AUSGABE 11+12/2023

SBV
SSE
SSIC

SCHWEIZER BAUWIRTSCHAFT

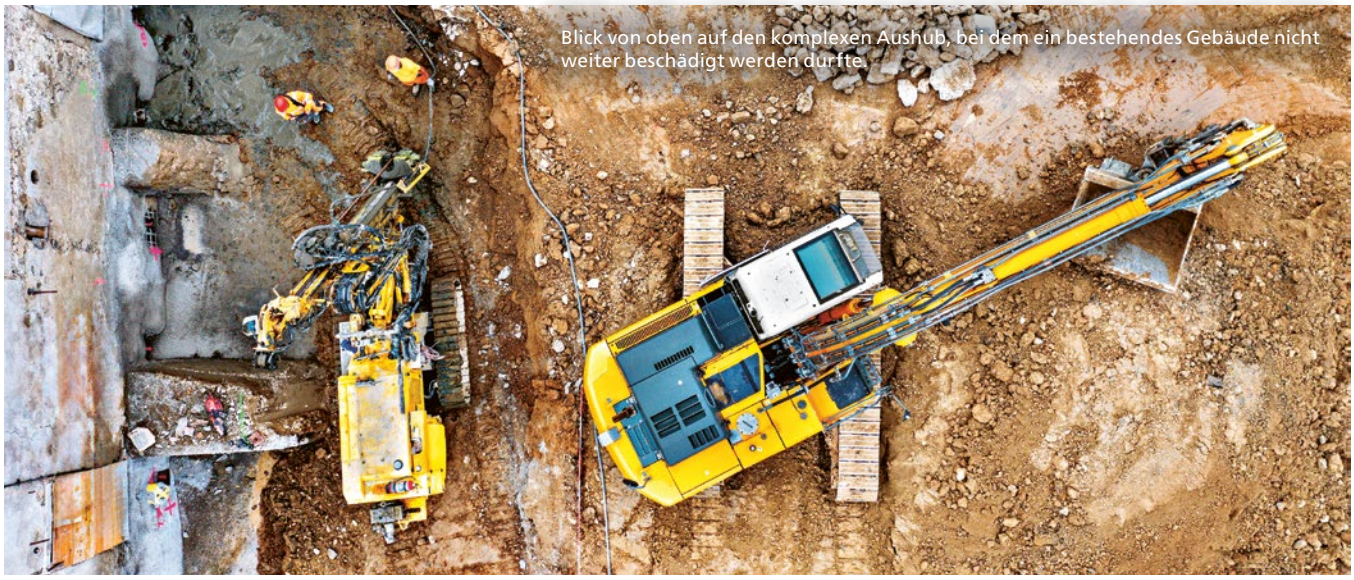
FOKUS

Ältere Mitarbeitende

Mit neuen Vertragsmodellen zum Erfolg

Wahlen 2023: Konstruktiv für die Schweiz

Komplexe Aufgabe meisterhaft gelöst



Blick von oben auf den komplexen Aushub, bei dem ein bestehendes Gebäude nicht weiter beschädigt werden durfte.

Bild: Blueheart

Autorin: Susanna Vanek

Im Dorfkern von Oerlingen wird das ehemalige Restaurant Traube zu einem Wohnhaus umgebaut und durch einen Neubau ergänzt. Der Spezialtiefbau oblag der H. Wellauer AG.

Der Kaffee, das Glas Wein oder das feine Gericht werden zwar am gleichen Ort genossen wie bisher, aber nun zu Hause statt in der Beiz: Landolt + Co. AG baut das ehemalige Restaurant Traube zu einem Wohngebäude um. Auf dem gleichen Areal entsteht zudem ein Neubau mit Wohnungen. Den Spezialtiefbau führte die H. Wellauer AG aus. «Die Schwierigkeit auf der Baustelle war die Unterfangung des bestehenden Gebäudes. Es hatte bereits an diversen Stellen Risse in der Fassade, deshalb mussten wir die Unterfangung in vorgegebenen Etappen des Ingenieurs ausführen», erläutert Daniel Kuster, Bauführer Spezial- und Tiefbau der H. Wellauer AG. Die Unterfangung der ehemaligen Restaurantliegenschaft erfolgte mittels Nagelwand mit Ankerbohrungen KSB 32/20 und einer Spritzbetondicke von 40 Zentimetern. Die oberste Ankerlage durfte nur in Etappen von einer Breite von 1.50 Metern und einer Höhe von 1.50 Metern ausgeführt werden. Jedes dritte Feld musste ausgegraben und mit Spritzbeton und Ankerlage gesichert werden. «Erst wenn diese Felder gesichert waren, durften wir weiterfahren mit der Unterfangung», sagt Kuster. «Bei der zweiten und dritten Ankerlage durften wir jedes zweite Feld ausgraben, und die Felder durften maximal eine Länge von drei Metern aufweisen», führt er weiter aus. Die ganze Zeit wurden Überwachungsmessungen und Sichtkontrollen durchgeführt, um sicherzustellen, dass das bestehende Gebäude keine weiteren Schäden nahm. Der Aufwand lohnte sich: «Letztlich haben wir die Baustelle ohne weitere Schäden am bestehenden Bauwerk abgeschlossen», bilanziert Daniel Kuster zufrieden.

«Die Schwierigkeit war die Unterfangung des bestehenden Gebäudes.»

Bild: SBV

Sie werden gebraucht!

Ältere Mitarbeitende gehören im Bauhauptgewerbe längst nicht zum alten Eisen. Ihre Erfahrung ist sehr gefragt.

Die Angestellten im Bauhauptgewerbe sind Macher. Als solche sind sie es gewohnt, anzupacken und scheuen auch vor körperlichen Tätigkeiten nicht zurück. Die Gesundheit der Bauarbeiter ist heute auch zwischen 50 und 60 Jahren gut, was auch dem Einzug der Digitalisierung und den vielen modernen Geräten und Maschinen zu verdanken ist. Dennoch ist nicht von der Hand zu weisen, dass im 30. oder 40. Berufsjahr auf der Baustelle nicht mehr jeder Handgriff so sitzt wie früher. Die Entscheidungsträger in den Unternehmen des Schweizer Bauhauptgewerbes wissen das. Sie nehmen ihre Verantwortung wahr und unternehmen viel dafür, auch Mitarbeitenden über 50 einen optimalen Arbeitsplatz zu bieten. Die Investitionen in Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sind heutzutage beachtlich.

Ausserdem finanzieren die Unternehmen des Bauhauptgewerbes ein wegweisendes Modell für einen vorzeitigen Altersrücktritt. Vor 20 Jahren schlossen der Schweizerische Baumeisterverband SBV und die Gewerkschaften Unia und Syna – später kam noch Baukader Schweiz hinzu – den Gesamtarbeitsvertrag für den flexiblen Altersrücktritt im Bauhauptgewerbe (GAV FAR). Ab dem 60. Altersjahr können Arbeitnehmende, die Bedingungen wie die langjährige Zugehörigkeit zur Branche erfüllen, zum selber gewählten Zeitpunkt vorzeitig in den Ruhestand treten. Der flexible Altersrücktritt (FAR) ist eine einmalige Errungenschaft der Baubranche, zu der es Sorge zu tragen gilt.

Die erwähnten Bemühungen haben dazu geführt, dass die Zahl der Arbeitnehmenden über 50 Jahre im Bauhauptgewerbe im Vergleich zu anderen Branchen hoch ist. Das ist erfreulich, weil es zeigt, dass die Bemühungen fruchten und die Arbeitnehmenden gesund und in der Branche bleiben. Viele Mitarbeiter mit 60 Jahren sind heute fit und könnten weiterhin eingesetzt werden. Dabei handelt es sich um wertvolle Arbeitskräfte, die es zu halten gilt. Doch auch hier gibt es eine Kehrseite. Viele Bauunternehmen haben eine überalterte Belegschaft. Viele Arbeitnehmende erreichen in diesen Jahren ihr 60. Altersjahr. Wenn in den nächsten Jahren die Mehrzahl dieser Beschäftigten zeitgleich in den vorzeitigen Ruhestand geht, dann entsteht nicht nur ein schmerzhafter Know-how-Verlust im Betrieb, auch der Fachkräftemangel spitzt sich weiter zu. Es gilt deshalb, Anreize und Möglichkeiten zu finden, die es für Arbeitnehmende attraktiv machen, auch nach dem 60. Geburtstag noch in der Branche zu verbleiben.

Michael Kehrli, Vizedirektor SBV, Leiter Arbeitspolitik und Recht

Bild: Storyflow

INHALT

Fokus

Ältere Mitarbeitende

Wenn Mitarbeitende über das Pensionsalter hinaus in der Firma verbleiben, dann profitieren sie und das Unternehmen.

6-17

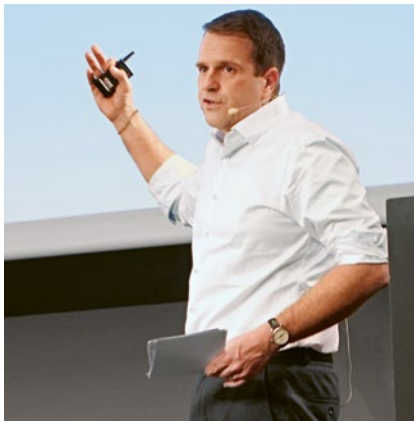
18 **Abstrakte Garantien**

19 **Ausgang der Wahlen 2023**

25 **Marisa Lienberger**

Quereinsteiger: Warum der Umweg manchmal durchaus Sinn macht.

20-21



Von Projektallianzen profitieren alle Akteure am Bau.

23

Paolo Bruno Cattoni ist neuer SBV-Zentralvorstand.

24

Bild: SBV-Archiv

«Wir stellen gute Bewerber über 50 Jahre an»

Welche Wertschätzung erfahren ältere Arbeitnehmende in der Baubranche angesichts einer zunehmend von Leistung, Innovation und Schnelligkeit bestimmten Wirtschaftswelt? Stichprobenbefragung einiger SBV-Mitglieder.

Urs Meyer, Mitglied Geschäftsleitung, STUTZ AG, St. Gallen
«Wir versuchen, gute Mitarbeiter, vor allem Poliere und Kranführer, über den FAR hinaus noch mit den möglichen Stunden zu beschäftigen. Wir scheuen uns auch nicht, gute und qualifizierte Bewerber über 50 Jahre anzustellen. Kündigungen erfolgen meistens bei jungen, unmotivierten Mitarbeitern. Zum Glück haben wir aber eine sehr kleine Fluktuation.»

