Tribune économique

Mindestlohn im Wallis :
Wenn das Versprechen von mehr Wohlstand zur Falle unserer Wirtschaft wird

Flughafen Sion : Warum das neue Gesetz einfach Sinn macht ?

Valais Apprentices Awards

FEIERN WIR DIE WALLISER TALENTE VON MORGEN !



Das Walliser Wirtschaftsmagazin

UVAM WGV

UNION VALAISANNE DES ARTS ET MÉTIERS
WALLISER GEWERBEVERBAND

Nr. 71 ▪ 4 - 2026 ▪ 2800 Exemplare
Fr. 8,50



Die unwiderstehlichen Angebotswochen

Vom 10. bis 21. November 2026

- Besondere Konditionen während dieses Zeitraums
- Unser Schlafexperte ist vor Ort
- Ein Glas zum Anstoßen
- Kleine Speisen und Snacks

80 ans anthamatten MEUBLES

027 766 40 40 - In der Gewerbezone Conthey - www.anthamatten.ch

EDITORIAL

„Mindestlöhne sind typisch für Staaten unter kommunistisch Regime. Seit dem Fall der Berliner Mauer ist jedoch kein Einwohner Westeuropas in den Osten geflohen, um dort Zuflucht zu suchen.“

Marcel Delasoie, WGV-Generalsekretär

Mehr Unternehmergeist, weniger Vorschriften



Philipp Matthias Bregy
WGV-Präsident und Nationalrat

Es gibt für fast jedes Problem eine politische Reflexhandlung: ein neues Gesetz. Geht etwas schief, braucht es eine Vorschrift. Hilft sie nicht, folgt eine Verordnung. Und wenn niemand mehr durchblickt, entsteht eine Fachstelle, die erklärt. So wächst der Staat – und mit ihm die Zeit, die wir damit verbringen, seine Formulare auszufüllen.

Weniger Regulierung bedeutet nicht, Verantwortung abzuschaffen. Es bedeutet, den Menschen mehr davon zuzutrauen.

Dabei entsteht Wohlstand weder im Amtsblatt noch im Sitzungszimmer einer Kommission. Er entsteht dort, wo Menschen Geld investieren, Arbeitsplätze schaffen und Verantwortung übernehmen. Wer einen Betrieb führt, weiss: Am Ende des Monats müssen die Löhne bezahlt sein. Gute Absichten allein reichen dafür nicht. Deshalb braucht es mehr Unternehmerinnen und Unternehmer in der Politik. Menschen, die erleben, was eine zusätzliche Meldepflicht für einen kleinen Betrieb bedeutet. Die wissen, dass sich eine Stunde nur einmal einsetzen lässt: für Kunden und Mitarbeitende oder eben für die Verwaltung. Natürlich ist ein Staat kein Unternehmen. Er muss auch für jene da sein, die sich am Markt nicht behaupten können. Er schützt Grundrechte, sichert faire Spielregeln und denkt über die nächste Erfolgsrechnung hinaus. Unternehmer haben deshalb nicht automatisch die besseren politischen Antworten. Auch sie vertreten Interessen. Doch ihre Erfahrung würde einer Politik guttun, die neue Pflichten beschliesst, deren Aufwand andere tragen. Jede Regulierung sollte drei Fragen bestehen: Welches konkrete Problem löst sie? Ist ihr Nutzen grösser als ihr Aufwand? Und lässt sich dasselbe Ziel einfacher erreichen?

Weniger Regulierung bedeutet nicht, Verantwortung abzuschaffen. Es bedeutet, den Menschen mehr davon zuzutrauen. Wer jede Entscheidung absichern und jedes Risiko ausschliessen will, erschwert auch das Neue. Unsere Politik braucht mehr Menschen, die aus einer Idee etwas machen. Und Regeln, die ihnen dafür Raum lassen. Denn Fortschritt beginnt oft mit jemandem, der sagt: Ich versuche es. Nächstes Jahr sind Wahlen, traut euch, liebe Unternehmerinnen und Unternehmer.

NB: Ja, ich weiss, manchmal sind es auch die Wirtschaftsverbände, die neue Regulierungen fordern, weil man die schwarzen Schafe aussondern will. Und ja, auch da braucht es mehr Mut zur Lücke. ■

Ihr Geschäft ist Ihnen wichtig.

Wir schützen Ihre Geschäftstätigkeit, Sie profitieren von einem Prämienrabatt.

Jetzt Termin vereinbaren

Inspiriert. Durch Sie.

vaudoise
Versicherungen

INHALT



Kantonale Abstimmungen
Mindestlohn im Wallis : Wenn das Versprechen eines besseren Lebens zur Falle für unsere Wirtschaft wird

Seiten 14-15



Kantonale Abstimmungen
Für einen Flughafen in den Händen der Walliser !

Seiten 16-17



Ausbildung
„ Valais Apprentices Awards “ Ein neues Projekt zur Feier der Walliser Talente von morgen

Seiten 27-31

Seiten

Eidgenössische Abstimmungen

AHV-Finanzierung : Vor vollendete Tatsachen gestellt – wählen wir den Weg der Vernunft 6-7
Heiraten darf nicht mehr kosten 8-9
Kriegsmaterialgesetz : Unseren Rechtsrahmen an die neuen Realitäten anpassen 10-11
Initiative „ Für eine Einschränkung von Feuerwerk “ : Zu welchem Preis kommt ein Verbot für unsere Unternehmen ? 12-13

Das Dossier

Mindestlohn im Wallis : Der Hilferuf von 3 Akteuren aus der Walliser Praxis 18-21

Außenpolitik

Freihandel mit Malaysia : Eine Chance, die wir an der Urne unterstützen müssen 22-23

WGV

Ein Berner Zwischenstopp im Zeichen von Überzeugungen und Austausch 25

Seiten

Rechtlicher Rahmen

Inkrafttreten des Gesetzes über die Transparenz juristischer Personen 33-35

Reportage

Crans-Montana 2027 : Hinter den Kulissen einer aussergewöhnlichen Baustelle 36-38

Rechtschronik

Welchen Handlungsspielraum haben Arbeitgeber ? 39-41

Mitglied

FER : Die Westschweizer Zusammenarbeit als Hebel zum Handeln 42-43
100 Jahre WHV : Der Walliser Handel im Rampenlicht 44-45

AHV-FINANZIERUNG

Vor vollendete Tatsachen gestellt – wählen wir den Weg der Vernunft

Am kommenden 29. November stimmt das Schweizer Volk über den Bundesbeschluss vom 19. Juni 2026 über die Zusatzfinanzierung der AHV durch eine Erhöhung der Mehrwertsteuer ab. Auch wenn eine Erhöhung der Mehrwertsteuer für die Wirtschaft keine leichte Entscheidung ist, stellt dieser Beschluss die realistischste und verantwortungsvollste Antwort dar, um unsere Sozialversicherungen zu sichern, ohne die Arbeitswelt zu überlasten.

Tribune économique

Die Falle des „Blankoschecks“: Ein Entscheid mit fadem Nachgeschmack

Machen wir uns nichts vor: Wir alle hätten es vorgezogen, nicht in dieser Situation zu landen. Bei der Abstimmung über die Gewährung einer 13. AHV-Rente wurde die entscheidende Frage ihrer Finanzierung von den Initianten sorgfältig unter den Teppich gekehrt. Eine Leistungserhöhung zu präsentieren, ohne zu erklären, wer die Zeche zahlen wird und nach welchem Zeitplan, kam einem Blindflug für die Bevölkerung gleich. Heute holt uns die budgetäre Realität ein: Die Bürgerinnen und Bürger sowie unsere KMU werden vor vollendete Tatsachen gestellt. Die 13. Rente wurde angenommen und muss ab 2026 ausbezahlt werden. Daher ist es jetzt nicht mehr die Zeit für Bedauern, vergebliche Debatten oder Vorwürfe, sondern für strikte finanzpolitische Verantwortung. Genau das ist das Ziel dieses Bundesbeschlusses vom 19. Juni 2026: Eine konkrete, klare und kontrollierte Lösung für einen drohenden finanziellen Engpass zu liefern.

Warum die MWST-Erhöhung der Entscheid der wirtschaftlichen Vernunft ist

Um dieses Loch von mehreren Milliarden Franken in den AHV-Kassen zu stopfen, standen sich im Wesentlichen zwei Hauptoptionen gegenüber: Die Last allein auf die Lohnbeiträge abzuwälzen oder die Mehrwertsteuer anzupassen. Die im Bundesbeschluss (BBl 2026 1757) gewählte Option erweist sich als die sinnvollste. Einerseits hätte eine Erhöhung der Sozialabgaben die Nettolöhne der Mitarbeiter geschmälert und gleichzeitig die Lohnsumme unserer Unternehmen überlastet. In einem angespannten wirtschaftlichen Umfeld hätte eine Erhöhung der Arbeitskosten der lokalen Beschäftigung, der Ausbildung und der Stabilität der KMU einen schweren Schlag versetzt. Andererseits erweist sich die moderate Erhöhung der Mehrwertsteuer als ein solidarischer und ausgewogener Entscheid. Indem die Last auf den Gesamtkonsum verteilt wird, bezieht diese Massnahme die gesamte Gesellschaft ein – Einwohner, Rentner, Grenzgänger und Touristen – und verhindert so, dass das gesamte finanzielle Gewicht allein auf den Erwerbstätigen und den jungen Generationen lastet.

Den Beschluss ablehnen: Eine trügerische Illusion für unsere Finanzen

Die im Gesetz vorgesehene Mehrwertsteuer-Erhöhung anzunehmen, ist ein Akt des reinen Pragmatismus. Einige könnten versucht sein, mit „NEIN“ zu stimmen, um ihren Unmut über das Vorgehen bei der ersten Abstimmung zum Ausdruck zu bringen. Das wäre ein strategischer Hauptfehler. Der Leistungsanspruch bleibt rechtlich bestehen, und ein Nein würde die AHV-Kassen bereits in den kommenden Jahren in ein abyssales Defizit stürzen. Wenn wir uns heute weigern, das Budget auszugleichen, setzen wir alle Haushalte in der Folge viel rabiateren und unkontrollierten Steuererhöhungen aus. Diese aufgelaufenen Schulden würden schliesslich die zukünftigen Generationen in Form von Notsparprogrammen oder einer



allgemeinen Schwächung unserer Sozialpartnerschaft mit voller Wucht treffen. Gegenüber der vollendeten Tatsache gebietet die Verantwortung, die Stabilität der ersten Säule auf dem ausgewogensten Weg zu sichern.

Es war zwar von Anfang an offensichtlich, dass die Verteilung dieser neuen Rente ohne dedizierte Mittel unsere Finanzen schwächen würde.

Der Bundesbeschluss vom 19. Juni 2026 ermöglicht es, die Verpflichtungen gegenüber unseren Senioren zu erfüllen und gleichzeitig die KMU sowie die Kaufkraft der Erwerbstätigen zu schützen. Es war zwar von Anfang an offensichtlich, dass die Verteilung dieser neuen Rente ohne dedizierte Mittel unsere Finanzen schwächen würde. Die Rechnung liegt nun vor, und Überraschung vorzutäuschen, wird sie nicht löschen. Diese Finanzierung über die Mehrwertsteuer anzunehmen, ist der einzig erwachsene Entscheid angesichts der Realität. ■

In Kürze

DER WGV RUFT DAZU AUF, MIT JA FÜR DIE FINANZIERUNG DER AHV DURCH DIE MEHRWERTSTEUER ZU STIMMEN, DENN…

- die Zeit des Bedauerns vorbei ist: die 13. Rente ist angenommen, jetzt muss ihre Finanzierung realistisch, pragmatisch und unverzüglich sichergestellt werden;
- die MWST absolute Fairness garantiert: die Last wird von allen Konsumenten getragen, einschliesslich der Touristen, ohne allein die Erwerbstätigen zu überlasten;
- sie die Nettolöhne und die Arbeitsplätze schützt: indem eine Erhöhung der Lohnabzüge vermieden wird, bewahren wir die Wettbewerbsfähigkeit der KMU und die reale Kaufkraft.



INITIATIVE „JA ZU FAIREN BUNDESSTEUERN AUCH FÜR EHEPAARE"

Heiraten darf nicht mehr kosten

Am 29. November 2026 stimmt das Schweizer Volk über die Volksinitiative „Ja zu fairen Bundessteuern auch für Ehepaare" ab. Ihr Hauptziel? Das Prinzip der gemeinsamen Steuererklärung beizubehalten und gleichzeitig zu garantieren, dass eine Heiratsstrafe ausgeschlossen wird. Nur wenige Monate nach der Annahme der Individualbesteuerung im vergangenen März lädt diese neue Abstimmung die Bürgerinnen und Bürger ein zu wählen, welchen Weg sie für mehr Steuergerechtigkeit einschlagen wollen.

Tribune économique

Doppelte Berechnung, um eine Benachteiligung der Ehe zu vermeiden

Das Prinzip der Initiative ist einfach. Ehepaare würden weiterhin gemeinsam besteuert, jedoch mit der Garantie, gegenüber anderen Steuerpflichtigen steuerlich nicht mehr benachteiligt zu werden. Ziel ist es, den Grundsatz der gemeinsamen Besteuerung beizubehalten und gleichzeitig Situationen zu korrigieren, in denen die Ehe zu einer höheren Steuerbelastung führt. Für die Initianten ermöglicht diese Lösung, das Ehepaar als Steuergemeinschaft zu bewahren und gleichzeitig für mehr Chancengleichheit zwischen den verschiedenen Lebensformen zu sorgen.

Nach der Abstimmung vom 8. März: Zwei unterschiedliche Ansätze

Am 8. März 2026 hat das Schweizer Volk der Einführung der Individualbesteuerung zugestimmt. Ab 2032 sollte

jede Person unabhängig von ihrem Zivilstand separat besteuert werden. Ehepaare müssten somit zwei getrennte Steuererklärungen ausfüllen. Die Initiative vom 29. November verfolgt einen anderen Ansatz: Das Ehepaar als Steuergemeinschaft beizubehalten, aber den daraus resultierenden Nachteil aufzuheben. Es geht also nicht mehr nur darum, ob die steuerlichen Unterschiede im Zusammenhang mit der Ehe beseitigt werden sollen, sondern wie dies geschehen soll. Ein JA am 29. November würde somit eine neue Phase einläuten. Das Parlament müsste die Gesetzgebung anpassen, um das Ergebnis dieser Abstimmung mit der im März angenommenen Reform der Individualbesteuerung in Einklang zu bringen.

Die direkte Bundessteuer sollte niemals als Hebel zur Verhaltenslenkung dienen oder Paaren vorschreiben, wie sie ihre Zeit und ihre Pflichten aufzuteilen haben.

Die Wahlfreiheit der Familien respektieren

Heute ist die Realität der Haushalte ebenso vielfältig wie komplex. In manchen Familien verfolgen beide Ehepartner eine Vollzeitkarriere. In anderen entscheidet sich ein Partner dafür, kürzer zu treten, Teilzeit zu arbeiten oder die Erwerbstätigkeit zu unterbrechen, um sich der Kindererziehung oder der Haushaltsführung zu widmen. Die im Schosse der Familie geleistete unsichtbare Arbeit hat einen unschätzbaren Wert, und das Steuersystem muss diese Vielfalt der Lebensentwürfe zwingend respektieren. Die direkte Bundessteuer sollte niemals als Hebel zur Verhaltenslenkung dienen oder Paaren vorschreiben, wie sie ihre Zeit und ihre Pflichten aufzuteilen haben. Durch die Gewährleistung echter steuerlicher Neutralität soll den Haushalten ihre volle Entscheidungsfreiheit zurückgegeben werden. Jedes Paar muss in der Lage sein, in jeder Lebensphase die Organisation aufzubauen, die ihm am besten entspricht – mit der Gewissheit, dass der Entscheid zu heiraten nicht zu einer finanziellen Bestrafung oder höheren Steuern führt.

