AUSGABE 6/26

SBV
SSE
SSIC

SCHWEIZER BAUWIRTSCHAFT

FOKUS

Next Generation

Hitze: SBV fordert faire Fristen

So steht die Baubranche da

CAMPUS SURSEE

Bei uns machst du *Baukarriere.*

Starte jetzt mit einer Bauausbildung am CAMPUS SURSEE.
Du hast das Potenzial – wir bieten dir die Möglichkeiten. Entdecke vielfältige Aus- und Weiterbildungen und lege den Grundstein für deine erfolgreiche Zukunft im grössten Schweizer Bildungszentrum der Baubranche.

- **Bauvorarbeiter/in und Baupolier/in**
- **Passerelle Bauführung**
- **Vorbereitung HFP Bauführung**
- **Bauleiter/in HFP**
- **DAS Geschäftsführung Bau HSLU / FHZ**
- **Vorbereitung HFP Baumeister/in**

Jetzt informieren!
campus-sursee.ch/bauausbildung

Es geht um meine Zukunft

Ich absolvierte mein erstes KV-Lehrjahr auf der Geschäftsstelle des Schweizerischen Baumeisterverband SBV. Dort wurde ich gut betreut. Mein Wunsch wäre, dass Betriebe mehr Lernende ausbilden.

Am Ausbildungsort ist für mich vor allem eine gute Betreuung entscheidend. Gerade im ersten Lehrjahr braucht man eine Person, auf die man sich fachlich und menschlich verlassen kann. Sie hilft, sich schneller einzuleben und sicherer zu fühlen. Auch ein klarer Plan ist wichtig, damit ich weiss, was von mir erwartet wird. Ob es andere Lernende im Betrieb gibt, finde ich weniger wichtig. Es ist zwar schön, sich auszutauschen, aber entscheidender ist eine gute Ausbildnerin oder ein guter Ausbildner, der mich unterstützt. Denn es geht um meine Zukunft.

Ich profitiere am meisten, wenn ich aktiv mitarbeite, Interesse zeige und Fragen stelle. Aus Fehlern zu lernen und Wissen direkt anzuwenden hilft mir, die Zusammenhänge es besser zu verstehen. Feedback ist dabei sehr wichtig, weil ich so weiss, was ich verbessern kann. Motivierend ist für mich, Fortschritte zu sehen und positives Feedback zu erhalten. Weniger motivierend sind monotone Aufgaben oder fehlendes Feedback. Deshalb sollte man aktiv danach fragen.

Die Lehre ist für mich nicht nur fachlich, sondern auch persönlich eine wichtige Zeit. Mit guter Unterstützung kann sie sehr wertvoll sein. Meine Erfahrungen zeigen, wie wichtig Ausbildung ist. Umso unverständlicher ist es, dass viele Jugendliche eine Lehrstelle suchen, während Betriebe Fachkräftemangel beklagen. Eine Lösung wäre, dass Unternehmen mehr Lernende ausbilden. Davon profitieren beide Seiten: Betriebe entwickeln sich weiter und Lernende bringen neue Ideen mit. Zudem stärken Firmen damit ihr Image und übernehmen Verantwortung.

Auch wenn die Ausbildung anfangs Aufwand bedeutet, lohnt sie sich langfristig. Die Schweiz profitiert stark vom dualen Bildungssystem, das Jugendlichen den Einstieg ins Berufsleben erleichtert und dem Fachkräftemangel entgegenwirkt. Im Vergleich zu anderen Ländern bietet die Lehre hier bessere Chancen.

Deshalb sollten mehr Betriebe Lernende ausbilden, um Probleme aktiv zu lösen und Jugendlichen echte Zukunftsaussichten zu geben.

Annina Hedinger,
Lernende SBV

Bild: SBV

Foto: SBV/Susanna Vanek, Foto Titelseite: bauberufe.ch

INHALT

Fokus

Next Generation

Das Bauhauptgewerbe gestaltet die Zukunft der Schweiz. Dazu benötigen die Bauunternehmen qualifizierte Bauprofis. Der Schweizerische Baumeisterverband sichert mit einem ausgeklügelten Aus- und Weiterbildungssystem den Nachwuchs und die kontinuierliche Weiterentwicklung der Fachkräfte.

3–21

24 **Gesundheitsschutz**

26 **Stelleninserat**

27 **Kurzmeldungen**

Quartalserhebung: So steht die Baubranche da.

22

Hitze: Faire Fristen schonen die Gesundheit.

25

Die Suva-Prämien bleiben auf einem historisch tiefen Stand.

23

Bild: Bauberufe.ch

Vom Lernenden zur Führungskraft

Eine Ausbildung im Bauhauptgewerbe ist mehr als der Einstieg ins Berufsleben. Wer Lernenden frühzeitig Karrierewege aufzeigt und sie gezielt fördert, schafft Perspektiven.

Thomas Planzer, Lehrlingsbetreuung, GAMMA AG
Vom Maurer über Kranführer, Vorarbeiter und Polier bis zum Bauführer unterstützen wir interne Entwicklungsschritte, und wir bieten langfristige Perspektiven. Das Karrieresystem im Bauhauptgewerbe ist sehr attraktiv ausgelegt und bietet im Lauf des Berufslebens vielfältige Entwicklungsmöglichkeiten. Viele unserer langjährigen Mitarbeitenden haben ihre Laufbahn als Lernende begonnen. Die jungen Berufsleute sind sich ihrer Karrierechancen durchaus bewusst, weil wir sie ihnen aktiv aufzeigen und sie fördern.

Pascal Keller, Bauführer, Mäder Bauunternehmen AG
Die Mäder Bauunternehmen AG bildet mit viel Engagement Lernende aus. Mit persönlichem Einsatz an Berufsmessen sowie der Präsenz auf Berufsplattformen sind wir bestrebt, möglichst vielen Interessierten den Beruf mit seinen vielfältigen Möglichkeiten näherzubringen. So gelingt es uns immer wieder, Nachwuchs für den Maurerberuf zu begeistern. Die Aussichten auf Weiterentwicklung vom Maurer EBA/EFZ bis zum Vorarbeiter, Polier oder Bauführer bilden interessante Perspektiven, die wir auf allen Stufen bieten können und fördern.

Gerhard Meyer, Geschäftsführer BZS
Das Karrieresystem im Bauhauptgewerbe ist attraktiv und bietet vielfältige Entwicklungsmöglichkeiten bis in Führungsfunktionen. Vielen Lernenden ist dies zu Beginn ihrer Ausbildung jedoch nicht bewusst. Deshalb sollten Betriebe spätestens im dritten Lehrjahr gezielt über Weiterbildungs- und Karrierewege sprechen. Klare Perspektiven stärken die Motivation und erhöhen die Bindung an die Branche.

Ivan Guetg, Zindel Gruppe AG
In unserem Ausbildungskonzept werden Laufbahnen aktiv aufgezeigt. Bereits während der Lehrzeit fördern wir engagierte Lernende gezielt durch Praxis, interne Weiterbildungen und persönliche Betreuung. Die Weiterbeschäftigung nach der Lehre sowie individuelle Entwicklungs- und Karrieremöglichkeiten werden frühzeitig thematisiert. Mit der ZINDEL GRUPPE AKADEMIE schaffen wir eine klare Perspektive für Fach- und Führungskarrieren. Dadurch erkennen die Lernenden, dass ihnen vielfältige Entwicklungsmöglichkeiten offenstehen.

Mehr zur Umfrage lesen Sie hier.

«Es ist wichtig, junge Leute auszubilden»

Interview: Susanna Vanek

Wie kommt die revidierte Grundbildung Maurer/in EFZ und EBA bei Lehrbetrieben und Lernenden an? Timo Gisi und Andrin Schmid von der Karl Gisi AG geben im Doppelinterview Auskunft.

Timo Gisi, seit einem Jahr wird die revidierte berufliche Grundbildung Maurer/in EFZ und EBA schweizweit umgesetzt. Wie fällt Ihr erstes Fazit aus – sowohl aus der Sicht eines Lehrbetriebs als auch aus Ihrer Funktion als Präsident der SKBQ (Schweizerische Kommission für Berufsentwicklung und Qualität) und neu der AKüK (Aufsichtskommission für überbetriebliche Kurse)?

«Als sehr positiv erachte ich den neu hohen Praxisbezug.»

Timo Gisi: Als positiv werte ich, dass die Ausbildung praxisnaher geworden ist. Die Umstellung auf die Handlungskompetenzorientierung stellte allerdings eine Herausforderung dar. Für die SKBQ und die AKüK brachte diese Umstellung grosse Veränderungen mit sich, die bewältigt werden mussten. Das gilt es ungefähr alle 15 Jahre im Zuge von Reformen zu leisten. Der Vorteil für mich liegt im Umstand, dass so alle Mitglieder der Trägerschaft näher zusammengebracht wurden und dass das gegenseitige Verständnis gewachsen ist.