Paul Christinger, Leiter Tiefbau, Hastag St. Gallen Bau AG
«Unsere Poliere und Baumaschinenführer nutzen nur teilweise den FAR mit 60 Jahren und arbeiten noch zwei bis drei Jahre länger. Beim Baustellenpersonal sieht es etwas anders aus, und wir sind auch froh, dass sie in den FAR können, weil die Leistungsfähigkeit verständlicherweise abnimmt. Uns ist es wichtig, dass in der Belegschaft eine Durchmischung von jüngeren und älteren Mitarbeitern vorliegt.»

Frédéric Emonet, Geschäftsleiter, R. Emonet SA, Tatroz FR
«Qualifizierte und erfahrene Arbeitnehmende über 50 sind bei uns jederzeit und vorbehaltlos willkommen. Die höheren Löhne und Versicherungsbeiträge sind für uns keine Ausschlusskriterien.»

Thomas Toldo, CEO, Toldo Strassen- und Tiefbau AG, Sevelen SG
«Wir befinden uns seit einigen Jahren in einem absoluten Arbeitnehmermarkt. Uns fehlen die Arbeitskräfte, und die Arbeitgeber können es sich nicht leisten, ältere, fachlich schwächere Mitarbeiter auf die Strasse zu stellen. Wir schauen bei fast jedem FAR-Rentner, dass wir noch die möglichen Arbeitsstunden im Betrieb generieren können. Aufgrund der Qualität sind wir allerdings bei Nichtfachleuten, egal welchen Alters, wählerischer geworden.»

Stefan Geiges, Geschäftsführer, Geiges AG, Warth TG
«Wir sind sehr bedacht, dass unsere älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bis zu ihrer Pensionierung (FAR) bei uns bleiben können. Dies sind ja meist langjährige Mitarbeitende, die der Firma gegenüber sehr loyal eingestellt sind. Zudem profitieren wir von deren Erfahrung. Manchmal bedarf es eines angepassteren Arbeitsplatzes, zum Beispiel im Magazin. Wir haben die Erfahrung gemacht, zusammen immer eine gute Lösung zu finden, wenn etwa gesundheitliche Probleme auftreten.»

«Ältere Mitarbeitende werden noch wichtiger»

Autor: Beat Matter

Das Unternehmen Zindel United beschäftigt 450 Mitarbeitende. Personalbetreuung und -entwicklung werden im Familienbetrieb grossgeschrieben. Melanie Salis, Leiterin Campus, gibt Einblicke.

Baufachkräfte sind schweizweit rar. Zindel United hat Strukturen aufgebaut, um sich optimal um jene Fachkräfte zu kümmern, die im Unternehmen tätig sind. Eine Präventivmassnahme?
Natürlich. Unter dem Stichwort «Campus» bieten wir unseren 450 Mitarbeitenden im Unternehmen verschiedenste Angebote und Dienstleistungen an. Sie sollen dazu beitragen, dass es ihnen gut geht, dass sie sich in ihren individuellen Anliegen ernst genommen fühlen – und ja, wenn alles zusammenpasst, ihren Weg gerne bei uns weitergehen. In unserem «Campus» fliesst Know-how aus allen Richtungen zusammen. Von der Geschäftsleitung, vom HR, von unserem internen Care-Team, aber auch von externen Fachleuten, mit denen wir eng zusammenarbeiten.

«Wir müssen als Unternehmen das Rad nicht neu erfinden.»

Wie unterstützen Sie die Mitarbeitenden?
Indem wir für sie da sind, sie begleiten und auf Herausforderungen eingehen, die unterwegs auftauchen. Durch einen kontinuierlichen Austausch können wir den Mitarbeitenden Angebote machen, die individuell zu ihnen passen: Einzel- oder Gruppengespräche, Coachings, interne oder externe Aus- und Weiterbildungen, Therapiemöglichkeiten bei externen Fachstellen. Da sind die Möglichkeiten durchaus vielfältig.

Hilft das dem Unternehmen in Zeiten des Fachkräftemangels?
Als einzelne Unternehmensgruppe können wir die Ursachen des Fachkräftemangels nicht beseitigen. Deshalb konzentrieren wir uns auf Massnahmen, die wir aktiv umsetzen können. Die ausgebaute Personalbetreuung und -entwicklung sind wichtige Aspekte davon. Ebenfalls zentral ist unser starker Fokus auf die Berufsbildung. Sie bietet uns einen direkten Hebel, um Fachkräfte für morgen und übermorgen zu gewinnen.

Wie gehen Sie vor, damit Sie den Baunachwuchs nach dem Lehrabschluss nicht verlieren?
Wir entwickeln gemeinsame Perspektiven. Mit jenen, die nach dem Abschluss bei uns bleiben, steigen wir in eine zweijährige Evaluations- und Planungsphase ein, die wir «Facharbeiter plus» nennen. Die Absolvierenden sind in dieser Zeit in ihren Lehrberufen tätig. Daneben loten wir zusammen die fachliche Positionierung und gegebenenfalls die Eignung für Führungspositio-

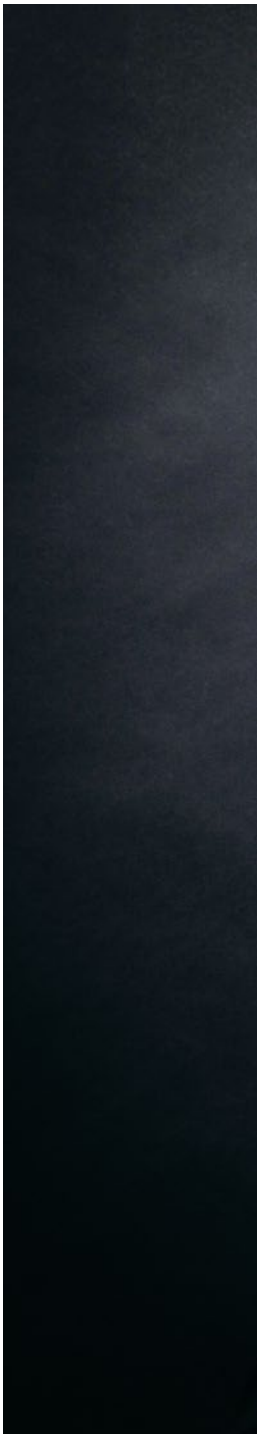


Bild: zvg

nen aus. Wir machen damit gute Erfahrungen, die meisten unserer Lernenden bleiben nach dem Abschluss bei uns.

Auf wie viele Jahre hinaus planen Sie solche Karrieren?
Mit unseren Absolventen schauen wir zunächst einmal zwei Jahre in die Zukunft. Danach sind es erfahrungsgemäss maximal fünf Jahre, die man mit einer seriösen Karriereplanung anpeilen kann. Wichtig ist, dass man trotz aller Planung stets flexibel bleibt. Umstände und Pläne können sich beiderseits ändern.

Die physische und psychische Beanspruchung einer Laufbahn im Baugewerbe ist ausgeprägt. Was unternehmen Sie, damit Ihre Mitarbeitenden wohlauf bleiben und in der Lage sind, ihre Tätigkeiten idealerweise bis zur Pension weiterzuführen?
Aus unserem «Campus»-Ansatz heraus greifen wir verschiedene Gesundheitsthemen auf. Wir führen beispielsweise Gesprächsrunden zu Themen wie Resilienz, Burn-out und Stress durch. Punktuell holen wir Fachleute hinzu, beispielsweise von den Psychiatrischen Diensten Graubünden. Um auch das physische Wohlbefinden anzusprechen, bieten wir wöchentliche polysportive Trainings mit einer professionellen Trainerin an.

Wie sieht der Altersmix bei Zindel United aus?
Unsere Mitarbeitenden decken das komplette Altersspektrum der erwerbstätigen Bevölkerung ab. Zahlenmässig am stärksten vertreten ist bei uns aktuell die Altersgruppe der 40- bis 50-Jährigen.

Welche Bedeutung haben ältere Mitarbeitende für das Unternehmen?
Sie sind wichtig und werden noch wichtiger. Denn je schwieriger es ist, Fachkräfte zu finden, desto wichtiger ist es, ältere Mitarbeitende bis zur Pension und manchmal sogar darüber hinaus im Betrieb zu halten. Ältere Mitarbeitende verfügen über wertvolles Know-how. Wir schaffen gezielt Gelegenheiten, damit sie es an die jüngere Generation weitergeben können.

Was sind gängige Fehler, welche die Branche in der Personalentwicklung und -begleitung macht?
Ich möchte nicht von Fehlern reden, sondern von Möglichkeiten. Um mit der angespannten Personalsituation umgehen zu können, ist es entscheidend, dass wir offen sind für Ideen und Inputs aus allen Richtungen. Bei Zindel United pflegen wir einen regen Austausch und bilden Allianzen über die Branche hinaus. Dabei zeigt sich immer wieder, dass wir als Unternehmen oder als Branche das Rad nicht neu erfinden müssen. Es gibt Firmen und Wirtschaftszweige, die in Personalfragen weiter sind als wir. Mit denen dürfen wir reden, und von denen dürfen wir ungeniert «abluege».

Den ganzen Beitrag lesen Sie hier.

Er arbeitet seit bald 53 Jahren als Eisenleger

Autorin: Susanna Vanek

1970 begann Hans Wessner als Eisenleger auf dem Bau. Sein grosses Know-how kommt ihm heute noch zugute – denn auch mit 70 Jahren arbeitet er weiterhin, weil es ihm nach wie vor Spass macht.

Manchmal beginnt eine erfolgreiche Berufslaufbahn – mit einem Rückschlag. Bei Hans Wessner war dies der Fall. Eigentlich wollte er Maurer werden, es stellte sich aber heraus, dass die Haut an seinen Händen empfindlich auf Zement reagierte. Immer mit Handschuhen arbeiten? Diese Idee gefiel Wessner weniger gut. Ein Onkel von ihm legte im Akkord Eisen. Das inspirierte ihn, ebenfalls als Eisenleger anzuheuern. «1970 habe ich begonnen, es hat mir sehr gut gefallen, und so arbeite ich auch 2023 immer noch sehr gerne als Eisenleger», sagt der Siebzigjährige. Sein Chef Bernhard Kistler von der Kistler Bau AG erklärt: «Wir profitieren sehr von seiner grossen Erfahrung. Er ist der beste Eisenleger!»