Zwischen wirtschaftlicher Dynamik und administrativer Pragmatik

Durch die Beseitigung des Steuerzuschlags für Ehepaare verschafft diese Massnahme den Haushaltsbudgets wieder Luft und stärkt direkt die Kaufkraft. Für das lokale Wirtschaftsgefüge und unsere KMU ist dies die Garantie für einen nachhaltigen Konsum und verlässliche steuerliche Rahmenbedingungen, die die Wirtschaftstätigkeit fördern. Es ist somit eine Win-Win-Entscheidung sowohl für die soziale Gerechtigkeit als auch für die wirtschaftliche Vitalität unserer Region. Über die finanzielle Frage hinaus setzt diese Initiative auf pragmatische Einfachheit im Alltag. Durch die Beibehaltung der gemeinsamen Steuererklärung vermeidet sie den doppelten administrativen Aufwand für Ehepaare, die weiterhin nur ein Steuerdossier pro Haushalt einreichen. Diese Wahl spiegelt die Realität eines Haushalts wider, der als Lebens- und Ausgabengemeinschaft wahrgenommen wird. Sie ermöglicht es, die Heiratsstrafe abzuschaffen und sich gleichzeitig auf einen den Steuerzahlern vertrauten Rahmen zu stützen, ohne deren administrative Abläufe unnötig zu verkomplizieren. Das Ziel ist es, die Berechnung anzupassen, um Steuergerechtigkeit zu garantieren, ohne den Familien die Verwaltung von zwei getrennten Steuererklärungen aufzubürden. ■



In Kürze

DER WGV LÄDT SIE EIN, JA ZUR INITIATIVE «JA ZU FAIREN BUNDESSTEUERN AUCH FÜR EHEPAARE» ZU STIMMEN, WEIL…

- sie verhindern soll, dass ein Paar allein aufgrund seiner Eheschliessung steuerlich benachteiligt wird;
- sie das Prinzip der gemeinsamen Besteuerung beibehält und die Freiheit der Familien verteidigt, ihr Leben nach ihren eigenen Vorstellungen zu gestalten;
- sie erforderlichenfalls eine doppelte Berechnung vorsieht, um den für das Ehepaar niedrigeren Steuerbetrag anzuwenden.;

KRIEGSMATERIALGESETZ

Unseren Rechtsrahmen an die neuen Realitäten anpassen

Am 29. November 2026 stimmt das Schweizer Volk über die Änderung des Bundesgesetzes über das Kriegsmaterial (KMG) ab. Angesichts des Wiederauflebens von Konflikten vor den Toren Europas und der zunehmenden geopolitischen Instabilität muss die Schweiz ihren Rechtsrahmen modernisieren. Diese Revision ist unerlässlich, um die Sicherheit unseres Landes zu gewährleisten, die Arbeitsplätze unserer KMU zu sichern und eine wettbewerbsfähige sowie international integrierte Schweizer Industrie zu erhalten. Es geht nicht darum, unkontrolliert zu exportieren, sondern zu starr gewordene Regeln anzupassen, um dem Bundesrat den nötigen Handlungsspielraum zurückzugeben, wenn die vitalen Interessen der Schweiz auf dem Spiel stehen.

Tribune économique

Eine strategische Industrie für die Schweiz

Die Schweizer Verteidigungsindustrie beschränkt sich nicht auf wenige multinationale Konzerne. Sie stützt sich in erster Linie auf ein dichtes Netz von KMU, hochqualifizierten Zulieferern und Spitzenunternehmen im Herzen unserer Kantone. In strategischen Bereichen wie Mikrotechnik, Elektronik, Präzisionsmechanik oder Cybersicherheit entwickeln diese Unternehmen auf unserem Staatsgebiet einzigartiges technologisches Know-how und sichern tausende von Industriearbeitsplätzen mit hoher Wertschöpfung.

Heute drohen übermässig restriktive und starre Exportregeln dieses lokale Wirtschaftsgefüge allmählich zu ersticken. Angesichts einer unberechenbar gewordenen Regulierung zögern unsere europäischen Partner und beginnen bereits, unsere Unternehmen von ihren grossen Zukunftsprojekten auszuschliessen, um sich zuverlässigeren Lieferanten zuzuwenden. Für die Schweiz wären die Folgen verheerend. Wir müssen diese nationale Produktionskapazität unbedingt erhalten. In Zeiten schwerer Krisen oder internationaler Instabilität wird unser Land seine eigene Versorgung mit militärischer Ausrüstung und Ersatzteilen nur sichern können, wenn seine industrielle Basis stark, wettbewerbsfähig und voll in die europäischen Wertschöpfungsketten integriert bleibt.

Ein geopolitischer Kontext, der zum Handeln zwingt

Das europäische Sicherheitsumfeld hat sich grundlegend verändert. Die Illusion eines dauerhaften Friedens ohne Anstrengung hat sich aufgelöst. Heute sind die Zusammenarbeit zwischen demokratischen Staaten und die Versorgungssicherheit wieder zu obersten Prioritäten geworden. Die Revision des KMG wird es unter sehr strengen Bedingungen ermöglichen, Kriegsmaterial an unsere Partnerstaaten (hauptsächlich unsere europäischen Nachbarn) zu liefern oder zu übertragen – auch wenn diese ihr Recht auf Selbstverteidigung in einem bewaffneten Konflikt wahrnehmen müssen. Diese Entwicklung ist unumgänglich, damit die Schweiz nachhaltige Handelsbeziehungen mit ihren traditionellen Verbündeten aufrechterhalten kann. Sich im aktuellen Kontext gegen-

Die Schweiz ist bei der Ausrüstung eines grossen Teils ihrer Armee vom Ausland abhängig. Wenn unsere Verteidigungs-KMU verschwinden, wird die Schweiz bei der Herstellung und dem Unterhalt des eigenen Kriegsmaterials vollständig von anderen Nationen abhängig.



über unseren Nachbarn zu verschliessen, käme einer Isolierung der Schweiz gleich und würde unsere eigene Sicherheit langfristig schwächen.

Neutralität und Verantwortung: Sicherheitsvorkehrungen bleiben bestehen

Ein JA bedeutet keinesfalls den Ausverkauf unserer Werte. Jede Ausfuhr wird weiterhin einer strengen Prüfung unterzogen. Die Schweiz wird ihre internationalen Verpflichtungen strikt einhalten, da das Neutralitätsrecht, die Menschenrechte und das humanitäre Völkerrecht vollständig gewahrt bleiben. Die Vorlage gibt dem Bundesrat lediglich die nötige Flexibilität, um in ausserordentlichen Situationen zu handeln. Dieser politische gesunde Menschenverstand wird verhindern, dass eine juristische Dogmatik unser Land angesichts unvorhergesehener internationaler Krisen handlungsunfähig macht. Es geht darum, ethische Verantwortung mit pragmatischer Souveränität zu verbinden, um die Glaubwürdigkeit unserer Diplomatie zu wahren.

Unsere Verteidigungsfähigkeit erhalten

Die Schweiz ist bei der Ausrüstung eines grossen Teils ihrer Armee vom Ausland abhängig. Wenn unsere Verteidigungs-KMU verschwinden, wird die Schweiz bei der Herstellung und dem Unterhalt des eigenen Kriegsmaterials vollständig von anderen Nationen abhängig. Indem wir eine starke, innovative und in globale Wertschöpfungsketten integrierte Industrie erhalten, garantieren wir einen gegenseitigen Austausch mit unseren Partnern. Eine Schweiz, die produzieren und kooperieren kann, ist eine Schweiz, die besser gerüstet ist, um ihre Bevölkerung zu schützen. Der Schutz unserer lokalen Verteidigungsindustrie ist eine direkte Investition in die Autonomie und Resilienz unseres Landes.

Für weitere Informationen zu den Abstimmungsinhalten und detaillierte Hintergründe scannen Sie den QR-Code oder besuchen Sie die Website https://kriegsmaterialgesetz.ch/ ■

In Kürze

DER WGV LÄDT SIE DAHER EIN, JA ZUR ÄNDERUNG DES BUNDESGESETZES ÜBER DAS KRIEGSMATERIAL (KMG) ZU STIMMEN, WEIL…

- sie darauf abzielt, eine wettbewerbsfähige Schweizer Verteidigungsindustrie und deren Integration in internationale Wertschöpfungsketten zu erhalten;
- sie der Schweiz mehr Handlungsspielraum gibt, um sich an ein geopolitisches und sicherheitspolitisches Umfeld im tiefgreifenden Wandel anzupassen;
- sie die Anforderungen im Zusammenhang mit der Neutralität, den Menschenrechten und den internationalen Verpflichtungen der Schweiz aufrechterhält.



INITIATIVE „FÜR EINE EINSCHRÄNKUNG VON FEUERWERK“

Zu welchem Preis kommt ein Verbot für unsere Unternehmen?

Jahre der Arbeit, bedeutende Investitionen, ein geduldig aufgebautes Know-how. All das könnte durch einen politischen Entscheid zutiefst infrage gestellt werden. Am 29. November stimmt die Schweiz über eine Initiative ab, die knallende Feuerwerke verbieten will. Für mein Unternehmen Pyro Valais wie auch für andere Fachleute der Branche ist diese Debatte alles andere als abstrakt. Sie betrifft direkt unsere wirtschaftliche Zukunft, ja sogar das Überleben unserer Geschäftstätigkeit.

Charles-Henri Tschus
Pyro Valais, Vissoie

Ich leite ein Unternehmen, das in der Pyrotechnik tätig ist. Ich kenne die Anforderungen dieses Berufs und die Anstrengungen, die für seine Entwicklung nötig sind. Wir investieren, planen und arbeiten unter Einhaltung strenger Vorschriften. Wir tragen das wirtschaftliche Risiko, wie so viele Schweizer KMU. Aber wie kann man akzeptieren, dass ein nationales Verbot die Grundlagen unseres Berufs aufs Spiel setzt? Für manche Unternehmen könnten die Folgen weit über einen Rückgang der Aufträge hinausgehen: Sie könnten das reine und einfache Aus für ihre Tätigkeit bedeuten. Hinter diesen Worten stehen Investitionen und berufliche Existenzen.

Die Initiative „Für eine Einschränkung von Feuerwerk“ sieht vor, den Verkauf und die Verwendung von Feuerwerkskörpern, die Lärm erzeugen, zu verbieten. Ausnahmen wären für Veranstaltungen von überregionaler Bedeutung mit einer kantonalen Bewilligung möglich. Diese Unterscheidung erscheint mir schwer verständlich. Warum sollte eine Grossveranstaltung von einer Ausnahme profitieren können, während ein Dorffest



oder ein Anlass eines lokalen Vereins diese Möglichkeit nicht unbedingt hätte? Für unsere Unternehmen ist dieser Unterschied konkret. Diese Veranstaltungen bedeuten Aufträge und Einnahmen, die die Aufrechterhaltung einer Geschäftstätigkeit ermöglichen. Ihr Wegfall vom Markt könnte spezialisierte Unternehmen gefährden und ihre Lieferanten sowie Partner treffen.

Ein bereits stark regulierter Bereich

Was diese Initiative in meinen Augen besonders fragwürdig macht, ist ihr Mangel an Verhältnismässigkeit. Feuerwerke sind keine regellose Tätigkeit. Ihre Verwendung ist bereits durch Vorschriften und Sicherheitsanforderungen geregelt. Die Kantone und Gemeinden können Einschränkungen erlassen, Bedingungen knüpfen oder Verbote aussprechen, wenn die Umstände es erfordern. Auch die Fachleute halten sich an strenge Pflichten. Warum nutzt man diese Instrumente nicht zielgerichtet, anstatt ein nationales Verbot in der Bundesverfassung zu verankern? Eine so pauschale Massnahme würde auch diejenigen treffen, die ihren Beruf seriös ausüben und die Regeln einhalten. Nur weil ein Verbot einfach zu formulieren ist, sind seine Folgen noch lange nicht akzeptabel.

Über die Pyrotechnik hinaus ist dies ein besorgniserregendes Signal an die Wirtschaft. Unternehmerinnen und Unternehmer brauchen verlässliche Rahmenbedingungen, um zu investieren, einzustellen und ihr Geschäft zu entwickeln. Sie verlangen durchdachte, vorhersehbare und verhältnismässige Regeln. Wenn ein politischer Entscheid wesentliche Absatzmärkte bedroht, schwächt er auch das Vertrauen derer, die Risiken eingehen, um Wertschöpfung zu generieren. Die Schweiz muss ein Land bleiben, in dem man mit der Perspektive unternehmen kann, langfristig etwas aufzubauen – und nicht mit der ständigen Angst, eine regulierte Tätigkeit fast unmöglich werden zu sehen.

Bevor wir ein Verbot in unserer Verfassung verankern, sollten wir uns fragen, ob bestehende Regeln, mit Augenmass angewendet, nicht eine gerechtere Antwort darstellen. Unsere Zukunft verdient etwas Besseres als eine so radikale Lösung.

Im Wallis kennen wir den Wert der lokalen Gegebenheiten. Die Bedürfnisse einer Berggemeinde sind nicht dieselben wie jene einer Grossstadt. Der Föderalismus erlaubt es eben gerade, die Antworten an diese Unterschiede anzupassen. Mit dieser Initiative würde sich überall eine nationale Einschränkung durchsetzen, obwohl die lokalen Behörden bereits über Handlungsinstrumente verfügen. Und die kleinen Veranstaltungen, die Freiwillige, Vereine und lokale Unternehmen zusammenbringen, riskierten, besonders stark betroffen zu sein. Ihre Bedeutung misst sich jedoch weder an der Anzahl der Zuschauer noch an ihrer Ausstrahlung über den Kanton hinaus. Warum sollte man ihnen eine Möglichkeit wegnehmen, die Grossveranstaltungen behalten könnten?

Die Kosten eines Verbots beziffern

Ich spreche hier als direkt betroffener Unternehmer. Für Pyro Valais stellt diese Initiative eine reale wirtschaftliche Bedrohung dar, nicht eine blosse administrative Unannehmlichkeit. Ich fordere weder Privilegien noch das Fehlen von Kontrollen. Ich verlange, dass man den Preis eines Verbots für diejenigen misst, die die Konsequenzen zu tragen hätten. Man kann nicht das Engagement der KMU loben und gleichzeitig mit einer Handbewegung die Bedingungen wegwischen, die ihnen das Überleben ermöglichen. Bevor wir ein Verbot in unserer Verfassung verankern, sollten wir uns fragen, ob bestehende Regeln, mit Augenmass angewendet, nicht eine gerechtere Antwort darstellen. Unsere Zukunft verdient etwas Besseres als eine so radikale Lösung. ■

MINDESTLOHN IM WALLIS

Wenn das Versprechen eines besseren Lebens zur Falle für unsere Wirtschaft wird

Einen gesetzlichen Mindestlohn festzulegen, entspringt einer löblichen Absicht, führt jedoch häufig zu Auswirkungen, die dem angestrebten Ziel entgegenstehen. Am 29. November 2026 ist die Walliser Bevölkerung aufgerufen, über die Volksinitiative abzustimmen, die die Einführung eines kantonalen Mindestlohns von 22 Franken pro Stunde fordert. Hinter diesem starren Vorschlag drohen Arbeitsplätze, die Sozialpartnerschaft und die Zukunft unserer Walliser KMU den Preis zu zahlen.

Tribune économique

Schwächung der Gesamtarbeitsverträge und der Sozialpartnerschaft

In der Schweiz beruht die Lohnfestsetzung traditionell auf der Sozialpartnerschaft: direkten Verhandlungen zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden, um die Arbeitsbedingungen an die Realität der jeweiligen Branche (Hotellerie, Gastronomie, Detailhandel, Landwirtschaft) anzupassen. Die Einführung eines staatlichen Mindestlohns umgeht diese Gesamtarbeitsverträge (GAV). Indem ein Einheitsbetrag vorgegeben wird, ohne die branchenspezifischen Besonderheiten oder die wirtschaftliche Gesundheit kleinerer Strukturen zu berücksichtigen, schwächt das Gesetz ein Verhandlungsmodell, das sich seit Jahrzehnten bewährt hat.

