergeordnete Rolle zu.

Die Schweiz setzt sich dafür ein, dass dieser Zugang möglichst weitreichend und geografisch diversifiziert ist. Gleichzeitig konzentriert sich die Schweiz auf Länder und Regionen, die für sie wirtschaftlich und handelspolitisch am wichtigsten sind. Die EU ist mit einem Anteil von rund 60 Prozent am Warenhandel die mit Abstand wichtigste Handelspartnerin der Schweiz.

Das Paket ist ein kraftvolles Signal für den Erhalt der Wettbewerbs- und Zukunftsfähigkeit unseres Wirtschaftsstandortes. Auch für den Wirtschaftsstandort Freiburg.

Nos prochaines formations Unsere nächsten Fortbildungen

24
Fév.

Droit du travail – Incapacité de travail
8h00–11h30

26
Fév.

Comment organiser la transmission ou la reprise d'une PME avec succès?
9h00–16h00

3
Mars

Renforcer sa confiance en soi et valoriser son positionnement professionnel
9h00–17h00

3
März

Excel Basic
13:00–16:00 Uhr

5
Mars

Découvrir l'intelligence artificielle avec Microsoft Copilot 365
13h30–16h30

10
Mars

Jurisprudence actuelle dans le domaine RH – édition printemps
7h00–8h30



Infos und Anmeldung auf
upcf.ch/unsere-fortbildungen

Infos et inscriptions sur
upcf.ch/nos-formations

12
März

Business-Café: Personalfragen auf den Punkt gebracht
7:00–8:30 Uhr

12
März

Die Grundlagen des Projektmanagements
8:30–16:30 Uhr

17
März

Excel Advanced
13:00–16:00 Uhr

24
Mars

Collaborer efficacement avec Microsoft Teams
13h30–16h30

26
März

Grundlagen des Projektmanagements «Vertiefung» der Grundlagen
8:30–16:30 Uhr



UPCF

Union Patronale du Canton de Fribourg
Freiburger Arbeitgeberverband



POLE7
**APPRENTISSAGE
FRIBOURG**

**EXPLORE
TON FUTUR** 25.04.2026
9h–16h
NIMM TEIL AM TAG DER OFFENEN TÜR
POLE7 – Courtaman



**ATELIERS
WORKSHOPS**

**DÉMONSTRATIONS
VORFÜHRUNGEN**

**VISITES
BESICHTIGUNGEN**

**RESTAURATION
VERPFLEGUNG**



**PLUS D'INFO
ET PLAN D'ACCÈS**

UPCF
Union Patronale du Canton de Fribourg
Freiburger Arbeitgeberverband

**FEE
FBV**
Fédération Fribourgeoise
des Entrepreneurs
Freiburger
Gewerbeverband

POLE7, Rte de l'Industrie 71, 1791 Courtaman

**SAVE THE
DATE**
27.08.2026
FORUM FRIBOURG

Nouveau format • Neues Format



**Rentrée
des Entreprises**
Herbstauftakt
der Unternehmen

Organisée par l'Union Patronale du Canton de Fribourg
Organisiert vom Freiburger Arbeitgeberverband

En octobre 2025, la plateforme FRintegration a connu une refonte complète. Son système a été revu pour faciliter les liens entre les entreprises et les réfugié·e·s.

FRintegration se réinvente

Lancée en 2019, la plateforme FRintegration vient de connaître une refonte complète. Pensée désormais comme un outil de rencontres entre les entreprises et les réfugié·e·s et piloté par les professionnel·le·s de l'intégration, elle entend répondre plus efficacement aux besoins des entreprises fribourgeoises tout en facilitant l'accès à l'emploi des personnes réfugiées.

Marie Nicolet

FRintegration n'est pas née dans un bureau, mais au cœur d'une entreprise. En 2019, Pierre Siffert, patron de Debrunner Acifer SA, reçoit le dossier d'un réfugié au profil intéressant. Il cherche des informations, des contacts, des relais. Or, il ne trouve aucun outil centralisé pour orienter les entreprises souhaitant engager des personnes issues de l'asile. L'engagement se fera, mais une réflexion plus profonde est amorcée.

Il se lance avec le Service de l'action sociale (SASoc) et l'Union Patronale du Canton de Fribourg (UPCF) dans la création d'une première version de la plateforme FRintegration. Le principe consistait à déposer des C.V. de personnes réfugiées qui pouvaient ensuite être consultés et sélectionnés par les entreprises.

Le dispositif fonctionne, mais reste limité. Fin 2024, le trafic sur le site s'essouffle et la charge administrative augmente alors que les résultats n'évoluent pas vraiment. « Les échanges se faisaient surtout par téléphone ou par e-mail, pas via la plateforme », constate Etienne Guerry, référent Finances et Cohésion sociale au SASoc.

Une refonte dictée par le terrain

La refonte lancée fin octobre 2025 marque un tournant dans l'évolution de cet outil de recrutement. Cette fois, l'impulsion vient des conseillers·ères en intégration d'ORS et de Caritas qui utilisent déjà la plateforme, sur le terrain, mais qui y voient des améliorations possibles. L'idée naît alors de faire de la plateforme un véritable outil de recrutement, piloté par des professionnel·le·s qui connaissent à la fois les entreprises et les profils.

Concrètement, les entreprises n'ont plus à trier des candidatures. Elles forment un besoin, transmettent une annonce et le travail de présélection est assuré par les conseillers·ères. « Les entreprises



Team FRintegration

manquent de temps. Le matching, c'est notre métier », résume Etienne Guerry. Ainsi, cela permet un gain de temps pour les entreprises, d'autant plus qu'elles sont accompagnées dans les procédures administratives. Et force est de constater que cela fonctionne. Deux mois après le lancement de la nouvelle version, les indicateurs sont encourageants. Le nombre d'entreprises inscrites est passé de 124 à 155. De plus, 44 postes ont déjà été pourvus via la plateforme, contre 25 avant la refonte. « Nous n'avions jamais connu autant de nouvelles inscriptions sur un laps de temps aussi court », se réjouit Etienne Guerry.

Les offres concernent principalement l'hôtellerie-restauration, la construction, le second œuvre, le nettoyage et l'intendance. Des secteurs sous tension, où la pénurie de main-d'œuvre est bien réelle.

Collaboration avec l'UPCF

« Au-delà de l'outil, FRintegration porte aussi le message que les personnes réfugiées représentent un potentiel réel pour les entreprises fribourgeoises », souligne Daniel Bürdel, directeur adjoint de l'UPCF qui a accompagné le projet depuis le début. Stages courts, emplois directs, formations, CFC: les parcours sont construits de manière pragmatique, avec pour but l'intégration durable sur le marché du travail.

Dans ce projet, le rôle de l'UPCF est central. Impliquée dès les premières étapes, elle a notamment agi comme relais et mis à profit son expertise afin de contribuer au développement d'un outil à la fois pertinent et opérationnel. Aujourd'hui, les équipes de l'UPCF travaillent activement à la diffusion de la plateforme auprès de ses membres. « Dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre qui touche de nombreux secteurs, FRintegration offre aux entreprises fribourgeoises un outil efficace pour élargir leur vivier de recrutement, sans complexifier leurs démarches », précise Daniel Bürdel qui encourage les entreprises à se renseigner sur cette plateforme.

Vous êtes concerné·e par la pénurie de main-d'œuvre ? Trouvez la personne qu'il vous faut en 3 clics sur la plateforme (gratuite) www.frintegration.ch.

3 conseillers·ères en entreprise

155 entreprises inscrites sur FRintegration à la fin de l'année 2025

44 postes pourvus à la fin de l'année 2025

Im Oktober 2025 erhielt die Plattform FRintegration ein umfassendes Redesign. Das System wurde überarbeitet, um den Austausch zwischen Unternehmen und Personen mit Migrationshintergrund zu erleichtern.

FRintegration präsentiert sich neu

Die 2019 lancierte Plattform FRintegration wurde kürzlich grundlegend neu gestaltet. Sie ist nun als Instrument für Begegnungen zwischen Unternehmen und Flüchtlingen konzipiert und wird von Integrationsfachleuten begleitet. Ziel ist es, den Bedürfnissen der Freiburger Unternehmen besser gerecht zu werden und gleichzeitig den Flüchtlingen den Zugang zum Arbeitsmarkt zu erleichtern.

Marie Nicolet

FRintegration entstand nicht am Schreibtisch, sondern im Herzen eines Unternehmens. Im Jahr 2019 erhielt Pierre Siffert, Direktor von Debrunner Acifer SA, das Dossier eines Flüchtlings mit einem vielversprechenden Profil. Auf der Suche nach Informationen, Kontakten und Anlaufstellen stellte er fest, dass es kein zentrales Instrument gab, um Unternehmen bei der Anstellung von Personen mit Asylhintergrund zu unterstützen. Die Anstellung kam dennoch zustande und gab den entscheidenden Impuls zur Entwicklung der Plattform.

Gemeinsam mit dem Kantonalen Sozialamt (KSA) und dem Freiburger Arbeitgeberverband (FAV) initiierte er daraufhin die Realisierung einer ersten Version von FRintegration. Das Konzept sah vor, Lebensläufe von Personen mit Migrationshintergrund auf der Plattform zu hinterlegen, die von Unternehmen eingesehen und für eine Kontaktaufnahme ausgewählt werden konnten.

Das System bewährte sich grundsätzlich, stiess jedoch zunehmend an seine Grenzen. Ende 2024 ging die Nutzung der Website zurück, während der administrative Aufwand zunahm, ohne dass sich die Ergebnisse wesentlich verbesserten. «Der Austausch erfolgte hauptsächlich per Telefon oder per E-Mail und nicht über die Plattform», erklärt Etienne Guerry, Referent für Finanzen und sozialen Zusammenhalt beim KSA.

Eine Neugestaltung, an der Praxis orientiert

Die Ende Oktober 2025 eingeleitete Neugestaltung markiert einen Wendepunkt in der Entwicklung dieses Instruments zur Personalgewinnung. Der Anstoss dazu kam diesmal von den Integrationsberaterinnen und

-beratern von ORS und Caritas, welche die Plattform bereits in der Praxis nutzten, dabei jedoch Verbesserungspotenzial erkannten. So entstand die Idee, FRintegration zu einem echten Rekrutierungsinstrument auszubauen, das von Fachleuten betreut wird, die sowohl die Unternehmen als auch die Profile der Stellensuchenden kennen.