Andrin Schmid, gibt es etwas in Ihrer Ausbildung, das Ihnen besonders gefällt oder das beim Lernen hilft – sei es im Lehrbetrieb, in der Berufsfachschule oder im überbetrieblichen Kurs?

Andrin Schmid: Zuerst möchte ich festhalten, dass mir alles an meiner Lehre Maurer EFZ sehr gut gefällt! Man sieht abends, was man gemacht hat. Zudem freut es mich, dass ich schon selbstständig Arbeiten realisieren kann. Auf der Baustelle setzen wir Aufträge um, in der Berufsfachschule und in den überbetrieblichen Kursen (üK) schauen wir es nochmals an, sodass ich am Schluss ganz genau verstehe, warum etwas so und so gemacht wird. Das ist sehr hilfreich.

Timo Gisi, welche Veränderungen nehmen Sie im Ausbildungsalltag Ihres Betriebs wahr? Gibt es Elemente der neuen Ausbildung – beispielsweise die stärkere Handlungskompetenzorientierung, die Praxisaufträge oder die engere Zusammenarbeit der drei Lernorte – die sich besonders bewährt haben?

Timo Gisi: Lehrbetriebe müssen sich aktuell viel stärker überlegen, wie die Ausbildungsplanung auszusehen hat, und sie müssen diese mit den anderen beiden Lernorten, also den Berufsfachschulen und den üK, koordinieren. Die Karl Gisi AG setzt seit 15 Jahren konsequent auf die Ausbildung von Lernenden und nimmt das Thema sehr

Bild: SBV/Susanna Vanek

ernst. Für uns ergaben sich daher bloss marginale Änderungen, weil wir schon vorher der Lehrplanung einen hohen Stellenwert eingeräumt hatten. Als sehr positiv erachte ich den neu hohen Praxisbezug. Gelehrt wird, was tatsächlich auf der Baustelle angewendet wird. Wir von der Karl Gisi AG zeigen unseren Lernenden das ganze Spektrum unseres Handwerks, also das Schalen, das Armieren und das Mauern. Unsere Philosophie ist es, dass wir keine Arbeiten an Unterakkordanten vergeben. Für unsere Lernenden wäre es enttäuschend, zu sehen, dass schöne Arbeiten aus Preisgründen auswärts vergeben werden. So könnten sie keinen Berufsstolz entwickeln. Die stärkere Handlungskompetenzorientierung erachte ich als wichtig. Früher hatte man Tagesrapporte, heute bekommen die Lernenden die Aufgabe, ein Bauteil zu erstellen. Sie müssen sich überlegen, was sie dazu brauchen, welche Werkzeuge und welches Baumaterial, und wie die Herstellung klappen könnte. Das bedeutet, dass die Lernenden Eigenverantwortung übernehmen müssen, was positiv ist. Die drei Ausbildungsstätten arbeiten tatsächlich enger zusammen. Die Schulen müssen sich mit den üK absprechen, was wann behandelt wird.

Andrin Schmid, fühlen Sie sich durch die Ausbildung gut auf den Berufsalltag vorbereitet?
Andrin Schmid: Ja, absolut. Konkret habe ich in den üK das Schalen und das Eisenbinden gelernt und konnte dann beides auf der Baustelle anwenden. Auch das Lesen von Plänen wurde mir in den üK aufgezeigt. Diese Fähigkeit brauche ich für meine Arbeit auf der Baustelle. Durch das Mauern in den üK konnte ich mein Tempo bei dieser Arbeit klar steigern.

Timo Gisi, die Zusammenarbeit zwischen dem Lehrbetrieb, der Berufsfachschule und den üK wurde im Rahmen der Revision gezielt gestärkt. Wie erleben Sie dieses Zusammenspiel heute in der Praxis, und welchen Nutzen bringt es den Lernenden?

Timo Gisi: An allen drei Lernorten wird das Gleiche gelehrt. Die Lernenden profitieren so von einem aufeinander abgestimmten Lernprogramm. Die Lernorte Lehrbetrieb und üK arbeiten alle mit der gleichen Lernplattform (Time2Learn). Ich selbst hätte mir eine noch stärkere Zusammenarbeit gewünscht, aber die Berufsschulen sind kantonal geführt, was die Koordination erschwert. Aber es gibt einen roten Faden durch die Maurerlehre EFZ und EBA und das ist gut so.[RG1]

Timo Gisi, wenn Sie heute gegenüber Bildungsverantwortlichen von Bauunternehmen, die noch gegenüber der neuen Grundbildung unsicher sind, eine Botschaft mit auf den Weg geben könnten: Welche wäre das?
Timo Gisi: Go for it! Es ist für Bauunternehmen sehr wichtig, junge Leute auszubilden. Sie können so die eigene Kultur mitgeben und sichern sich den Fachkräftenachwuchs. Die Zeit, die man für das Ausbilden aufwenden muss, ist sehr gut investiert. Lernende zu betreuen, ist aber nicht nur sinnvoll, es macht auch eine extreme Freude! Ich selbst mache das leidenschaftlich gerne. Was es braucht, ist der Mut, sich zu bewegen, und man muss Vertrauen in die heutige Jugend haben. Aber ich bin überzeugt, dass sowohl die jetzige als auch die künftige Jugend dieses Vertrauen voll und ganz verdient hat.

Andrin Schmid, welche Botschaft möchten Sie künftigen Lernenden mitgeben?
Andrin Schmid: Sie sollen keine Angst haben, eine Lehre Maurer EFZ zu wählen, wenn sie gerne draussen arbeiten. Wer in den üK und in der Schule aufpasst, hat keine Probleme auf der Baustelle. Und die Arbeit auf dem Bau, die macht Freude!

Lesen Sie den ganzen Beitrag hier.

«Berufsbildung ist das wichtigste Instrument»

Autorin: Susanna Vanek

Der Masterplan «SBV-Berufsbildung 2030» modernisiert die Aus- und Weiterbildung im Bauhauptgewerbe. Drei Mitglieder der Steuergruppe äussern sich dazu.

Der Masterplan «SBV-Berufsbildung 2030» bündelt die wichtigsten Neuerungen und Verbesserungen in der Berufsbildung des Bauhauptgewerbes. Er betrifft die Grundbildung, die höhere Berufsbildung und die Weiterbildung. Ziel ist, genügend gut ausgebildete Fachkräfte zu gewinnen, in der Branche zu halten und weiterzuentwickeln.

Geri Moser.

«Die Kernidee des Masterplans sieht ein dauerhaftes Engagement im Bildungsbereich vor.»

Drei Mitglieder der Steuergruppe Masterplan «SBV-Berufsbildung 2030» blicken auf den Stand der Arbeiten Sie kommen aus drei Sprachregionen und zeigen, was die Neuerungen für Betriebe, Schulen, üK-Zentren und Kursanbieter konkret bedeuten. Ihre gemeinsame Überzeugung: Als Branche muss man gemeinsam nach Lösungen suchen. Gleichzeitig bleibt die regionale Arbeit wichtig.

Stand der Umsetzung

Geri Moser: «Die Umsetzung des Masterplans hat zwei Seiten. Auf der einen Seite Neuerungen in der Berufsbildung und ihre Weiterentwicklung. Auf der anderen Seite steht die Arbeit in den Betrieben und den Schulen, in der Grundbildung auch in den üK-Zentren. Mein Gesamturteil fällt positiv aus: Die Berufsbildung im Bauhauptgewerbe entwickelt sich, und zwar unter der engagierten Beteiligung aller Partner. Wichtig ist, dass wir gemeinsam noch besser verstehen, weshalb wir diese Entwicklungen machen. Wir wollen in den Betrieben positive Wirkung entfalten.»

Gewinnen, halten, entwickeln

«Unter diesem Gesichtspunkt müssen wir das Aus- und Weiterbildungssystem denken: Lernende, Arbeitskräfte und Fachkräfte gewinnen, halten und entwickeln. Wir verlieren nach wie vor zu viele ausgebildete Leute, sowohl nach der Grundbildung als auch nach der

Bilder: Bauberufe.ch und SBV

höheren Berufsbildung. Heute ist das Karrieresystem durchgehend und konsequent organisiert. Die Karrierewege bauen aufeinander auf, vom Maurer EBA über den Maurer EFZ bis in die höhere Berufsbildung. Dass diese Karrierewege aufeinander aufbauen, ist eine grosse Stärke unserer Branche.»