Das Risiko einer Lohnnivellierung nach unten

Der gravierendste Effekt eines gesetzlichen Mindestlohns besteht darin, qualifizierten Arbeitnehmenden eine direkte Ungerechtigkeit aufzuerlegen. Sie sind es, die die Zeche für diese Reform zahlen werden! Da KMU über keine unbegrenzten Budgets verfügen, geht die erzwungene Anhebung der Einstiegslöhne direkt zu Lasten von diplomierten, erfahrenen oder engagierten Mitarbeitern. Mangels finanzieller Spielräume, um die Löhne aller zu erhöhen, werden die Unternehmen gezwungen sein, die Vergütungen der qualifizierten Mitarbeitenden einzufrieren. Konkret wird das Lohngefüge nach unten gestaucht: Der vom Staat vorgegebene Mindestlohn wird zur Obergrenze für den Grossteil der Teams, was Gehaltserhöhungen nach Verdienst, Leistung und Dienstalter blockiert. Zu sehen, wie ein Berufseinsteiger ohne Qualifikation fast denselben Lohn erhält wie eine Fachkraft mit EFZ, sendet ein verheerendes Signal. Das entwertet Leistung, zerstört die individuelle Motivation und schafft tiefe Bitterkeit in den Unternehmen.



Finden Sie alle Argumente für ein NEIN zum Mindestlohn, indem Sie diesen QR-Code scannen.



Preiserhöhungen und verschlossene Türen für Jugendliche

Entgegen weit verbreiteten Annahmen lässt eine künstliche Lohnuntergrenze die Budgets der Unternehmen nicht wie von Zauberhand steigen. Diese Vorgabe verteuert umgehend die Stundenkosten jedes Mitarbeitenden. Angesichts dieser steigenden Belastung werden zahlreiche Geschäfte, Hotels, Restaurants und Unternehmen in Bedrängnis geraten. Einigen wird nichts anderes übrig bleiben, als

Geht die erzwungene Anhebung der Einstiegslöhne direkt zu Lasten von diplomierten, erfahrenen oder engagierten Mitarbeitern.

Einstellungsprojekte abzusagen, die Öffnungszeiten zu reduzieren, Stellen abzubauen oder ihre Preise direkt zu erhöhen, um die Kosten aufzufangen. In dieser Sackgasse sind es die Konsumentinnen und Konsumenten, die durch steigende Lebenshaltungskosten das Nachsehen haben, während Jugendliche und Personen ohne Diplom die ersten Leidtragenden auf dem Arbeitsmarkt sein werden. Bei einem derart hohen Lohnniveau ab dem ersten Tag können es sich Arbeitgeber nicht mehr leisten, Zeit und Ressourcen in die Ausbildung unerfahrener Profile zu investieren. Die Priorität wird systematisch bei Kandidaten liegen, die bereits erfahren und sofort einsatzbereit sind. Durch das Wegfallen dieser „Sprungbrett-Jobs", die das Sammeln erster Berufserfahrungen ermöglichen, versperrt diese Massnahme denjenigen den Zugang zum Arbeitsmarkt, die sich dort am dringendsten beweisen müssen.

Kaufkraft und wirtschaftliche Dynamik: Eine Loss-Loss-Situation für die gesamte Bevölkerung

Einerseits wird Jugendlichen und unqualifizierten Personen der Zugang zum Arbeitsmarkt und zu ihren ersten Beschäftigungschancen verwehrt. Andererseits sehen qualifizierte und erfahrene Mitarbeitende ihre Leistungen durch die Komprimierung des Lohngefüges und das Einfrieren ihrer Aufstiegschancen entwertet. Zudem zahlen Konsumenten und Haushalte die Zeche über höhere Preise in Geschäften, Restaurants und lokalen Dienstleistungsbetrieben. Hinter diesem verlockenden Versprechen verbirgt sich eine Scheinlösung, die unser regionales Gleichgewicht gefährdet. Anstatt der sehr vielfältigen Walliser Wirtschaft ein starres und einheitliches Korsett aufzuzwingen, sollten wir auf die Sozialpartnerschaft vertrauen, um unsere KMU zu schützen, die Arbeit jedes Einzelnen wertzuschätzen und einen echten, gemeinsamen Wohlstand im Wallis zu gewährleisten. ■

In Kürze

DER WGV LÄDT SIE DAHER EIN... NEIN ZUR INITIATIVE FÜR EINEN WALLISER MINDESTLOHN ZU STIMMEN, WEIL...

- sie zu einer Lohnnivellierung nach unten führt, indem sie die Lohnskalen komprimiert und qualifizierte oder erfahrene Mitarbeiter benachteiligt;
- sie die Sozialpartnerschaft und die GAV zugunsten eines starren staatlichen Eingriffs schwächt;
- sie die KMU und die lokalen Arbeitsplätze gefährdet, indem sie die Belastung der empfindlichsten Sektoren unseres Kantons erhöht.

GESETZ ÜBER DIE GESELLSCHAFT ZUR VERWALTUNG UND ZUM BETRIEB DES FLUGHAFENS

Für einen Flughafen in den Händen der Walliser!

Am kommenden 29. November stimmen die Walliserinnen und Walliser über ein wesentliches Gesetz für die Zukunft des Flughafens Sitten ab. Hinter dieser Abstimmung steht eine grundlegende Frage: Wollen wir die Kontrolle über eine strategische Infrastruktur unseres Kantons behalten oder überlassen wir deren Zukunft Entscheidungen, die ohne uns getroffen werden? Für das JA-Komitee ist die Antwort klar. Es geht um unsere Sicherheit, unsere Wirtschaft und unsere Fähigkeit, den Herausforderungen eines Gebirgskantons zu begegnen.

Das JA-Komitee

Eine kantonale Infrastruktur verdient eine kantonale Führung

Seit dem Rückzug der Schweizer Armee vor zehn Jahren liegt die Verwaltung des Flughafens einzig bei der Stadt Sitten. Für eine Infrastruktur dieser Bedeutung ist das eine schweizweit einmalige Situation. Doch die Aufgaben und Auswirkungen reichen weit über die Gemeindegrenzen hinaus. Der Flughafen kommt dem gesamten Wallis zugute und deckt Bedürfnisse ab, die den ganzen Kanton betreffen.

Diese Realität wird finanziell bereits anerkannt: Heute beteiligt sich der Kanton an der Deckung des Betriebsdefizits und an der Finanzierung von Investitionen, ohne jedoch über eine echte Entscheidungsgewallt bezüglich der strategischen Ausrichtung des Flughafens zu verfügen. Diese Situation ist nicht mehr kohärent. Es ist an der Zeit, Verantwortung, finanzielles Engagement und Entscheidungskompetenzen aufeinander abzustimmen.

Das neue Gesetz schlägt genau die Korrektur dieses Ungleichgewichts vor. Es sieht die Schaffung einer Betriebs- und Verwaltungsgesellschaft vor, die mehrheitlich in öffentlicher Hand liegt. Diese Struktur wird agiler und besser an die Realitäten des Flughafenbetriebs angepasst sein. Damit werden ein klarer Rahmen, eine langfristige Vision und eine Handlungsfähigkeit garantiert, die den Aufgaben des Flughafens gerecht werden.

Wer entscheidet 2031 über die Zukunft unseres Flughafens?

Die steht umso mehr auf dem Spiel, als die aktuelle Konzession 2031 ausläuft. Eine Ablehnung des Gesetzes würde eine erhebliche Unsicherheit bezüglich der Zukunft der zivilen Nutzung dieses Standorts schaffen. Sollte die Stadt Sitten darauf verzichten, die Konzession erneut zu übernehmen, könnte diese an einen privaten Betreiber vergeben werden, dessen Prioritäten nicht notwendigerweise den Interessen des Wallis entsprechen. Ebenfalls zu befürchten wäre die Rückkehr der Armee, der 77 % der Grundstücke gehören. Eines ist sicher: Ein NEIN wird nicht zur Schliessung des Flughafens führen, um Platz für Wohnungen oder andere Einrichtungen zu machen.

Am 29. November stimmen wir JA, um die kantonale öffentliche Kontrolle über unseren Flughafen zu stärken und zu garantieren, dass zukünftige Entscheidungen im Interesse unserer Bevölkerung und unter Berücksichtigung ihrer Bedürfnisse getroffen werden.

Eine Mobilisierung auf der Höhe der Herausforderungen

Das JA-Komitee vereint eine breite politische Koalition, die 80 % des Grossen Rates vertritt, sowie Schlüsselakteure aus Wirtschaft, Tourismus, Gemeinden und Sicherheit. ■

Entdecken Sie das Komitee und die Hintergründe der Abstimmung auf ja-flughafen-wallis.ch



JA STIMMEN AM 29. NOVEMBER BEDEUTET, EINE VITALE INFRASTRUKTUR FÜR DIE SICHERHEIT DER WALLISERINNEN UND WALLISER ZU GARANTIEREN.

Glaubt man den Gegnern, sei der Flughafen Sitten nur ein finanzielles Loch und eine Quelle von Belastungen. Er nütze nur reichen Besitzern von Privatjets, die in den Nobelkurorten des Kantons verweilen.
Nichts ist falscher als das. Der Flughafen dient in erster Linie dem Interesse der Walliserinnen und Walliser. Er ist somit lebenswichtig für die Sicherheit des Kantons. Während die Bedeutung der zahlreichen Bergrettungseinsätze, die von diesem Standort aus gestartet werden, nicht mehr bewiesen werden muss, geht seine Daseinsberechtigung noch weit über diese Rettungsaktionen hinaus. Das ist eine Tatsache: Das Wallis ist ein Kanton mit hohem Risiko für Naturkatastrophen und andere besonders schwere Unfälle. 2025 und 2026 haben uns dies grausam vor Augen geführt, und das Schlimmste steht uns womöglich noch bevor. Ein Blick auf die Schweizer Erdbebenkarte genügt: Zusammen mit Basel sind wir der am stärksten von schweren Erdbeben bedrohte Kanton.
In solchen dramatischen Situationen reichen unsere eigenen Einsatzmittel nicht aus. Wir müssen rasch auf schwere Mittel an Material und Personal auf nationaler oder gar internationaler Ebene zählen können. Dies ist nur mit einem entsprechend dimensionierten und gewarteten Flughafen möglich. Das neue Gesetz garantiert genau das.

JA stimmen heisst, ein unverzichtbares Werkzeug für die Sicherheit des Wallis zu bewahren. Denn Sicherheit hat zwar ihren Preis, ist aber unbezahlbar.

Christian Varone
Ehemaliger Kommandant der Kantonspolizei





JA STIMMEN AM 29. NOVEMBER BEDEUTET, EINEN STRATEGISCHEN TRUMPF FÜR DIE WALLISER WIRTSCHAFT UND DEN TOURISMUS ZU VERTEIDIGEN.

Als wesentlicher Motor unseres Kantons generiert der Tourismus einen bedeutenden Teil des Wohlstands und der Arbeitsplätze im Wallis – weit über dem Schweizer Durchschnitt. Der Flughafen Sitten ist dafür ein zentrales Eingangstor: Er stärkt unsere Ausstrahlung und Attraktivität bei Besuchern und Wirtschaftspartnern.
Diese Infrastruktur unterstützt aktiv unser gesamtes lokales Gewerbe. Baugewerbe, Handwerk, Landwirtschaft, Energie und Dienstleistungen profitieren direkt von dieser Dynamik. Sie erleichtert den Austausch, kurbelt die Geschäftstätigkeit der Unternehmen an und fördert Innovation sowie Berufsbildung.
In einem wettbewerbsintensiven Umfeld bietet der Flughafen unserer Wirtschaft einen entscheidenden Vorteil. Wir müssen die Kontrolle über die Entwicklung und die Finanzen unseres Flughafens in den eigenen Händen behalten.

JA stimmen heisst, ein unverzichtbares Werkzeug für Dynamik und Wohlstand im Wallis zu erhalten. Ein Anliegen, das jede Walliserin und jeden Walliser betrifft.

Aron Pfammatter
Fraktionschef Mitte Oberwallis

MINDESTLOHN IM WALLIS

Der Hilferuf von 3 Akteuren aus der Walliser Praxis

Ein Mindestlohn für alle – wirklich? Von Haushaltsgeräten über die Gastronomie bis hin zum Dachdeckerhandwerk: Drei Walliser Unternehmer warnen vor einer Maßnahme, die ihrer Meinung nach keinen Bezug zur wirtschaftlichen Realität hat.

Tribune économique

Ob sie ein Restaurant, ein Bauunternehmen oder ein Geschäft leiten: Drei Walliser Wirtschaftsakteure teilen ihre Bedenken im Hinblick auf die Abstimmung vom 29. November 2026. Sich gegen den kantonalen Mindestlohn auszusprechen? Aus ihrer Sicht eine Notwendigkeit. Nicht um die Löhne zu drücken, sondern um die Stärken unseres Wirtschaftsgefüges zu bewahren: die Aufwertung der Berufslehre, der Wille zur Wahrung der Sozialpartnerschaft und die Integration aller Lebenswege. Interviews...



MAN KANN DIE LÖHNE NICHT VEREINHEITLICHEN, OHNE DIE REALITÄTEN VOR ORT ZU BERÜCKSICHTIGEN.

INTERVIEW MIT FRANÇOIS JUD



François Jud

Gründer und Geschäftsführer der FiJitechnic GmbH

Sie haben zwei Elektrofachgeschäfte, eines in Champéry und eines in Monthey. Warum lehnen Sie die Initiative ab?

In Champéry hängt unser Geschäft von den Tourismussaisons ab. In Monthey verläuft es gleichmässiger, allerdings mit starker Konkurrenz durch grosse Handelsketten und den Online-Handel. Die Umsätze und die Kosten unterscheiden sich. Und die Margen sind nicht in allen Einzelhandelszweigen gleich. Einen einheitlichen Mindestlohn für alle festzulegen, ohne zu berücksichtigen, wie jedes einzelne Unternehmen funktioniert, erscheint mir völlig realitätsfern.

Aber garantiert ein Mindestlohn nicht ein angemessenes Einkommen?

Die Beschäftigten müssen von ihrer Arbeit leben können. Dieses Ziel teile ich. Nur schafft eine Erhöhung der Kosten keine zusätzliche Marge, mit der sich dies finanzieren liesse. Im Bereich der Haushaltsgeräte lassen sich Preise mit wenigen Klicks vergleichen. Wir können sie nicht einfach erhöhen. Langfristig kann dies Auswirkungen auf Neueinstellungen, Arbeitszeiten, Beschäftigungsquoten oder den Kundenservice haben.

Welche Auswirkungen hätte dies auf die Ausbildung junger Menschen?

Unsere Berufe erfordern echte Kompetenzen: beraten, installieren, Störungen diagnostizieren, Nachsorge leisten. Auszubildende unterliegen nicht dem in der Initiative vorgesehenen Mindestlohn. Aber wenn ein Erwachsener ohne Ausbildung bereits bei seiner Einstellung fast 4000 Franken pro Monat verdienen kann, wie soll man dann einen Jugendlichen davon überzeugen, mehrere Jahre in eine Berufsausbildung (EFZ) zu investieren? Um die Ausbildung aufzuwerten, müssen auch die Löhne der Fachkräfte erhöht werden. Und das bedeutet unvermeidbare zusätzliche Kosten.

Ist der Detailhandel auch ein Ort der beruflichen Wiedereingliederung?

Ja, und das wird oft vergessen. Wir können Menschen eine Chance geben, die eine schwierige Zeit durchgemacht haben oder in der Arbeitswelt den Anschluss verloren haben. Ihre Rückkehr ins Berufsleben erfordert manchmal mehr Ausbildung, Geduld und Betreuung. Diese Zeit beansprucht die Kollegen und den Chef. Sie verursacht Kosten. Wenn jede Einstellung von Anfang an denselben Mindestlohn tragen muss, könnten Arbeitgeber zögern, ihre Türen zu öffnen.

Die Initiative sieht jedoch Ausnahmeregelungen für die berufliche Eingliederung vor.