Konkret bedeutet dies, dass Unternehmen keine Bewerbungen mehr selbst vorsortieren müssen. Sie formulieren ihren Bedarf, schalten eine Anzeige und die Vorauswahl wird von den Beraterinnen und Beratern übernommen. «Unternehmen mangelt es an Zeit. Das Matching ist unsere Aufgabe», fasst Etienne Guerry zusammen. So sparen die Betriebe wertvolle Ressourcen und werden zugleich bei den administrativen Abläufen entlastet. Die ersten Resultate bestätigen den Ansatz. Bereits zwei Monate nach dem Start der neuen Version zeigen sich vielversprechende Ergebnisse. Die Zahl der registrierten Unternehmen ist von 124 auf 155 gestiegen. Zudem wurden bereits 44 Stellen über die Plattform besetzt, gegenüber 25 vor der Neugestaltung. «Wir hatten noch nie so viele Neuanmeldungen in so kurzer Zeit», freut sich Etienne Guerry.

Die Stellenangebote betreffen hauptsächlich das Hotel- und Gastronomiegewerbe, das Bau- und Ausbaugewerbe, die Reinigungsbranche sowie die Hauswirtschaft – alles Branchen, in denen ein akuter Arbeitskräftemangel herrscht.

Zusammenarbeit mit dem FAV

«Über das Tool hinaus vermittelt FRintegration auch die Botschaft, dass die Personen mit Migrationshintergrund ein echtes Potenzial für Freiburger Unternehmen darstellen», betont Daniel Bürdel, stellvertre-



tender Direktor des FAV, der das Projekt von Anfang an begleitet hat. Kurzpraktika, direkte Anstellungen, Ausbildungen oder ein EFZ: Die Wege sind pragmatisch gestaltet und zielen auf eine nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt ab.

Der FAV spielt in diesem Projekt eine zentrale Rolle. Er war von Beginn an beteiligt, fungierte als Vermittler und brachte seine Expertise ein, um zur Entwicklung eines ebenso relevanten wie funktionsfähigen Tools beizutragen. Heute arbeiten die Teams des FAV aktiv daran, die Plattform bei ihren Mitgliedern bekannt zu machen. «Angesichts des Arbeitskräftemangels, von dem zahlreiche Branchen betroffen sind, bietet FRintegration den Freiburger Unternehmen ein wirksames Instrument, um ihr Rekrutierungspotenzial zu erweitern, ohne ihre Abläufe zu verkomplizieren», erklärt Daniel Bürdel, der die Unternehmen dazu ermutigt, sich über diese Plattform zu informieren.

Sind Sie vom Arbeitskräftemangel betroffen? Finden Sie mit nur drei Klicks die passende Person auf der kostenlosen Plattform www.frintegration.ch.

3 Unternehmensberaterinnen und -berater

155 registrierte Unternehmen bei FRintegration (Ende 2025)

44 besetzte Stellen (Ende 2025)

La Menuiserie Ébénisterie Oberson SA forme deux apprenti-e-s d'année différentes. Consciente de la nécessité d'une relève de qualité, elle investit pour suivre ses jeunes.

Faire grandir les talents

La Menuiserie Ébénisterie Oberson SA a remporté **le prix de Meilleure entreprise formatrice** lors de la dernière Rentrée des Entreprises, dans la catégorie Technique de la construction. Une récompense pour toute une équipe et pour la direction de l'entreprise qui forme ses apprenti-e-s dans le but de les mener à l'autonomie et au plaisir de pratiquer l'ébénisterie.

Marie Nicolet

Depuis sa création en 1979, la Menuiserie Ébénisterie Oberson SA, basée à Riaz, fait de la formation professionnelle un pilier de son identité. Il y a dix ans, Joël Rigolet, aujourd'hui co-directeur, reprend l'encadrement des apprenti-e-s et repense entièrement l'organisation. «J'ai voulu structurer l'accompagnement pour que chacun se sente réellement suivi», explique-t-il.

Deux types de stages sont proposés: un premier pour découvrir le métier, un second pour préparer une éventuelle postulation. Les jeunes y réalisent quelques exercices concrets permettant d'évaluer leurs aptitudes. «Nous avons toujours trouvé des apprenti-e-s au moment du recrutement. En général, lorsqu'ils viennent en stage, ils veulent postuler car ils sont séduits par la dynamique d'entreprise», souligne Joël Rigolet.

L'accompagnement des jeunes repose sur un planning détaillé calqué sur le plan de formation officiel. Les apprenti-e-s disposent ainsi d'une visibilité claire sur les travaux à remettre, les compétences à acquérir et les entretiens prévus. «C'est essentiel qu'ils atteignent le niveau demandé à l'école professionnelle et lors des cours pratiques», note le responsable.

L'engagement de l'entreprise dans le suivi des apprenti-e-s est conséquent. D'ailleurs, un collaborateur débutera la

formation de maître d'apprentissage dès 2026, afin de renforcer l'encadrement technique en atelier, alors que le responsable actuel se concentrera sur le suivi administratif. Un investissement pour le long terme, cohérent avec la volonté de l'entreprise de professionnaliser encore davantage sa transmission. «Voir ces jeunes devenir autonomes et prendre du plaisir au travail est une véritable fierté», ajoute Joël Rigolet.

Former, pour rester à la pointe

La présence de jeunes dans l'atelier apporte dynamisme et ouverture. Pour Joël Rigolet, c'est également un moyen de rester connecté à l'évolution du métier. «Notre branche change rapidement, notamment avec la digitalisation. Nous avons pris le tournant numérique, ce qui implique de former et d'accompagner aussi nos collaborateurs-trices.»

Le défi majeur reste toutefois le temps. «Les charges administratives augmen-

tent et nous évoluons dans un secteur très concurrentiel, avec des délais toujours plus courts. Pour offrir une formation de qualité, il faut une réelle volonté, sinon cela passe vite au second plan», souligne Joël Rigolet.

Cet engagement quotidien est motivé par la simple conviction que l'avenir de la branche dépend de ses entreprises formatrices. «Nous nous plaignons de manquer de personnel qualifié. À nous de le former, et de le former bien», conclut-il.

Lors de la dernière Rentrée des Entreprises, la Menuiserie Ébénisterie Oberson SA s'est vu décerner le prix de Meilleure entreprise formatrice. Une reconnaissance forte pour toute l'équipe. «Nous y mettons beaucoup d'énergie. Recevoir ce prix est un véritable retour sur investissement et nous offre une belle visibilité», se réjouit Joël Rigolet. Avant d'ajouter: «Cela montre aussi que les jeunes sont motivés. À nous de les aider à développer leur potentiel.»



Année de fondation de l'entreprise: 1979

Nombre d'employé-e-s: 10

Nombre d'apprenti-e-s: 2

Secteur d'activité: Agencement en bois privé et public

Responsable de la formation professionnelle: Joël Rigolet

Die Menuiserie Ebénisterie Oberson SA bildet zwei Lernende in verschiedenen Lehrjahren aus. Das Unternehmen ist sich der Bedeutung eines qualifizierten Nachwuchses bewusst und investiert entsprechend in die Betreuung seiner Jungtalente.

Talente fördern

Im Rahmen des letzten Herbstauftakts der Unternehmen wurde die Menuiserie Ebénisterie Oberson SA mit dem **Preis Bester Ausbildungsbetrieb** in der Kategorie Bautechnik ausgezeichnet. Eine Anerkennung für das gesamte Team und die Unternehmensleitung, die ihre Lernenden so ausbilden, dass sie Selbstständigkeit und Freude am Schreinerhandwerk entwickeln.

Marie Nicolet

Seit ihrer Gründung im Jahr 1979 ist die Berufsbildung für die in Riaz ansässige Menuiserie Ebénisterie Oberson SA ein zentraler Bestandteil der Unternehmensidentität. Vor zehn Jahren übernahm Joël Rigolet, heute Co-Direktor, die Verantwortung für die Betreuung der Lernenden und gestaltete ihre Organisation grundlegend um. «Ich wollte die Betreuung so strukturieren, dass sich jede und jeder wirklich begleitet fühlt», erklärt er.

Das Unternehmen bietet zwei Arten von Schnupperlehren an: eine erste, um den Beruf kennenzulernen, und eine zweite, um sich gezielt auf eine mögliche Bewerbung vorzubereiten. Die Jugendlichen führen dabei praxisnahe Übungsaufgaben durch, anhand derer ihre Eignung beurteilt werden kann. «Wir haben in der Rekrutierungsphase stets Lernende gefunden. In der Regel bewerben sie sich nach ihrer Schnupperlehre, weil sie von der Dynamik des Unternehmens begeistert sind», betont Joël Rigolet.

Die Betreuung der Jugendlichen basiert auf einem detaillierten Plan, der am offiziellen Lehrplan ausgerichtet ist. Dadurch erhalten sie einen klaren Überblick über die anstehenden Arbeiten, die zu erwerbenden Kompetenzen und die vorgesehenen Gespräche. «Es ist wichtig, dass sie das in der Berufsfachschule und in den praktischen Kursen geforderte Niveau erreichen», hält der Verantwortliche fest.

Das Unternehmen engagiert sich umfassend für die Betreuung der Lernenden. Ab 2026 wird zudem ein Mitarbeiter die Ausbildung zum Berufsbildner absolvieren, um die technische Betreuung in der Werkstatt zu stärken, während sich der

bisherige Verantwortliche verstärkt der administrativen Begleitung widmet. Eine langfristige Investition, die dem Bestreben entspricht, die Wissensvermittlung im Betrieb noch professioneller zu gestalten. «Zu sehen, wie die jungen Leute selbstständig werden und Freude an der Arbeit haben, erfüllt mich mit echtem Stolz», fügt Joël Rigolet hinzu.

Ausbilden, um auf dem neuesten Stand zu bleiben

Die Präsenz junger Menschen in der Werkstatt bringt Dynamik und Offenheit mit sich. Für Joël Rigolet ist dies zugleich eine Möglichkeit, mit der Entwicklung des Berufs Schritt zu halten. «Unsere Branche verändert sich schnell, insbesondere durch die Digitalisierung. Wir haben den digitalen Wandel vollzogen, und das bedeutet, dass wir auch unsere Mitarbeitenden entsprechend ausbilden und begleiten müssen.»