Berufsmarketing als Bewegung

«Ich habe mich im letzten Jahr verstärkt damit auseinandergesetzt, wie wir unsere Berufe bekannt machen. Wir sollten unser Tun radikal auf den Prüfstand stellen. Nicht Dinge tun, weil sie uns gefallen, sondern weil sie helfen, Lernende, Arbeitskräfte und Fachkräfte zu gewinnen, zu halten und weiterzuentwickeln. Wir müssen noch stärker gemeinsam für unsere Branche einstehen. Unsere Berufe bekannt zu machen, soll zu einem gemeinsamen Anliegen werden. Das gelingt nur, wenn alle Partner auf allen Ebenen zusammenarbeiten: Verband, Sektionen, Schulen und Betriebe.»

Der Arbeitsplatz als wichtigster Lernort

«Ein besonderes Anliegen ist mir, wie in den Betrieben ausgebildet und gelernt wird. Sowohl in der Grundbildung als auch in der höheren Berufsbildung ist der Arbeitsplatz der wichtigste Lernort. Wer im Betrieb bewusst ausbildet und begleitet, stärkt die Bindung der Mitarbeitenden und die Treue zur Branche. Das zahlt sich doppelt aus: Die Leute lernen besser, und sie bleiben. Genau darum lohnt es sich für jeden Betrieb, in eine gelebte Ausbildungskultur zu investieren.»

Neuer Beruf: Projektfachleute Bau

«Wir müssen Augen und Ohren offen halten für neue Bedürfnisse und mit Veränderungen Schritt halten. Ein Beispiel: Aufgrund des klaren Bedarfs der Branche wurde der neue Beruf Projektfachmann/-frau Bau mit eidgenössischem Fachausweis entwickelt. Projektfachleute Bau wirken an der Schnittstelle von Bauadministration und Bauführung. So entlasten entlasten die Bauführung im Alltag. Mit der einstimmigen Zustimmung der SBV-Delegierten im Mai 2026 ist der neue Beruf auf der Zielgeraden. Nun ist das Feld offen und erste Schulen haben bereits mit der Entwicklung von Vorbereitungskursen begonnen. Die ersten Abschlüsse werden 2029 erwartet.»

Paolo Cattoni.

Am Ball bleiben

Paolo Cattoni: «Die Neuerungen fordern alle Beteiligten stark, in der Grundbildung wie in der höheren Berufsbildung: die Betriebe, die Bildungsanbieter und auch die Lernenden und Kandidaten. Wichtig ist, dass wir am Ball bleiben und das Ganze lebendig halten. Die Zusammenarbeit zwischen Verband, Schulen und Kommissionen ist dabei zentral. Wenn alle Partner an einem Tisch sitzen, entsteht eine laufende Verbesserung. Diese Zusammenarbeit ist mindestens so wichtig wie die einzelnen Neuerungen selbst.»

Systemumstellung bei den Bauführern

«In der höheren Berufsbildung sind die Reformen bei den Vorarbeitern, Polieren und Baumeistern gut angelaufen. Dort ist das Vorgehen geübt. Bei den Bauführern kam die Systemumstellung hinzu: vom reinen Schulsystem zum eidgenössischen Prüfungssystem. Das hat die Unternehmer, die Schulen und die Kandidaten stark gefordert. Die erste Prüfung in der Deutschschweiz und der Romandie ist nun vorbei, mit einer Erfolgsquote von rund 60 Prozent. Nächstes Jahr kommt das Tessin hinzu. Die Umstellung ist auf gutem Weg.»

Was Kandidaten erfolgreich macht für die Bauführer-Ausbildung

«Erfreulich ist: Es gelingt allen Schulen der Bauführer-Vorbereitungskurse, Absolventen in die Top-Ergebnisse zu bringen. Die Kandidatenbefragung zeigt zudem, dass der Arbeitsplatz ein wichtiger Ort zum Lernen ist. Vor allem das Nutzen eines Götti-Systems im Betrieb macht Kandidaten erfolgreich. Diese verstärkte Rolle des Lernens im Betrieb ist noch nicht allen bewusst. Das müssen wir besser kommunizieren. Bei den Vorarbeitern, Polieren und Baumeistern ist das gleiche Vorgehen bereits etabliert. Dort sieht man: Es funktioniert.»

Es braucht beide Lernorte

«Eine Befragung von Bauführer-Kandidaten und Bildungsanbietern zeigt, dass die Erwartungen zusammenpassen: Schule und Betrieb ergänzen sich. Das sehen auch die Unternehmer so. Es braucht definitiv beide Orte zum Lernen. Entscheidend ist, wo Fähigkeiten und Wissen erworben werden: Ein grosser Teil entsteht im Betrieb, er-

gänzt durch soziales Lernen und die Schule. Als Orientierung gilt: rund 70 Prozent im Betrieb, 20 Prozent im sozialen Lernen und 10 Prozent in der Schule. Das Unternehmen ist damit ein zentraler Ort für den Aufbau von Fähigkeiten und Wissen. Die Betriebe tragen die Ausbildung von Kader und Baustellenkader entscheidend mit.»

Eine Investition, die sich auszahlt

«Dieser Einbezug in die Ausbildung der Fachkräfte von morgen ist eine Investition in den Nachwuchs, die sich auszahlt. Mit einer guten Begleitung sind Mitarbeitende besser vorbereitet auf ihre neue, anspruchsvolle Aufgabe. Sie sind schneller produktiv einsetzbar und wachsen besser in die Funktion hinein. Und sie lernen betriebsspezifische Eigenheiten wie Kultur, Arbeitsweisen und Abläufe bereits während der Ausbildung kennen.»

Massimo Cereghetti.

Gemeinsam den Bedarf abgeholt

Massimo Cereghetti: «Mit dem Masterplan haben wir grossen Wert daraufgelegt, welche Fähigkeiten und welches Wissen die Unternehmen brauchen. Das hat in der Branche für intensive Diskussionen gesorgt und viel Austausch verlangt. Gut war, dass dies immer gemeinsam geschah, unter Einbindung aller Sprachregionen und aller Anspruchsgruppen. Genau das ist für mich die zentrale Botschaft: Als Branche müssen wir gemeinsam nach Lösungen suchen. Gleichzeitig bleibt die regionale Arbeit wichtig, denn gelebt wird die Bildung vor Ort.»

Einheitlicher Standard, regionale Umsetzung

«Nun erfolgt die Umsetzung. Besonders in der Grundbildung geschieht dies in den Regionen, wie es unser föderales System vorsieht. Die Situation vor Ort und die regionalen Kulturen prägen, wie das Ganze gelebt wird. Die gemeinsame Grundlage ist einheitlich, aber letztlich prägt die Arbeit in den Betrieben die Umsetzung. Wichtig ist, dass sich die Arbeitsgruppen des SBV, zusammengesetzt aus allen Regionen und Anspruchsgruppen, auf gemeinsame Standards geeinigt haben. Die Empfehlung, pro Lernenden mindestens 5 Prozent der Arbeitszeit eines Berufsbildners einzusetzen, lege ich allen Betrieben ans Herz.»

Time2Learn als gelebter Standard

«Mit Time2Learn haben wir für die Praxisaufträge und die Ausbildung im Betrieb einen gemeinsamen Standard vorgelegt, dem sich alle Maurerlehrhallen freiwillig anschliessen konnten. Time2Learn unterstützt Betriebe und Lernende dabei, Praxisaufträge zu planen, zu dokumentieren und den Lernstand sichtbar zu machen. Heute wird fast überall in der Schweiz damit gearbeitet. Die Plattform digitalisiert die Ausbildung, reduziert den administrativen Aufwand und macht den Lernstand jederzeit sichtbar, auch direkt auf der Baustelle. Die Umsetzung zeigt, wie gut die entwickelten Praxisaufträge und Handbücher auf die Realität in den Betrieben zugeschnitten sind.»

Drei Sprachregionen, ein Lehrmittel

«Besonders freut mich, dass es auf Initiative der Westschweizer Lehrpersonen gelungen ist, ein einheitliches Lehrmittel für die Berufsfachschulen zu entwickeln. Es wird in der Romandie, in der Deutschschweiz und im Tessin eingesetzt. Damit arbeiten alle drei Sprachregionen mit demselben Ausbildungskonzept. Die Unterlagen können trotzdem an regionale Bedürfnisse angepasst werden. Und die Lehrpersonen entwickeln die Unterlagen selbst laufend weiter. Das ist gelebte Zusammenarbeit über die Sprachgrenzen hinweg.»

Kontinuierliche Verbesserung statt Grossprojekte

«Mir ist wichtig, dass wir jährlich evaluieren, was gut läuft und wo es Verbesserungspotenzial gibt. Die Kernidee des Masterplans muss zu einem dauerhaften Anliegen werden. Wenn alle Beteiligten laufend Verbesserungen einbringen, wird der Aufwand für alle kleiner. Dann braucht es das nächste Mal keine so grossen Projekte mehr. Die Berufsbildung ist das wichtigste Instrument der Branche, um genügend gut ausgebildete Fachkräfte selbst zu entwickeln: gewinnen, halten, entwickeln.»