Ja, aber deren Umfang muss noch definiert werden. Viele Werdegänge lassen sich nicht in eine administrative Kategorie einordnen. Nehmen wir eine 55-jährige Person, die ihr ganzes Leben lang im Gastgewerbe gearbeitet hat und sich nun im Verkauf umschulen lassen möchte. Sie verfügt über Erfahrung und Motivation, aber es wird mehrere Monate dauern, sie in unsere Produkte und unseren Beruf einzuarbeiten. Sie kommt nicht unbedingt in den Genuss eines offiziellen Wiedereingliederungsprogramms. Wird die in der Initiative vorgesehene Ausnahme auf sie zutreffen? Das kann heute niemand garantieren. Und genau das macht mir Sorgen: Wir müssen diesen Menschen weiterhin eine Chance geben können, indem wir die Löhne entsprechend der sich verbessernden Qualifikationen anpassen.

Welche Lösung bevorzugen Sie?

Löhne, die unter Berücksichtigung der jeweiligen Berufe und der wirtschaftlichen Realitäten ausgehandelt werden, mit einer echten Anerkennung der Qualifikation. Man muss den Geschäften ermöglichen, angemessene Löhne zu zahlen und gleichzeitig diejenigen weiter auszubilden und ihnen einen Platz anzubieten, die wieder ins Berufsleben zurückkehren wollen. ➜

EIN LOHN MUSS AUCH DEN ZURÜCKGELEGTEN WEG BELOHNEN.

➜

INTERVIEW MIT PAUL BOVIER



Paul Bovier
Geschäftsführer der Édouard Bovier Toiture AG

Wie ist Ihre Haltung zur Initiative für einen Mindestlohn?

Ich spreche mich klar gegen diese Initiative zur Einführung eines Mindestlohns aus. In unseren Berufen des Baugewerbes muss ein Lohn die Fähigkeiten, die Erfahrung und die Verantwortung anerkennen. In meinen Augen wirft die Initiative für einen Mindestlohn zwei wesentliche Fragen auf: die Zukunft der Berufsbildung und diejenige der Sozialpartnerschaft.

Wie nehmen Sie Ihren Beruf und den Wert der Arbeit wahr?

Als Leiter eines Bedachungsunternehmens im Wallis kenne ich den Wert einer gut ausgeführten Arbeit. Unser Beruf erfordert Fachwissen, Präzision und ein echtes Verantwortungsbewusstsein. Diese Kompetenzen werden durch eine solide Ausbildung erworben und entwickeln sich im Laufe der Jahre weiter. Ich möchte anerkennen können, was meine Mitarbeitenden lernen und welche Verantwortung sie übernehmen. Ein Jugendlicher, der sein EFZ erlangt, ein Mitarbeiter, der an Selbstständigkeit gewinnt oder Gruppenleiter wird, muss sehen, dass seine Entwicklung anerkannt wird. Der berufliche Fortschritt muss sich in der Anerkennung von Kompetenzen und Verantwortung widerspiegeln.

Wenn Ihre Löhne bereits über dem vorgeschlagenen Minimum liegen, was würde dieser Text konkret in Ihrem Unternehmen verändern?

Genau da sehe ich ein Risiko bei der Einführung eines einheitlichen gesetzlichen Mindestlohns. Selbst wenn die in einem Unternehmen gezahlten Löhne bereits über dieser Schwelle liegen, kann eine solche Massnahme den Spielraum verringern, um nach Qualifikation, Erfahrung und Verantwortung zu differenzieren. Längerfristig muss darauf geachtet werden, dass sich die Investition in eine Ausbildung und der Erwerb neuer Fähigkeiten weiterhin wirklich lohnen.

Was steht für die Jugendlichen und die Berufslehre in Ihrem Sektor auf dem Spiel?

Welche Botschaft wollen wir Jugendlichen senden, die sich für eine Berufslehre entscheiden? Im Baugewerbe brauchen wir qualifizierte Fachkräfte und müssen Jugendlichen Lust machen, sich auszubilden, weiterzuentwickeln und Verantwortung zu übernehmen. Dafür brauchen wir ein System, das Kompetenzen und die berufliche Entwicklung wertschätzt, anstatt einfach eine identische Untergrenze für alle festzulegen.

Was ist das beste Instrument, um sowohl Arbeitnehmende als auch Arbeitgeber zu schützen?

Wir verfügen über ein wertvolles Instrument: die Gesamtarbeitsverträge (GAV). Von Arbeitgebern und Arbeitnehmervertretern ausgehandelt, legen sie nicht nur die Löhne fest, sondern auch die Arbeitszeiten, die Ferien und andere Arbeitsbedingungen. Sie berücksichtigen die Realitäten jedes Berufs und ermöglichen die Anerkennung von Qualifikationen. Ein einheitlicher kantonaler Mindestlohn ersetzt diesen Dialog nicht. Er birgt im Gegenteil das Risiko, den Verhandlungsspielraum der Sozialpartner einzuschränken, welche die Bedürfnisse unserer Branchen am besten kennen.

Was ist für Sie, über die Zahlen hinaus, der wahre Wert eines Lohns?

Ich bin überzeugt, dass ein guter Lohn einen Werdegang belohnen muss und nicht nur eine gesetzliche Untergrenze einhalten darf. Die Berufsbildung bewahren, die Erfahrung anerkennen und die Sozialpartnerschaft durch unsere GAV gelebte Realität bleiben lassen: Das sind die Prioritäten, die ich für die Zukunft unserer Berufe verteidige.

GASTROVALAIS SAGT „NEIN“ ZUM KANTONALEN MINDESTLOHN!

INTERVIEW MIT FLORIAN PIASENTA



Florian Piasenta

Hotelier-Gastronom, Mitglied der Lenkungsgruppe GastroValais und Stellvertretender-Abgeordneter

GastroValais hat sich entschieden gegen die Einführung eines staatlichen Mindestlohns im Wallis ausgesprochen. Warum diese Ablehnung?

Weil das Diktieren eines gesetzlichen und undifferenzierten Mindestlohns eine so komplexe wirtschaftliche Frage nicht mit einer vereinfachende, von den wirtschaftlichen Realitäten entkoppelten Massnahme lösen kann. Die Walliser Gastronomie braucht Flexibilität, um zu überleben, keine politischen Diktate.

In Ihrer Stellungnahme sprechen Sie von einer „gewerkschaftlichen Inkonsequenz“. Was werfen Sie den Arbeitnehmerorganisationen genau vor?

Wir prangern ein Doppelspiel an, das das Vertrauen völlig untergräbt und die Sozialpartnerschaft schwächt. Einerseits geben die Gewerkschaften vor, einen starken Gesamtarbeitsvertrag (L-GAV) neu verhandeln zu wollen. Andererseits torpedieren sie dieselben sozialpartnerschaftlichen Vereinbarungen, indem sie gesetzliche Mindestlöhne auf kantonaler Ebene fordern. Sie spielen auf allen Hochzeiten, und das schafft eine sehr schädliche Rechtsunsicherheit für unsere KMU.

Wenn Sie die staatliche Regulierung ablehnen, was ist Ihre Lösung für anständige Arbeitsbedingungen?

Wir befürworten eine ausgewogene Lösung, die im Übrigen auch vom Staatsrat unterstützt wird. Man muss die Fachleute der Branche gewähren lassen. Es sind die Sozialpartner vor Ort, die über das nötige Fachwissen verfügen, um an die Unternehmen und Mitarbeitenden angepasste Regeln festzulegen. Ein pauschaler Lohn wird niemals die Saisonalität oder die regionalen Besonderheiten unserer Walliser Betriebe berücksichtigen. Die Pflicht, die Anstellungslöhne zu erhöhen, schränkt die Möglichkeit ein, Mittellöhne nach Leistung aufzuwerten, was das Risiko des Stellenabbaus birgt – insbesondere für Saisonarbeitskräfte. Schützen wir die von Gesamtarbeitsverträgen geregelten Branchen, anstatt alles zu vereinheitlichen.

Sie heben auch das Modell der Berufslehre hervor. Inwiefern würde ein gesetzlicher Mindestlohn die Ausbildung gefährden?

Ein einziger und undifferenzierter Betrag setzt keinen Anreiz zur Weiterentwicklung und schreckt Jugendliche davon ab, eine Berufslehre zu absolvieren, da ein Lohn garantiert ist, selbst wenn man sich nicht um eine Ausbildung bemüht. Im Gegensatz dazu bietet das GAV-Modell entwicklungsfähige Lohnraster. Sie belohnen den Erwerb eines EFZ, die Erfahrung und den Einsatz für Weiterbildung. Es ist genau dieses System, das es ermöglicht, jungen Talenten echte Karriereperspektiven zu bieten (EFZ, Eidgenössischer Fachausweis, Hotelfachschule) und ein Spitzenniveau in der Gastfreundschaft und Gastronomie im Wallis aufrechtzuerhalten. Die Zukunft unserer Berufe beruht auf der Aufwertung der Berufslehre, nicht auf fixen gesetzlichen Untergrenzen.

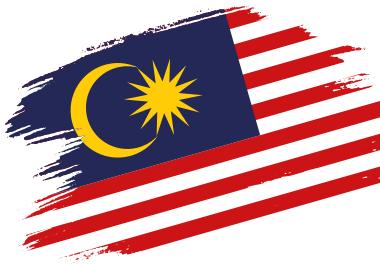
Was ist Ihre Schlussbotschaft an die Wirtschafts- und Politikakteure des Kantons?

Bewahren wir unser bewährtes Modell der Sozialpartnerschaft. Lehnen wir die Überregulierung ab. Das ist der einzige Weg, die Existenzfähigkeit unserer KMU zu sichern, die Kaufkraft der Walliser Konsumenten zu schützen und unsere Berufe weiterhin aufzuwerten. ■



FREIHANDEL MIT MALAYSIA

Eine Chance, die wir an der Urne unterstützen müssen



Für eine stark exportabhängige Wirtschaft ist die Diversifizierung der Handelspartner kein Luxus mehr, sondern eine Notwendigkeit. Das Freihandelsabkommen mit Malaysia, über das die Bevölkerung abstimmen wird, könnte Schweizer Unternehmen neue Perspektiven eröffnen – vorausgesetzt, es gelingt, die Wähler über ideologische Grenzen hinweg zu überzeugen.

Corine Fiechter
Projektleiterin – economiesuisse



Während die Spekulationen um die Nachfolge von Guy Parmelin auf Hochtouren laufen, sind sich die Beobachter in einem Punkt einig: Alle loben das Engagement des Bundespräsidenten für die Diversifizierung unserer Wirtschaftspartnerschaften durch neue Freihandelsabkommen. Eine Diversifizierung, die dringend notwendig geworden ist, da die Beziehungen zu den USA weiterhin kompliziert sind, die Nachfrage grosser Kunden wie Deutschland nachlässt und Protektionismus den Welthandel belastet. Nicht zu vergessen ist zudem die Notwendigkeit, auch unsere Importquellen zu diversifizieren, um unsere Lieferketten widerstandsfähiger gegenüber bewaffneten Konflikten, Pandemien und anderen Risiken zu machen, die wir bisher für undenkbar hielten.

Die Schweiz ist stark vom internationalen Handel abhängig. Im Jahr 2025 machten die Exporte 78 % des Schweizer BIP aus, also fast dreimal so viel wie der OECD-Durchschnitt (28 %). Wertmässig entspricht dies 624 Milliarden Franken (461 Milliarden an Waren und 163 Milliarden an Dienstleistungen), was fast dem Siebenfachen des Bundeshaushalts entspricht!

KMU sind stark betroffen

Die Exporte sind nicht nur das Verdienst einiger Grossunternehmen, sondern kommen auch den KMU in hohem Masse zugute. Sie machen fast einen Drittel der Gesamtexporte aus, was angesichts ihrer im Vergleich zu grossen Unternehmen deutlich begrenzteren Produktionskapazitäten enorm ist. Es ist auch ein ganzes Ökosystem aus Unternehmen, Lieferanten und Zulieferern, das vom Freihandel lebt. Im Übrigen verdient die Schweiz nach wie vor jeden zweiten Franken im Ausland und jeder zweite Arbeitsplatz in der Schweiz hängt von den Exporten ab.

Gerade in einer Zeit, in der die Schweizer Wirtschaft wie kaum zuvor unter Druck steht, gilt es deshalb, dieses wichtige Abkommen an der Urne zu verteidigen, anstatt ideologischen Reflexen nachzugeben, die keinen Bezug zur unternehmerischen Realität haben.

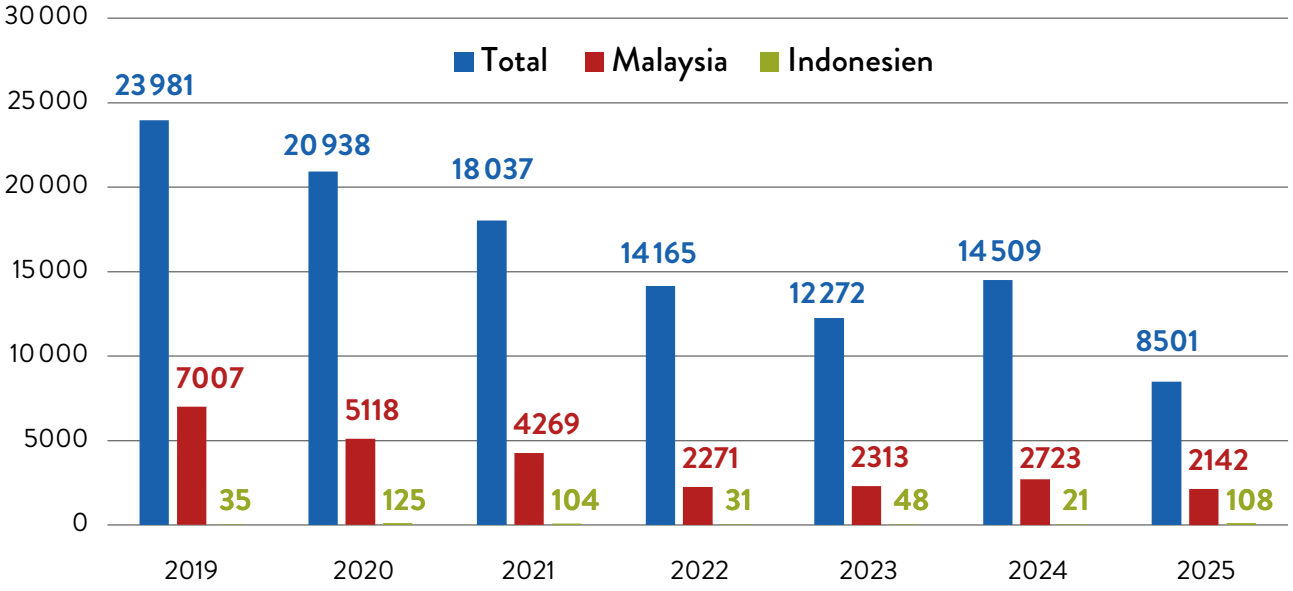
Fakten statt Ideologie

Bald stimmen wir über das Freihandelsabkommen mit Malaysia ab, gegen das NGOs und die Linke ein Referendum eingereicht haben. Grund: Dieses Abkommen würde den Import von Palmöl begünstigen, zum Nachteil des Regenwaldes (Abholzung) und der Arbeiter (Zwangsarbeit). Wie sieht es tatsächlich aus? Die Schweiz hat Malaysia tatsächlich ein zusätzliches Kontingent für Palmölimporte eingeräumt. Dabei handelt es sich jedoch um ein sehr begrenztes Kontingent ohne Zollbefreiung, sondern mit reduzierten Zollsätzen, sofern die ökologische und soziale Nachhaltigkeit des Öls tatsächlich nach-

Palmöl-Importe der Schweiz seit Jahren rückläufig

in Tonnen; Tarifkapitel 1511 (Palmöl und Palmölfraktionen, inkl. Palmstearin) und 1513 (Palmkernöl und Palmkernölfraktionen)

Quelle: BAZG



gewiesen und die Rückverfolgbarkeit bis zum Produzenten gewährleistet ist. Das Abkommen sieht sehr strenge verbindliche Bestimmungen vor, deren Durchsetzung durch verschiedene, auch institutionelle Instrumente gewährleistet wird. Zudem sind die Mengen sehr begrenzt. Derzeit ist das Palmölkontingent mit Malaysia auf 10 000 Tonnen pro Jahr festgelegt. Es wird schrittweise auf 12 500 Tonnen erhöht. Das bedeutet jedoch nicht, dass die Importe deshalb zwangsläufig steigen werden. Denn derzeit nutzt die Schweiz nur etwa ein Fünftel ihres Kontingents. Das entspricht wertmässig nicht einmal 1 % der aktuellen Importe aus Malaysia! Dabei ist zu beachten, dass die Palmölimporte seit Jahren rückläufig sind. Man kann ein Pferd nicht zum Trinken zwingen, wenn es keinen Durst hat. Wenn die Schweizer Konsumenten kein Palmöl nachfragen, hat die Lebensmittelindustrie auch kein Interesse daran, es zu importieren. Das zeigen auch die Erfahrungen mit dem Freihandelsabkommen mit Indonesien: Die Palmölimporte sind nicht explodiert. Sie sind von 104 Tonnen bei Inkrafttreten des Abkommens sogar auf 21 Tonnen im Jahr 2024 gesunken.