«Wir profitieren sehr von seiner grossen Erfahrung.»

Hans Wessner zeigt stolz das Treppenhaus am neuen Sitz der Kistler Bau AG. Die Eisengitter hat er selbst gelegt.

Bild: Susanna Vanek

Wessner kommt ins Schwärmen, wenn er vom Eisenlegen erzählt. Pro Jahr, hat er ausgerechnet, seien 2 000 Tonnen Eisen durch seine Hände gegangen. Er habe an vielen schönen Projekten mitarbeiten können, freut er sich.

Auf die Gesundheit geachtet

Nach so vielen Jahren, in denen er sich an der frischen Luft bewegt habe, sei er heute noch fit, sagt Wessner nicht ohne Stolz. Er habe allerdings immer auf seine Gesundheit geachtet. «Meine Chefs taten das auch, man hat aber auch eine Eigenverantwortung», sagt er.

Arbeiten muss er heute nicht – er will. Die Frau, die als Servicefachangestellte tätig war, leiste auch immer noch Arbeitseinsätze, erläutert er und meint: «Warum soll ich zu Hause hocken, wenn ich noch etwas tun kann, das mir Freude bereitet?» Mit Bernhard Kistler hat er vereinbart, dass er sagen kann, wenn er nicht mag. So geht er an heissen Tagen mit über 30 Grad schon um ein Uhr nach Hause. Auf diese Weise hofft er, noch eine Weile als Eisenleger arbeiten zu können. Kistler strahlt, als er das hört.

Er arbeitet, um gesund zu bleiben

Autorin: Susanna Vanek

Seit 1972 arbeitet José Varelas auf dem Bau. Auch mit 69 Jahren ist er immer noch nicht im Ruhestand. Wegen seiner Gesundheit, wie der gebürtige Portugiese sagt.

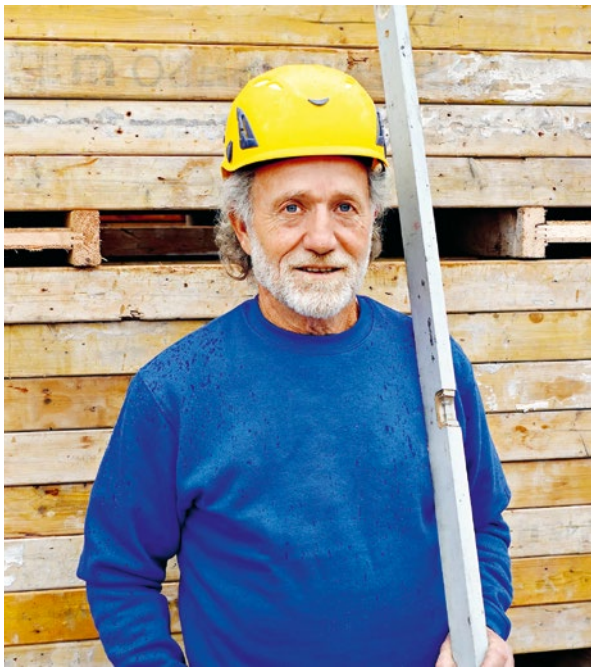
Die Arbeit mache ihm immer noch Freude, betont José Varelas. Das sei der Grund, warum er auch mit 69 Jahren nach wie vor auf dem Bau arbeite. Geld spiele dabei keine Rolle, betont er, entscheidend seien für ihn andere Überlegungen. So habe er während zweieinhalb Jahren seine Berufstätigkeit unterbrochen, erzählt er. Da sei er krank geworden. Der Arzt habe ihm geraten, sich wieder mehr an der frischen Luft zu bewegen. Anfänglich habe er es mit Laufen versucht und pro Tag 15 Kilometer zurückgelegt. Das war ihm aber zu langweilig. Deshalb sei er auf den Bau zurückgekehrt, in seine alte Firma S+U Bau AG in Urdorf. Dort sei er schon seit 17 Jahren beschäftigt und es gefalle ihm sehr gut. Der

«Ich bin fitter als manche der Jüngeren auf der Baustelle.»

Bauführer Sandro Prati betont, für sein Unternehmen sei José Varelas ein Glücksfall. Der Mann sei ein ausgezeichneter, erfahrener Schaler und verfüge über ein riesiges Fachwissen, von dem alle im Betrieb und auf der Baustelle profitieren.

Er sagt, wenn es nicht geht

Varelas arbeitet 100 Prozent. «Er kann aber immer sagen, wenn es nicht mehr geht. Alle im Team wissen, dass wir auf ihn Rücksicht nehmen», betont Prati, um hinzuzufügen: «Er hat allerdings noch nie gesagt, dafür sei er jetzt zu müde.» Natürlich nicht, lacht Varelas. «Ich bin fitter als manche der Jüngeren auf der Baustelle.» Dann wird er ernster. Der FAR mit der Möglichkeit, mit 60 Jahren in Rente zu gehen, sei eine sehr gute Sache, findet er. Die Rente mit 60 Jahren solle auch bleiben, weil schliesslich nicht jeder so lange gesund bleibe wie er. Aber für ihn sei Arbeit die bessere Option als die Pensionierung. Wie lange er noch arbeiten möchte? Vermutlich bald nur noch sechs Monate im Jahr, sagt der gebürtige Portugiese. Seine Frau sei jetzt 63 Jahre alt. Wenn sie pensioniert werde, will er mit ihr sechs Monate im Jahr in seiner ehemaligen Heimat La Coruña verbringen. In der Zeitspanne, die er weiterhin in der Schweiz zu verbringen gedenkt, könne er sich allerdings gut vorstellen, weiter zu arbeiten. Solange ihm nichts weh tue, mache die Arbeit Spass, sagt er. Und schliesslich er wolle ja noch lange gesund bleiben, ergänzt er mit einem Schmunzeln.



José Varelas vor Schalbrettern auf einer Baustelle. Hier ist er in seinem Element. Sein grosses Fachwissen ist gefragt.

Bild: Susanna Vanek

«Eine grössere Flexibilität wäre vorteilhafter»

Autorin: Susanna Vanek

Der heutige flexible Altersrücktritt (FAR) bietet Mitarbeitenden und Unternehmen Vorteile, betont Karin Geiges von der Geiges AG. Allerdings ist das heutige System zu starr.

Mitarbeitende auf dem Bau können mit 60 Jahren in Frührente gehen, sie können den flexiblen Altersrücktritt wählen und daneben 20 Prozent arbeiten, so erreichen sie das bisherige Lohnniveau, oder sie können den Renteneintritt um ein oder zwei Jahre aufschieben und dann von höheren Zahlungen der Übergangsrente profitieren. «Wenn Mitarbeitende noch 20 Prozent arbeiten, dann hat das nicht nur finanzielle Vorteile», meint Karin Geiges, Administration und Personal der Geiges AG. «Es ist positiv, dass die definitive Pensionierung in Schritten erreicht wird. So fällt der oder die Mitarbeitende nicht in ein Loch. Daneben verhilft die 20-Prozent-Tätigkeit natürlich zu einer willkommenen Einnahme.»

«Besser wäre es, wenn auch andere Pensen möglich wären.»

Wenn ältere Mitarbeitende auch nach dem 60. Geburtstag tätig bleiben, rechnet sich das nicht nur für sie, sondern auch für die Arbeitgeber.

Bild: SBV-Archiv

Geiges führt weiter aus. «Wir haben Mitarbeitende, die viele Jahre für uns tätig waren und die dann in den FAR gingen. Einige von ihnen arbeiten weiter bei uns, und zwar in einem 20-Prozent-Pensum. Sie kommen für Sondereinsätze zum Einsatz, zum Beispiel für Ferienablösung im Magazin oder tageweise auf einer Baustelle. Je nach Ausbildung können ihnen auch einzelne spezielle Aufgaben auf einer Baustelle übertragen werden.

Vorteil für das Bauunternehmen

Haben Bauunternehmen etwas davon, wenn Mitarbeitende noch mit einem 20-Prozent-Pensum bei ihnen auf der Lohnliste stehen. Geiges betont: «Selbstverständlich kommt die langjährige Bauerfahrung auch uns wieder zugute, und diese Mitarbeitenden sind auch sehr loyal der Firma gegenüber. Es handelt sich also um eine Win-win Situation.»

Ist die Planung der Einsätze für die Verantwortlichen im Unternehmen aufwendig? «Nein», meint Geiges. «Die Handhabung der Einsätze, so wie wir die Einsätze planen, ist für die Firma nicht schwierig, da es nie die ganze Belegschaft betrifft.» Eines fände Geiges allerdings wünschenswert: Wenn die Mitarbeitenden noch mehr Flexibilität hätten. «Heute besteht die Wahl zwischen 20 Prozent oder nichts. Besser wäre es, wenn auch andere Pensen, zum Beispiel 40 Prozent, möglich wären.»

Ältere Arbeitnehmende werden sehr geschätzt

Autor: Pascal Gysel

Wegen des grossen Fachkräftemangels braucht der Bau die Arbeitskraft und das Wissen der Arbeitnehmenden über 50 mehr als andere Berufssparten. SBV und Mitglieder sorgen für ihr Wohl.

Bild: SBV-Archiv

Es ist kein Geheimnis, dass das Bauhauptgewerbe seit vielen Jahren unter einem Mangel an Arbeitskräften leidet. Wie die vom SBV in Auftrag gegebene und anlässlich des Tags der Bauwirtschaft im vergangenen Juni veröffentlichte «Studie zur langfristigen Entwicklung der Konjunktur und Fachkräfte im Bauhauptgewerbe» zeigt, dürfte der Mangel an qualifizierten Arbeitskräften in den wichtigsten Berufen des Bauhauptgewerbes bis 2040 auf 16 Prozent ansteigen. Und wenn keine Abhilfemassnahmen ergriffen werden, könnte der Branche in den nächsten 20 Jahren jährlich ein Gewinn von 800 Millionen Franken entgehen.