Die grösste Herausforderung bleibt jedoch die Zeit. «Der Verwaltungsaufwand nimmt stetig zu, und wir bewegen uns in einer hart umkämpften Branche mit immer kürzeren Fristen. Um eine qualitativ hochwertige Ausbildung anbieten zu können, braucht es echte Bereitschaft, sonst gerät sie rasch in den Hintergrund», betont Joël Rigolet.

Dieser tägliche Einsatz beruht auf der festen Überzeugung, dass die Zukunft der



Branche von ihren Ausbildungsbetrieben abhängt. «Wir beklagen uns über den Mangel an Fachkräften. Es liegt an uns, sie auszubilden, und zwar gut», hält er fest.

Anlässlich des letzten Herbstauftakts der Unternehmen wurde die Menuiserie Ebénisterie Oberson SA als bester Ausbildungsbetrieb ausgezeichnet. Eine grosse Anerkennung für das gesamte Team. «Wir investieren viel Energie in diesen Bereich. Diese Auszeichnung ist eine echte Belohnung für unsere Bemühungen und erhöht unsere Sichtbarkeit», freut sich Joël Rigolet. Und er fügt hinzu: «Sie zeigt auch, dass die jungen Leute motiviert sind. Es ist unsere Aufgabe, ihnen dabei zu helfen, ihr Potenzial zu entfalten.»

Gründungsjahr des Unternehmens: 1979

Anzahl Beschäftigte: 10

Anzahl Lernende: 2

Tätigkeitsbereich: Innenausbau aus Holz im privaten und öffentlichen Bereich

Verantwortlich für die Berufsausbildung: Joël Rigolet

Former la relève n'est pas un slogan, mais un engagement quotidien assumé sur le terrain. Chez Noyer Electricité Sàrl, l'apprentissage est au cœur du projet d'entreprise depuis sa création.

Former pour durer

Noyer Electricité Sàrl, basée à Sugiez, fait de la formation professionnelle un pilier de son développement depuis sa création. À travers un encadrement structuré, l'entreprise mise sur les jeunes pour assurer la relève et la qualité du métier. Elle a remporté, lors de la dernière Rentrée des Entreprises, le **prix de Meilleure entreprise formatrice**, dans la catégorie Technique et mécanique.

Marie Nicolet

L'entreprise de Sugiez, Noyer Electricité Sàrl a, dès sa première année d'existence, en 2007, fait de la formation d'apprenti-e-s un de ses piliers. «La formation professionnelle fait partie intégrante de notre vision du métier depuis de nombreuses années», souligne son directeur, David Noyer. Une conviction qui s'inscrit dans la durée et qui se traduit par un engagement concret sur les chantiers comme dans l'organisation interne.

En moyenne, l'entreprise forme deux à trois apprenti-e-s, selon les périodes et les besoins. Actuellement, deux jeunes suivent une première année d'apprentissage d'installateur-électricien avec maturité professionnelle intégrée, tandis qu'un apprenti de deuxième année est déjà titulaire d'une maturité. Une diversité de parcours qui reflète aussi l'évolution du système de formation et les attentes des jeunes.

Un encadrement structuré et exigeant

Chez Noyer Electricité Sàrl, la formation ne se limite pas à la transmission de gestes techniques. Elle repose sur un accompagnement quotidien et un suivi individualisé des apprenti-e-s. «La formation est organisée de manière structurée, explique le directeur. Les jeunes sont accompagné-e-s au quotidien sur les chantiers.» L'entreprise échange régulièrement avec l'école professionnelle et les responsables des cours interentreprises, afin d'accompagner les jeunes dans leur progression.

Un suivi personnalisé est également mis en place, dans le but de faire le point sur les compétences acquises, les difficultés rencontrées et les objectifs à atteindre. Cette approche demande du temps et de

l'investissement: «Les principaux défis sont le temps à consacrer à la formation, l'encadrement, la gestion des différences de maturité et parfois la motivation», reconnaît le patron.

Au-delà de la technique, former des apprenti-e-s, c'est aussi transmettre une culture professionnelle, un savoir-faire et la passion du métier. «Nous aimons transmettre notre métier par la pratique, l'exemple et le partage d'expérience», relève David Noyer. Les jeunes apportent en retour une dynamique précieuse à l'entreprise. «Les apprenti-e-s nous amènent un regard neuf, de nouvelles idées et beaucoup d'énergie», observe le patron. Une

interaction qui pousse aussi l'équipe à se remettre en question et à rester à jour dans ses pratiques, un point important dans un secteur en constante évolution.

Un engagement reconnu

Dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre qualifiée, la formation professionnelle reste un levier central pour l'avenir du secteur. «Sans formation professionnelle, il n'y a pas de relève qualifiée, rappelle David Noyer. Elle garantit la qualité du travail, la pérennité du savoir-faire et notre compétitivité.»

Cet engagement a récemment été salué lors de la dernière Rentrée des Entreprises, où Noyer Electricité Sàrl a reçu le prix de Meilleure entreprise formatrice. «Cette récompense représente une reconnaissance importante de notre engagement dans la formation professionnelle et de la qualité du travail accompli au quotidien», confie le patron. Une distinction perçue comme une réussite collective: «C'est un prix qui valorise l'implication de toute l'équipe et qui nous motive à continuer dans cette voie.»



Année de fondation de l'entreprise: 2007

Nombre d'employé-e-s: 14

Nombre d'apprenti-e-s: 3

Secteur d'activité: Installations électriques générales

Responsable de la formation professionnelle: David Noyer

Die Ausbildung des Nachwuchses ist kein leeres Versprechen, sondern eine tägliche Verpflichtung, die konsequent in die Praxis umgesetzt wird. Bei Noyer Electricité Sàrl steht die Berufslehre seit der Unternehmensgründung im Zentrum des Geschäftsmodells.

Ausbilden für die Zukunft

Die Firma Noyer Electricité Sàrl mit Sitz in Sugiez hat die Berufsausbildung von Beginn an zu einer tragenden Säule ihrer Entwicklung gemacht. Durch eine strukturierte Betreuung setzt das Unternehmen gezielt auf junge Menschen, um den Nachwuchs und die Qualität des Berufs langfristig zu sichern. Dieses Engagement wurde beim letzten Herbstauftakt der Unternehmen mit der Auszeichnung als **bester Ausbildungsbetrieb** in der Kategorie Technik und Mechanik gewürdigt.

Marie Nicolet

Bereits im ersten Jahr ihres Bestehens, 2007, machte die Noyer Electricité Sàrl die Ausbildung von Lernenden zu einem ihrer Grundpfeiler. «Die Berufsausbildung ist seit vielen Jahren ein fester Bestandteil unserer Unternehmensphilosophie», betont Geschäftsführer David Noyer. Diese nachhaltige Überzeugung zeigt sich sowohl auf den Baustellen als auch in der internen Organisation.

Im Durchschnitt bildet das Unternehmen zwei bis drei Lernende aus, je nach Zeitraum und Bedarf. Derzeit absolvieren zwei Jugendliche das erste Lehrjahr als Elektroinstallateure mit integrierter Berufsmatura. Ein weiterer Lernender im

zweiten Lehrjahr hat die Matura bereits abgeschlossen. Diese Vielfalt an Bildungswegen widerspiegelt die Entwicklung des Bildungssystems ebenso wie die Erwartungen der Jugendlichen.

Eine strukturierte und engagierte Betreuung

Bei Noyer Electricité Sàrl beschränkt sich die Ausbildung nicht auf die Vermittlung technischer Fertigkeiten. Sie basiert auf einer täglichen Begleitung und einer individuellen Betreuung der Lernenden. «Die Ausbildung ist klar strukturiert», erklärt der Geschäftsführer. «Die Jugendlichen werden täglich auf den Baustellen begleitet.» Zudem steht das Unternehmen in regelmäßigem Austausch mit der Berufsfachschule und den überbetrieblichen Kursen, um die Lernenden in ihrer Entwicklung bestmöglich zu unterstützen.

Eine individuelle Betreuung garantiert ergänzend dazu eine Standortbestimmung der erworbenen Kompetenzen, der aufgetretenen Schwierigkeiten sowie der zu erreichenden Ziele. Dieser Ansatz erfordert Zeit und Engagement: «Die grössten Herausforderungen sind die für die Ausbildung aufzuwendende Zeit, die intensive Betreuung, der Umgang mit unterschied-

lichen Ausbildungsständen und manchmal auch die Motivation», räumt David Noyer ein.

Über die Technik hinaus bedeutet die Ausbildung von Lernenden auch, eine Berufskultur, Fachwissen und die Leidenschaft für den Beruf zu vermitteln. «Wir geben unser Wissen gerne durch Praxis, Vorbildfunktion und Erfahrungsaustausch weiter», betont der Geschäftsführer. Im Gegenzug bringen die jungen Menschen eine wertvolle Dynamik ins Unternehmen. «Die Lernenden bringen neue Blickwinkel, neue Ideen und viel Energie mit», stellt er fest. Diese Interaktion spornt das Team an, sich kontinuierlich zu hinterfragen und die Arbeitsweisen auf dem neuesten Stand zu halten – ein entscheidender Faktor in einer sich stetig weiterentwickelnden Branche.

Ein anerkanntes Engagement

Angesichts des Mangels an qualifizierten Fachkräften bleibt die Berufsausbildung ein zentraler Grundpfeiler für die Zukunft der Branche. «Ohne Berufsausbildung gibt es keinen qualifizierten Nachwuchs», hält David Noyer fest. «Sie garantiert die Arbeitsqualität, den Fortbestand des Fachwissens und die Wettbewerbsfähigkeit der Branche.»

Dieses Engagement wurde kürzlich im Rahmen des letzten Herbstauftacts der Unternehmen gewürdigt, wo Noyer Electricité Sàrl als bester Ausbildungsbetrieb ausgezeichnet wurde. «Diese Auszeichnung ist eine wichtige Anerkennung für unseren Einsatz in der Berufsausbildung und für die Qualität der täglich geleisteten Arbeit», sagt der Geschäftsführer. Ein Erfolg, der als kollektive Leistung verstanden wird: «Dieser Preis würdigt den Beitrag des gesamten Teams und motiviert uns, diesen Weg konsequent weiterzugehen.»