Eine Haltung, die unseren Unternehmen teuer zu stehen kommen könnte

Die Haltung der Kritiker des Abkommens mit Malaysia ist also in erster Linie ideologischer Natur. Doch diese Haltung könnte unseren Unternehmen teuer zu stehen kommen. Tatsächlich ist Malaysia mit 34 Millionen Einwohnern ein sehr dynamischer Markt, der ein jährliches Wachstum in der Grössenordnung von 4 % verzeichnet. Mit diesem Abkommen profitieren unsere Unternehmen von einer Abschaffung der Zölle auf 99,9 % ihrer Exporte, entweder sofort oder innerhalb einer Übergangsfrist von 5 bis 10 Jahren, je nach Produkt. Über den erleichterten Zugang zum malaysischen Markt und die Beseitigung von Wettbewerbsnachteilen gegenüber Konkurrenten aus den zahlreichen Ländern, die bereits ein Freihandelsabkommen mit Malaysia abgeschlossen haben, hinaus bringt das Abkommen weitere Vorteile für unseren Industriestandort mit sich. Es verschafft unseren Unternehmen Zugang zu den malaysischen öffentlichen Beschaffungsmärkten, beseitigt Handelshemmnisse und stärkt die Rechtssicherheit, insbesondere in Bezug auf Investitionen und den Schutz des geistigen Eigentums.

Sicherung unserer Lieferketten

Das Abkommen hat auch eine strategische Dimension für die Sicherung unserer Lieferketten, die durch die aktuellen Konflikte, gelinde gesagt, unter Druck geraten sind. Malaysia ist nicht nur ein wichtiger Akteur im Bereich Halbleiter und Elektronik. Es ist auch ein Tor zu den Wertschöpfungsketten der ASEAN (Vereinigung südostasiatischer Staaten), deren Mitglied es ist. Gerade in einer Zeit, in der die Schweizer Wirtschaft wie kaum zuvor unter Druck steht, gilt es deshalb, dieses wichtige Abkommen an der Urne zu verteidigen, anstatt ideologischen Reflexen nachzugeben, die keinen Bezug zur unternehmerischen Realität haben. ■

LE MAN IN BLACK FAIT

ABSTIMMUNG ÜBER DEN MINDESTLOHN



FINANZIERUNG DER 13. AHV-RENTE



ABSTIMMUNG: FEUERWERKSVERBOT



REFERENDUM SITTEN AIRPORT



TACHE



WGV-Rat im Bern

Am Dienstag, den 15. September 2026, kam der WGV-Rat anlässlich seiner Sommersitzung im Bundeshaus in Bern zusammen. Zwischen strategischen Stellungnahmen und Netzwerkarbeiten ein Rückblick auf dieses Treffen 2026, das von Engagement und Geselligkeit geprägt war.

Océane Renaud

Die Mitglieder befassten sich hauptsächlich mit den Vorlagen, die am 29. November 2026 zur Abstimmung stehen. Auf kantonaler Ebene richteten sich die Debatten auf das Gesetz über die Betriebs- und Betreibergesellschaft des Flughafens Sion Valais-Wallis. Der Rat sprach sich sehr positiv aus und erinnerte daran, dass diese Infrastruktur für die touristische Attraktivität und die Geschäftstätigkeit der Walliser Unternehmen essenziell ist. Zudem sprach er sich einstimmig gegen die Initiative zur Einführung eines Mindestlohns im Wallis aus, da diese zu einer Nivellierung der Löhne nach unten führen würde.

Auf Bundesebene empfiehlt der WGV trotz geteilter Diskussionen ein JA zur Zusatzfinanzierung der AHV über die Mehrwertsteuer: Nach dem Entscheid zugunsten der 13. AHV-Rente setzt sich die buchhalterische Realität durch, und die Finanzierung muss nun gesichert werden. In diesem Punkt erinnerte der Rat daran, dass es vor der Bewilligung neuer Ausgaben unerlässlich ist zu wissen, wie diese finanziert werden sollen. Ebenfalls Gegenstand von Debatten war die Initiative «Ja zu fairen Bundessteuern auch für Ehepaare», die dennoch eine JA-Empfehlung erhielt, um die steuerliche Benachteiligung von Ehepaaren definitiv abzuschaffen. Bezüglich des Kriegsmaterialgesetzes (KMG) unterstützt der Rat das JA, um ein strategisches industrielles und sicherheitspolitisches Know-how zu bewahren. Schliesslich plädiert der WGV für ein NEIN zur Initiative «Für eine Einschränkung von Feuerwerk» und lehnt damit neue bürokratische Einschränkungen ab, die dem Gewerbe und der Eventbranche schaden würden.

Im Anschluss an diese Arbeitssitzung begaben sich die Teilnehmer für einen geselligen Apéro in die Galerie des Alpes. Dieser Netzwerkmoment wurde durch die Anwesenheit mehrerer Walliser Nationalräte bereichert, mit denen die Ratsmitglieder ihre Anliegen direkt besprechen konnten.

Der Tag wurde anschliessend an einer gemütlichen Tafel fortgesetzt, wo alle in entspannter Atmosphäre ein hervorragendes Stück Fleisch geniessen konnten. Um den Austausch zu verlängern, klang der Abend mit einem geselligen Zwischenstopp im Chablais aus.

Die Teilnehmer traten die Heimreise rundum zufrieden mit diesem besonders austauschreichen und von einer dynamischen Stimmung geprägten Tag an. ■

Fédération des Entreprises Romandes
Valais

RECHTLICHE UNTERSTÜTZUNG UND MASSGESCHNEIDERTE LÖSUNGEN FÜR UNTERNEHMER

1 EINZIGER ANSPRECHPARTNER FÜR IHRE SOZIALVERSICHERUNGEN

VEREINFACHTE ONLINE-VERWALTUNG ÜBER CONNECT.FER

www.fer-valais.ch

NETZWERK VON 3000 KMU IM WALLIS UND 48000 WESTSCHWEIZER UNTERNEHMEN



„VALAIS APPRENTICES AWARDS“

Ein neues Projekt zur Feier der Walliser Talente von morgen

Jedes Jahr investieren Tausende junger Menschen in der ganzen Region Wallis ihre Energie, ihre Neugier und ihre Entschlossenheit, um einen Beruf zu erlernen. Um diese mutige und engagierte Jugend zu ehren, hat der WGV auf Initiative seiner verschiedenen Berufsverbände ein neuartiges Projekt ins Leben gerufen: die „Valais Apprentices Awards“.

Océane Renaud
Tribune économique

Verdienste würdigen – weit über die Noten hinaus

Im Zentrum dieser Initiative steht der Wunsch, dieser neuen Generation, die dem lokalen Wirtschaftsgefüge Vitalität verleiht, eine wohlverdiente Bühne zu bieten. Dabei ist die Abschlussnote auf dem EFZ-Fähigkeitszeugnis nicht das einzige Kriterium. Jeder Berufsverband wurde eingeladen, pro EFZ-Beruf denjenigen Lernenden auszuwählen, der sich sowohl durch seine Ergebnisse als auch durch seine Motivation, seinen täglichen Einsatz und die Sorgfalt bei der Arbeit besonders ausgezeichnet hat. Gefeiert werden hier Geschichten starken Engagements, Lebensläufe, die in Erinnerung bleiben, und Talente, die es wirklich verdienen, bekannt zu werden. Denn hinter jeder erfolgreichen Lehre stecken stundenlange Arbeit, überwundene Zweifel und vor allem ein immenser Stolz.

Dabei ist die Abschlussnote auf dem EFZ-Fähigkeitszeugnis nicht das einzige Kriterium.

2026: Der erste digitale Schritt des Projekts

Diese Ausgabe 2026 markiert den offiziellen Start der Initiative über eine digitale Plattform, die in einer gelungenen Zusammenarbeit mit der Agentur FORME entwickelt wurde und unter valaisapprenticesawards.ch erreichbar ist. Beim Durchstöbern der Website ist das Publikum eingeladen, die Gesichter und Geschichten dieser aussergewöhnlichen Absolventinnen und Absolventen, ihre Anekdoten und ihre Erfahrungsberichte zu entdecken. Das Projektlogo, das mit viel Sorgfalt vom Geoffroy Buthey Studio entworfen wurde, stellt das ultimative Werkzeug von Handwerkerinnen und Handwerkern in den Mittelpunkt: die Hand. Die Hand, die schneidet, schweisst, repariert oder erschafft. Sie verwandelt sich in ein „V“ des Sieges, um den Erfolg unserer jungen Talente zu feiern.

Blick auf den Herbst 2027: Eine unvergessliche Feier der Berufsbildung

Legt das Jahr 2026 den Grundstein für dieses Projekt, so kündigt sich 2027 bereits als ein unvergesslicher Höhepunkt an. Im Herbst 2027 werden die „Valais Apprentices Awards“ eine ganz neue Dimension annehmen und im Rahmen einer grossen offiziellen Zeremonie auf der Bühne zum Leben erweckt. Bei dieser Gelegenheit werden drei aussergewöhnliche Preisträgerinnen und

VAA VALAIS APPRENTICES AWARDS

VALAIS APPRENTICES AWARDS

ENTDECKEN SIE DIE LERNENDEN, DIE VON IHREN BERUFSVERBÄNDEN FÜR DIESE ERSTE AUSGABE 2026 DER «VALAIS APPRENTICES AWARDS» GEEHRT WERDEN.

VALAIS APPRENTICES AWARDS



Anna Baumgartner
Frutigen



Gestalter/in Werbetechnik EFZ

CB Design Visp GmbH
Visp

Walliser Verband der Gipsermeister und Malereien

Chloé Bille
Grimisuat



Koch/Köchin EFZ

Clinique de Valère
Sion

Walliser Hotelier-Verein und GastroValais

Joël Blatter
Savièse



Hotel-Kommunikations-fachmann/-frau EFZ

Aida Hôtel & Spa
Crans-Montana

Walliser Hotelier-Verein und GastroValais

Lucas Campo
Luc



Heizungsinstallateur/in EFZ

Campo Chauffage-sanitaire Sàrl
Luc

Tec-Bat

Cédric Chalet
Saxon



Sanitärinstallateur/in EFZ

Vincent Pedroni Sàrl
Saxon

Tec-Bat

Julian Cina
Salgesch



Elektroinstallateur/in EFZ

Elektrohüs ZNL der TZ Stromag
Susten

EIT.valais

Mattia Corona
Mollens



Spengler/in EFZ

Marcel Bonvin & Fils SA
Corin-de-la-Crête

Tec-Bat

VALAIS APPRENTICES AWARDS

Jessy Derivaz
Muraz (Collombey)



Fleischfachmann/-frau EFZ

Boucherie-charcuterie Fracheboud
Vionnaz

Walliser Metzgermeister-Verband

Samantha Farquet
Levron



Gärtner/in EFZ

Nicollier Group SA
Fully

JardinSuisse Wallis

Daniel Favre
Sion



Dachdecker/in EFZ

Edouard Bovier Toiture SA
Sion

Tec-Bat

Jonas Hildbrand
Venthône



Gipser/in-Trockenbauer/in EFZ

Schnyder Beat AG
Glis

Walliser Verband der Gipsermeister und Malereien

Florent Jacquier
Salvan



Schreiner/in EFZ

Artiqua SA
Salvan

Walliser Verband der Unternehmen für Schreinerei, Tischlerei, Zimmerei, Sägerei und Glaserei

Laurent Karlen



Anlagen-un Apparatebauer/in EFZ

Lonza AG
Visp

Metaltec Valais

Leonit Latifaj
Monthey



Abdicheter/in EFZ

Visar & Fils Etanchéité Sàrl
Monthey

Tec-Bat

Meret Lötscher
Leuk



Maler/in EFZ

Nuance-Couleur & Habitat Sàrl
Sion

Walliser Verband der Gipsermeister und Malereien

Maël Marcadé
Ollon (VD)



Zimmermann/Zimmerin EFZ

DM Bois SA
St-Maurice

Walliser Verband der Unternehmen für Schreinerei, Tischlerei, Zimmerei, Sägerei und Glaserei

➜

VALAIS APPRENTICES AWARDS

ENTDECKEN SIE DIE LERNENDEN, DIE VON IHREN BERUFSVERBÄNDEN FÜR DIESE ERSTE AUSGABE 2026 DER «VALAIS APPRENTICES AWARDS» GEEHRT WERDEN.

VALAIS APPRENTICES AWARDS



Maëlle Meichtry

Ravoire

Schreiner/in EFZ



Georges Morisod & Cie SA
Vernayaz

Walliser Verband der Unternehmen für Schreinerei, Tischlerei, Zimmerei, Sägerei und Glaserei

Delsher Mohamad

Sion

Gebäudereiniger/in EFZ



GA36 Gini Pascal SA
Sion

Walliser verband der reinigungsunternehmen

Betlehem Mulugeta

Sion

Coiffeur/se EFZ



Coiffure Un Temps pour Soi
Sion

Coiffure Suisse, Sektion Romand-Wallis

João Pedro Oliveira Costa

Monthey

Glaser/in EFZ



Varone A. Vitreries SA
Martigny

Walliser Verband der Unternehmen für Schreinerei, Tischlerei, Zimmerei, Sägerei und Glaserei

Abdul-Karim Rasan

Naters

Montage-Elektriker/in EFZ



TZ Stromag
Brig-Glis

EIT.valais

Quentin Reuse

Sembrancher

Holzindustrie-fachmann/-frau EFZ



Alter & Deslarzes SA
Versegères

Walliser Verband der Unternehmen für Schreinerei, Tischlerei, Zimmerei, Sägerei und Glaserei

Jeanne Rivollier

Chamoson

Fachmann/-frau Apotheke EFZ



Pharmacieplus Lauber SA
Martigny

Walliser Handelsverband

VALAIS APPRENTICES AWARDS

Lionel Salamin
Veyras



Restaurantfachmann/-frau EFZ

Café restaurant d'Anniviers
Sierre

Walliser Hotelier-Verein und GastroValais

Alessio Schmid
Ausserberg



Kaminfeger/in EFZ

Roland Loretan eidg. dipl.
Visp

Walliser Kaminfeger Meister Verband

Lucie-Anne Schmidt
Oberwald



Systemgastronomie-fachmann/-frau EFZ

Hotel Restaurant Tenne
Gluringen

Walliser Hotelier-Verein und GastroValais

Audrey Uwingabire
Saint-Maurice



Detailhandels-fachmann/-frau EFZ

Prim'Frais Valais SA
Saint-Maurice

Walliser Handelsverband

Loan Vaudan
Le Châble



Boden-Parkettleger/in EFZ

Sol & Parquet Vaudan Sàrl
Le Châble

BodenWallis

Giuseppe Vecchiarino
Martigny



Gebäudetechnikplaner/in Heizung EFZ

Betica SA
Sion

Tec-Bat

Fabrice Volken
Bellwald



Metallbauer/in EFZ

Russi Metallbau AG
Fieschertal

Metaltec Valais

David Waldvogel
Grächen



Metallbaukonstrukteur/in EFZ

Scintilla AG
St.Niklaus

Metaltec Valais

Leonie Zimmermann
Visperterminen



Kaufmann/-frau EFZ

Genossenschaft Feriendorf
Fiesch

FER Valais

Klare Regeln – Sichere Schweiz

Das Kriegsmaterialgesetz (KMG): die verantwortungsvolle Lösung

- Die KMG-Revision stärkt die Verteidigungsfähigkeit der Schweiz.
- Sie schützt vor Abwanderung sicherheitsrelevanter Fähigkeiten.
- Zudem regelt sie Exporte weiterhin nach klaren Regeln und schützt so die Schweizer Neutralität.



am 29. November

JA zum KMG

SWISSMEM



HINTER JEDEM UNTERNEHMEN STEHT EIN NAME

Inkrafttreten des Gesetzes über die Transparenz juristischer Personen

Seit dem 1. Oktober 2026 verfügt die Schweiz über einen neuen gesetzlichen Rahmen zur Stärkung der wirtschaftlichen Transparenz. Das Bundesgesetz über die Transparenz juristischer Personen und die Identifikation der wirtschaftlich berechtigten Personen (TJPG) führt für die meisten Schweizer Unternehmen die Pflicht ein, die Personen zu identifizieren und zu melden, die letztlich die tatsächliche Kontrolle über das Unternehmen ausüben.