Neben den Massnahmen, die der SBV und seine Sektionen ergreifen, um junge Menschen anzuziehen, den Frauenanteil zu erhöhen und den Zugang zu Fachkräften aus anderen Bereichen zu erweitern, organisiert sich die Branche auch, um ältere Arbeitnehmer so lange wie möglich in ihren Reihen zu halten, auch um von ihrer grossen Erfahrung zu profitieren. Damit sie sich in ihrem Umfeld wohl und nützlich fühlen, ist es vor allem wichtig, dass sie sich weiterentwickeln können und regelmässig an Weiterbildungen teilnehmen. So haben sie keine Schwierigkeiten, sich an die technologischen und wirtschaftlichen Veränderungen in unserer Gesellschaft anzupassen, und bleiben motiviert. Diese zusätzliche Anpassungsfähigkeit garantiert den Unternehmen wiederum eine bessere Integration, Effizienz und Produktivität dieser erfahrenen Mitarbeiter und damit eine geringere Personalfluktuation.

Eine Rechnung, die umso mehr aufgeht, als die Körper der Arbeitnehmer nicht zuletzt aufgrund modernster Maschinen und technischer Geräte immer weniger belastet werden und ihre Gesundheit besser ist, was selbst ältere Bauarbeiter dazu motiviert, ihrer Karriere noch ein paar Jahre hinzuzufügen. Eine Initiative, die viele Arbeitgeber schätzen und belohnen, indem sie individuelle Lösungen finden, die durch das fortschrittliche Frühpensionierungssystem FAR gut entlohnt werden.

FAR: Es braucht zusätzliche Anreize

Autorin: Susanna Vanek

Der flexible Altersrücktritt (FAR) ist eine grosse Errungenschaft des Bauhauptgewerbes. Es gilt jedoch, vermehrt Anreize zu schaffen, damit Mitarbeitende auch nach dem 60. Geburtstag arbeiten wollen.

In den 20 Jahren ihrer Tätigkeit konnte die Stiftung FAR mehr als 26 800 Renten bewilligen. Jährlich werden fast 2 000 neue Renten zu durchschnittlich 4 500 Franken pro Monat gesprochen. Sie werden bis zum Erreichen des regulären AHV-Alters ausbezahlt. Seit April 2019 erhält ein Gesuchsteller, der den FAR-Rentenbeginn um mindestens zwölf Monate aufschiebt – gerechnet ab dem Zeitpunkt, in dem er erstmals die Bedingungen für eine Überbrückungsrente erfüllt hätte – eine Erhöhung der monatlichen Überbrückungsrente von acht Prozent. Bei einem Aufschub von mindestens 24 Monaten beträgt die Erhöhung der monatlichen Überbrückungsrente 16 Prozent. Die Anreize, länger zu arbeiten, die die Stiftung FAR damit schuf, waren als Sanierungsmassnahmen gedacht. Die Einsparungen sollten helfen, die Finanzierbarkeit des einmaligen Pioniermodells zu gewährleisten.

Arbeitskräfte können ihre Altersvorsorge verbessern.

Ein weiterer wichtiger Aspekt ist jedoch, dass auf diese Weise Fachkräfte länger im Bauhauptgewerbe gehalten werden können. Denn Menschen sind heutzutage auch im Alter immer fitter, und die Sicherheit und die Gesundheit auf dem Bau steigt kontinuierlich. Längst ist eine Rente ab 60 kein Muss mehr. Entscheiden sich Mitarbeitende, ihre Rente aufzuschieben, hat dies nicht nur Vorteile für die Mitarbeitenden, sondern auch für den Betrieb. Einerseits profitiert der Mitarbeitende weiterhin vom vollen Lohn und bei einem Aufschub von einer höheren FAR-Rente. Ausserdem können die Arbeitskräfte durch die längere Arbeitstätigkeit ihre Altersvorsorge im Rahmen der AHV und des BVG sowie der Säule 3a aufbessern. Andererseits stehen die Mitarbeitenden den Bauunternehmen so länger zur Verfügung und können ihr grosses Know-how an jüngere Arbeitskollegen weitergeben. Damit wird auch dem Fachkräftemangel entgegengewirkt.

Neben einem Aufschub der FAR-Rente sollten auch weitere Anreize geschaffen werden. Beispielsweise könnte der heute sogenannte erlaubte Verdienst trotz Eintritt in die FAR-Rente besser gestaltet werden, sodass Mitarbeitende nicht vor die Wahl gestellt werden, entweder voll im Erwerbsleben zu verbleiben oder voll die FAR-Rente zu beziehen. Damit wird es für Mitarbeitende auch attraktiv, in einem Teilzeitpensum im Unternehmen weiterzuarbeiten und ihr wertvolles Know-how weiterzugeben. Dies selbstverständlich bei entsprechender Anpassung der FAR-Rente. Mit solchen Mitteln kann der Fachkräftemangel abgemildert werden und gleichzeitig den älteren Mitarbeitenden signalisiert werden, dass sie ab 60 noch lange nicht zum alten Eisen gehören.

Bild: SBV-Archiv

Drei Abstimmungen 2024 zur Altersvorsorge

Autor: Martin Maniera

Drei Vorlagen zur Altersvorsorge kommen nächstes Jahr an die Urne. Der SBV setzt sich ein, dass Mehrausgaben möglichst vermieden und Reformen auch leistungsseitig angesetzt werden müssen.

Die Schweizer Bevölkerung lebt immer länger, und die Babyboomer-Generation geht in Pension. Beide Entwicklungen setzen das 3-Säulen-System in der Altersvorsorge unter Druck. Nächstes Jahr wird das Volk über drei Vorlagen befinden: Im März ist es die Initiative für eine 13. AHV-Rente und die Renteninitiative sowie an einem noch nicht bestimmten Datum die BVG-Reform. Der Schweizerische Baumeisterverband (SBV) lehnt die 13. AHV-Rente ab. Hingegen hat er die Japarole zur Renteninitiative und zur BVG-Reform gefasst. Die von der SP eingebrachte Initiative für eine 13. AHV-Rente will eine 13. Monatsrente für die AHV einführen. Dies bedeutet jährliche Mehrkosten in der Höhe von 8.3 Prozent beziehungsweise 5 Milliarden Franken. Diese Mehrkosten muss vor allem die erwerbstätige Bevölkerung stemmen, sei es in Form grösserer Lohnabgaben an die AHV oder einer höheren Mehrwertsteuer.

Die Finanzierung der AHV soll nicht noch stärker zulasten der jüngeren Generationen gehen.

88 Prozent zahlen in die AHV weniger ein, als sie später selbst an Rente erhalten.

Die letzte AHV-Reform wurde vom Volk an der Urne knapp angenommen, sie ist wichtig, um die AHV zumindest bis 2030 zu stabilisieren und die Finanzen nicht ins Minus abdriften zu lassen. Die Initiative für eine 13. AHV-Rente würde wieder ein grosses Loch in die Finanzen reissen. Dabei sind schon heute nur zwölf Prozent der Rentenbeziehenden selbsttragend, das heisst, sie haben ihre AHV-Rente selbst vollständig durch ihre eigenen Beiträge finanziert. Bei 88 Prozent der AHV-Rentnerinnen und -rentner wird die Rente von anderen, gut verdienenden Einzahlern mitgetragen. Diese 88 Prozent zahlen in die AHV weniger ein, als sie später selbst an Rente erhalten. Eine noch grössere Umverteilung lässt sich nicht rechtfertigen. Deshalb ruft der SBV alle Stimmberechtigten auf, im nächsten Jahr ein Nein in die Urne zu legen, denn die Rechnung für die zusätzliche Rente müssten sie selbst bezahlen.

Damit die Kosten für die Altersvorsorge nicht aus dem Ruder laufen, möchte die Renteninitiative der Jungfreisinnigen das Rentenalter langsam anheben und an die Lebenserwartung koppeln. 20 Prozent des Lebens verbringt man heutzutage in Pension, dieser Anteil bleibt auch mit der Renteninitiative konstant. Der SBV unterstützt die Renteninitiative, da für Bauarbeiter die Möglichkeit der Frühpensionierung mittels flexiblem Altersrücktritt (FAR) weiterhin bestehen bleibt.

Lesen Sie den ganzen Beitrag hier.

Bild: iStock

Die Älteren bringen Vorteile auf dem Bau

Autorin: Luiza Maria Maniera

Ältere Mitarbeitende bringen Erfahrung mit, ermöglichen den Wissensaustausch und lindern den Fachkräftemangel. Flexible Arbeitsmodelle ermöglichen es, ihre Stärke einzusetzen.

Die Mitarbeiter des Baugewerbes waren im Durchschnitt der letzten beiden Dekaden 41 Jahre alt, aktuell beläuft sich das Durchschnittsalter des Baustellenpersonals im Bauhauptgewerbe auf etwa 43.5 Jahre. Die jährliche Produktivität wächst in der Branche durchschnittlich um 0.1 Prozent. Die wissenschaftliche Literatur zeigt einen Zusammenhang zwischen dem Alter und der Produktivität: Bis zu einem Alter von 50 Jahren wächst die Produktivität eines Mitarbeitenden, danach sinkt sie. Der Abfall der Produktivität in den 15 Jahren vor der Pensionierung lässt sich aber mit Weiterbildungen deutlich abmildern.

«Das Durchschnittsalter hat vermutlich seinen Höchststand erreicht.»

Der breite Erfahrungsschatz der Älteren steigert dank Wissenstransfer die Produktivität der jüngeren Mitarbeitenden. Diese lernen, wie man effizient und richtig handwerklich arbeitet und wie Arbeitsprozesse organisiert und rasch umgesetzt werden. Sie erhalten Tipps, wie sie in unvorhersehbaren Situationen spontan reagieren können. Dadurch bleibt das Wissen im Unternehmen, und es kann seine Produktivität aufrechterhalten.

Pensionierungswelle überwinden

Aktuell rollt im Bauhauptgewerbe eine grosse Pensionierungswelle, die wahrscheinlich bis etwa 2030 andauern wird. Dies bedeutet, dass viele Arbeitsplätze ohne Gegenmassnahmen unbesetzt bleiben würden. Viele ältere Arbeitnehmende werden aus der Branche ausscheiden, weshalb sich die Branche etwas verjüngen wird. 2022 erreichte der Anteil der 50-Jährigen mit 38.7 Prozent am gesamten Baustellenpersonal des Bauhauptgewerbes seinen Höhepunkt. 2030 wird der Anteil vermutlich auf 34.2 Prozent sinken und weiter auf 33.6 Prozent bis ins Jahr 2040 abnehmen. Das Durchschnittsalter hat vermutlich seinen Höchststand bereits erreicht, es dürfte in den nächsten Jahrzehnten ebenfalls sinken.