Gründungsjahr des Unternehmens: 2007

Anzahl Beschäftigte: 14

Anzahl Lernende: 3

Tätigkeitsbereich: Allgemeine Elektroinstallationen

Verantwortlich für die Berufsausbildung: David Noyer

Le salon Hair Design Coiffure forme des apprenti-e-s depuis sa création en 2008. Un engagement constant de la patronne récompensé lors de la Rentrée des Entreprises.

Redonner du prestige à la coiffure par la formation

Le salon Hair Design Coiffure à Bulle a remporté le **prix de Meilleure entreprise formatrice** lors de la dernière Rentrée des Entreprises, dans la catégorie Services, commerce et santé. Sa patronne, Virginia Oliveira Antunes, incarne une approche exigeante et humaine. Son engagement rappelle à quel point la formation reste un pilier essentiel.

Marie Nicolet

Chez Hair Design Coiffure, la formation n'est ni un devoir, ni une formalité. C'est une mission que Virginia Oliveira Antunes, la patronne, porte depuis près de vingt ans. Depuis son installation en 2008, après l'obtention de son brevet fédéral, elle accueille trois apprenti-e-s, un-e de chaque année, simultanément. Un engagement remarquable dans une profession qui peine à attirer la jeunesse. En effet, Virginia Oliveira Antunes constate une baisse du nombre de candidatures, conséquence d'un métier physiquement exigeant, rythmé par de longs horaires, le travail du samedi et l'impossibilité de prendre congé lors des périodes clés, comme les fêtes de fin d'année. À cela s'ajoute une image longtemps dévalorisée de la coiffure, alors que c'est un métier très artistique et qui offre une palette de possibilités et de création, rappelle la patronne en ajoutant qu'à la vitesse à laquelle les techniques et les tendances évoluent, il est impératif de tendre à la pointe en continuant régulièrement de se former.

Une pédagogie structurée

Au salon bullois, la formation repose sur une méthode précise. Chaque début de semaine, les apprenti-e-s reçoivent des travaux adaptés à leur année de formation : exercices techniques sur tête postiche, coupes sur modèles, le tout suivi étape par étape par la responsable. En dernière année, les jeunes deviennent plus autonomes et procèdent, toujours sous l'œil avisé de la patronne, au diagnostic de départ, à la planification des étapes pour réaliser le travail et finalement à la réalisation et au contrôle final.

« Mes apprenti-e-s tiennent aussi un journal de travail que je contrôle régulièrement et dont nous discutons lors d'entretiens semestriels avec leurs parents », explique-t-elle.

Mais c'est surtout l'accompagnement humain qui fait la différence. Virginia Oliveira Antunes dit vouloir tenir compte de la personnalité de chaque jeune afin d'accompagner ses forces et travailler ses fragilités. L'objectif est de développer la confiance, un élément essentiel à l'adolescence. « Le rôle de la formatrice ou du formateur va bien au-delà de l'apprentissage d'un geste », affirme-t-elle avant de rappeler l'importance de l'intelligence émotionnelle dans la coiffure : « Nous avons un rôle énorme à jouer sur l'estime de soi des client-e-s, car changer de tête correspond souvent à des changements personnels. » Pour elle, transmettre ne se limite pas à reproduire une technique mais partager sa vision du métier.

Si Virginia Oliveira Antunes considère la formation professionnelle comme une responsabilité envers sa profession, elle ne nie pas les défis inhérents. Les ordonnances de formation sont en constante évolution, la motivation des jeunes fluctue et le manque de maîtres/maîtresses d'apprentissage prêts à s'engager impactent la formation. Malgré cela, elle reste convain-



cue de l'importance de former car ces jeunes, les entrepreneurs-euses, les patron-ne-s et formateurs-trices de demain.

Une reconnaissance méritée

Lors de la Rentrée des Entreprises, le salon a remporté le prix de Meilleure entreprise formatrice. Un moment fort. « J'ai été très honorée de recevoir ce prix. Il récompense des années de travail pour amener mes apprenti-e-s au CFC, c'était de nombreuses petites et grandes batailles », confie Virginia Oliveira Antunes. « Cette distinction amène une reconnaissance du travail que l'on fournit souvent dans l'ombre », conclut-elle.

Année de fondation de l'entreprise : 2008

Nombre d'employé-e-s : 3

Nombre d'apprenti-e-s : 2

Secteur d'activité : Coiffure

Responsable de la formation professionnelle : Virginia Oliveira Antunes

Im Salon Hair Design Coiffure in Bulle werden seit der Gründung im Jahr 2008 Lernende ausgebildet. Für ihren unermüdlichen Einsatz wurde die Geschäftsinhaberin beim letzten Herbstauftakt der Unternehmen mit einem Preis ausgezeichnet.

Mit Ausbildung dem Coiffeurhandwerk zu mehr Ansehen verhelfen

Der Salon Hair Design Coiffure in Bulle wurde beim letzten Herbstauftakt der Unternehmen in der Kategorie Dienstleistungen, Handel und Gesundheit als **besten Ausbildungsbetrieb** ausgezeichnet. Geschäftsinhaberin Virginia Oliveira Antunes steht für einen anspruchsvollen und menschlichen Ausbildungsansatz. Ihr Engagement zeigt eindrücklich, wie zentral die berufliche Grundbildung bleibt.

Marie Nicolet

Bei Hair Design Coiffure ist die Berufsausbildung weder Pflicht noch blosse Formalität. Sie ist eine Mission, die Virginia Oliveira Antunes seit fast zwanzig Jahren verfolgt. Seit der Eröffnung ihres Salons im Jahr 2008, kurz nach dem Erwerb ihres eidgenössischen Diploms, bildet sie kontinuierlich drei Lernende aus, jeweils eine oder einen pro Lehrjahr. Ein bemerkenswertes Engagement in einem Beruf, der sich zunehmend schwertut, junge Menschen anzuziehen. Tatsächlich beobachtet Virginia Oliveira Antunes einen Rückgang der Bewerbungen. Als Gründe nennt sie die körperlichen Belastungen, die langen Arbeitszeiten, die Samstagsarbeit sowie die eingeschränkten Ferienmöglichkeiten während der Spitzenzeiten wie den Feiertagen zum Jahresende. Hinzu komme das seit Längerem angeschlagene Image des Coiffeurberufs – zu Unrecht, wie sie betont. Schliesslich handle es sich um einen äusserst kreativen Beruf, der vielfältige Möglichkeiten und grosse Gestaltungsfreiräume biete. Angesichts der rasanten Entwicklung neuer Techniken und Trends sei es zudem unerlässlich, sich durch regelmässige Weiterbildungen auf dem neuesten Stand zu halten.

Eine strukturierte Pädagogik

Im Salon in Bulle basiert die Ausbildung auf einer klar definierten Methodik. Zu Beginn jeder Woche erhalten die Lernenden Aufgaben, die ihrem Ausbildungsjahr entsprechen: technische Übungen an Kunsthaarpuppen oder Haarschnitte an Modellen. Die Ausbildungsverantwortliche begleitet dabei jeden Schritt eng. Im letzten Lehrjahr arbeiten die Jugendlichen zunehmend selbstständig und übernehmen unter dem

wachsamen Blick der Geschäftsinhaberin die Ausgangsdiagnose, die Planung der Arbeitsschritte sowie die Ausführung und Endkontrolle eigenständig. «Meine Lernenden führen zudem ein Arbeitsbuch, das ich regelmässig kontrolliere und das wir in halbjährlichen Gesprächen gemeinsam mit ihren Eltern besprechen», erklärt sie.

Vor allem jedoch ist es die persönliche Betreuung, die den Unterschied ausmacht. Virginia Oliveira Antunes berücksichtigt die Persönlichkeit jeder und jedes Jugendlichen, um deren individuelle Stärken gezielt zu fördern und an Schwächen zu arbeiten. Ziel ist es, Selbstvertrauen aufzubauen, ein wesentliches Element im Jugendalter. «Die Rolle einer Ausbilderin oder eines Ausbildners geht weit über die Vermittlung handwerklicher Fertigkeiten hinaus», betont sie und verweist auf die Bedeutung emotionaler Intelligenz im Coiffeurhandwerk: «Wir haben einen grossen Einfluss auf das Selbstwertgefühl unserer Kundinnen und Kunden. Eine neue Frisur geht oft mit persönlichen Veränderungen einher.» Für sie bedeutet Wissen weiterzugeben, nicht nur Techniken zu vermitteln, sondern auch ihre berufliche Vision zu teilen.

Virginia Oliveira Antunes betrachtet die Berufsausbildung als Verantwortung gegenüber ihrem Beruf, verschweigt jedoch die Herausforderungen nicht. Die Ausbildungsbedingungen ändern sich regelmässig, die Motivation der Jugendlichen schwankt und

der Mangel an Berufsbildnerinnen und -bildnern im Lehrbetrieb, die bereit sind, sich zu engagieren, wirkt sich auf die Ausbildung aus. Dennoch ist sie fest von der Bedeutung der Berufsausbildung überzeugt, denn diese Jugendlichen werden die Cheffinnen und Chefs sowie Ausbilderinnen und Ausbilder von morgen sein.

Eine verdiente Anerkennung

Anlässlich des Herbstauftacts der Unternehmen wurde der Salon Hair Design Coiffure als bester Ausbildungsbetrieb ausgezeichnet. Ein bewegender Moment. «Ich habe mich sehr geehrt gefühlt, diesen Preis zu erhalten. Er ist die Belohnung für jahrelange Arbeit, meine Lernenden bis zum EFZ zu begleiten, was mit vielen kleinen und grossen Hürden verbunden war», erzählt Virginia Oliveira Antunes. «Diese Auszeichnung ist eine Anerkennung für die Arbeit, die wir oft im Hintergrund leisten», schliesst sie.



Gründungsjahr des Unternehmens: 2008

Anzahl Beschäftigte: 3

Anzahl Lernende: 2

Tätigkeitsbereich: Coiffeurhandwerk

Verantwortlich für die Berufsausbildung: Virginia Oliveira Antunes

Quels leviers pour encadrer les absences et limiter les abus ?

L'absentéisme, ce fléau dans les entreprises

Soyons clair·e·s : un manque de motivation ne constitue pas une incapacité de travail. Si une personne suit l'appel de la poudre sur les pistes, elle n'est en principe pas empêchée de travailler. Pour l'employeur·euse, les conséquences sont toutefois les mêmes : il doit organiser le travail et examiner s'il a une obligation de payer le salaire. Il est donc primordial de combattre les absences injustifiées et de les encadrer au mieux. Mais comment ?