Branchenzertifikate: Schritt halten mit der Entwicklung

«Auch in der Weiterbildung sind wir einen Schritt weiter. Mit den Branchenzertifikaten des SBV können wir rasch und bedarfsgerecht auf neue Anforderungen reagieren. Der Pilotkurs «Aktualisierung Baupolier/in 2030» führte der Campus Sursee erfolgreich durchgeführt. Er bringt Poliere, die ihren Abschluss schon länger haben, gezielt auf den neuesten Stand, etwa bei Kommunikation, Digitalisierung und Umweltschutz. So halten auch erfahrene Berufsleute Schritt mit Veränderungen. Diese Förderung der Weiterbildung sollten wir konsequent weiterverfolgen.»

Neu: Gruppenführer/in Hochbau / Tiefbau / Bauwerktrennen

«Neu dazu kommt das Branchenzertifikat Gruppenführer/in Hochbau / Tiefbau / Bauwerktrennen. Es richtet sich an Personen, die keine Kaderfunktion übernehmen wollen, aber kleine Gruppen führen und Stellvertretungen übernehmen möchten. Gruppenführer entlasten die Poliere und Bauvorarbeiter. Und wer noch unschlüssig ist, ob der Weg ins Baustellenkader passt, sammelt so erste Führungserfahrung. Das hilft beim Entscheid über den weiteren Berufsweg.»

«Das Ziel ist eine höhere Effizienz»

Autorin: Susanna Vanek

Ramon Schweizer, Leiter VDC bei der Erne AG Bauunternehmung, unterstützt Bauführer bei der Digitalisierung. Er denkt, dass auch andere Baubetriebe eine solche Schnittstelle brauchen.

«Ich löse gerne Probleme», sagt Ramon Schweizer, Leiter Virtual Design and Construction (VDC) bei der Erne AG, Laufenburg. Sein 12-köpfiges Team und er unterstützen und entlasten Bauführer, Poliere und Vorarbeiter bei ihrer Tätigkeit auf der Baustelle. Das Ziel ist es, einen Mehrwert zu schaffen und eine höhere Wirtschaftlichkeit zu erreichen. «Eine der Aufgaben meiner Abteilung ist die Planung und die Datenaufbereitung, die wir früher extern vergaben. Seit wir die Datenaufbereitung bei uns ausführen, sind die Projektverantwortlichen flexibler und können besser auf Änderungen reagieren.» Daneben kümmert sich das VDC-Team auch um Planhäuser oder Baggersteuerungen – einfach um alle Herausforderungen, für die es ein vertieftes digitales Verständnis braucht, das Bauführer und Poliere nicht haben. Das Ergebnis ist, dass die Erne AG Bauunternehmung derzeit mit dem Technologiezentrum Laufenburg eine der grössten digitalen Baustellen der Schweiz ausführt: Bei einem Aushubvolumen von 470 000 Kubikmetern und einem Gebäudevolumen von 864 000 Kubikmetern wird dort nahezu ausschliesslich ab dem 3D-Modell gearbeitet, 2D-Pläne kommen kaum mehr zum Einsatz.

Bild: SBV/Susanna Vanek

«Ich löse gerne Probleme.»

Schweizer ist überzeugt, dass auch andere Bauunternehmen davon profitieren, wenn es eine Schnittstelle zwischen dem Büro und der Baustelle gibt. Deshalb hat er mitgearbeitet, als der Schweizerische Baumeisterverband SBV den neuen Beruf Projektfachmann/-fachfrau Bau mit einem eidgenössischen Fachausweis entwickelt hat. Der SBV reagiert damit auf die steigende Komplexität, die Digitalisierung und den Fachkräftemangel im Bauhauptgewerbe. Die neue Funktion positioniert sich an der Schnittstelle zwischen Bauadministration, Bauführung und digitalem Bauen. «Das Dreieck Bauführer-Polier-Projektfachmann Bau wird das Bauen wirtschaftlicher und effizienter machen», ist Schweizer überzeugt.

Mehr lesen zum Projektfachmann Bau.

Zwischen Theorie und Praxis

Autorin: Johanne Stettler

Als erster Absolvent der neuen Ausbildung für Bauführerinnen und Bauführer berichtet Martin Lièvre von seiner Erfahrung und den dabei gewonnenen Erkenntnissen.

Am 24. Juni 2026 fand auf dem Schloss Lenzburg die erste Diplomübergabe für die Bauführerinnen und Bauführer statt. Zu den Absolventen gehört auch Martin Lièvre. Der aus dem Jura stammende Mitarbeiter von Walo Bertschinger Romandie in Bern blickt auf eine anspruchsvolle, sowohl von Theorie als auch von Praxis geprägte Ausbildung zurück.

Was war während der Vorbereitung entscheidend?
Ganz klar: die Arbeit im Unternehmen. Wenn man mit den Realitäten auf der Baustelle konfrontiert ist, alltägliche Probleme lösen und immer wieder mit Unvorhergesehenem umgehen muss – dann bereitet einen das wirklich auf den Beruf vor.Zudem konnte ich so das im Rahmen der Ausbildung erworbene theoretische Wissen tatsächlich in der Praxis anwenden. Caboreiumque et et aspe cum qui voluptatio esciduntis et, cus.

Welche Rolle spielt das Unternehmen bei diesem Erfolg?
Seine Einbindung ist entscheidend. Ich hatte das Glück, bei verschiedenen Projekten begleitet zu werden und einen Mentor aus der Firma an meiner Seite zu haben. Dadurch konnte ich Fragen stellen, von Profis lernen, schrittweise in die Bauleitung einsteigen und im Laufe der Ausbildung immer mehr Verantwortung übernehmen.

Wie haben Sie die Prüfung erlebt?
Sie war bestens organisiert.Es gab eine klare Kommunikation des SBV und von Anfang an sauber strukturierte Informationen zu den Prüfungen. Natürlich hat man Stress, aber es ist wichtig, zuversichtlich zu bleiben, sein Können unter Beweis zu stellen und nicht aufzugeben.

Bild: SBV/Mario Sülz

Was raten Sie zukünftigen Kandidatinnen und Kandidaten?
Bringt euch voll und ganz ein, sowohl in der Firma als auch im Unterricht. Bleibt neugierig, stellt Fragen und tauscht euch mit euren Kolleginnen und Kollegen, den Ausbildnern und erfahrenen Fachleuten aus. Diese Erfahrungen sind von Wert und werden euch beruflich weiterbringen.

Mehr erfahren.

Schritt für Schritt zum Bauführer

Autor: Susanna Vanek

Marco Tobler aus Marbach SG hat die Höhere Fachprüfung zum Bauführer mit Bestnoten bestanden. Wichtig waren dabei die Unterstützung des Arbeitgebers sowie Eigeninitiative.

Der Weg zum Glück beziehungsweise zur Bestleistung bei der Höheren Fachprüfung zum Bauführer war bei Marco Tobler kein gradliniger. Nach einer Lehre als Landschaftsgärtner stieg er als Quereinsteiger in die Vorarbeiterschule Strassenbau in Sursee ein. Der neu eingeschlagene Berufsweg passte ihm, gleich im Anschluss absolvierte er die Weiterbildung zum Strassenbau-Polier mit eidgenössischem Fachausweis. Für ihn war deshalb schnell klar, auch den nächsten Karriereschritt zum Bauführer am Campus in Angriff nehmen zu wollen.

Monatelang bereitete sich der Mitarbeiter der Alder-Zani AG aus Gossau auf die Bauführerprüfung vor, die er im April 2026 in Sursee absolvierte. Der dort besuchte Vorbereitungskurs habe ihn sehr gut auf die Prüfung vorbereitet, betont er. Zusätzlich arbeitete er in Lerngruppen mit anderen Teilnehmenden und übte verschiedene Praxissituationen in Rollenspielen.

An den ersten Teil der schriftlichen Prüfung erinnert er sich gut: «Die Aufgaben waren durchaus anspruchsvoll.» Trotz eines herausfordernden Starts fand er rasch seinen Rhythmus. «Wichtig war, sich in die Rolle eines Bauführers hineinzuversetzen und zu überlegen, wie man auf einer Baustelle in der Praxis handeln würde.» Das Ergebnis war, dass Tobler mit der Bestleistung die Prüfung bestand.

Eine entscheidende Rolle auf dem Weg zum eidgenössischen Diplom spielte für Tobler auch sein Arbeitgeber. «Ich durfte früh Verantwortung übernehmen und bereits grössere Projekte leiten. Während der Weiterbildung wurde ich von meinem Vorgesetzten und meinem Patron stets unterstützt.» Besonders wertvoll sei dabei eine Unternehmenskultur, in der offen mit Fehlern umgegangen und Lernen gefördert wird. Trotz aller Unterstützung sei Eigenverantwortung entscheidend gewesen. «Man muss sich immer wieder selbst motivieren, dranzubleiben und auch nach einem langen Arbeitstag noch Zeit ins Lernen zu investieren.»