Die Verjüngung der Belegschaft könnte, wenn die wissenschaftliche Literatur recht behält, die Produktivität der Branche leicht stimulieren. Gleichwohl werden die Baufirmen Geld investieren müssen, um digitaler und effizienter zu werden und dadurch den Wegfall der älteren Arbeitnehmer teilweise auszugleichen.

Die Stärken der Älteren fördern

Um die Pensionierungswelle und den Fachkräftemangel zu bekämpfen, sollen die Älteren in solchen Positionen

Grafiken: Luiza Maria Maniera

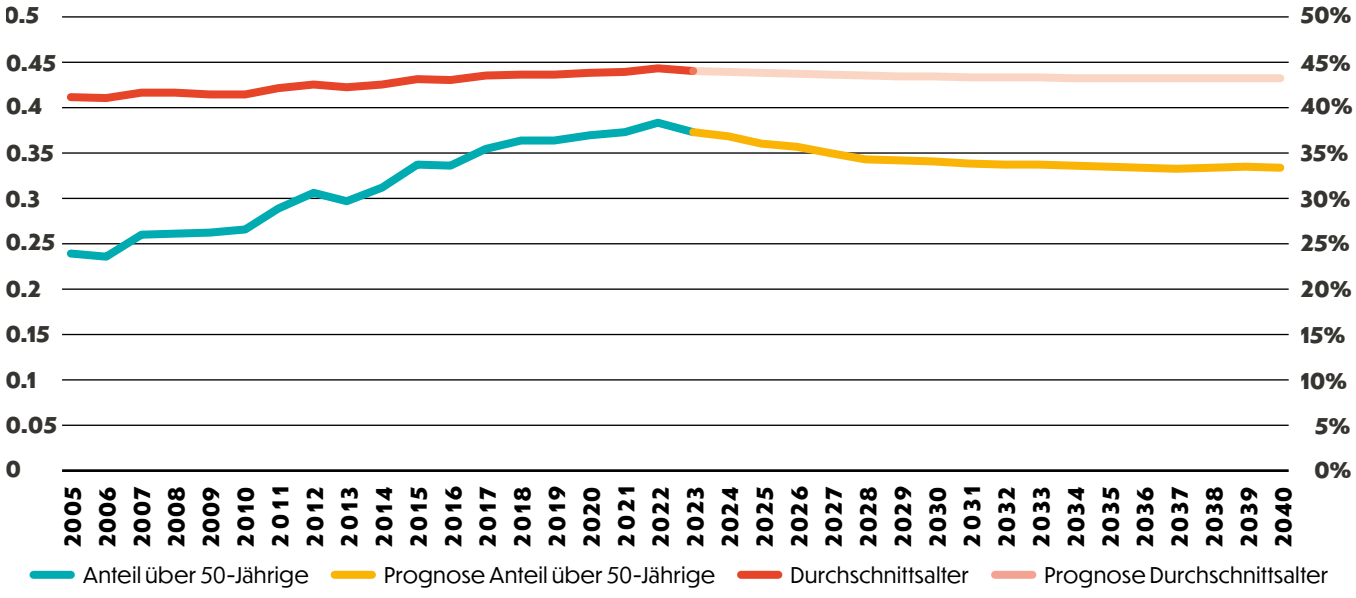
eingesetzt werden, in denen sie ihre Erfahrung am besten an die Jüngeren übertragen und zum Nutzen des Unternehmens einsetzen können. Die hohe Verbleibrate bei den Älteren zeigt, dass sie länger in demselben Unternehmen bleiben als ihre jüngeren Kollegen. Die Älteren verunfallen deutlich seltener als die Jungen. Das Know-how und die Beachtung der Sicherheit am Arbeitsplatz sind hierfür sicherlich entscheidend. Die Einstellungsrate beschreibt den Anteil Personen, die das Unternehmen in den letzten ein oder zwei Jahren neu eingestellt hat, gemessen an allen Beschäftigten. Dabei wird nach der Altersgruppe differenziert.

Die Älteren in der ganzen Schweiz weisen eine tiefere Einstellungsrate im Vergleich zu jüngeren Alterskohorten auf, es werden also relativ betrachtet weniger neue ältere Mitarbeiter eingestellt. Die über 50-Jährigen verlieren ihre Stelle aber weniger oft als die Jüngeren, ihre Separationsrate liegt bei 11 Prozent für Mitarbeitende mit weniger als einem Anstellungsjahr beziehungsweise bei 18 Prozent mit weniger als zwei Anstellungsjahren. Jedoch bleibt mehr als ein Viertel der älteren Arbeitnehmenden auf dem Bau länger als ein Jahr arbeitslos, entsprechend ist ihre Langzeitarbeitslosenquote überdurchschnittlich hoch.

Grosses Potenzial

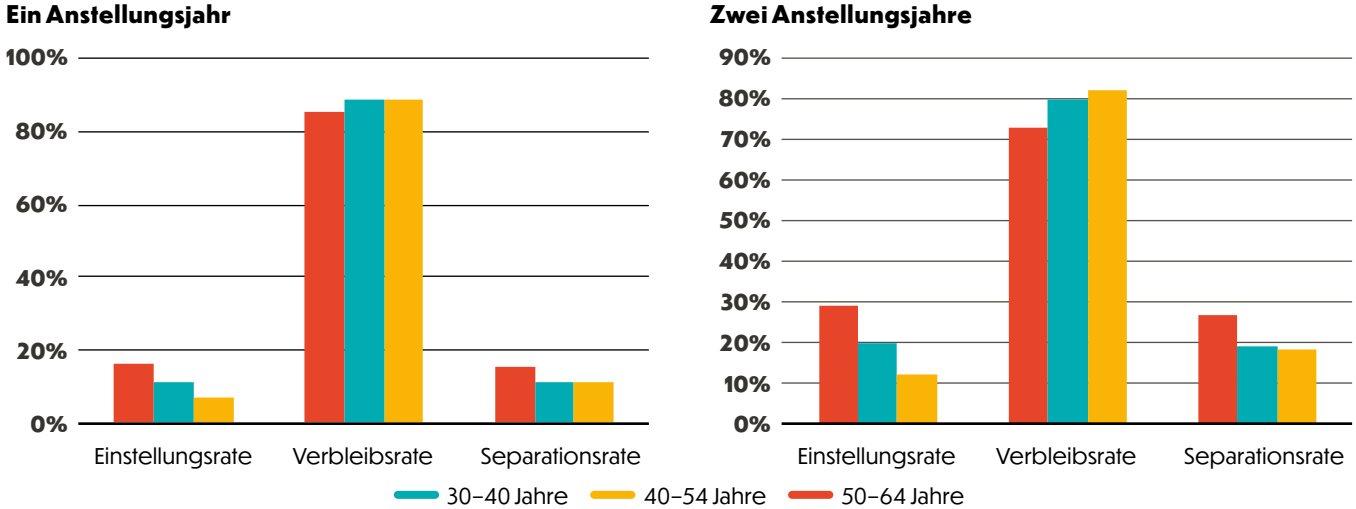
Bei den erwerbstätigen Personen zwischen 50 und 64 Jahren gibt es ein grosses Potenzial, dass sie auch über das Rentenalter hinaus im Arbeitsprozess verbleiben. Dies geht aus einer repräsentativen Umfrage von Deloitte hervor. Demnach möchten 40 Prozent der Erwerbstätigen in der Schweiz auch über das Erreichen des Pensionsalters hinaus arbeiten. Die Umfrage bezieht sich auf alle Branchen. Die Mehrheit davon (35%) möchte allerdings nur in einem Teilzeitpensum beschäftigt bleiben, dies erfordert flexible Arbeitsmodelle.

Alte auf dem Bau



Quelle: SBV, Demografik

Ein- und aussteigende Arbeitskräfte des Arbeitsmarkts nach Alter



Quelle: BfS, Deloitte Research

Die abstrakte Garantie ist teuer und unfair

Bauherren setzen immer mehr die abstrakte Erfüllungsgarantie ein. Bauunternehmen müssen viel Liquidität auf einem Kautionskonto hinterlassen und sich im Missbrauchsfall ihr eigenes Geld gerichtlich zurückholen. Dieses Problem will ich mit meiner neuen Motion lösen.

Autorin: Diana Gutjahr

In der Bauwirtschaft haben sich mehrere Formen von finanziellen Sicherheiten und Garantien etabliert. Dennoch setzen öffentliche und private Bauherren zunehmend auf die abstrakte Erfüllungsgarantie, weil sie hier unfaire Vorteile geniessen. Bei der Erfüllungsgarantie hinterlegt das Bauunternehmen einen Geldbetrag auf einem treuhänderisch verwalteten Bankkonto oder schliesst eine Versicherung ab.

Die Baufirma kann sich nicht unmittelbar wehren.

Der Bauherr kann ohne Beweise behaupten, dass ein Mangel am Bauobjekt vorliegt, und sich den Betrag von der Bank oder der Versicherung auszahlen lassen. Bei der Erfüllungsgarantie werden üblicherweise Beträge von 10 bis 20 Prozent der gesamten Bausumme hinterlegt, also Zehntausende oder gar Hunderttausende Franken. Die Garantie gilt in der Regel für fünf bis zehn Jahre, nachdem das Bauunternehmen seine Leistung erbracht hat. Das Bauunternehmen muss also viel Liquidität über eine lange Zeit binden. Dies ist bereits stossend genug, aber es wird noch schlimmer. Um das Geld zu erhalten, muss der Bauherr den Mangel nur melden. Er muss nicht nachweisen, dass tatsächlich ein Mangel besteht oder dass er vom Bauunternehmen verursacht wurde. Das Bauunternehmen wird nicht immer informiert, dass sein Geld vom Bankkonto an den Bauherrn transferiert wurde. Die Baufirma hat keine Einsprachemöglichkeit, sie kann sich nicht unmittelbar wehren. Will sie sich ihr eigenes Geld zurückholen, bleibt ihr kein anderer Weg, als vor Gericht zu ziehen und zu beweisen, dass kein Mangel existiert. Die Nichtexistenz von etwas zu beweisen, so zeigt die gerichtliche Praxiserfahrung, ist allerdings äusserst schwierig.