Martina Guillod

Médecin de confiance

Si l'employeur·euse doute de la véracité du certificat médical, il peut obliger l'employé·e à consulter un médecin de confiance. Aucune base contractuelle ou réglementaire n'est nécessaire : le devoir de fidélité impose à l'employé·e de s'y rendre. Il n'existe pas de médecins de confiance « attitré·e·s » : l'employeur·euse peut choisir librement le/la médecin, qu'il/elle mandate et rémunère. Bien entendu, ce/cette dernier·ère est tenu·e au secret médical. Il/elle pourra toutefois confirmer ou infirmer l'incapacité de travail. Dans la pratique, il peut être préférable de choisir un·e médecin de confiance hors canton. À noter que la Société médicale de la Suisse romande (SMSR) se penche actuellement sur la mise en place d'un pool de médecins disposé·e·s à accepter ce type de mandats.

Jours de carence

Certaines conventions collectives de travail (CCT) prévoient un ou deux jours de carence. À certaines conditions, il est également possible d'en prévoir dans le contrat individuel de travail, même si cela reste très rare dans la pratique.

Durant le ou les jours de carence, la personne absente n'est payée ni par l'employeur·euse ni par l'assurance. Concrètement, elle subit une déduction de salaire ou doit rattraper les heures perdues. Cet instrument permet de lutter efficacement contre les absences de courte durée.

Certificat médical à partir du 1^{er} jour

Le Code des obligations (CO) ne précise pas à partir de quel jour un certificat médi-



cal doit être fourni en cas d'absence. Cette exigence doit être prévue dans le contrat de travail ou le règlement du personnel.

Même lorsque la règle générale prévoit la présentation d'un certificat à partir du 3^e ou du 4^e jour d'absence, l'employeur·euse peut en exiger un dès le premier jour dans des cas justifiés. Si cette mesure permet de limiter certaines absences injustifiées, elle contribue aussi à l'augmentation des coûts de la santé et à la surcharge des cabinets médicaux. Elle doit donc être utilisée avec retenue.

Certificat de complaisance

Un certificat de complaisance est un certificat dans lequel le/la médecin atteste délibérément une incapacité de travail inexistante. Ce comportement est pénalement répréhensible et expose le/la médecin à des sanctions disciplinaires de la part de la

FMH. Si l'employeur·euse pense avoir reçu un certificat de complaisance, il/elle peut contacter la commission de déontologie de la société de médecine du canton de Fribourg (MFÄF). Selon un rapport du Conseil fédéral paru en octobre 2025, les certificats de complaisance sont rares. En effet, il n'est pas question de certificat de complaisance si le/la médecin atteste une incapacité de travail qu'il/elle a effectivement constatée, aussi étonnante qu'elle puisse paraître à l'employeur·euse.

Conclusion

La tâche peut ressembler à un travail d'équilibriste : la relation avec l'employé·e, l'obligation de payer le salaire pour l'employeur·euse, ainsi que les coûts et la surcharge du système de santé sont en jeu. Une communication ouverte entre toutes les parties contribue à réussir cet exercice.

Welche Instrumente gibt es, um Abwesenheiten zu regeln und Missbrauch einzudämmen?

Absentismus – das Übel in den Unternehmen

Eines ist klar: Mangelnde Motivation allein begründet keine Arbeitsunfähigkeit. Wer etwa der Verlockung des Pulverschnees auf den Skipisten erliegt, ist grundsätzlich nicht arbeitsunfähig. Für Arbeitgebende sind die Folgen jedoch dieselben: Sie müssen die Arbeit umorganisieren und prüfen, ob sie zur Lohnfortzahlung verpflichtet sind. Daher ist es entscheidend, ungerechtfertigte Absenzen zu bekämpfen und sie bestmöglich zu regeln. Doch wie?

Martina Guillod

Vertrauensarzt

Wenn Arbeitgebende Zweifel an der Glaubwürdigkeit des Arztzeugnisses haben, können sie Arbeitnehmende verpflichten, sich einer Untersuchung durch einen Vertrauensärztin oder einen Vertrauensarzt zu unterziehen. Hierfür ist weder eine vertragliche noch eine reglementarische Grundlage nötig. Die arbeitsrechtliche Treuepflicht verpflichtet Arbeitnehmende, einer solchen Aufforderung Folge zu leisten. Es gibt keine «offiziellen» Vertrauensärztinnen oder Vertrauensärzte. Arbeitgebende können die Ärztin oder den Arzt, die oder den sie beauftragen und vergüten, frei wählen. Selbstverständlich unterliegt diese oder dieser der ärztlichen Schweigepflicht. Sie oder er

kann jedoch gegenüber der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber bestätigen, ob eine Arbeitsunfähigkeit vorliegt oder nicht. In der Praxis kann es sinnvoll sein, eine Vertrauensärztin oder einen Vertrauensarzt ausserhalb des Kantons zu beauftragen. Aktuell prüft die Westschweizer Ärztesgesellschaft (Société Médicale de la Suisse Romande SMSR) die Einrichtung eines Pools von Ärztinnen und Ärzten, die solche Mandate übernehmen würden.

Karenzzeit

Einige Gesamtarbeitsverträge (GAV) sehen eine Karenzzeit von einem oder zwei Tagen vor. Unter bestimmten Voraussetzungen kann eine Karenzzeit auch im Einzelarbeitsvertrag vorgesehen werden, was in der Praxis jedoch selten vorkommt.

Während der Karenzzeit wird die abwesende Person weder vom Unternehmen noch von der Versicherung entschädigt. Konkret bedeutet dies: Der Lohn wird gekürzt oder die versäumten Arbeitsstunden sind nachzuholen. Dieses Instrument kann dazu beitragen, kurzfristige Abwesenheiten wirksam einzudämmen.

Arztzeugnis ab dem ersten Tag

Das Obligationenrecht (OR) regelt nicht, ab welchem Tag einer Abwesenheit ein Arztzeugnis vorzulegen ist. Entsprechende Vorgaben müssen im Arbeitsvertrag oder im Personalreglement festgelegt werden.

Obwohl in der Praxis oft erst ab dem dritten oder vierten Abwesenheitstag ein Arztzeugnis verlangt wird, können Arbeitgebende in begründeten Fällen bereits ab

dem ersten Tag eines verlangen. Diese Massnahme kann zwar helfen, unbegründete Abwesenheiten zu reduzieren, führt jedoch gleichzeitig zu höheren Gesundheitskosten und zu einer zusätzlichen Belastung der Arztpraxen. Sie sollte daher mit Zurückhaltung eingesetzt werden.

Gefälligkeitszeugnis

Ein Gefälligkeitszeugnis ist eine ärztliche Bescheinigung, die bewusst eine nicht bestehende Arbeitsunfähigkeit bestätigt. Ein solches Verhalten ist strafbar und kann für Ärztinnen und Ärzte disziplinarische Sanktionen seitens der FMH nach sich ziehen. Bei Verdacht auf ein Gefälligkeitszeugnis können sich Arbeitgebende an die Standeskommission der Ärztesgesellschaft des Kantons Freiburg (MFÄF) wenden. Laut einem Bericht des Bundesrats vom Oktober 2025 sind Gefälligkeitszeugnisse jedoch selten. Kein Gefälligkeitszeugnis liegt vor, wenn die Ärztin oder der Arzt eine Arbeitsunfähigkeit bescheinigt, die sie oder er medizinisch tatsächlich festgestellt hat, auch wenn dies für die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber überraschend erscheinen mag.

Fazit

Die Thematik ist ein Balanceakt: Arbeitgebende müssen die Beziehung zu Arbeitnehmenden, die Lohnfortzahlungspflicht sowie die Kosten und die Belastung des Gesundheitssystems sorgfältig abwägen. Eine offene und transparente Kommunikation zwischen allen Beteiligten trägt wesentlich zu einer sachgerechten und reibungslosen Handhabung bei.





AFEPP

36 ans au service de la formation professionnelle

Figure bien connue de l'Association fribourgeoise des entreprises de plâtrerie-peinture (AFEPP), Jean-Pierre Häusler a tiré sa révérence après plus de trois décennies consacrées à la formation des apprenti·e·s dans le cadre des cours interentreprises.

Tout au long de son parcours, il a accompagné des générations de jeunes avec rigueur et amour du métier, incarnant un pilier de la formation professionnelle au sein de l'AFEPP. Désormais à la retraite, il entend profiter pleinement de cette nouvelle étape de vie.

FMGV

36 Jahre im Dienst der Berufsbildung

Als prägende Persönlichkeit des Freiburger Verbandes der Gipser- und Malerunternehmen (FMGV) hat sich Jean-Pierre Häusler nach über drei Jahrzehnten engagierter Tätigkeit in der überbetrieblichen Ausbildung der Lernenden verabschiedet.

Während seiner gesamten Laufbahn begleitete er Generationen junger Menschen mit Fachkompetenz, Konsequenz und ausgeprägter Berufsleidenschaft. Damit war er eine tragende Säule der Berufsbildung innerhalb des FMGV. Nun im Ruhestand, freut er sich darauf, diesen neuen Lebensabschnitt in vollen Zügen zu geniessen.



Environ 2000 personnes ont visité le Campus Le Vivier

Le 7 février, le Campus Le Vivier, à Villaz-Saint-Pierre, a ouvert ses portes au public. Les jeunes et leurs proches ont pu découvrir plus de 40 métiers au travers d'ateliers et de démonstrations. Une journée qui a mis en son cœur la formation professionnelle et toutes les opportunités qu'elle peut créer.



Rund 2000 Personen besuchten den Campus Le Vivier

Am 7. Februar öffnete der Campus Le Vivier in Villaz-Saint-Pierre seine Türen für die Öffentlichkeit. Jugendliche und ihre Angehörigen hatten die Gelegenheit, mehr als 40 Berufe im Rahmen von Workshops und praktischen Vorführungen kennenzulernen. Ein Tag, der die Berufsbildung ins Zentrum stellte und aufzeigte, welche vielfältigen Perspektiven sie eröffnet.

« L'obstination est le chemin de la réussite. »

(Charlie Chaplin)

« Beharrlichkeit ist der Weg zum Erfolg. »

(Charlie Chaplin)

Un moment plein d'émotions à l'UPCF !