Die Organisation und Durchführung der Prüfung bewertet Tobler als positiv. Für angehende Bauführerinnen und Bauführer hat er einen klaren Rat: «Nutzt das Wissen und die Erfahrung, die im Betrieb vorhanden sind. Unterstützt euch gegenseitig. Gerade im Baustellenalltag hilft der Austausch enorm. Und ganz wichtig: Habt Freude an eurem Beruf. Wer mit Begeisterung dabei ist, hat bereits viel gewonnen.»

Bild: zVG

Qualifikation entscheidet

Autor: Werner Schüepp

Nebst handwerklichem Können sind bei Baumaschinenführern digitale Kompetenzen und Verantwortung gefragt. Die Gasser Felstechnik AG zeigt, wie dies in der Praxis funktioniert.

Gut ausgebildete Baumaschinenführer sind auf dem Arbeitsmarkt gefragt. Viele Maschinenführer absolvieren zuerst eine Grundbildung im Bauhauptgewerbe, beispielsweise als Maurer. Die Spezialisierung erfolgt in einem zweiten Schritt. Viele Baufirmen bilden geeignete Mitarbeitende intern weiter. Die Gasser Felstechnik AG legt grossen Wert auf die Aus- und Weiterbildung ihrer Mitarbeitenden. «Sie sind für uns

«Gezielt die Fachkompetenz fördern.»

das wichtigste Kapital für die langfristige Entwicklung unseres Unternehmens», sagt Sebastian Gasser, Leiter Sicherheit und Qualitätsmanagement. «Weil gerade das Führen von Baumaschinen mit besonderen Gefahren verbunden ist, setzt es eine fundierte, fachgerechte Ausbildung und ausreichende Praxiserfahrung voraus. Mit internen und externen Aus- und Weiterbildungen fördern wir die Fachkompetenz unserer Mitarbeitenden.» Die Weiterbildung in der Schweiz orientiert sich am Prüfungsschema der Kommission für die Berufsbildung von Baumaschinenführern (K-BMF). Sie erfüllt zentrale Tätigkeiten im Bereich der Reglementierung und Qualifikationsverfahren für Kranführer/innen und Baumaschinenführer/innen. «Durch die Akkreditierung von Ausbildungs- und Prüfungsstätten erhalten wir Unternehmer und unsere Mitarbeitenden eine einheitliche, qualitativ gute Grundausbildung, die die gesetzlichen Vorgaben im Bereich des UVG und der VUV erfüllen», sagt Sebastian Gasser, «sehr wichtig ist die gesamtschweizerische Akzeptanz der nach K-BMF ausgestellten Ausweise auch in den Kantonen mit gesetzlichen Sonderregelungen.

Bild: Gasser Felstechnik AG

K-BMF

Die Kommission für die Berufsbildung von Baumaschinenführern (K-BMF) wurde im Jahr 2009 gegründet und ist paritätisch aufgestellt. Die Träger sind der SBV, Unia und Syna.

Kontakt: Sekretariat K-BMF
Telefon 058 360 76 99
Mail: info@k-bmf.ch

Notter Gruppe baut auf Mentoring

Autorin: Susanna Vanek

Die Aargauer Notter Gruppe gewinnt und bindet mit ihrer betrieblichen Nachwuchsförderung mittels Mentoren ausgewiesene Fachkräfte für künftige Herausforderungen.

Die Notter Gruppe investiert viel in den Nachwuchs, erklärt Silvia Bucher, Leiterin HR. Dazu gehören nicht nur Aktivitäten, um junge Berufsfachleute als Lernende von sich und von den Bauberufen zu überzeugen, sondern auch ein gezieltes Programm für den Aufbau von künftigen Kaderfachkräften. Besonders im Mentoring ist die Notter Gruppe erfolgreich unterwegs. Der Start dazu erfolgte vor sieben Jahren, als ältere Geschäftsleitungsmitglieder den Wunsch äusserten, gegen Ende ihrer Erwerbskarriere ihre Aufgaben verstärkt in den Aufbau und die Begleitung des Nachwuchses zu verlagern. Als Mentoren gibt seither die «alte Garde» der nächsten Generation – den Mentees – ihr technisches Fachwissen, ihre Führungserfahrungen und ihre Kompetenzen bei der Realisierung von komplexen Bauprojekten weiter. So bleibt das Wissen der älteren Generation dem Betrieb erhalten.

«Sie sind schlicht erfolgreicher.»

Bindung zum Unternehmen

Um als Mentoren arbeiten zu können, werden die entsprechenden Mitarbeitenden operativ entlastet. Teilweise sind sie in Teilzeit tätig, aus Freude an ihrem Beruf und nicht selten weit über das Pensionsalter hinaus. Sie begleiten den Nachwuchs zu wichtigen Sitzungen mit Planenden oder Bauherrschaften und bieten ihm ein wichtiges Sicherheitsnetz bei Krisen und grösseren Problemen. So werden die Nachwuchskader sorgfältig und langfristig an Führungsaufgaben herangeführt. Diese Möglichkeit werde sehr geschätzt, sagt Bucher und fügt hinzu: «Die Mentees entwickeln so eine starke Bindung zum Unternehmen, weil sie schneller komplexe Herausforderungen zu meistern imstande sind und effizienter Bauprojekte abwickeln können. Sie sind schlicht erfolgreicher, was sich nicht zuletzt auch für ihre Arbeitgeberin lohnt.»

Bild: zVg

Mehr Informationen.

Lernende übernehmen Verantwortung

Autor: Thomas Staffelbach

Der Marti-Erlebnistag verbindet soziales Engagement, Begegnung und Ausbildungskultur. Für die Lernenden bedeutet der Anlass, Verantwortung übernehmen, Menschen unterstützen und die Bauwelt mit Freude erlebbar machen.

320 Gäste mit Beeinträchtigung und 80 Betreuungspersonen besuchten im Juni den 19. Marti-Erlebnistag im Amphitheater Hüntwangen. Unter dem Motto «Action» standen Zipline, Speed-Tubing, Laser-Biathlon und Airbrush auf dem Programm. Der Tag bot Raum zum Ausprobieren, Mitmachen und Staunen mit vielen neuen Erfahrungen und löste sichtbare Freude bei den Teilnehmenden aus.

Auch der klassische Bauparcours durfte nicht fehlen. Die Gäste konnten Kleinbagger fahren, Dumper steuern, Schubkarren stossen oder Nägel einschlagen. Begleitet wurden sie von Lernenden der Marti AG, die erklärten, unterstützten und auf die Sicherheit achteten. Für Gian-Reto Hess, Leiter Grundbildung, ist der Erlebnistag deshalb weit mehr als ein Firmenanlass: «Im Zentrum stehen Begegnung, Respekt, Freude und soziale Verantwortung.»

Junge Berufsleute im Einsatz

Nach einem kurzen Briefing organisierten sich die Lernenden selbstständig. Gefragt waren nicht nur handwerkliches Wissen, sondern auch Geduld, Offenheit und ein gutes Gespür für das Gegenüber. «Selbst Verantwortung zu übernehmen, ist wichtig», sagt Stefan, Maurerlernender im ersten Lehrjahr. Gleichzeitig erlebten die jungen Berufsleute, wie viel Freude ihr Einsatz auslösen kann. «Die Begegnungen sind direkt, respektvoll und finden auf Augenhöhe statt», erklärt Hess. Gleichzeitig erleben die Lernenden, was Verantwortung ausserhalb des klassischen Ausbildungsalltags bedeutet. So entstehen Begegnungen, die bewegen und Brücken bauen.

Seit 2006 ist der Erlebnistag ein fester Bestandteil der gelebten Ausbildungskultur bei der Marti AG. Lernende übernehmen Verantwortung, handeln selbstständig und setzen sich für andere ein. «Der Marti-Erlebnistag zeigt jedes Jahr aufs Neue, wie wichtig echte Begegnungen sind», sagt CEO Paul Bühler.

Mehr zum Marti-Erlebnistag.

Bilder: SBV/Thomas Staffelbach

Campus Sursee richtet Ausbildung auf Zukunft aus

Interview: Thomas Staffelbach

Neue Kompetenzprofile, innovative Lernformen und moderne Technologien verändern die Aus- und Weiterbildung. Die Direktorin des Campus Sursee, Andrea Ming, erläutert, wie Bildungsanbieter, Arbeitgeber und Mitarbeitende den Wandel gemeinsam gestalten.