Politisch für fairere Rahmenbedingungen sorgen

Deshalb habe ich im vergangenen Herbst einen von 19 weiteren Nationalräten aus praktisch allen Fraktionen unterzeichneten politischen Vorstoss ins Parlament eingebracht. Diese Motion zielt darauf ab, dass der Bauherr einen Nachweis vorlegt, dass das Bauunternehmen den Mangel verursacht hat. Ausserdem muss der Bauherr vor dem Geldtransfer ein Gespräch mit dem Bauunternehmen führen, um möglichst eine andere Lösung zu finden. Ferner wird die Dauer der Garantie beschränkt, namentlich bis zur Abnahme der bestellten Leistung. Ausserdem muss die Garantie im Einklang mit der SIA-Norm 118 stehen. Ich freue mich, dass der Schweizerische Baumeisterverband, bauenschweiz und der Gewerbeverband mich politisch unterstützen.

Lesen Sie den ganzen Beitrag hier.

Diana Gutjahr

Die Gastautorin ist Nationalrätin (SVP) sowie Mitinhaberin und Delegierte des VR des Stahl- und Metallbauers Ernst Fischer AG.

Bild: zvg

© SBV

Das neue Parlament ist konstruktiv

Autor: Laurent Widmer

Der SBV zieht nach den nationalen Wahlen eine positive Bilanz. Nun liegt es an Parlament und Bundesbern, konstruktive Lösungen zu finden, um bessere Rahmenbedingungen für den Bau zu schaffen.

Mit der innovativen Abstimmungskampagne «Für eine konstruktive Schweiz» hat der Schweizer Baumeisterverband (SBV) die Stimmbürgerinnen und Stimmbürger auf die drängendsten Herausforderungen im Bauhauptgewerbe und die Notwendigkeit einer Modernisierung des Schweizer Immobilienbestands aufmerksam gemacht. Mit Erfolg: 127 Kandidatinnen und Kandidaten wurden auf www.konstruktive-schweiz.ch vorgestellt, 61 Personen davon wurden wiedergewählt und 6 neu gewählt. Mit dieser Kampagne wurden auch die Herausforderungen des Bauhauptgewerbes einem breiten Publikum nähergebracht.

Auf der Wahlplattform «Für eine konstruktive Schweiz» präsentierte der SBV politische und gesellschaftliche Themen wie Wohnungs- und Infrastrukturbau, Klimaziele, Versorgungssicherheit oder Fachkräftemangel. Der SBV wird diese Themen in der Politik und in der Öffentlichkeit weiter vorantreiben und in diesen entscheidenden Bereichen nach gemeinsamen, gesamtschweizerischen Lösungen suchen. Der SBV hat mit seinen Sektionen Hand in Hand gearbeitet. Diese haben ebenfalls Kandidatinnen und Kandidaten für die Plattform vorgeschlagen und massgeblich zum Erfolg der Kampagne beigetragen.

Die Website www.konstruktive-schweiz.ch wird dem Schweizerischen Baumeisterverband weiterhin als politisches Forum dienen. Sie ist nicht nur Schaufenster für die Stellungnahmen des SBV, sondern auch eine aktive Plattform für künftige eidgenössische und kantonale Abstimmungen sowie Wahlen in den verschiedenen Kantonen.

Der Umweg als Erfolgsfaktor

Autoren: Susanna Vanek und Curdin Pfister

Tobias Andrea Steiner absolvierte vor seinem Einstieg ins Bauhauptgewerbe eine Lehre als Geomatiker. Heute arbeitet er als Bauführer und profitiert von seinen Spezialkenntnissen.

Konzentriert sitzt Tobias Andrea Steiner am Computer und erfasst die Angaben für ein Bauprojekt, für das er eine Kalkulation erstellen soll. Zahlen, meint er, hätten ihn schon immer fasziniert. Die Digitalisierung im Baugewerbe ist für ihn eine Notwendigkeit; er arbeite gerne mit digitalen Tools. Schon als Maurerlernender half er seinen Teamkollegen, wenn es Probleme mit der Totalstation oder dem Tachymeter gab. Deshalb habe er bereits als Lernender

«Der Quereinstieg wird wegen des Fachkräftemangels weiter an Bedeutung gewinnen.»

Führungsaufgaben übernehmen dürfen, berichtet er. Der Wissensvorsprung hat einen klaren Grund: Die Maurerlehre war bereits die zweite Ausbildung, die Steiner durchlief.

Zwar habe ihn die Baubranche immer fasziniert, erzählt er im Sitzungszimmer der Hector Egger AG in Langenthal, dennoch habe er zuerst eine Lehre als Geomatiker absolviert. Schnell merkte er, dass diese Wahl nicht optimal gewesen war. «Die Lage auf dem Arbeitsmarkt ist bei den Geometern eher schwierig. Zudem hat man nicht die Karrieremöglichkeiten wie im Bauhauptgewerbe.» Das sei für seinen Entscheid, eine zweite, verkürzte Lehre zu absolvieren, entscheidend gewesen.

Wertvolle Spezialkenntnisse

Steiner betont, dass seine Arbeitgeber ihn immer gefördert hätten. Sie ermöglichten ihm, sich während und nach der Ausbildung Erfahrungen in dieser Funktion anzueignen; die Begleitung durch einen «Götti» gab Sicherheit, steigerte die Lerneffizienz und half, schneller in die neue Rolle hineinzuwachsen.

Er konnte seinen Arbeitgebern aber auch viel bieten: Dank seiner Erstausbildung brachte er fundiertes Fachwissen, zum Beispiel in der Vermessung mit, einen Heimvorteil in Statik, viel Prozessverständnis und Selbstorganisation. Steiner ist überzeugt, dass die Unternehmen von Quereinsteigern profitieren, weil diese neues Knowhow in die Firmen bringen.

«Es gibt verschiedene Wege, wie ein Quereinstieg gelingt», meint er, «für mich war die zweite Lehre die richtige Wahl. So kann ich, wenn ich möchte, später auch Lernende betreuen.» Allerdings betont er gleichzeitig, dass für ihn das Kapitel Weiterbildung vorerst abgeschlossen ist.

Wachsende Bedeutung

Als Quereinsteiger werden üblicherweise Individuen bezeichnet, die in

Bild: Susanna Vanek

einen Beruf wechseln, ohne die dafür übliche Ausbildung absolviert zu haben. In vielen Branchen findet dennoch die eine oder andere Form der (Nach-) Qualifizierung statt.

Gut 30 Prozent der Bauführerinnen und Bauführer haben eine Vorbildung ausserhalb des Bauhauptgewerbes, wechseln also von einer anderen Branche ins Bauhauptgewerbe und nehmen die Ausbildung in Angriff (Renold et al. 2023: Arbeitsmarkt- und Bildungsmobilität in der Bauführung).

Auch Steiners Weg in das Bauhauptgewerbe – über die verkürzte Berufslehre – ist wichtig und weitverbreitet: Gemäss Zahlen des Bundesamtes für Statistik weist von 100 Maurerlernenden über ein Drittel bereits eine (abgeschlossene oder abgebrochene) Vorbildung aus (Daten LABB [BFS] – eigene Berechnungen). Die jungen Erwachsenen stammen von baunahen Berufen wie Gartenbauerin oder Zeichner. Viele kommen aber auch von baufremden Bildungsfeldern und -typen, wie dem KV, dem Gymnasium oder der Universität. Die Maurerlehre absolvieren die jungen Erwachsenen vor allem im verkürzten Verfahren, teilweise auch im Rahmen einer Nachholbildung – und setzen häufig unmittelbar nach Abschluss ihre Bildungskarriere mit einer Kaderfunktion fort.

Viele Wege führen also ins Bauhauptgewerbe. Unbestritten ist, dass der Quereinstieg in all seinen Ausprägungen in Zukunft wegen des zunehmenden Fachkräftemangels weiter an Bedeutung gewinnen wird – für das Bauhauptgewerbe, aber auch für andere Branchen.

Tobias Steiner erfasst am Computer die Angaben für ein Bauprojekt.

Potenzial nutzen

Der Quereinstieg – in all seinen Ausprägungen – wird wegen des zunehmenden Fachkräftemangels weiter an Bedeutung gewinnen. Für Unternehmen ermöglicht er, Lücken im Personalbestand nachhaltig zu schliessen. Grundvoraussetzung dafür ist eine gezielte Nachwuchs- und Karriereplanung, aber auch eine gute Begleitung beim Aneignen von Praxiserfahrung ist wichtig, beispielsweise mittels Mentoring durch ein «Götti»-System. Dieser gezielte Aufbau von Kompetenzen führt zu guten Lerneffekten und schneller Identifikation mit der Betriebskultur, steigert also Betriebstreue und Effizienz.

Im Vergleich zu Fachkräften mit Vorbildung im Bauhauptgewerbe haben Quereinsteiger natürlich Aufholbedarf beim Fachwissen; dafür bringen sie – neben hoher Eigenmotivation – komplementäres Wissen und Fähigkeiten mit, die für den Betrieb nützlich sind. Die Vielfalt an Bildungshintergründen, die ein Quereinstieg mit sich bringt, wirkt zum Beispiel innovationsfördernd. Die gezielte Bewirtschaftung von Ressourcenpools ausserhalb der Branche birgt also viele Vorteile für die Unternehmen.

Individuelle Lohnanpassungen im Fokus

Autor: Thomas Staffelbach

Der Fachkräftemangel verlangt nach flexibleren Lohngestaltungen, weil sie den Baumeistern mehr Handlungsfreiheit geben. Wie die SBV-Lohnerhebung für 2023 zeigt, profitieren davon auch die Mitarbeitenden.

Der Lohn spielt eine wichtige Rolle, wenn es darum geht, qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu halten. Mit individuellen Lohnerhöhungen bekommen Unternehmen mehr Flexibilität, denn der starre Landesmantelvertrag lässt ihnen wenig Handlungsspielraum, sich mit anderen Vorteilen abzuheben. Aktuell sind individuelle Lohnanpassungen für Firmen praktisch das einzige Mittel zur Differenzierung. «Individuelle Lohnerhöhungen gewinnen gegenüber kollektiven Anpassungen an Bedeutung», ist SBV-Direktor Bernhard Salzmann überzeugt. «Mit individuellen Löhnen kann eine Firma seinen Leistungsträgern zeigen, dass ihre Leistungen geschätzt wird. So lassen sich qualifizierte und motivierte Mitarbeitende an ein Unternehmen binden und neue Talente gewinnen. Mit individuellen Lohnanpassungen wahren sich Baufirmen ihre betriebliche Flexibilität in einem sich ständig ändernden Marktumfeld», so Salzmann weiter. «Gleichzeitig können sie gezielt in besonders engagierte und kompetente Mitarbeitenden investieren.»