À la fin de l'année 2025, deux collaboratrices engagées ayant marqué l'UPCF par leur professionnalisme et leur fidélité sont parties à la retraite. En effet, Marie-Christine Favre a terminé sa carrière après 25 ans de loyaux services; quant à Henriette Bertschi, elle est partie après 19 ans à l'UPCF.

Autour d'un apéritif convivial, elles ont partagé des souvenirs et des anecdotes avec l'équipe de l'UPCF. Nous leur souhaitons une retraite heureuse, riche en projets et en découvertes.



Ein Moment voller Emotionen beim FAV

Ende 2025 verabschiedeten sich zwei engagierte Mitarbeiterinnen in den Ruhestand, die den Freiburger Arbeitgeberverband (FAV) mit ihrer Professionalität und ihrer langjährigen Treue nachhaltig geprägt haben. Marie-Christine Favre beendete ihre Tätigkeit nach 25 Jahren treuer Dienste, während Henriette Bertschi nach 19 Jahren beim FAV in den Ruhestand trat. Bei einem geselligen Apéro tauschten sie gemeinsam mit dem Team des FAV Erinnerungen und Anekdoten aus. Wir wünschen ihnen einen erfüllten Ruhestand, reich an neuen Vorhaben und Entdeckungen.

Une direction élargie pour l'UPCF

Face à l'essor de ses activités et à la croissance de ses effectifs, l'UPCF renforce sa gouvernance et adapte son organisation interne. Cette évolution vise à professionnaliser davantage ses structures et à élargir les compétences au sein de la direction, afin de garantir une prise de décision efficace et en phase avec les enjeux actuels.

Dans ce contexte, l'UPCF a nommé trois personnes au sein de la direction élargie. Martina Guillod prend en charge, en plus du service juridique, le service des ressources humaines. Sonya Eicher poursuit ses missions liées au marché du travail, aux commissions paritaires et à l'infrastructure informatique, tout en conservant son rôle d'assistante de direction. Enfin, Alain Chapuis est également chargé de coordonner les projets transversaux de l'UPCF.



Erweiterte Geschäftsleitung für den FAV

Angesichts der zunehmenden Aktivitäten und des personellen Wachstums stärkt der FAV seine Geschäftsleitung und passt seine interne Organisation an. Ziel dieser Weiterentwicklung ist es, die Strukturen weiter zu professionalisieren und die Kompetenzen innerhalb der Geschäftsleitung zu erweitern, um eine effiziente und den aktuellen Herausforderungen angepasste Entscheidungsfindung sicherzustellen. In diesem Zusammenhang hat der FAV drei Personen in die erweiterte Geschäftsleitung berufen. Martina Guillod übernimmt nebst dem Rechts- auch den Personaldienst. Sonya Eicher führt ihre Aufgaben in den Bereichen Arbeitsmarkt, paritätische Kommissionen und IT-Infrastruktur weiter und behält zugleich ihre Funktion als Direktionsassistentin. Alain Chapuis ist zusätzlich für die Koordination der bereichsübergreifenden Projekte des FAV verantwortlich.

Les médecins romands sont confronté-e-s à plusieurs défis.
La Société Médicale de la Suisse Romande travaille à informer
le public et à défendre les intérêts de ses membres.

Pour la coordination de la médecine romande

Fondée en 1867, la Société Médicale de la Suisse Romande (SMSR) représente les intérêts des sociétés médicales cantonales romandes face aux autorités cantonales et aux assureurs. Elle a récemment confié son mandat de gestion à l'UPCF. Son président, le Dr Philippe Eggimann, décrit une profession sous pression, confrontée à une administration croissante, une pénurie généralisée et des attentes politiques parfois contradictoires.



Philippe Eggimann

Marie Nicolet

La SMSR a été créée il y a plus de 150 ans par les sociétés médicales cantonales romandes. Elle a notamment été à l'origine de la création de la FMH en 1901. «Nos objectifs n'ont pas changé depuis», relève Dr Philippe Eggimann, président depuis 2018, avant d'ajouter: «Nous devons renforcer la cohésion professionnelle en Suisse romande et coordonner les positions intercantionales face aux défis de santé publique.»

Relativement discrète, l'association est parfois méconnue au-delà des cercles dirigeants. «Cette association professionnelle est relativement peu connue, même d'une partie des médecins des sociétés cantonales romandes, parce que c'est un travail qui est effectué essentiellement par les président-e-s des sociétés cantonales sur des sujets dont ils sont en charge, comme la réforme tarifaire TARDOC.»

Dans les faits, la SMSR se positionne comme une plateforme de coordination entre les sociétés cantonales et les partenaires du système. «Nous représentons les médecins auprès des autorités cantonales et des assureurs, tout en assurant un rôle d'information auprès de l'ensemble des acteurs du système», précise Philippe Eggimann. L'organisation cofinance égale-

ment la *Revue Médicale Suisse*, une publication scientifique indexée qui témoigne de l'importance accordée à la formation continue.

Pénurie de médecins: le défi de fond

Le principal défi de l'association concerne la pénurie de médecins qui touche l'ensemble des spécialités médicales. «C'est un problème généralisé, comparable à ce que vivent de nombreux secteurs économiques», analyse Philippe Eggimann. Il souligne que 40% des médecins hospitalières ont été formé-e-s partiellement en Suisse: «Nous devons faire attention car nous sommes cruellement dépendants des pays qui nous entourent.»

À cette réalité s'ajoute une demande qui continue de croître, alimentée par le vieillissement démographique. «Un quart de la population a plus de 65 ans et consomme 60% des ressources de santé», rappelle-t-il. Afin de pallier ces manques, la SMSR dit prendre part à des réflexions sur la formation des médecins et la réorganisation du système de soins avec ses pendants alémanique et tessinois, visant notamment à l'intégration progressive des autres professionnel-le-s de santé.

Une réforme tarifaire ambitieuse

TARDOC, la nouvelle structure tarifaire médicale entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2026, représente un chantier majeur pour la profession. Pour la SMSR, l'enjeu était d'éviter une mise en œuvre cantonale hétérogène et des conflits répétés autour des règles de facturation et de contrôle. Dans ce contexte, l'organisation a joué un rôle central dans la coordination interrégionale.

« Nous avons signé une lettre d'intention avec H+ (n.d.l.r.: association faîtière des hôpitaux et cliniques) et prio.swiss (n.d.l.r.: association faîtière des assureurs-maladie) pour établir un groupe de travail qui a défini la méthodologie de la valeur du point tarifaire, en intégrant l'évolution des coûts de pratique », explique Philippe Eggimann.

Sur le contenu de la réforme, TARDOC se veut simplifié et plus transparent que TARMED. Il intègre le principe d'une facturation forfaitaire des prestations imposée par le Conseil fédéral et le Parlement. Le président précise : « Contrairement à TARMED, TARDOC garantit que le partenariat tarifaire entre les prestataires et les assureurs soit évolutif. De plus, il permet des développements ultérieurs pour s'adapter aux avancées de la médecine. »

Cette nouvelle structure tarifaire a été conçue dès le départ pour permettre une revalorisation de la facturation des prestations liées à la médecine de premier recours. Philippe Eggimann précise : « Les cours et informations données par la FMH, les sociétés cantonales de médecine et les sociétés de discipline médicale doivent permettre une utilisation plus uniforme de cette nouvelle structure tarifaire que celle du TARMED

permettant d'atteindre ces objectifs. » À ce stade, il n'y a pas de nécessité de réorganisation du système informatique des cabinets médicaux, dont les modules de facturation ont été adaptés.

Avec la création de TARDOC, des craintes avaient été exprimées concernant une potentielle hausse des coûts. La SMSR partage-t-elle cette inquiétude ? « Objectivement non, répond le président. La LAMal impose une neutralité des coûts à l'introduction de toute nouvelle structure tarifaire ambulatoire. Le Conseil fédéral a ainsi imposé que pendant les trois ans à venir, toute augmentation non justifiable supérieure à 1,5 % sera compensée. Ainsi il ne devrait plus être possible de justifier des hausses injustifiées de primes d'assurance maladie obligatoire. »

Au-delà du mécanisme, il anticipe déjà le débat qui pourrait s'ouvrir autour des primes et des réserves. « En admettant que la hausse des coûts à charge de l'assurance maladie obligatoire soit importante plutôt que de justifier une hausse des primes l'année prochaine, il faudra demander que la compensation soit effectuée grâce aux réserves des assureurs, dans l'attente des corrections sur certains tarifs », insiste Philippe Eggimann, avant de rappeler qu'il est possible d'utiliser ces réserves dans un contexte où l'utilisation est momentanée. » Selon lui, « ce sera, vraisemblablement également, une opportunité pour rendre plus transparente l'utilisation de ces réserves ».

Un engagement politique mesuré

Si le président observera ces débats, la SMSR ne prend pas position de manière partisane, mais diffuse une information objective sur l'organisation du système de santé et les conditions d'exercice médical. Récemment, elle a fait campagne contre l'initiative visant à instaurer un plafond arbitraire de dépenses de santé et pour l'introduction du financement uniforme qui va permettre de ramener la hausse annuelle des primes à celle globale de la santé qui est nettement moins élevée.

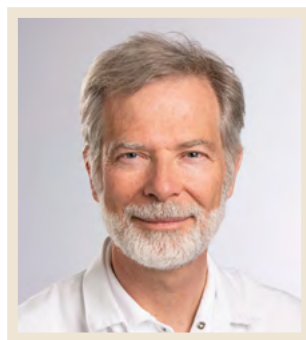
Au cours de sa présidence, Philippe Eggimann entend contribuer à porter la voix, les préoccupations et surtout les propositions des médecins romand-e-s, quel que soit leur domaine et lieu d'activité, auprès des partenaires, des autorités et plus largement de la population.



Die Ärztinnen und Ärzte der Westschweiz stehen vor mehreren Herausforderungen. Die Westschweizerische Ärztesgesellschaft (SMSR) setzt sich für die Information der Öffentlichkeit und die Interessenvertretung ihrer Mitglieder ein.