Julien Monod
Dipl. Wirtschaftsprüfer, Partner, Fiduciaire Nofival SA

Wer ist betroffen?

Die Mehrheit der in der Schweiz ansässigen Gesellschaften muss ihre wirtschaftlich berechtigten Personen in einem zentralen elektronischen Register eintragen, das vom Bundesamt für Justiz geführt wird. Bestimmte Unternehmen sind jedoch von dieser Pflicht befreit, insbesondere:

- börsenkotierte Gesellschaften;
- bestimmte Gesellschaften, die sich mehrheitlich im Eigentum von Gemeinwesen befinden;
- weitere gesetzlich vorgesehene Ausnahmen.

Was ist eine wirtschaftlich berechtigte Person?

Eine wirtschaftlich berechtigte Person ist immer eine natürliche Person. Es handelt sich um die Person, welche die Gesellschaft tatsächlich kontrolliert, insbesondere:

- durch den direkten oder indirekten Besitz von mindestens 25% des Kapitals oder der Stimmrechte;
- oder durch andere Mittel, das es ihr ermöglicht, einen bestimmenden Einfluss auf die Gesellschaftsentscheide auszuüben. ➜

Für die Herausforderungen eines Bergkantons

JA

ZUM FLUGHAFENGESETZ



JA am 29. November

ja-flughafen-wallis.ch

➜

Einige Beispiele

- Wenn mehrere Personen jeweils mindestens 25% des Kapitals oder der Stimmrechte halten, müssen alle diese Personen gemeldet werden.
- Wenn nur eine Person diesen Schwellenwert erreicht, wird sie als einzige wirtschaftlich berechtigte Person eingetragen.
- Wenn keine Person diese Kriterien erfüllt, muss ersatzweise das höchstrangige Mitglied des Leitungsorgans (meist Verwaltungsratspräsident) als wirtschaftlich berechtigte Person bezeichnet werden.

Wie erfolgt die Meldung?

Die Meldungen müssen über die offizielle Plattform EasyGov vorgenommen werden. Gesellschaften, die noch über kein authentifiziertes Benutzerkonto verfügen, sollten die notwendigen Schritte möglichst frühzeitig einleiten. Die Identifikation der zur Vertretung des Unternehmens berechtigten Person kann mehrere Tage in Anspruch nehmen. Für jede wirtschaftlich berechtigte Person müssen insbesondere folgende Angaben übermittelt werden:

- vollständige Personalien;
- Geburtsdatum;
- Staatsangehörigkeit(en);
- Wohnsitz;
- Art und Umfang der Kontrolle über die Gesellschaft.

Sind die wirtschaftlich berechtigten Personen bereits im Handelsregister als Gesellschafter oder Mitglieder von Organen eingetragen, können bestimmte Daten automatisch übermittelt werden, wodurch sich der administrative Aufwand reduziert.

Welche Pflichten bestehen nach der Eintragung?

Die neue Regelung beschränkt sich nicht auf eine einmalige Meldung. Die Gesellschaften müssen insbesondere:

- ihre wirtschaftlich berechtigten Personen mit der erforderlichen Sorgfalt identifizieren;
- die Angaben laufend aktuell halten;
- Änderungen innerhalb eines Monats nach deren Kenntnis melden;
- und die Daten und entsprechenden Belege während zehn Jahren nach dem Wegfall der Eigenschaft als wirtschaftlich berechtigte Person aufbewahren.

Welche Fristen gelten?

Um eine schrittweise Umsetzung zu ermöglichen, hat der Gesetzgeber verschiedene Übergangsfristen vorgesehen.
Je nach Situation der jeweiligen Gesellschaft liegen die Fristen zwischen Dezember 2026 und März 2027. Gesellschaften, deren sämtliche wirtschaftlich berechtigten Personen bereits im Handelsregister eingetragen sind, profitieren von einer verlängerten Frist bis zum 30. September 2028.

Wie kann man sich vorbereiten?

Für die meisten KMU wird die Identifikation der wirtschaftlich berechtigten Personen relativ einfach sein. Komplexere Beteiligungsstrukturen können hingegen eine eingehende Analyse erfordern, um die Personen, die tatsächlich gemeldet werden müssen, korrekt zu bestimmen. In solchen Fällen empfiehlt es sich, die offiziellen Informationen des Schweizer Transparenzregisters zu konsultieren oder eine spezialisierte Beratung in Anspruch zu nehmen.

Welche Folgen hat eine Nichteinhaltung?

Die Einhaltung dieser neuen Pflichten ist von besonderer Bedeutung. Das Gesetz sieht bei Verstössen verschiedene Massnahmen vor, insbesondere:

- Verwaltungsgebühren;
- erhebliche Bussen;
- die Suspendierung bestimmter Mitgliedschaftsrechte;
- und in schwerwiegenden Fällen die Auflösung der Gesellschaft.

Für die meisten KMU wird die Identifikation der wirtschaftlich berechtigten Personen relativ einfach sein. Komplexere Beteiligungsstrukturen können hingegen eine eingehende Analyse erfordern, um die Personen, die tatsächlich gemeldet werden müssen, korrekt zu bestimmen.

Unsere Empfehlung

Wir empfehlen Ihnen, sich an Ihre Treuhandgesellschaft oder Ihren Finanzberater zu wenden, um Sie bei der Identifikation Ihrer wirtschaftlich berechtigten Personen, der Analyse Ihrer Situation sowie bei den notwendigen Schritten zur Einhaltung der neuen gesetzlichen Vorgaben zu unterstützen. ■

Pro-Economy.vs

Reportage

CRANS-MONTANA 2027

Hinter den Kulissen einer aussergewöhnlichen Baustelle

ALPINSKI Wenige Monate vor den Ski-Weltmeisterschaften geht die Organisation in ihre entscheidende Phase über. Hinter den künftigen Bildern von Feststimmung und Wettkampf wird ein Präzisionswerk in Gang gesetzt.

Yannick Barillon
PR-Journalistin

Auf den Pisten wird das Publikum Champions und Medaillen sehen. Hinter den Kulissen ist es ein Rennen gegen den Kalender und die Gegebenheiten des Geländes. Vom 1. bis 14. Februar 2027 wird Crans-Montana – vierzig Jahre nach der Austragung von 1987 – die FIS Alpine Ski Weltmeisterschaften ausrichten. Das Organisationskomitee kündigt knapp 600 Athletinnen und Athleten aus rund 80 Nationen, elf Wettkampftage und Anlagen an, die bis zu 10 000 Zuschauer im Zielstadion empfangen können.

Die Kulisse ist die eines Ortes, der an grosse Rennen gewöhnt ist. Doch die Gewohnheiten des Weltcups reichen nicht aus, um ein Ereignis dieses Ausmasses zu bewältigen. Der CEO von Crans-Montana 2027, Didier Défago, erklärt: „Wir haben in den Hauptbereichen Sport und Mobilität für den Zugang zur Veranstaltung Konzepte erarbeitet. Das hat uns eine gute Basis verschafft, die wir für die Weltmeisterschaften, die etwa 6- bis 7-mal grösser sind, neu dimensioniert haben."



Mehrere Baustellen gleichzeitig planen

Laut Operationsdirektor Daniel Bollinger besteht „die Hauptherausforderung darin, einen internationalen Grossanlass in einer Bergumgebung zu organisieren, in der Raum, Zufahrten und Wetterbedingungen besondere Einschränkungen mit sich bringen. Zudem müssen die gewohnten Aktivitäten der Station so weit wie möglich aufrechterhalten werden." Die Weltmeisterschaften müssen ihren Platz in einem lebendigen Gebiet mit seinen Einwohnern, Unternehmen und Besuchern finden.

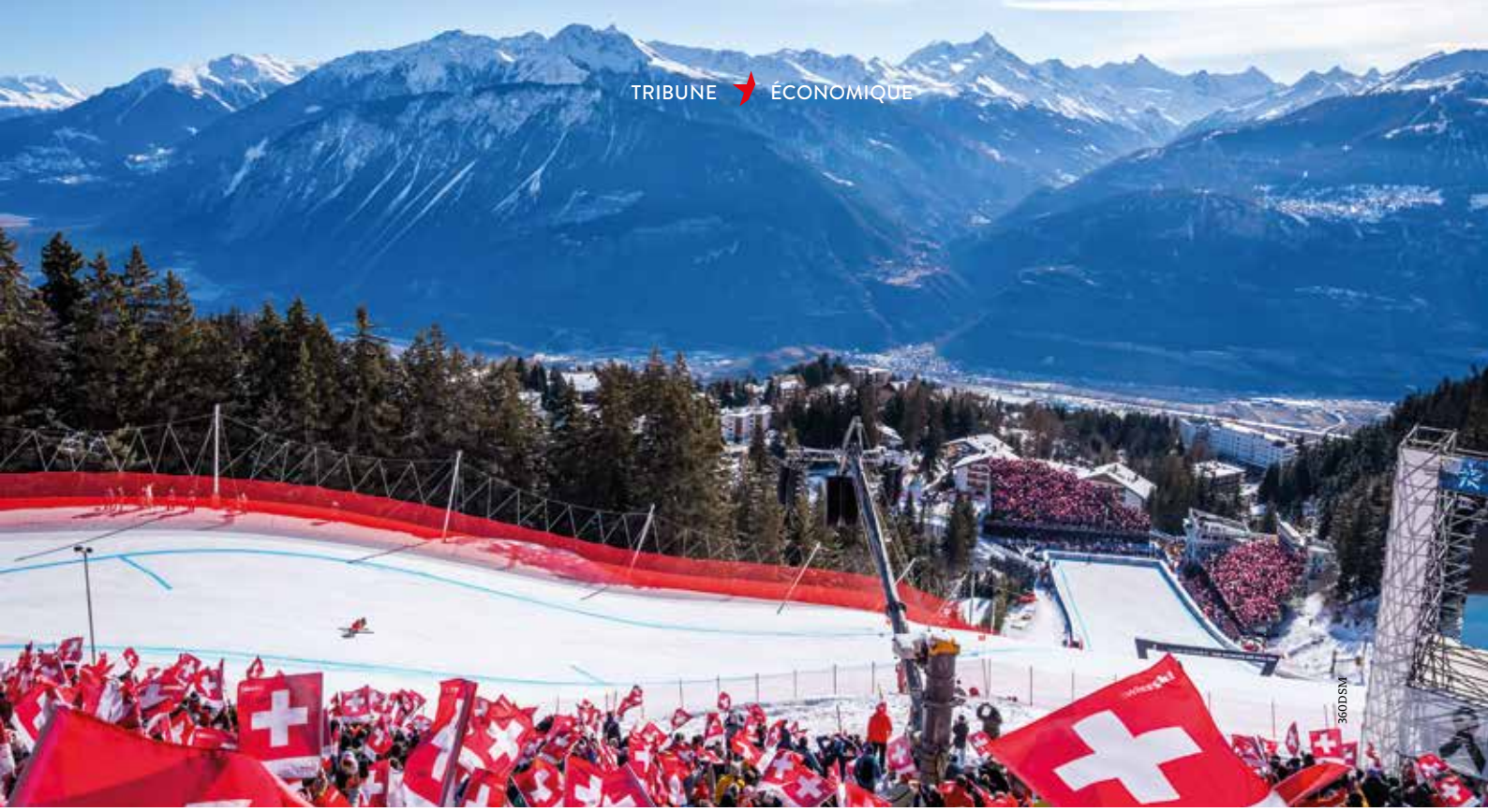
Die drei Hauptherausforderungen: „Die Beteiligten rund um den Anlass zu koordinieren, auf Last-Minute-Anfragen der Partner zu reagieren und selbstverständlich die Kosten zu kontrollieren."
Didier Défago, CEO von Crans-Montana 2027



Die logistische Dimension der Veranstaltung ist eindrücklich. Am 26. August 2026 gab die Organisation bekannt, dass mehr als 40 Kilometer Sicherheitsnetze, 2300 Stangen und fast 900 Tonnen technisches Material geliefert, verteilt und installiert werden müssen. Hinzu kommen die temporären Bauten. Für Daniel Bollinger, COO der Organisation, betreffen „die empfindlichsten Phasen insbesondere den Aufbau der temporären Infrastrukturen, die technischen Installationen und die letzten Vorbereitungen der Wettkampfstätten. Im Gebirge können die Wetterbedingungen den Zeitplan stark beeinflussen. Es ist daher essenziell, Sicherheitsmargen einzuplanen und die verschiedenen Schritte präzise zu koordinieren."

Eine Organisation, die mit einer Stimme sprechen muss

Doch wie lassen sich Konflikte zwischen den verschiedenen Baustellen vermeiden? Der Schlüssel liegt in der Koordination: „Mit einem regelmässigen Austauschplan zu den laufenden Punkten und mit Mitarbeitenden, deren Aufgaben klar definiert sind", erklärt Didier Défago. Die Struktur bindet insbesondere Swiss-Ski, die Bergbahnen, die Gemeinden, die Dienstleister sowie die Teams der verschiedenen Funktionsbereiche des



Anlasses ein. Daniel Bollinger betont seinerseits die klare Aufteilung der Verantwortlichkeiten: „Jedes Team muss seine Aufgaben und Ansprechpartner kennen. Regelmässige Koordinationssitzungen und eine operative Führung stellen eine effiziente Zusammenarbeit sicher." Diese Aufteilung ist unerlässlich, beseitigt jedoch die Kompromisse nicht. Didier Défago nennt im Übrigen drei Hauptherausforderungen: „Die Beteiligten rund um den Anlass zu koordinieren, auf Last-Minute-Anfragen der Partner zu reagieren und selbstverständlich die Kosten zu kontrollieren."

Ein Budget zwischen Ambitionen und Zwängen

Die andere Herausforderung besteht darin, das Ganze zu finanzieren, ohne die Kontrolle über die Ausgaben zu verlieren. Das Organisationskomitee präzisiert diese Ausgaben: „Das Budget deckt die temporären Infrastrukturen, die sportliche Organisation, die Sicherheit, die Mobilität, die Unterbringung, die Logistik, das Personalwesen sowie die Dienstleistungen für Athleten, Medien und Zuschauer ab." Zudem muss den Anforderungen der Geschäftspartner und die erwarteten Einnahmen aus dem Ticketverkauf und dem Hospitality-Bereich Rechnung getragen werden.