«Individuelle Lohnanpassungen gewinnen wegen des Fachkräftemangels an Bedeutung.»

Höhere Löhne für Mitarbeitende

Dass auch die Arbeitnehmenden von der Individualisierung der Löhne profitieren, zeigt die jährliche Lohnerhebung des SBV. So sind seit 2022 die Löhne im Bauhauptgewerbe um über vier Prozent gestiegen, was deutlich über den tariflichen Vereinbarungen liegt. Lohnerhöhungen stellen für Mitarbeitende zudem einen Anreiz dar, sich weiterzubilden oder zu spezialisieren. Sie profitieren also direkt, wenn sie sich Fähigkeiten oder höhere Qualifikationen aneignen. Das nützt wiederum den Baufirmen, denn besser qualifiziertes Personal bleibt länger in der Baubranche.

Mehr zur Lohnerhebung 2023 erfahren.

Die Lohnverhandlungen mit den Gewerkschaften sind Ende Oktober nach drei Runden abgeschlossen worden. Für 2024 gibt es keine branchenweite, generelle Anpassung der Effektiv- und Mindestlöhne. Nach vier Prozent mehr Lohn in den letzten beiden Jahren empfiehlt der SBV den Unternehmen, die Löhne im nächsten Jahr individuell nochmals anzuheben.

Mehrwert für Baumeister

Autorin: Susanna Vanek

Im Zentrum der diesjährigen Schweizer Bautagung, die vom Schweizerischen Baumeisterverband (SBV), vom Campus Sursee und vom Schweizerischen Institut für KMU und Unternehmertum der Universität St. Gallen am 30. November 2023 im Campus Sursee organisiert wurde, standen die Allianzverträge.

Adrian Steiner, CEO und Inhaber Thermoplan AG, erzählte von den guten Erfahrungen, die er als Bauherr mit einem in einer Projektallianz erstellten Neubau gemacht hatte.

Stellen Sie sich vor, dass ein Baumeister und ein Bauherr beschliessen, gemeinsam eine Bank zu überfallen. Sie werden aber von der Polizei erwischt. Wen die beiden einander vertrauen und schweigen, so müsste jeder nur zwei Jahre ins Gefängnis für illegalen Waffenbesitz, aber die Polizei könnte ihnen den Bankraub nicht nachweisen. In der Baubranche herrschen jedoch heutzutage Fehlanreize und Misstrauen, dass sich Baumeister und Bauherr verraten und jeweils vier Jahre hinter schwedischen Gardinen verbringen würden. Anhand

«Das Bauen muss wieder langweiliger werden.»

dieser Theorie, dem Gefangenendilemma, illustrierte Martin Maniera (Ökonom beim SBV), dass sich Kooperation in der Baubranche lohnt. Durch solche entsteht ein grosser Mehrwert, zum Beispiel eine höhere Bauqualität, schnellere Prozesse oder weniger Fehler. Diesen Mehrwert kann man so auf alle Bauakteure verteilen, dass der Anreiz für eine Kooperation stärker ist als nicht zu kooperieren. Aktuell ist das Merkblatt, das der SIA zum Planen und Bauen in Projektallianzen verfasst hat, in Überarbeitung. Der SBV hat sich stark in die Redaktion dieses wesentlichen Bausteins für das partnerschaftliche Bauen eingebracht. Thomas Stocker, Geschäftsführer Bildung Campus Sursee, formulierte es in seiner Rede so: «Das Bauen muss wieder langweiliger werden.» Dr. Maximilian Richter, Head of IPD Lab, Switzerland, sagte: «Gen Z will nicht streiten.»

In zahlreichen spannenden Referaten wurde exemplarisch aufgezeigt, welche Vorteile eine Projektallianz den Baumeistern bringt. So werden die Risiken gerecht verteilt, und die Baumeister haben die Möglichkeit, ihre Margen zu verbessern. Aufträge werden künftig über Beziehungen generiert und nicht via Offerten, bei denen die Firmen die eigenen Preise gedrückt haben. «Man bestellt mit Allianzverträgen nicht Projekte, sondern entwickelt gemeinsam ein Business Case», formulierte es Claus Nesensohn, Professor an der Universität Stuttgart und Gründer und Vorstand von refine Schweiz AG und betonte: «Lean hat nichts mit bunten Zetteln zu tun, es steigert vielmehr die Effizienz.»

Beim Projekt Unique des Zentralschweizer Kaffeeautomatenherstellers Thermoplan wurde ein Zusammenarbeitsmodell gewählt. «Ich hätte die Verantwortung für 76 Millionen Franken eigenfinanziertes Geld, das wir in den Neubau stecken, nicht einer GU oder TU übertragen», sagte Thermoplan-Inhaber und CEO Adrian Steiner. Die Kehrseite der Medaille: Die Beschäftigung mit dem Projekt war zeitintensiv. Roman Christen, Spartenleiter Hochbau, Christen AG, der Baumeister des Projektes, zeigte auf, wie die Transparenz und die Kooperation dank einer konsequenten Digitalisierung gelangen. Diese helfe zudem, bereits optimierte Prozesse weiter zu verbessern. Sowohl Steiner als auch Christen zogen ein positives Fazit aus ihrer Projektallianzerfahrung.

Bild: Susanna Vanek

Paolo Bruno Cattoni,
neuer Vertreter aus der Romandie
im Zentralvorstand

Mit Blick auf die Zukunft

Autor: Pascal Gysel

Die Delegierten des SBV stimmten den in Lausanne vorgeschlagenen Traktanden zu und machten damit der futuristischen Umgebung ihrer Versammlung vom 9./10. November alle Ehre. Dazu gehörte auch die Aufnahme eines neuen Vertreters aus der Romandie in den Zentralvorstand, Paolo Bruno Cattoni.

Die Herbst-Delegiertenversammlung, die im Swiss Tech Convention Center stattfand, hatte etwas sehr Fortschrittliches an sich. Zum einen lag dies am Versammlungsort, einem hochmodernen Kongresszentrum, das technisch und logistisch auf dem neuesten Stand ist. Zum anderen und vor allem waren es die wichtigen und für die Zukunft der Branche wichtigen Leitthemen wie die nationale Strategie zur Sicherstellung der Baustoffversorgung, das Primat des Kriteriums Nachhaltigkeit bei einer Ausschreibung oder die Neugestaltung der Berufsmeisterschaften (Skills Bau), um mehr Jugendliche für das Bauhauptgewerbe zu gewinnen.

Beim ersten Vorschlag geht es darum, mit den Sektionen und Fachverbänden auf kantonaler und nationaler Ebene zusammenzuarbeiten. Ziel ist, die Versorgungssicherheit mit einheimischem Rohstoffabbau, die Kreislaufwirtschaft und den Deponiebau politisch zu fördern. Beim zweiten Vorschlag steht die Nachhaltigkeit bei einer Submission im Zentrum. Er stellt den Bauherrschaften ein Hilfsmittel zur Verfügung, um die Unterkriterien der Nachhaltigkeit abzugrenzen, diese nach Art der Arbeiten auszuwählen und die entsprechenden Eigenschaften auszudrucken. Der dritte Vorschlag sieht vor, die Berufsmeisterschaften ab August 2025 (Einführung des neuen Profils Maurer/in EFZ) dynamischer zu gestalten. Er beinhaltet regionale Anlässe, integriert alltagsnähere Herausforderungen und führt eine Mischung aus Show und Prüfungen ein.

Die Delegiertenversammlung bestätigte zudem die Empfehlung an die Unternehmen, individuelle Lohnerhöhungen für 2024 vorzunehmen, um dem Abgang von qualifizierten Arbeitnehmern Einhalt zu gebieten. Zudem genehmigte sie das Budget 2024 und verlängerte den GAV FAR.

Schliesslich wählte sie als Ersatz von René Leutwyler Paolo Bruno Cattoni (siehe Box), Mitglied des SBV Berner Jura, in den Zentralvorstand. Ersterer, ehemaliger Präsident des Genfer Baumeisterverbands, hat die Stimme der Romandie während mehr als 20 Jahren im Verband vertreten. Danke für alles, René!

Paolo Bruno Cattoni

Paolo Bruno Cattoni ist 51, sitzt neu im Zentralvorstand und wohnt in St-Blaise NE. Er ist Mitglied des SBV Berner Jura und Präsident der Ausbildungskommission der Region Romandie. Er begann als Maurer (1994), erwarb dann das Diplom zum Bauführer (1998) und die Baumeisterprüfung (2008). Er ist einer der Geschäftsführer der Vonarx-Gruppe in Peseux.

Bilder: Pascal Gysel

Marisa Lienberger
© Gavin

Sie hat die Weichen für eine Weiterentwicklung gestellt

Autorin: Susanna Vanek

Marisa Lienberger führt seit Mitte 2022 beim SBV den Bereich Finanzen und IT. Dabei hat sie die Weiterentwicklung der Organisation im Fokus. Etwa in Sachen Effizienzsteigerung.