Was verbindet den Campus Sursee mit dem SBV?
Dank der Unterstützung des SBV konnte sich der Campus Sursee hervorragend entwickeln. Mit dem heute einmaligen Angebot (Bildung/Hotellerie/Sport) sind wir seit fünf Jahren finanziell unabhängig. Resultierend aus unserem jährlichen Jahresabschluss bieten wir den SBV-Mitgliedern einen Bildungsrabatt: 50 Prozent als Bildungsgutscheine und 50 Prozent als Mitgliederrabatt an diejenigen, die uns vor Jahren mit einem Promillebeitrag unterstützt haben. Den Bildungsrabatt können wir voraussichtlich bereits zum dritten Mal in Folge gewähren und somit den Mitgliedern total 3,15 Mio. Franken Vergünstigungen ermöglichen.

«Das Zusammenspiel von Theorie und Praxis spielt eine grosse Rolle.»

Wie differenziert sich der Campus Sursee?
Der langfristige Erfolg für die Generation «next» und «übernext» liegt uns sehr am Herzen. Dabei spielen unsere Mitarbeitenden eine tragende Rolle. Mit dem Projekt Campus innovativ ermutigen wir sie, Innovationen proaktiv anzustossen und mitzugestalten. Die gewonnenen Erkenntnisse fliessen auch in die Weiterentwicklung unserer Bildungsangebote ein. So schaffen wir neue, bedarfsgerechte Angebote und richten diese konsequent auf die zukünftigen Anforderungen des Marktes aus. So entstehen Aus-/Weiterbildungen wie die Vorbereitung HFP-Bauführung oder die ersten Branchenzertifikate.

Wie verändern sich die Anforderungen an die Ausbildung?
Die Umsetzung der neuen Kompetenzprofile bedarf neuer pädagogischer Methoden und passender Infrastruktur. Die Branche braucht effiziente Ausbildungsgefässe, in denen die Mitarbeitenden zu geringen Kosten und mit wenig Abwesenheit vom Arbeitsplatz die notwendigen Kompetenzen erarbeiten können. Dabei spielt das Zusammenspiel von Theorie und Praxis eine grosse Rolle. Die Involvierung der Arbeitgeber und die Zusammenarbeit mit dem Bildungsanbieter bekommen deutlich mehr Gewicht. Innovative Schulräume, unsere Lernplattform Konvink und effiziente Ausbildungsmodelle helfen uns bei diesen Anforderungen.

Was bedeutet das für Ausbildungsanbieter?
Die vermittelten Kompetenzen müssen auf die Zukunft ausgerichtet sein. Es braucht neueste Technologien, sowohl technisch als auch pädagogisch. Nötig sind Tools, die den Transfer der erworbenen Kompetenzen in die Praxis und umgekehrt fördern. Das Zusammenspiel zwischen Mitarbeitenden, Arbeitgebern und Bildungsanbietern muss den grösstmöglichen Nutzen schaffen. Dazu bieten wir ein modernstes BIM-Labor, Virtual-Reality-Anwendungen und viele weitere innovative Tools.

Campus Sursee

Die Stiftung Campus Sursee ist die führende Adresse für die Aus- und Weiterbildung von Baufachleuten in der Schweiz. Das Seminarzentrum des Campus Sursee ist mit 67 modernen Konferenz- und Seminarräumen in unterschiedlichen Grössen auch der perfekte Ort für Seminare, Tagungen, Konferenzen, Workshops und Prüfungen.

Mehr Informationen.

Robins Weg nach Shanghai

Autorin: Susanna Vanek

Als amtierender Schweizer Meister nimmt der Maurer Robin Hollenstein an den WorldSkills in Shanghai teil. Auf die Berufsweltmeisterschaften 2026 bereitet er sich sorgfältig vor.

«Maurer brauchen viel Fachwissen sowie ein grosses Verantwortungsbewusstsein und Geschick», sagt Robin Hollenstein überzeugt. Der 19-Jährige ist begeisterter Maurer, das merkt man ihm gleich an. Schon als Kind, erzählt er, habe er genau diesen Beruf erlernen wollen. Er schätzt es, im Team zu arbeiten und abends zu sehen, was man geleistet hat. «Jedes Projekt ist anders, das gefällt mir», meint er.

«Jedes Projekt ist anders, das gefällt mir.»

Als stolzer Berufsmann reist der amtierende Schweizer Meister der Maurer im September nach Shanghai, um sich dort vom 22. bis 27. September 2026 mit den besten Maurern der anderen Länder zu messen. Er möchte dabei Erfahrungen sammeln, die ihn beruflich und persönlich weiterbringen. Die Vorbereitung, die ihn unter anderem zu Trainings nach Taiwan oder Südtirol geführt hat, hat ihm bereits jetzt viel gegeben, berichtet er. Er könne heute mit mehr Präzision und schneller mauern, betont er. Die Wettkampfvorbereitung habe ihm aber auch neue Perspektiven aufgezeigt, zum Beispiel mit dem Mentaltraining, das er heute nicht mehr missen möchte. Begleitet wird Hollenstein an den WorldSkills von Ruedi Signer, der 1997 selbst Weltmeister im Mauern wurde. Er gibt dem jungen Wettkämpfer viele Tipps und lobt seine innere Ruhe. «Auch unter Druck bleibt er gelassen und arbeitet konzentriert», berichtet er.

Eltern und Freundin als Rückhalt

Die Arbeitgeberin von Hollenstein, die Oberhänsli Bau AG aus Mosnang, unterstützt ihn bei seiner Vorbereitung auf das Grossereignis in Shanghai, indem sie ihm die Möglichkeit gibt, Beruf und die intensive Wettkampfvorbereitung zu vereinbaren. Auch die Eltern und die Freundin geben Hollenstein bei seinem WorldSkills-Abenteuer einen grossen Rückhalt und fangen ihn auf, wenn die Trainings sehr anstrengend waren. Dass sich eine seriöse Vorbereitung im Wettkampf auszahlt, weiss Hollenstein von seinem Engagement als Junioren-Fussballtrainer. Seine beruflichen Ambitionen gehen aber über die WorldSkills hinaus. Im Januar 2027 beginnt er mit der Vorarbeiterschule. Sein Ziel ist die Ausbildung als Bauführer.

Bild: Bauberufe.ch

Verfolgen Sie, wie Robin Hollenstein an den WorldSkills 2026 abschneidet.

Diese Baustelle motiviert Lernende

Autorin: Susanna Vanek

Das Unternehmen GAMMA AG Bau lässt ein Haus in Bürglen von Lernenden in Eigenregie erstellen. Ziel ist es, den Auszubildenden Einblicke in alle Facetten des Maurerberufs zu geben.

Konzentriert erledigen auf einer Baustelle in Bürglen einige Lernende ihre Aufgaben. Hin und wieder gehen sie sich zur Hand. Was auffällt, ist, dass abgesehen von einem Vorarbeiter und einem ausgebildeten Kranführer, die hauptsächlich unterstützend zur Seite stehen, niemand da ist, der ihnen Anweisungen erteilt. «Unsere zehn Lernenden erstellen das Gebäude in Eigenregie», sagt Thomas Planzer, bei der GAMMA AG Bau für die Lehrlingsausbildung zuständig. Er fährt fort: «Sie führen alle Arbeitsschritte selbst aus, auch das Eisenlegen oder das Maurern, also Arbeiten, die üblicherweise an Subunternehmer vergeben werden. Somit können die Lernenden noch richtiges Handwerk erlernen.»

Bild: SBV/Susanna Vanek

«Wir haben mit Lernendenbaustellen sehr gute Erfahrungen gemacht.»

Die Lernendenbaustelle in Bürglen ist bereits die vierte Baustelle, die die GAMMA AG Bau primär von Lernenden erstellen lässt. «Wir haben mit unseren Lernendenbaustellen sehr gute Erfahrungen gemacht», erklärt Planzer, «es ist eine Win-win-Situation. Die Lernenden schätzen es, Verantwortung übernehmen zu können. Sie sind zum Beispiel dafür zuständig, dass es immer genug Baumaterial auf der Baustelle hat, müssen also Bestellungen aufgeben. Dadurch verstehen sie die einzelnen Arbeitsschritte viel besser und sind anderen Maurerlernenden voraus. Wir von der GAMMA AG Bau wiederum haben hoch motivierten und sehr gut ausgebildeten Nachwuchs, auf dem wir aufbauen können.» Dass die Lernenden selbstständig eine Baustelle führen, spreche sich unter den Schulabgängern herum und erleichtere es, geeignete Kandidatinnen und Kandidaten für Lehrstellen der GAMMA AG Bau zu finden.

Bauherren finden es gut

Was sagen die Bauherren dazu, wenn das von ihnen in Auftrag gegebene Gebäude von Lernenden realisiert wird? «Wenn man dies im Vorfeld bespricht und alle Fakten aufführt, erlebe ich die Bauherren diesbezüglich als sehr offen», erläutert Planzer und fügt schmunzelnd hinzu: «Die Lernenden arbeiten vielleicht etwas langsamer als Ausgelernte, aber sie tun es sehr sorgfältig. Auf keiner unserer Lernendenbaustellen wurden je Baumängel festgestellt. Im Gegenteil, die Qualität war überall jeweils sehr hoch. Die Bauherren profitieren also auch.»