Im März 2024 wurde das voraussichtliche Betriebsbudget der Weltmeisterschaften auf rund 75 Millionen Franken geschätzt. Die angekündigte Aufteilung sah 35 Millionen Franken von der FIS und Swiss-Ski, 5 Millionen vom Bund, 15 Millionen von den Gemeinden und dem Kanton sowie 20 Millionen aus Ticketverkäufen und Sponsoring vor. Diese Zahlen zeigen die Bedeutung und Vielfalt der Finanzierungsquellen.

Für die befragte Person aus dem Organisationskomitee gilt: „Die Budgetkontrolle beruht auf einer rigorosen Planung, einer regelmässigen Ausgabenkontrolle und einer klaren Definition der Verantwortlichkeiten. Die Verpflichtungen müssen anhand der Prioritäten und verfügbaren Ressourcen bewertet werden. Die Herausforderung besteht darin, den internationalen Standards gerecht zu werden und die Mittel gleichzeitig verantwortungsvoll einzusetzen."

Die Geschäftspartner nehmen in diesem Gefüge einen wichtigen Platz ein. Ihre Erwartungen müssen jedoch mit den Gegebenheiten des Geländes und den sportlichen Regeln vereinbar bleiben. „Die Priorität bleibt die Gewährleistung fairer Wettkämpfe und eines qualitativ hochwertigen Erlebnisses für alle", präzisiert das Organisationskomitee.

Eine Herausforderung in Lebensgrösse für die Mobilität

Das Verkehrsmanagement veranschaulicht, wie aus einer geografischen Einschränkung ein organisatorischer Entscheid wird. Das offizielle Konzept fördert die Anreise per Zug bis Sierre und anschliessend die Nutzung der Standseilbahn oder von Zusatzbussen. An den Renntagen sollen die öffentlichen Verkehrsmittel zwischen Sierre und Crans-Montana kostenlos sein. Die Kapazität der Standseilbahn wird verstärkt, und direkte Shuttlebusse sollen Sierre mit den Sektoren Les Barzettes und Vermala verbinden. Daniel Bollinger erinnert an die Wichtigkeit einer detaillierten Planung: „Wir haben die verschiedenen Personenströme nach den Bedürfnissen der Athleten, Medienteams, Zuschauer und Dienstleister organisiert. Das Ziel ist es, Nutzungskonflikte zu begrenzen, die Zugänge zu optimieren und den öffentlichen Verkehr zu bevorzugen."

➜

➜

Der Besucherandrang bleibt eine der Unbekannten. Auf das Szenario angesprochen, das ihm am meisten Sorgen bereitet, erwähnt Daniel Bollinger „vielleicht starke Schneefälle oder einen grösseren Zuschauerandrang über die gesamten zwei Wochen hinweg. Aber das Team ergänzt sich sehr gut. Wir haben externe Institutionen in die Organisation eingebunden, die ihre Expertise einbringen."



„Das Ziel ist es, die positiven Langzeiteffekte zu maximieren und ein nachhaltiges Erbe für den Sport, die Bevölkerung und die gesamte Region zu hinterlassen."

Daniel Bollinger, COO von Crans-Montana 2027

Wie lässt sich das Unvorhersehbare antizipieren?

Mit Herannahen der Wettkämpfe kann jeder Verzug oder unvorhergesehene Zwischenfall die Spielräume der Teams verringern. Die Antwort der Organisation beruht auf Vorausschau. „Verschiedene Szenarien wurden gemeinsam mit der FIS, den Dienstleistern und auf Basis der Erfahrungen vergangener Veranstaltungen analysiert", erklärt Didier Défago. Daniel Bollinger beschreibt dieselbe Logik: „Für kritische Abläufe ist es notwendig, alternative Szenarien, definierte Verantwortlichkeiten und Notfallverfahren vorzusehen."

Die Sicherheit greift auf mehreren Ebenen: die der Athleten auf den Pisten, die der Zuschauer in den Besucherzonen, die der arbeitenden Teams und jene der Bauten und Anlagen. Technische Kontrollen, Sicherheitsnetze und die Präparierung der Pisten gehören zu den von der Organisation angekündigten Massnahmen.

Doch welche Indikatoren zeigen auf, ob die Organisation bereit ist? „Die Standortbestimmungen der FIS ermöglichen eine Bilanz des Projektfortschritts, während die internen Terminpläne dem Organisationskomitee als Referenz dienen", präzisiert Didier Défago.

Nutzen und Vermächtnis für die Region

Die Ambitionen enden nicht am 14. Februar 2027. Das Organisationskomitee und seine Partner heben die bedeutenden Wertschöpfungseffekte für die Hotellerie, die Gastronomie, das Gewerbe und die regionalen Dienstleister hervor – und längerfristig für die Attraktivität der Region. Diese Auswirkungen müssen allerdings noch gemessen werden. „Eine fundierte Studie wird die Gesamtauswirkungen des Anlasses auf die Wirtschaft bewerten, insbesondere die Wertschöpfung sowie die direkten und indirekten Effekte", kündigt Daniel Bollinger an. Es gilt also, die erhofften Vorteile von den Resultaten zu unterscheiden, die erst nach den Weltmeisterschaften ermittelt werden können.

Auch das nachhaltige Erbe steht im Zentrum der Ziele der Weltmeisterschaften 2027. Der COO führt aus: „Über die Investitionen in die Sportinfrastrukturen hinaus werden im Rahmen des Anlasses zahlreiche Sportförderprojekte, Schulinitiativen sowie verschiedene Nachhaltigkeitsprojekte entwickelt. Das Ziel ist es, die positiven Langzeiteffekte zu maximieren und ein nachhaltiges Erbe für den Sport, die Bevölkerung und die gesamte Region zu hinterlassen."

Der Erfolg von Crans-Montana 2027 wird sich selbstverständlich an der Qualität der Rennen und dem Erlebnis der Zuschauer messen lassen. Er entscheidet sich aber auch in dem, was das Publikum nicht sieht: Tausende Materialteile, die am richtigen Ort angeliefert werden, funktionierende Zugänge, Teams, die sich verstehen, und Probleme, die gelöst werden, bevor sie sichtbar werden. ■





Welchen Handlungsspielraum haben Arbeitgeber?

Jedes Jahresende stellt sich dieselbe Frage: Soll ein Bonus ausgerichtet werden – und wenn ja, kann der Arbeitgeber frei über dessen Höhe entscheiden oder sogar ganz darauf verzichten? Die Antwort ist weniger eindeutig, als es scheint. Eine wiederholte Ausrichtung ohne entsprechende Vorbehalte kann dazu führen, dass aus einer freiwilligen Anerkennung eine rechtliche Verpflichtung entsteht.



Melany Bogo
Leiterin Rechtsabteilung FER Valais

Das Schweizer Recht unterscheidet zwischen dem Lohn, der als Gegenleistung für die geleistete Arbeit geschuldet ist (Art. 322 OR), und der Gratifikation, die in Art. 322d OR geregelt ist. Letztere ist grundsätzlich freiwillig. Der Arbeitgeber kann frei entscheiden, ob er sie ausrichtet und in welcher Höhe, und sie von einem Jahr zum anderen sogar ganz streichen.

Theoretisch steht dem Arbeitgeber somit ein erheblicher Entscheidungsspielraum zu. In der Praxis hat das Bundesgericht jedoch eine Rechtsprechung entwickelt, die diese Freiheit spürbar einschränkt, sobald der Bonus vorhersehbar wird oder im Verhältnis zum Lohn ein erhebliches Gewicht erreicht.

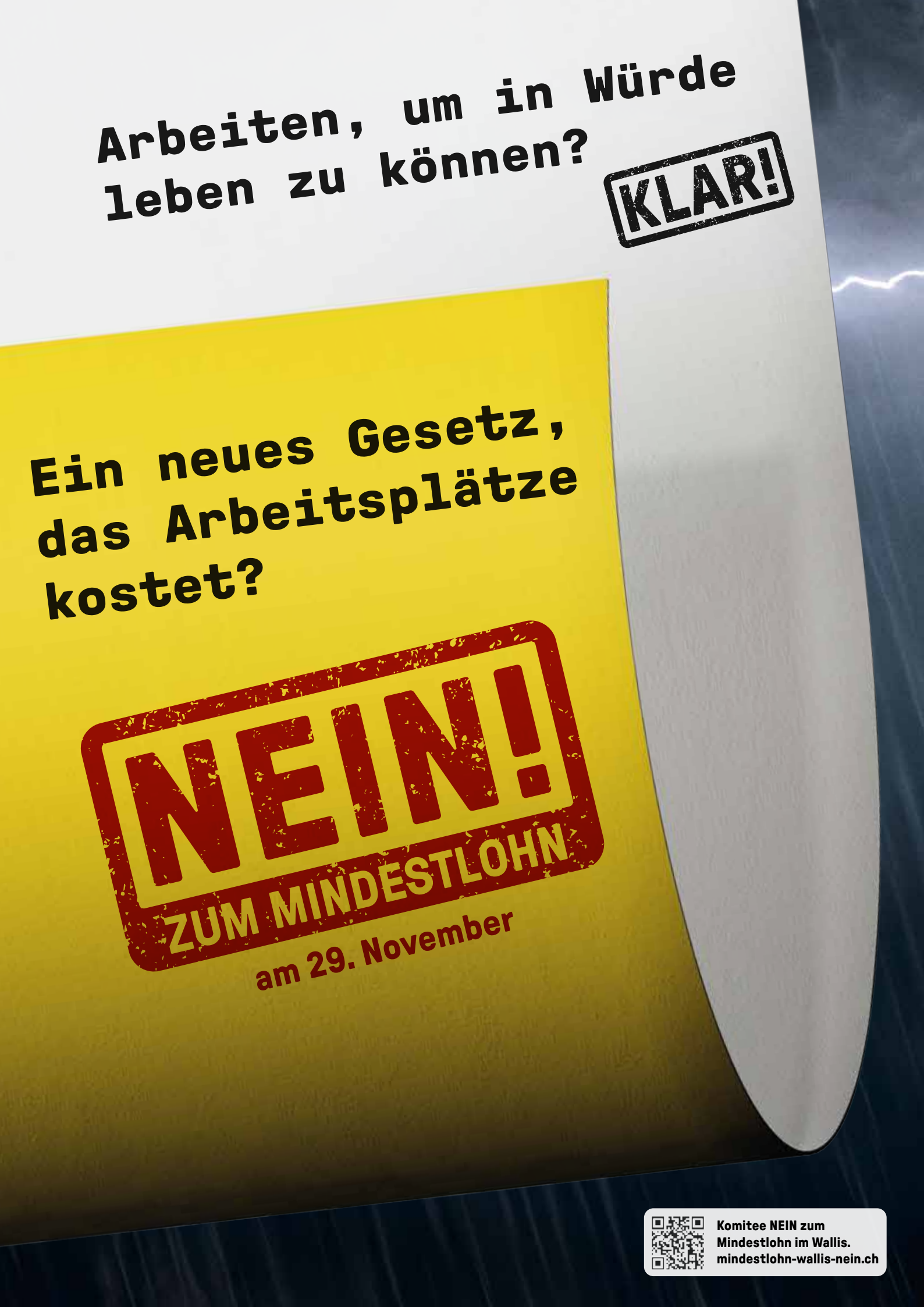
Freiwillige Gratifikation oder Lohnbestandteil?

Die rechtliche Qualifikation eines Bonus hängt in erster Linie davon ab, welcher Ermessensspielraum dem Arbeitgeber eingeräumt wird. Zunächst sind die von den Parteien vereinbarten Modalitäten zu prüfen, und zwar sowohl hinsichtlich des Grundsatzes der Ausrichtung als auch hinsichtlich der Festlegung der Höhe.

In der Praxis lassen sich drei Konstellationen unterscheiden:

- **Lohnbestandteil**: Der Bonus wird auf der Grundlage im Voraus bestimmter oder objektiv bestimmbarer Kriterien vereinbart, beispielsweise als Prozentsatz des Umsatzes, des Gewinns oder des Verkaufsvolumens. Dem Arbeitgeber verbleibt dabei kein Ermessensspielraum. Der Bonus gilt in diesem Fall als variabler Lohnbestandteil und ist geschuldet, sobald die vereinbarten Voraussetzungen erfüllt sind.
- **Unechte Gratifikation (vereinbart)**: Der Anspruch auf eine Ausrichtung ist grundsätzlich vereinbart, während die Höhe anhand von Kriterien festgelegt wird, die dem Arbeitgeber einen Ermessensspielraum belassen, beispielsweise hinsichtlich der individuellen Leistung oder der Erreichung qualitativer Ziele. Die Ausrichtung ist geschuldet, der Arbeitgeber verfügt jedoch über einen Ermessensspielraum hinsichtlich der Höhe.

➜


Arbeiten, um in Würde leben zu können?
KLAR!
Ein neues Gesetz, das Arbeitsplätze kostet?
NEIN!
ZUM MINDESTLOHN
am 29. November
Komitee NEIN zum Mindestlohn im Wallis.
mindestlohn-wallis-nein.ch

➜

- **Echte Gratifikation (freiwillig)**: Der Arbeitgeber behält sich das Recht vor, nach freiem Ermessen zu entscheiden, ob überhaupt ein Bonus ausgerichtet wird und gegebenenfalls in welcher Höhe. Der Arbeitnehmer hat grundsätzlich keinen Anspruch auf die Ausrichtung.

Die Wahl allfälliger Zuteilungskriterien erfordert daher eine sorgfältige Prüfung. Bestimmte Kriterien können dazu führen, dass der Bonus anhand einer automatischen Formel berechnet wird und damit wie ein Lohnbestandteil geschuldet ist, während andere dem Arbeitgeber einen grösseren Ermessensspielraum bei der Festlegung der Bonushöhe oder sogar beim Entscheid, ob überhaupt ein Bonus ausgerichtet wird, belassen.

„Der Bonus stellt ein wertvolles Instrument des Personalmanagements dar. Sein Einsatz sollte jedoch in eine kohärente und über die Zeit dokumentierte Vergütungspolitik eingebettet sein."

Zu beachten ist zudem, dass die Qualifikation des Bonus auch im Lichte besonderer, auf das Arbeitsverhältnis anwendbarer Bestimmungen zu beurteilen ist, namentlich eines Gesamtarbeitsvertrags (GAV), eines Normalarbeitsvertrags (NAV) oder eines Personalreglements.

Grenzen nach der Rechtsprechung

Die ursprüngliche rechtliche Qualifikation allein erlaubt jedoch keine abschliessende Beurteilung der Freiwilligkeit der Bonusausrichtung. Massgeblich sind auch die konkreten Umstände des Einzelfalls, namentlich die Handhabung der Bonuszahlungen über die Jahre hinweg. Die Rechtsprechung stützt sich dabei insbesondere auf folgende Grundsätze:

- **Der Freiwilligkeitsvorbehalt**: Wird ein Bonus über mehrere Jahre hinweg regelmässig ausgerichtet, ist es wichtig, dass der Arbeitgeber dessen Freiwilligkeit ausdrücklich vorbehält. Fehlt ein solcher Vorbehalt, kann die Ausrichtung des Bonus (während mindestens drei aufeinanderfolgenden Jahren) dazu führen, dass ein Bonusanspruch nach dem Vertrauensprinzip als vereinbart gilt (BGer 4A_511/2008).
- **Dauer und Regelmässigkeit der Ausrichtung**: Auch wenn die Freiwilligkeit ausdrücklich vorbehalten wurde, kann dieser Vorbehalt unter bestimmten Umständen seine Wirkung verlieren, wenn die Gratifikation über einen langen Zeitraum regelmässig ausgerichtet wird. Die Rechtsprechung hat insbesondere festgehalten, dass eine zehnjährige Praxis den Vorbehalt unwirksam werden lassen kann, wenn der Arbeitgeber trotz vorhandener Gründe, die Gratifikation nicht auszurichten, nie von dieser Möglichkeit Gebrauch gemacht hat (BGE 129 III 276; BGer 4A_26/2012).
- **Die Akzessorietät**: Eine Gratifikation muss grundsätzlich gegenüber dem Grundlohn von untergeordneter Bedeutung bleiben. Es widerspräche dem Sinn des Gesetzes, wenn sich die Vergütung eines Arbeitnehmers zu einem wesentlichen Teil aus einem Ermessensbonus zusammensetzte. Für sehr hohe Einkommen (mindestens das Fünffache des schweizerischen Medianlohns) gilt diese Einschränkung jedoch nicht. Bei solchen Einkommen lässt das Bundesgericht einen grösseren vertraglichen Gestaltungsspielraum zu (BGE 141 III 407; BGer 4A_714/2016).