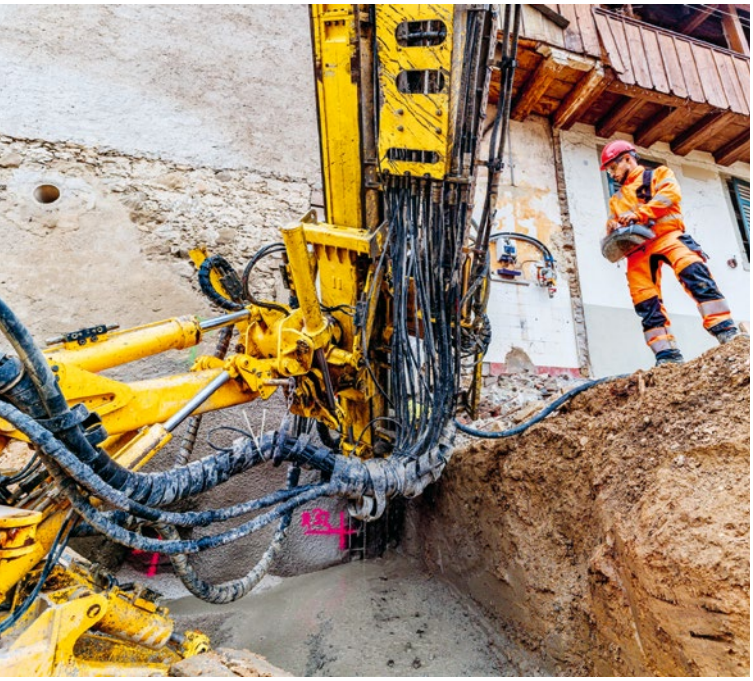
Bei den Finanzen sei eine längerfristige Perspektive wichtig, meint Marisa Lienberger, seit dem 1. Juli 2022 Leiterin des Bereichs Finanzen und IT beim SBV. Sie, die einen MAS in Corporate Finance mitbringt und langjährige Erfahrung als CFO und in leitenden Positionen bei verschiedenen Unternehmen aufweist, ist mehr als eine blosse Kostenwächterin. «Natürlich ist ein sorgfältiger Umgang mit den Finanzen, die ja von den Mitgliedern stammen, sehr zentral», meint sie dazu. Man müsste aber stets auch die Weiterentwicklung des Unternehmens, bei dem man die Finanzen verantwortet, im Auge haben. So gelte es, Transformationen und die Optimierung von Prozessen anzustossen. In diesen beiden Fragen würde der Bereich Finanzen + IT eine grosse Rolle spielen, ist sie überzeugt. «Man kann einiges bewirken», weiss sie. Eine sorgfältige Finanzplanung helfe bei der Bewältigung von Unvorhergesehenem. Diese ist aktuell besonders wichtig in der Berufsbildung, wo sich die Umsetzung vom «Masterplan 2030» in einer anspruchsvollen Phase befindet.

Konkret hat Marisa Lienberger mit ihrem Team beim SBV ein neues CRM-System, Customer Relationship Management, für die Administration und Inkasso vom BBF Bau eingeführt und nun erfolgt in 2024 die Einführung vom neuen CRM-System für den SBV. An der Delegiertenversammlung im Herbst 2023 wurde das Budget 2024 genehmigt. «Die Erstellung des Budgets bietet die Möglichkeit, Bestehendes zu hinterfragen und man kann sich überlegen, was wirklich noch notwendig ist. So kann sich der Betrieb positiv entwickeln.»

Vielfältige Aufgabe

Ihre Tätigkeit beim SBV sei sehr breit aufgestellt und mit vielfältigen Anforderungen verbunden, freut sie sich. So ist sie neben dem Rechnungswesen auch für den Mitgliederdienst mit dem Inkasso des BBF Baus wie auch für die Immobilien zuständig und ist Geschäftsführerin der Pensionskasse.

In der Baubranche gefällt es ihr sehr gut, sie stellt für sie indes kein neues Terrain dar. Vor ihrem Eintritt beim SBV war sie neun Jahre lang CFO und GL-Mitglied beim Baumaterialienhändler Sto AG und zuvor in einer Führungsposition bei der Belimo-Gruppe.



Leichte Erholung bei Aufträgen

Im dritten Quartal 2023 ist die Bautätigkeit gegenüber dem Vorquartal leicht auf 6,3 Mrd. Franken (plus 1,7%) gestiegen. Deutlicher erhöht werden konnte gleichzeitig der Auftragseingang, sodass Baufirmen nunmehr Aufträge über 15,5 Mrd. Franken in ihren Büchern haben. Der Arbeitsvorrat beträgt damit im Schnitt acht Monate. Der erstmals in Eigenregie erstellte SBV-Index erwartet für das laufende Quartal einen Umsatz von 6,2 Mrd. Franken (1,5% gegenüber Vorjahresquartal). Der Gesamtumsatz 2023 wäre damit in etwa auf dem Niveau von 2022. Der SBV erwartet, dass die Bautätigkeit 2024 wegen gestiegener Materialkosten und der bisherigen Zinserhöhungen leicht tiefer als 2023 ausfällt. Vor allem die Zinserhöhungen kosten das Bauhauptgewerbe mindestens 1% jährlich an realem Umsatzwachstum.

Mehr zur den Quartalsumsätzen.

Gesunde Mitarbeitende – gesunder Betrieb

Die Gamma Holding gewinnt den Preis der Stiftung Artisana für betriebliche Gesundheit. Das Urner Familienunternehmen wird ausgezeichnet für seine innovativen Aktivitäten für moderne und sichere Arbeitsplätze sowie für motivierende und gesunde Arbeitsbedingungen. Dass sich ein gutes Betriebsklima und das Engagement der Firma im Bereich der betrieblichen Gesundheit auszahlen, zeigt sich in der geringen Fluktuation und langjährigen Treue der Mitarbeitenden.

Mehr zur
Gamma Holding

Bau-KMU machen das Bauen umweltfreundlicher

Fünf Bauunternehmen machen vorwärts mit der Nachhaltigkeit. Die Grisoni Zaugg SA, JMS-Gruppe, Kästli Bau AG, Lötscher Plus Gruppe und Eberhard Bau AG haben sich unter dem Dach der gegründeten zirkulit Beton AG zusammengeschlossen und lancieren den ersten zirkulären Beton. Ziel ist, ab 2030 schweizweit jährlich 25 000 Tonnen CO_2 im Beton zu speichern. Dabei wird CO_2 im Betongranulat in Kalkstein umgewandelt und so dauerhaft gebunden. Durch das Verfahren kann der Beton immer wieder recycelt werden.

Mehr erfahren

KURZMELDUNGEN/AGENDA

Preiskriterien in der Beschaffung

In Zusammenarbeit mit dem SBV und anderen Verbänden hat Bauenschweiz eine Anleitung zum Umgang mit dem Zuschlagskriterium «Verlässlichkeit des Preises» verfasst. In der Anleitung finden sich wichtige Erkenntnisse aus dem Dialog mit der Koordinationskonferenz der Bau- und Liegenschaftsorgane der öffentlichen Bauherren (KBOB) und der Wettbewerbskommission (WEKO). Die neue Publikation soll Beschaffungsstellen der öffentlichen Hand unterstützen und einen fairen und freien Wettbewerb ermöglichen.

Die Publikation herunterladen

(Fast) alles zu BIM auf einen Klick

Die Strategie «Digitale Schweiz» verpflichtet den Bund und bundesnahe Betriebe, ab 2025 modellbasierte Ausschreibungen und Abwicklungen für Infrastrukturanlagen anzuwenden. Der SBV stellt ab sofort eine neue Plattform mit vielen relevanten Informationen zu BIM (Building Information Modelling) bereit. Der BIM-Hub ermöglicht eine bessere Orientierung in den wichtigsten Aspekten Grundlagen, Strategie zur Einführung von BIM, Neuerungen von der Submission bis zum Abschluss, interne Prozesse und erforderliche Fachkompetenzen.

Mehr erfahren

25.1.2024

Infra-Tagung 2024

Das Umfeld des Infrastrukturbaus gerät unter Druck: Fachkräftebedarf, revidiertes Beschaffungsrecht, angespannte Weltwirtschaft und Digitalisierung. Gleichzeitig sind die Bedürfnisse bezüglich Mobilität und Nachhaltigkeit in den letzten Jahren gewachsen. Die Planung, die Bauherren und die ausführenden Unternehmen sind gefordert.

Tickets kaufen

28.6.2024

Tag der Bauwirtschaft 2024

Der wichtigste Netzwerkanlass der Branche findet nächstes Jahr in Zürich-Oerlikon statt. Hier treffen sich die Entscheider und tauschen sich aus: Baumeister, Bauherren, Planer und Architekten, Immobilienexperten und Investoren sowie Akteure des Ausbaugewerbes und der Zulieferindustrie. 2024 wiederum mit Partner HGC und suisse.ing als Ehrengast.

Mehr Informationen

IMPRESSUM

Die Schweizer Bauwirtschaft erscheint seit 1901 ununterbrochen.
Sie ist das Sprachrohr des Schweizerischen Baumeisterverbandes.

Herausgeber
Schweizerischer Baumeisterverband
Weinbergstrasse 49
Postfach, 8042 Zürich
Telefon 058 360 76 00
redaktion@baumeister.ch
schweizerbauwirtschaft.ch

Redaktion
Thomas Staffelbach
(Chefredaktor)
Susanna Vanek
Pascal Gysel
Martin Maniera
Luiza Maria Maniera
Werner Schüepp

Übersetzungen
Melina Jeannottat

Konzept, Layout und Druck
Stämpfli Kommunikation
staempfli.com
abonnemente@staempfli.com

Auflage
8900 D und 2100 F
Die nächste SBW erscheint am 24./25. Januar 2024 mit dem Fokusthema «Städte der Zukunft».

ISSN-Nummer
0376-6853

Folgen Sie uns auf
@SBV SSE SSIC @BaumeisterCH
@realSBV @bauberufech
@bauundbaumeister

gedruckt in der schweiz

MIX Papier | Fördert gute Waldnutzung FSC® C016087

myclimate neutral Drucksache
myclimate.org/01-23-546228

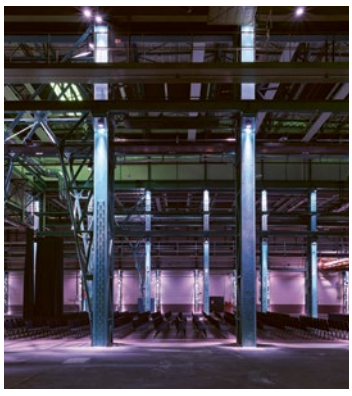
TAG DER BAUWIRTSCHAFT
JOURNÉE DE LA CONSTRUCTION
GIORNATA DELLA COSTRUZIONE

Vernetzung – Inspiration – Leadership

SAVE THE DATE

Freitag, 28. Juni 2024
Halle 550, Zürich-Oerlikon

Der wichtigste Netzwerkanlass der Branche. Hier treffen sich die Entscheider und tauschen sich aus: Baumeister, Bauherren, Planer und Architekten, Immobilien-Experten und Investoren sowie Akteure des Ausbaugewerbes und der Zulieferindustrie.



© Halle550

Gastgeber SBV SSE SSIC Schweizerischer Baumeisterverband, Société Suisse des Entrepreneurs, Società Svizzera degli Impresari-Costruttori, Societad Svizra dals Impressaris-Constructurs

Partner HGC

Ehrengast suisse.ing

www.tagderbauwirtschaft.ch