Für die Koordination der Medizin in der Westschweiz

Die 1867 gegründete Westschweizerische Ärztesgesellschaft (Société Médicale de la Suisse Romande, SMSR) vertritt die Interessen der kantonalen Ärztesgesellschaften der Westschweiz gegenüber den kantonalen Behörden sowie den Versicherern. Kürzlich hat sie ihr Verwaltungsmandat an den FAV übertragen. Ihr Präsident, Dr. Philippe Eggimann, beschreibt einen Berufsstand unter Druck, der sich mit zunehmendem Verwaltungsaufwand, einem allgemeinen Personalmangel und teilweise widersprüchlichen politischen Forderungen konfrontiert sieht.



Philippe Eggimann

Marie Nicolet

Die SMSR wurde vor über 150 Jahren von den kantonalen Ärztesgesellschaften der Westschweiz gegründet und war massgeblich an der Gründung der FMH im Jahr 1901 beteiligt. «Unsere Ziele haben sich seither nicht geändert», betont Dr. Philippe Eggimann, der seit 2018 Präsident der SMSR ist. «Wir müssen den beruflichen Zusammenhalt in der Westschweiz stärken und die interkantonalen Positionen angesichts der aktuellen Herausforderungen im Gesundheitswesen koordinieren.»

Der Verband agiert vergleichsweise diskret und ist daher ausserhalb der Führungsgremien eher wenig bekannt. «Dieser Berufsverband ist selbst einem Teil der Ärztinnen und Ärzte der kantonalen Gesellschaften der Westschweiz nicht geläufig, da sich die Arbeit hauptsächlich auf die Präsidentinnen und Präsidenten dieser Gesellschaften konzentriert und themenspezifisch erfolgt – etwa im Rahmen der Tarifreform TARDOC», erklärt Philippe Eggimann.

Die SMSR versteht sich als Koordinationsplattform zwischen den kantonalen Gesellschaften und den Part-

nern des Gesundheitssystems. «Wir vertreten die Ärztinnen und Ärzte gegenüber den kantonalen Behörden und den Versicherern und übernehmen gleichzeitig eine Informationsfunktion für alle Akteure des Gesundheitssystems», so der Präsident. Darüber hinaus beteiligt sich die SMSR an der Finanzierung der Revue Médicale Suisse, einer wissenschaftlichen Fachzeitschrift, die der ärztlichen Fortbildung besondere Bedeutung beimisst.

Ärztmangel, die zentrale Herausforderung

Die grösste Herausforderung für den Verband stellt der Ärztemangel dar, der sämtliche medizinische Fachgebiete betrifft. «Es handelt sich um ein weitverbreitetes Problem, vergleichbar mit dem, was zahlreiche Wirtschaftszweige derzeit durchleben», analysiert Philippe Eggimann. Er betont, dass nur rund 40 Prozent der Spitalärztinnen und -ärzte in der Schweiz ausgebildet wurden: «Wir müssen vorsichtig sein, denn wir sind stark von unseren Nachbarländern abhängig.»

Hinzu kommt eine stetig wachsende Nachfrage, die durch die Alterung der Bevölkerung zusätzlich verstärkt



wird. «Ein Viertel der Bevölkerung ist über 65 Jahre alt und beansprucht 60 Prozent der Gesundheitsressourcen», erinnert er. Um diesen Engpässen entgegenzuwirken, beteiligt sich die SMSR gemeinsam mit ihren Partnerorganisationen in der Deutschschweiz und im Tessin an strategischen Überlegungen zur ärztlichen Ausbildung sowie zur Neuorganisation des Gesundheitssystems. Dabei wird insbesondere angestrebt, andere Gesundheitsfachkräfte schrittweise zu integrieren.

Eine ehrgeizige Tarifreform

TAROC, die neue medizinische Tarifstruktur, die am 1. Januar 2026 in Kraft getreten ist, stellt für den Berufsstand eine grosse Herausforderung dar. Für die SMSR ging es darum, eine uneinheitliche kantonale Umsetzung sowie wiederholte Konflikte über Abrechnungs- und Kontrollregeln zu vermeiden. In diesem Zusammenhang spielte die Organisation eine zentrale Rolle bei der interregionalen Koordination.

«Wir haben eine Absichtserklärung mit H+ (Dachverband der Spitäler und Kliniken) und prio.swiss (Dachverband der Krankenversicherer) unterzeichnet, um eine Arbeitsgruppe einzusetzen, die eine Methodik zur Festlegung des Taxpunktswerts definiert hat, unter Berücksichtigung der Entwicklung der Praxiskosten», erklärt Philippe Eggimann.

Was den Inhalt der Reform betrifft, soll TAROC einfacher und transparenter sein als TARMED. Es berücksichtigt das vom Bundesrat und vom Parlament vorgeschriebene Prinzip der Pauschalabrechnung der Leistungen. Der Präsident präzisiert: «Im Gegensatz zu TARMED garantiert TAROC, dass die Tarifpartnerschaft zwischen Leistungserbringern und Versicherern entwicklungsfähig bleibt. Zudem ermöglicht es künftige Weiterentwicklungen, um sich den medizinischen Fortschritten anzupassen.»

Diese neue Tarifstruktur wurde von Beginn an so konzipiert, dass eine Aufwertung der Abrechnung von

Grundversorgungsleistungen möglich wird. Philippe Eggimann erläutert: «Die Schulungen und Informationen der FMH, der kantonalen Ärztesellschaften und der Fachgesellschaften sollen eine einheitlichere Anwendung dieser neuen Tarifstruktur ermöglichen, als dies bei TARMED der Fall war, damit die genannten Ziele erreicht werden können.» Zum jetzigen Zeitpunkt besteht keine Notwendigkeit, die IT-Systeme der Arztpraxen neu zu organisieren, da ihre Abrechnungsmodule entsprechend angepasst wurden.

Mit der Einführung von TAROC wurden Befürchtungen hinsichtlich eines möglichen Kostenanstiegs laut. Teilt die SMSR diese Sorge? «Objektiv betrachtet, nein», antwortet der Präsident. «Das KVG schreibt bei der Einführung jeder neuen ambulanten Tarifstruktur Kostenneutralität vor. Der Bundesrat hat daher festgelegt, dass in den nächsten drei Jahren jede nicht begründete Erhöhung von mehr als 1,5 Prozent ausgeglichen wird. Damit dürfte es nicht mehr möglich sein, ungerechtfertigte Prämien erhöhungen in der obligatorischen Krankenversicherung zu rechtfertigen.»

Über den Mechanismus hinaus greift der Präsident einer Debatte vor, die sich rund um Prämien und Reserven eröffnen könnte. «Angenommen, der Kostenanstieg in der obligatorischen Krankenversicherung fällt erheblich aus. Statt eine Prämienhöhung im Folgejahr zu rechtfertigen, müsste verlangt werden, dass der Ausgleich über die Reserven der Versicherer erfolgt, bis die notwendigen Korrekturen bei bestimmten Tarifen greifen», betont Philippe Eggimann. Dabei erinnert er daran, dass diese Reserven in einem zeitlich begrenzten Rahmen genutzt werden können. Seiner Ansicht nach «könnte dies auch eine Gelegenheit sein, die Verwendung dieser Reserven transparenter zu machen».

Ein ausgewogenes politisches Engagement

Der Präsident wird diese Debatten zwar verfolgen, doch die SMSR nimmt keine einseitigen Positionen ein. Stattdessen vermittelt sie sachliche Informationen über die Organisation des Gesundheitssystems und die Rahmenbedingungen der ärztlichen Tätigkeit. Kürzlich hat sie sich gegen eine Initiative eingesetzt, die eine willkürliche Deckelung der Gesundheitsausgaben einführen wollte. Stattdessen sprach sie sich für die Einführung einer einheitlichen Finanzierung aus, die den jährlichen Anstieg der Prämien auf das Niveau der allgemeinen Gesundheitskosten senken soll, das deutlich tiefer liegt.

Während seiner Präsidentschaft möchte Philippe Eggimann dazu beitragen, die Stimme, die Anliegen und insbesondere die Vorschläge der Westschweizer Ärztinnen und Ärzte – unabhängig von Fachgebiet und Tätigkeitsort – gegenüber Partnern, Behörden und der breiten Öffentlichkeit zu vertreten.

Un microscope à fluorescence portable pour des diagnostics rapides

Porté par Morgane Loretan, ce projet fribourgeois vise à transformer le diagnostic phytosanitaire et vétérinaire grâce à un microscope portable capable de détecter une seule molécule alliant rapidité et fiabilité. Morgane est chercheuse en optique, nanotechnologie et biophotonique. Diplômée de l'EPFL et de l'Université de Fribourg, elle travaille au sein du laboratoire Photonic Nanosystems, où elle mène des recherches sur des systèmes optiques et la nanotechnologie à base d'ADN. Ce projet est issu du Knowledge Transfer of Technologies (KTT), dont l'objectif est de transformer les résultats de la recherche académique en solutions concrètes pour le marché.

Qu'est-ce qui a inspiré la création de votre projet ?

Nous sommes parti-e-s d'un constat : les solutions actuelles pour détecter les maladies dans les cultures ou les élevages sont soit fiables mais lentes et peu transportables, comme la PCR (Polymerase Chain Reaction), soit rapides mais peu sensibles, comme les bandelettes. Jusqu'ici, personne n'avait réussi à combiner ces qualités dans une seule solution. C'est ce défi qui nous a motivé-e-s.

Pouvez-vous nous expliquer en quelques mots en quoi consiste votre innovation ?

Nous avons développé un prototype de microscope portable plus petit qu'une boîte à chaussures, alimenté par batterie et compatible avec n'importe quel smartphone. Cet appareil est ensuite associé à des tests spécifiques et à une application mobile. L'ensemble permettra d'obtenir des diagnostics rapides et sensibles directement sur site, sans passer par un laboratoire. Le microscope sera vendu une seule fois, les tests en fonction des besoins, et l'application fonctionnera sous licence. C'est cette combinaison qui rend la solution accessible, fiable et facile à utiliser.

Qui sont vos client-e-s actuel-le-s et quels sont vos marchés potentiels ?

Nos premiers tests pilotes ciblent les agriculteurs-trices, pour les cultures et les élevages. Les marchés phytosanitaires et vétérinaires connaissent une croissance annuelle de près de 10 %, ce qui ouvre des perspectives considérables. Toutefois, notre technologie est flexible : à terme, nous visons aussi les diagnostics humains et l'industrie alimentaire.

En quoi votre solution est-elle différente de celles existantes dans votre domaine d'activité ?