Praktische Empfehlungen

1. **Einen klaren Freiwilligkeitsvorbehalt formulieren**: Jede Bonuszahlung mit einem schriftlichen Hinweis versehen, wonach sie freiwillig erfolgt, im Ermessen des Arbeitgebers liegt und keinen Anspruch für künftige Jahre begründet.
2. **Zuteilungskriterien nicht zu starr ausgestalten**: Auf vordefinierte Kriterien oder Formeln verzichten, die dem Arbeitgeber kaum Ermessensspielraum belassen.
3. **Eine systematische und gleichförmige Ausrichtung vermeiden**: Die Bonushöhe von Jahr zu Jahr variieren, um das Indiz für die Freiwilligkeit zu stärken.
4. **Die Akzessorietät des Bonus wahren**: Den Bonus in einem angemessenen Verhältnis zum Grundlohn halten, um seine Qualifikation als Gratifikation zu sichern.
5. **Austrittssituationen vorausschauend regeln**: Im Voraus festlegen, wie die Gratifikation bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses behandelt wird (beispielsweise Bedingung eines am Stichtag ungekündigten Arbeitsverhältnisses).

Zum Abschluss

Der Bonus stellt ein wertvolles Instrument des Personalmanagements dar. Sein Einsatz sollte jedoch in eine kohärente und über die Zeit dokumentierte Vergütungspolitik eingebettet sein – und nicht auf einer informellen, aus Gewohnheit fortgeführten Praxis beruhen.

Bevor ein Bonusplan angepasst, eine neue variable Vergütung eingeführt oder eine ausserordentliche Prämie ausgerichtet wird, lohnt es sich daher, drei Fragen zu stellen: Was haben wir versprochen? Was haben wir praktiziert? Und welche Freiheit wollen wir uns für die Zukunft bewahren? Genau an der Schnittstelle dieser drei Fragen liegt der Handlungsspielraum des Arbeitgebers. ■



FER

Die Westschweizer Zusammenarbeit als Hebel zum Handeln

Die 79. Generalversammlung der Fédération des Entreprises Romandes (FER) bot Gelegenheit, auf ein Jahr zurückzublicken, das von konkreten Fortschritten, fruchtbaren Kooperationen und einem verstärkten Engagement im Dienste der Unternehmer geprägt war. Zugleich ermöglichte sie einen Austausch über die Gegebenheiten in der Westschweiz und die gemeinsam umzusetzenden Massnahmen.

Flavien Claivaz
Stellvertretender Generalsekretär der FER

Zu den wichtigsten Entwicklungen zählt, dass die FER eine neue Etappe in ihrem Engagement auf Bundesebene einleitet. Dank einer ständigen Geschäftsstelle in Bern kann sie Gesetzgebungs- und Regulierungsvorhaben nun direkter verfolgen und gleichzeitig den Austausch mit Parlamentariern, der Verwaltung und den nationalen Wirtschaftsorganisationen intensivieren.

Diese neue Verankerung zeigt bereits konkrete Wirkung. Angesichts von Wettbewerbsverzerrungen – insbesondere im Zusammenhang mit dem asiatischen Onlinehandel – wurden mehrere Massnahmen ergriffen, um gegen die unlauteren Wettbewerbsbedingungen vorzugehen, mit denen Schweizer Unternehmen konfrontiert sind.

Der Ausbau der Zusammenarbeit bildet einen weiteren wichtigen Schwerpunkt. Mit ihrem Beitritt zum Schweizerischen Arbeitgeberverband verstärkt die FER ihr Engagement in zentralen Dossiers wie Arbeitsrecht, Berufsbildung, Sozialversicherungen und Arbeitsbedingungen.

Diese Netzwerkdynamik entfaltet sich auch im Wallis. Die Partnerschaft mit dem Walliser Gewerbeverband fördert eine bessere Koordination bei der Vertretung



der kantonalen Wirtschaftsinteressen. Daraus entstand insbesondere, in Zusammenarbeit mit der HES-SO Valais/Wallis, ein auf künstlicher Intelligenz basierendes Tool, das die Analyse der vom Grossen Rat behandelten Geschäfte erleichtern soll. Parallel dazu wurden die Synergien mit den lokalen Wirtschaftsverbänden gestärkt. Sie ermöglichten eine erste gemeinsame Kommunikationsaktion mehrerer Städte im französischsprachigen Wallis und trugen zu einem bedeutenden politischen Erfolg bei: der Annahme einer Motion, die eine bessere Berücksichtigung der wirtschaftlichen Tätigkeiten bei der Planung und Durchführung öffentlicher Bauarbeiten fordert.

Die Plattform REF-lex.ch erleichtert den Zugang zu Informationen und Instrumenten im Bereich des Arbeitsrechts, während RelèvePME.ch Unternehmer in den verschiedenen Phasen der Unternehmensnachfolge begleitet.

Die Digitalisierung im Zentrum des Wandels

Die Generalversammlung hat zudem die wachsende Bedeutung digitaler Themen hervorgehoben. Für KMU eröffnet generative künstliche Intelligenz vielversprechende Perspektiven, sei es, um bestimmte Aufgaben zu automatisieren, die Informationsanalyse zu verbessern, die Kommunikation zu erleichtern, den Verwaltungsaufwand zu verringern oder die Produktivität zu steigern.

Diese Chancen gehen jedoch mit neuen Herausforderungen einher. Die Abhängigkeit von grossen Technologieplattformen, die Kontrolle über die eigenen Daten, der Wandel der Kompetenzen und die Ausbildung junger Menschen sind allesamt Fragen, auf die sich die Unternehmen vorbereiten müssen.

Die FER will die Unternehmen bei diesem Wandel unterstützen, indem sie ihnen Instrumente und Lösungen anbietet, die für ihre Geschäftstätigkeit unmittelbar von Nutzen sind. Die Plattform REF-lex.ch erleichtert den Zugang zu Informationen und Instrumenten im Bereich des Arbeitsrechts, während RelèvePME.ch Unternehmer in den verschiedenen Phasen der Unternehmensnachfolge begleitet. Praxisorientierte Schulungen im digitalen Marketing ergänzen dieses Angebot und ermöglichen es den Unternehmen, ihre Kompetenzen zu stärken und die Möglichkeiten der Digitalisierung besser zu nutzen.

In den kommenden Jahren wird es darum gehen, diese Entwicklungen voll auszuschöpfen und gleichzeitig die grundlegenden Stärken unserer Wirtschaft zu bewahren: die Eigenständigkeit der Unternehmen, die Qualität der Kompetenzen, die Solidität des Know-hows und die Nähe zur Praxis.

Vor diesem Hintergrund will die FER ihre kommunalen, kantonalen, Westschweizer und nationalen Netzwerke weiter ausbauen, um den Unternehmen mehr Gehör zu verschaffen und ihre Anliegen bei den sie betreffenden Entscheidungen stärker zur Geltung zu bringen. Die administrative Vereinfachung, die Verbesserung der Rahmenbedingungen, die Bildung sowie die Unternehmensnachfolge werden somit weiterhin im Mittelpunkt unseres Engagements stehen. ■



100 JAHRE WHV

Der Walliser Handel im Rampenlicht

Anlässlich seines hundertjährigen Bestehens stand der Walliser Handelsverband (WHV) an der Foire du Valais 2026 im Rampenlicht. Ein besonders symbolträchtiger Rahmen, um ein Jahrhundert Engagement zu feiern und die Zukunft vorzubereiten.

WHV

Seit 1926 begleitet der WHV die Walliser Händlerinnen und Händler, vertritt ihre Interessen und verschafft ihnen Gehör. Hundert Jahre später ist sein Auftrag nach wie vor hochaktuell. Der Handel entwickelt sich weiter, die Konsumgewohnheiten ändern sich, die Digitalisierung schreitet voran und der Wettbewerb reicht mittlerweile weit über die Kantons- und Landesgrenzen hinaus. In diesem Umfeld müssen sich die Unternehmen ständig anpassen.

Zehn Tage lang rief der Stand des Ehrengastes eine Selbstverständlichkeit in Erinnerung: Hinter jedem Geschäft stehen Unternehmerinnen und Unternehmer, Arbeitsplätze, Lehrstellen, Investitionen und ein direkter Beitrag zur Lebendigkeit unserer Städte, Dörfer und Tourismusdestinationen.



Der Auftritt des WHV an der Messe sollte diese Nähe widerspiegeln. Ein Wettbewerb, Begegnungen, Apéros und Gespräche boten Gelegenheit zum Austausch mit Händlern, Unternehmern, Partnern und der Bevölkerung. Über die Feierlichkeiten hinaus ermöglichten diese Momente vor allem, über den Handel zu sprechen, wie er heute gelebt wird: mit seinen Erfolgen, seinen Sorgen und seinen Herausforderungen.

Denn die Rolle eines Arbeitgeberverbands beschränkt sich nicht darauf, eine Branche zu vertreten. Sie besteht auch darin, konkrete Lösungen anzubieten. Von den Sozialversicherungen über die Rechtsberatung bis hin zur Aus- und Weiterbildung, der Aushandlung von Rahmenverträgen, dem Networking und der politischen Interessenvertretung: Der WHV entwickelt seine Dienstleistungen entsprechend den Gegebenheiten vor Ort. Mit rund 800 Mitgliedsunternehmen aus 44 Branchen schöpft er seine Stärke gerade aus dieser Vielfalt. Eine Tatsache, die sein Motto seit Langem auf den Punkt bringt: „Gemeinsam sind wir stark!“

Ein Jahrhundert Nähe für den Handel von morgen

Das hundertjährige Bestehen bietet auch Gelegenheit, Bilanz über den zurückgelegten Weg zu ziehen. In einem Jahrhundert hat der Walliser Handel tiefgreifende Veränderungen erlebt. Warenhäuser, die individuelle Mobilität, Einkaufszentren, dann das Internet, der Onlinehandel und heute internationale Plattformen haben nacheinander das Einkaufsverhalten verändert. Mit jeder Entwicklung musste sich der lokale Handel anpassen, erneuern und neue Wege finden, um Mehrwert zu schaffen. Eine Konstante bleibt jedoch bestehen: die Fähigkeit der Händlerinnen und Händler, Beziehungen aufzubauen. Persönliche Beratung, Kundennähe, Vertrauen und die Kenntnis der Kundschaft sind entscheidende Stärken angesichts eines Konsums, der immer schneller und globaler wird.

Das 100-Jahr-Jubiläum des WHV lädt dazu ein, darüber nachzudenken, unter welchen Bedingungen der Walliser Handel auch in den kommenden Jahrzehnten stark bleiben kann.

Das 100-Jahr-Jubiläum des WHV lädt dazu ein, darüber nachzudenken, unter welchen Bedingungen der Walliser Handel auch in den kommenden Jahrzehnten stark bleiben kann. Diese Überlegungen finden ihre Fortsetzung im Weissbuch zum Walliser Handel, das anlässlich des Jubiläums erstellt wurde. Es zieht Bilanz über die vom WHV umgesetzten Massnahmen und zeigt vor allem verschiedene Wege auf, um den Handel von heute zu unterstützen und jenen von morgen vorzubereiten.

Denn nach 100 Jahren Geschichte bleibt eine Überzeugung ungebrochen: Die Zukunft des Walliser Handels wird auch weiterhin gemeinsam geschrieben. ■



Agenda

2026

November
9 - 13 Session des Grossen Rates
29 Eidgenössische Abstimmungen

Dezember
15 - 18 Session des Grossen Rates
16 - 21 Your Challenge

2027

Februar
28 Eidgenössische Abstimmungen

April
9 - 11 Passion Auto Show, Martigny

März
5 - 7 Der Flohmarkt von Martinach, CERM
8 - 12 Session des Grossen Rates

Juni
6 Eidgenössische Abstimmungen
14 - 17 Session des Grossen Rates

September
6 - 9 Session des Grossen Rates

Oktober
1 - 10 Foire du Valais, Martigny
24 Bundeswahlen

November
8 - 11 Session des Grossen Rates
28 Eidgenössische Abstimmungen

Dezember
13 - 16 Session des Grossen Rates

UVAM WGV
UNION VALAISANNE DES ARTS ET MÉTIERS
WALLISER GEWERBEVERBAND

Anzeigen

Bestellformular

Zu retournieren per Post an den WGV,
rue de la Dent-Blanche 8, 1950 Sion,
oder per E-Mail an tribune@uvam-vs.ch

☐	4. Umschlagsseite	Fr.	2050.–
☐	4. Umschlagsseite + 1 Seite Publireportage	Fr.	2450.–
	2. Umschlagsseite (Gegenüber dem Editorial)	Fr.	1400.–
	3. Umschlagsseite (Rechte Seite)	Fr.	1400.–
	1 Seite gegenüber dem Inhaltsverzeichnis	Fr.	1300.–
☐	1 Seite	Fr.	1200.–
☐	1 Seite + 1 Seite Publireportage	Fr.	1550.–
☐	Publireportage von uns ausgeführt	+ Fr.	500.–
½ Seite	☐ quer ☐ hoch	Fr.	820.–
¼ Seite	☐ quer ☐ hoch	Fr.	420.–

Anzahl Erscheinungen :
☐ 2 (-5%) ☐ 3 (-7%) ☐ 4 (-10%)

Für die Ausgabe(n) :
☐ Februar 20.....
☐ Mai 20.....
☐ September 20.....
☐ November 20.....

Firma : .....

Verantwortliche : .....

Adresse : .....

.....

Telefon : .....

PZL/ Ort : .....

E-Mail : .....

Datum : .....

Unterschrift : .....

Alle angegebenen Preise verstehen sich ohne Steuern.



Impressum

HERAUSGEBER
WGV - Walliser Gewerbeverband
Rue de la Dent-Blanche 8, 1950 Sitten
Periodizität : vierteljährlich
Abonnement : Fr. 35.– pro Jahr

GENERALSEKRETARIAT
T 027 322 43 85 – www.uvam-vs.ch/de
Marcel Delasoie, Generalsekretär
D 027 322 43 82 – marcel.delasoie@uvam-vs.ch
Romy Hintz, Adjunktin des Generalsekretärs
D 027 322 43 84 – romy.hintz@uvam-vs.ch

EDITION – REDAKTION
Océane Renaud
D 027 322 43 85 – tribune@uvam-vs.ch
Yannick Barillon, PR-Journalistin

GESTALTUNG
Xavier Saillen
D 027 322 43 86 – xavier.saillen@uvam-vs.ch

WERBUNG
Myriam Delasoie
M 078 830 61 91 – myriam@uvam-vs.ch

Die *Tribune économique* wird auf FSC-zertifiziertem Papier (Forest Stewardship Council® - Papier, das aus Holzfasern aus verantwortungsvollen Quellen hergestellt wird) gedruckt, das Deckblatt auf halbmatt gestrichenem, extra weissem 200 g/m² Papier und der Innenteil auf matt gestrichenem, weissem 90 g/m² Papier.

© Copyright UVAM/WGV - Tribune économique
Die Vervielfältigne von Texten, Textauszügen und Illustrationen ist nur mit der Genehmigung der Redaktion und unter Angabe der Quelle gestattet.

Die in den Advertorials der *Tribune économique* geäusserten Meinungen sind nur für die Autoren verbindlich und spiegeln nicht unbedingt die Meinung der Redaktion oder des Walliser Gewerbeverbands (WGV) wider.



Von der Gründung bis zur Übergabe Ihres Unternehmens

WKB

Fühlen Sie sich zuhause