Hochbau stützt die Aussichten

Autor: Martin Maniera

Der Schweizer Bauindex deutet auf eine weiterhin stabile Baukonjunktur hin. Nach dem Wachstum im ersten Halbjahr 2026 dürfte der Umsatz auch in den kommenden Quartalen leicht zulegen.

Der Schweizer Bauindex signalisiert für das dritte Quartal 2026 ein Umsatzwachstum von 1,4 Prozent gegenüber dem Vorjahresquartal. Damit bleiben die Aussichten für das Bauhauptgewerbe insgesamt stabil. Bereits im ersten Halbjahr 2026 nahm die Bautätigkeit um 3,1 Prozent zu. Hinter der positiven Gesamtentwicklung zeigen sich jedoch deutliche Unterschiede: Wohnungsbau und öffentlicher Hochbau wuchsen um jeweils mehr als 5 Prozent, während der Tiefbau um 2 Prozent zurückging.

Der Wohnungsbau bleibt der wichtigste Wachstumsträger. Hohe Auftragsbestände sorgen weiterhin für eine gute Auslastung. Allerdings dürfte der Höhepunkt bei den Neuaufträgen vorerst erreicht sein. Die Wohnbaugesuche hatten sich bereits 2025 abgeschwächt, und die Neuaufträge im ersten Halbjahr 2026 lagen nicht über der Vorjahresperiode. Entsprechend dürfte die Wohnbautätigkeit 2027 zwar hoch bleiben, aber das Niveau von 2026 nicht mehr ganz erreichen.

Einsprachen bremsen Projekte

Auch der öffentliche Hochbau entwickelt sich robust, unter anderem dank Spital- und Schulbauten. Der Wirtschaftsbau bleibt dagegen schwach. Eine allmähliche Aufhellung der Konjunktur und des Arbeitsmarktes spricht jedoch für eine leichte Erholung. Im Tiefbau fehlt weiterhin die Dynamik. Trotz eines Arbeitsvorrats von acht Milliarden Franken stagniert die Bautätigkeit. Lange Verfahren, Einsprachen und erschwerte Projektumsetzungen bremsen die Entwicklung.

Bild: SBV

Für die kommenden Quartale zeichnet der Bauindex insgesamt ein stabiles Bild. Der Hochbau bleibt die wichtigste Stütze, verliert aber etwas an Schwung. Der Tiefbau dürfte sich weiterhin seitwärts entwickeln. Entsprechend ist bis Mitte 2027 eher mit einer Stabilisierung des Umsatzes als mit einem kräftigen Wachstumsschub zu rechnen.

Weitere Informationen finden Sie hier.

Dank an die Mitglieder

Der SBV dankt allen Mitgliedern, die an der Quartalserhebung teilnehmen. Dank ihnen können solche belastbaren Aussagen zur Konjunkturentwicklung getätigt werden. Sie bieten den Unternehmen Orientierung, und sie untermauern politische Forderungen des Bauhauptgewerbes.

Suva-Prämiensätze bleiben historisch tief

Autor: Takashi Sugimoto, Suva

Im Bauhauptgewerbe bleibt bei der Berufsunfallversicherung (BUV) der Prämiensatz praktisch unverändert, in der Nichtberufsunfallversicherung (NBUV) sinkt er.

Die Suva steht finanziell stabil da. Das gute Jahresergebnis 2025 von 308 Millionen Franken ist auf ein solides versicherungstechnisches Ergebnis und ein erfreuliches Anlagejahr zurückzuführen. Davon profitieren auch die versicherten Betriebe: Die Prämien bleiben 2027 in den meisten Tarifklassen auf historisch tiefem Niveau oder sinken leicht.

Stabile Prämien in der Berufsunfallversicherung (BUV) per 1. Januar 2027

Aufgrund der guten finanziellen Lage auf Ebene der gesamten Klasse 41A Erweitertes Bauhauptgewerbe bleibt der durchschnittliche Prämiensatz 2027 mit netto +0.2 Prozent praktisch unverändert.

Für den Unterklassenteil 41A A0 Bauhauptgewerbe erhöht sich der durchschnittliche Prämiensatz gegenüber dem Vorjahr um netto +0.70 Prozent.

Senkung der Prämien in der Nichtberufsunfallversicherung (NBUV) per 1. Januar 2027

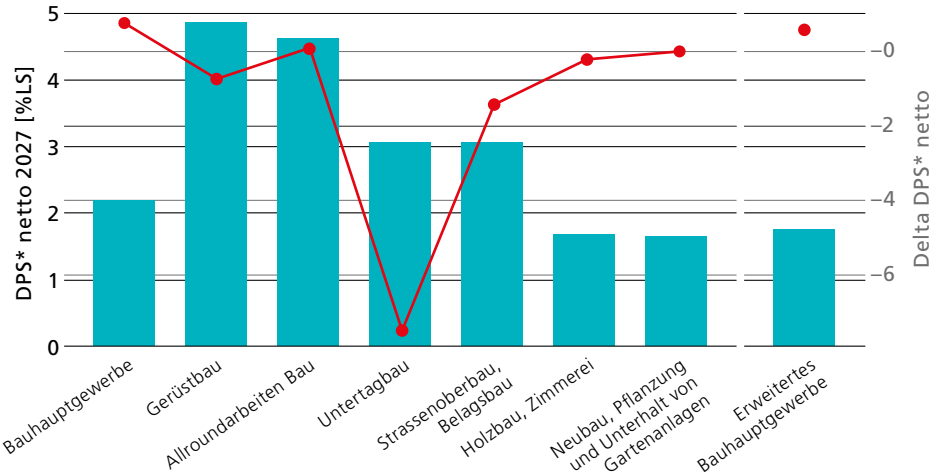
In der NBUV ist die finanzielle Lage stabil. Deshalb kann der durchschnittliche Nettoprämiensatz gegenüber dem Vorjahr um netto 0.50 Prozent gesenkt werden (Basissatz unverändert).

Sozialpartnerschaftliche Entscheidung über die Prämien

Über die Prämien entscheidet der Suva-Rat, das oberste Führungsgremium der Suva. Er ist sozialpartnerschaftlich zusammengesetzt: Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften sind gleichberechtigt vertreten und bringen die Interessen ihrer Mitglieder ein. Damit sind auch die Anliegen der Branchen und Betriebe direkt in die Festlegung der Prämien eingebunden.

Lesen Sie den ganzen Artikel hier.

Prämienentwicklung der Klasse 41A Erweitertes Bauhauptgewerbe



*Durchschnittlicher Prämiensatz

Grafik: SBV

Vorbereitet statt überfordert

Interview: Heidi Bacchilega

Stürze, Herzinfarkt, Schlaganfall: Notfälle auf Baustellen sind vielfältig. Andrea Dietschi, Geschäftsführerin der notfallTraining schweiz GmbH, erklärt, warum für Erste Hilfe immer Zeit ist.

Bild: zVg

Welches sind die häufigsten Notfälle auf Baustellen?
Sehr vielfältig: Stürze, Knochenbrüche, Einklemmen, Augennotfälle – aber auch Allergien, Hitzenotfälle, Herzinfarkt oder Schlaganfall, die überall auftreten können.

Was unterscheidet einen gut vorbereiteten Betrieb von einem überforderten?
Gut vorbereitete Unternehmen haben einen Notfallplan: klare Zuständigkeiten, geschulte Mitarbeitende, geeignetes Material, regelmässige Übungen. So kann auch unter Stress strukturiert gehandelt werden. Die Beteiligten wissen, was zu tun ist, und übernehmen ihre Aufgaben.

Warum haben Sie das Training modular statt als einen langen Kurs aufgebaut?
Damit die Schulung zu den Bedürfnissen jeder Firma passt. Nach einem gemeinsamen Basismodul wählen Betriebe weitere Themen frei – je nach Erfahrung und Schwerpunkt. So bleiben auch Auffrischungskurse abwechslungsreich und bringen selbst langjährigen Mitarbeitenden echten Mehrwert.

Was sagen Sie einem Polier, der meint: «Dafür haben wir keine Zeit»?
Für einen Notfall nimmt sich niemand Zeit – er passiert einfach. Die Frage ist nicht, ob man Zeit für eine Schulung hat, sondern ob man im Ernstfall vorbereitet sein möchte.

Wie oft sollte ein Team sein Wissen auffrischen?
Wir empfehlen zwei Jahre. Ein Zeichen für eingeschlafenes Wissen: Unsicherheit, wo der Koffer steht, wer Ersthelfer ist oder wie die stabile Seitenlage geht. Schon eine kurze Auffrischung stärkt die Sicherheit im Team.