Elle est portable, rapide, fiable et sensible, tout en restant abordable. Nos tests sont polyvalents et peuvent être adaptés à différentes maladies. De plus, l'application offrira des alertes en temps réel et favorisera une surveillance collective, ce qui est inédit.

Quelles sont les prochaines étapes prévues ?

L'objectif pour 2026 est d'optimiser le microscope pour le terrain, de développer le premier test pour la betterave et de lancer la version bêta de l'application. Nous avons une lettre d'in-



« Notre solution est rapide, portable et sensible. »

tention de Grangeneuve qui nous aidera à réaliser des tests pilotes. Ensuite viendront la création d'un spin-off, la certification et l'expansion vers les marchés vétérinaires et phytosanitaires.

Pour conclure, vous êtes soutenu-e-s par Fri Up depuis de nombreuses années. Comment s'illustre cette collaboration ?

Fri Up nous accompagne dans la structuration du projet, la recherche de financements, la préparation des dossiers, ainsi que dans la mise en réseau avec des partenaires stratégiques de l'écosystème de l'innovation.

Ein tragbares Fluoreszenzmikroskop für schnelle Diagnosen

Dieses Freiburger Projekt unter der Leitung von Morgane Loretan zielt darauf ab, die pflanzengesundheitliche und veterinärmedizinische Diagnostik durch ein tragbares Mikroskop, das einzelne Moleküle schnell und zuverlässig nachweisen kann, zu revolutionieren. Morgane Loretan ist Forscherin in den Bereichen Optik, Nanotechnologie und Biophotonik. Sie ist Absolventin der EPFL und der Universität Freiburg und arbeitet im Labor Photonic Nanosystems, wo sie Forschungen zu optischen Systemen und DNA-basierter Nanotechnologie durchführt. Dieses Projekt ist aus dem Knowledge Transfer of Technologies (KTT) hervorgegangen, dessen Ziel es ist, Ergebnisse der akademischen Forschung in konkrete Lösungen für den Markt umzusetzen.

Was hat Sie zur Entwicklung Ihres Projekts inspiriert?

Wir sind von einer Feststellung ausgegangen: Die derzeitigen Lösungen zur Erkennung von Krankheiten in Kulturpflanzen oder Tierbeständen sind zuverlässig, aber langsam und schwer transportierbar, wie die PCR (Polymerase Chain Reaction), oder sie sind schnell, aber unzuverlässig, wie Teststreifen. Bislang war es noch niemandem gelungen, diese Eigenschaften in einer einzigen Lösung zu vereinen. Diese Herausforderung hat uns motiviert.

Können Sie uns in wenigen Worten erklären, worin Ihre Innovation besteht?

Wir haben einen Prototyp eines tragbaren Mikroskops entwickelt, das kleiner als ein Schuhkarton ist, mit Batterien betrieben wird und mit jedem Smartphone kompatibel ist. Dieses Gerät wird dann mit spezifischen Tests und einer mobilen Anwendung kombiniert. Das Gesamtpaket ermöglicht schnelle und sensitive Diagnosen direkt vor Ort, ohne dass ein Labor hinzugezogen werden muss. Das Mi-

kroskop wird einmalig verkauft, die Tests je nach Bedarf, und die App wird lizenziert. Diese Kombination macht die Lösung zugänglich, zuverlässig und benutzerfreundlich.

Wer sind Ihre derzeitigen Kunden und welche Märkte bieten Potenzial?

Unsere ersten Pilotversuche richten sich an Landwirte, sowohl im Bereich Ackerbau als auch Viehzucht. Die Märkte für Pflanzenschutz und Tiermedizin verzeichnen ein jährliches Wachstum von fast zehn Prozent, was erhebliche Perspektiven eröffnet. Unsere Technologie ist jedoch flexibel. Langfristig streben wir auch Diagnosen für Menschen und die Lebensmittelindustrie an.

« Unsere Lösung ist schnell, tragbar und zuverlässig. »

Inwiefern unterscheidet sich Ihre Lösung von den bestehenden Lösungen in Ihrem Tätigkeitsbereich?

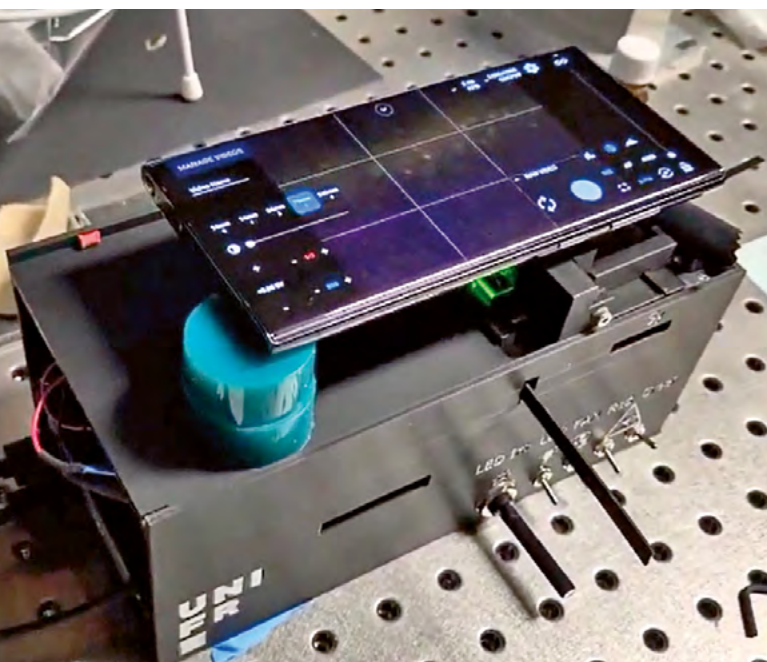
Sie ist tragbar, schnell und zuverlässig und dennoch erschwinglich. Unsere Tests sind vielseitig einsetzbar und können an verschiedene Krankheiten angepasst werden. Darüber hinaus wird die Anwendung Echtzeit-Warmmeldungen bieten und eine kollektive Überwachung ermöglichen, was bisher einzigartig ist.

Was sind die nächsten geplanten Schritte?

Das Ziel für 2026 ist es, das Mikroskop für den Feldeinsatz zu optimieren, den ersten Test für Zuckerrüben zu entwickeln und die Beta-Version der App zu starten. Wir haben eine Absichtserklärung von Grangeneuve, die uns bei der Durchführung von Pilotversuchen helfen wird. Danach folgen die Gründung eines Spin-offs, die Zertifizierung und die Expansion in den Veterinär- und Pflanzenschutzmarkt.

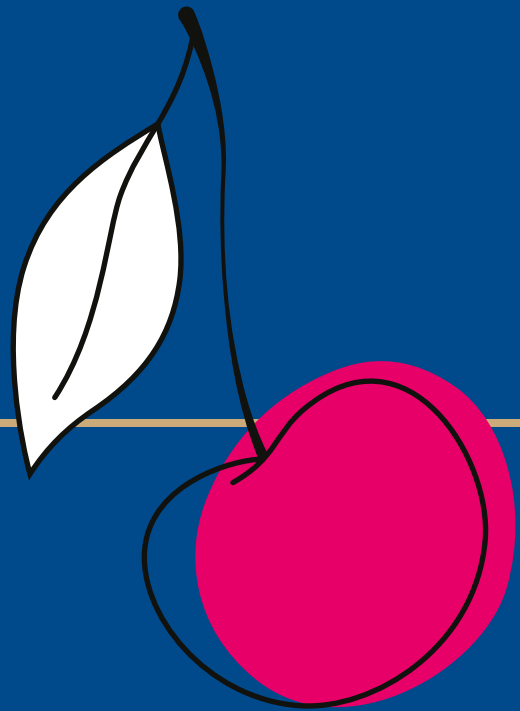
Abschliessend noch eine Frage: Sie werden seit vielen Jahren von Fri Up unterstützt. Wie sieht diese Zusammenarbeit aus?

Fri Up begleitet uns bei der Strukturierung des Projekts, der Suche nach Finanzierungsmöglichkeiten, der Vorbereitung der Unterlagen sowie beim Networking mit strategischen Partnern aus dem Innovationsbereich.



La cerise sur le gâteau

Und zum Schluss noch dies



Trouver de bons profils est devenu compliqué. Les garder l'est parfois encore plus. Dans ce contexte, la formation continue n'est plus un luxe, mais un levier concret.

Se former, aujourd'hui, c'est bien plus qu'acquérir de nouvelles compétences ou suivre une tendance. C'est pouvoir évoluer, progresser, gagner en confiance en soi. De plus, la formation continue procure un sentiment d'estime et de reconnaissance. Lorsqu'une entreprise investit dans le développement de ses collaborateurs-trices, elle envoie un message clair: « nous croyons en vous ».

Pour les PME, la formation continue est souvent une réponse plus réaliste que le recrutement à tout prix. Elle permet de faire grandir les compétences en interne, de fidéliser les équipes et de préparer l'avenir sans dépendre d'un marché du travail sous tension. Former signifie miser sur les personnes déjà engagées dans l'entreprise, leur donner des perspectives et construire avec elles sur la durée.

Geeignete Fachkräfte zu finden, ist heute eine Herausforderung. Sie langfristig zu halten, ist oft noch schwieriger. Vor diesem Hintergrund ist Weiterbildung kein Luxus mehr, sondern eine Notwendigkeit.

Sich weiterzubilden, bedeutet heute weit mehr, als nur neue Fertigkeiten zu erwerben oder einem Trend zu folgen. Es geht darum, sich persönlich weiterzuentwickeln, Fortschritte zu erzielen und Selbstvertrauen zu gewinnen. Darüber hinaus vermittelt Weiterbildung das Gefühl von Wertschätzung und Anerkennung. Wenn ein Unternehmen in die Entwicklung seiner Mitarbeitenden investiert, sendet es eine klare Botschaft: « Wir glauben an euch. » Für KMU ist es meist sinnvoller, in die Weiterbildung der bestehenden Mitarbeitenden zu investieren, als dauerhaft nach neuen Kräften zu suchen. Sie ermöglicht es, Kompetenzen intern aufzubauen, Teams langfristig zu binden und die Zukunft vorzubereiten, ohne von einem angespannten Arbeitsmarkt abhängig zu sein. Aus- und weiterbilden bedeutet, auf die Menschen zu setzen, die bereits im Unternehmen tätig sind, ihnen Perspektiven zu bieten und gemeinsam langfristig zu planen.