Was wünschen Sie sich von Bauführung und Kader?
Dass Erste Hilfe nicht als Pflichtübung, sondern als Teil der Sicherheitskultur verstanden wird. Wenn Kader selbst teilnimmt und das Thema vorlebt, hat das grosse Vorbildwirkung.

BfA-Info «Erste Hilfe auf Baustellen» bestellen.

«Hitzewellen waren herausfordernd»

Autorin: Susanna Vanek

Damit Hitzeschutz auf dem Bau möglich wird, braucht es faire und realistische Rahmenbedingungen für die ganze Schweiz. Der SBV hat deswegen eine Hitzepetition lanciert.

Markus Birchmeier, CEO der Birchmeier Gruppe aus Döttingen (AG): «Als schweizweit tätiges Familienunternehmen stehen unsere Mitarbeitenden an erster Stelle. Die Hitzewellen dieses Sommers haben ihnen sehr viel abverlangt. Ich habe selbst einige Jahre auf Baustellen gearbeitet und kenne die Belastungen durch Hitze und Kälte aus eigener Erfahrung. Selbstverständlich haben wir alle uns zur Verfügung stehenden Möglichkeiten genutzt, unsere Mitarbeitenden vor der Hitze zu schützen: Wo es die Gemeinden bewilligten, begannen die Teams früher in den kühleren Morgenstunden und hörten auch früher auf. Wir sind sehr dankbar für die Flexibilität und das Verständnis, die uns entgegengebracht werden. Zudem stellen wir kostenlos Sonnencreme, Wasser und Elektrolyte zur Verfügung. Unsere Mitarbeitenden erhalten gute Arbeitskleidung und werden angehalten, kurze Pausen einzulegen. Doch all diese Massnahmen reichen schlicht nicht mehr aus. Es braucht mehr Solidarität seitens der Auftraggeber. Nebst dem spürbaren Leistungsabfall unserer Mitarbeitenden hat die Hitze auch Auswirkungen auf die Ausführungsqualität und die Arbeitssicherheit. Damit wir unsere Mitarbeitenden schützen und Qualität garantieren können, braucht es faire und praxistaugliche Rahmenbedingungen auf nationaler Ebene. Bauunternehmen dürfen nicht mit Konventionalstrafen belastet werden, wenn extreme Hitze zu Arbeitsunterbrüchen und Verzögerungen führt. Bauherrschaften sind gefordert, Hitzetage bei Ausschreibungen, Terminplänen und Verträgen angemessen zu berücksichtigen und zu vergüten. Nur wenn alle Beteiligten Verantwortung übernehmen, können wir unter menschlich vertretbaren Bedingungen gute Leistung erbringen. Deshalb unterstütze ich die Petition des Schweizerischen Baumeisterverbands voll und ganz», erklärt Birchmeier.

Andreas Huonder, Diplomierter Techniker HF Bauführung von der Erni AG Bauunternehmung aus Flims-Dorf (GR) ist ebenfalls ein Befürworter der Petition. «Es ist wichtig, dass wir realistische Rahmenbedingungen für Hitzeperioden finden», ist er überzeugt. Betriebsintern hat er unter den Angestellten Werbung für die Petition gemacht, weil er sicher ist, dass der SBV mit ihr auf dem richtigen Weg ist.

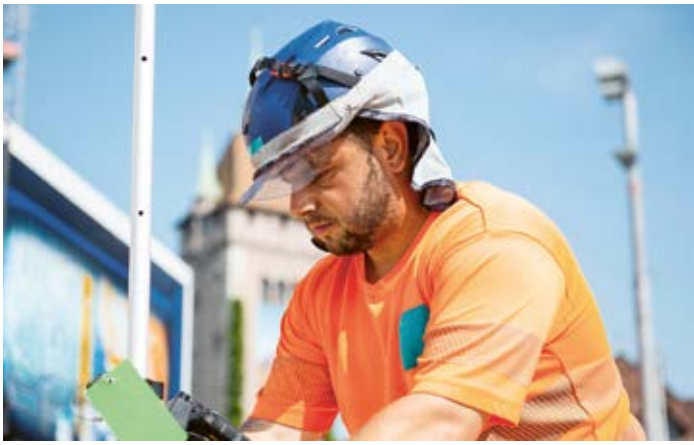


Bild: SBV

Hitzepetition des SBV

Der SBV fordert:

- wirksamen Gesundheitsschutz für Bauarbeitende
- realistische Baufristen während Hitzeperioden
- keine Vertragsstrafen bei hitzebedingten Verzögerungen
- schweizweit einheitliche Regeln
- stärkere Verantwortung der Bauherrschaften bei der Planung von Hitzetagen

Jetzt unterschreiben!

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

WILHELM
COMPETENCE IN HR SOLUTIONS. SINCE 1979.

Contribuer à façonner l'avenir

La Société Suisse des Entrepreneurs SSE existe depuis 1897. Elle est l'organisation professionnelle, économique et patronale nationale des entreprises du bâtiment et du génie civil ainsi que des branches apparentées du secteur principal de la construction. En collaboration avec ses sections, associations et groupes professionnels, la SSE défend les intérêts interentreprises de ses membres auprès de l'État, de l'économie et du public. Elle s'engage notamment dans les domaines de la politique patronale, de la politique économique et de la politique de la formation professionnelle.

Dans le cadre d'une succession, nous recherchons une personnalité de direction expérimentée, entrepreneuriale et convaincante pour occuper le poste de

Responsable du domaine Gestion d'entreprise (membre de la direction)

En qualité de membre de la direction, vous contribuez pleinement au développement stratégique et économique de la SSE et assumez une coresponsabilité dans la conduite et le développement de l'ensemble de l'organisation. À la tête d'une équipe d'une quinzaine de collaboratrices et collaborateurs, vous dirigez le domaine Gestion d'entreprise et assumez la responsabilité de son développement humain, organisationnel et économique. Vous faites évoluer ses produits et prestations de manière conséquente en fonction des besoins des entreprises membres et des défis de la branche, tout en contribuant au développement des recettes qui en découlent.

Indépendant/e de tout intérêt particulier d'entreprise, vous représentez avec conviction les intérêts communs des membres auprès des sections, des associations, des autorités, du monde politique, des partenaires sociaux, des maîtres d'ouvrage et des planificateurs. Vous réunissez des intérêts divergents, élaborez des solutions viables et positionnez la SSE comme une voix forte et reconnue de la branche. Enfin, vous façonnez et faites avancer les grandes évolutions du secteur, notamment dans le domaine des normes et standards, des marchés publics ainsi que de la digitalisation et de la transformation des processus de construction.

Pour réussir dans cette fonction exigeante, vous justifiez d'une

solide expérience opérationnelle au sein d'une entreprise du secteur principal de la construction

et de plusieurs années de management à un niveau de direction, de responsable de domaine ou à un échelon comparable. Vous maîtrisez la chaîne de valeur du secteur principal de la construction, de la calculation et de l'acquisition jusqu'à la réalisation des projets. Vous disposez d'une formation supérieure dans le domaine de la construction, idéalement complétée par une formation en gestion d'entreprise ou en management. Alliant vision stratégique et esprit entrepreneurial, vous êtes doté d'un fort sens de la négociation et traduisez les orientations en résultats concrets. Vos qualités en termes de communication vous permettent d'évoluer avec aisance dans l'interaction entre entreprises, associations, monde politique et autres parties prenantes. Vous comprenez les mécanismes politiques et associatifs et savez agir avec efficacité dans des structures complexes.

Parfaitement à l'aise en français, vous disposez de très bonnes connaissances de l'allemand et connaissez les réalités économiques et culturelles de la Suisse romande comme de la Suisse alémanique. Vous savez rapprocher leurs sensibilités. L'italien constitue un atout. Vous partagez votre activité entre Zurich et Lausanne, avec une présence substantielle et régulière sur les deux sites.

Êtes-vous prêt/e à façonner l'avenir du secteur principal de la construction suisse dans une fonction de direction centrale? Vital Bigler se réjouit de recevoir votre dossier de candidature complet, que nous vous prions de déposer en ligne.

WILHELM AG
Route de Crassier 7
1262 Eysins/Nyon
Telefon 022 552 03 20
www.wilhelm.ch

HIER BEWERBEN!

POSTULEZ ICI!

KURZMELDUNGEN/AGENDA

Automatische Lohnanpassungen 2027

Im Rahmen des Landesmantelvertrags werden im Bauhauptgewerbe die Löhne für nächstes Jahr automatisch an die Inflation angepasst, Mindestlöhne vollständig, Effektivlöhne teilweise. Massgebend ist der Landesindex der Konsumentenpreise vom September 2026. Voraussichtlich im Oktober wird der Umfang der vereinbarten Lohnanpassung festgelegt. Bauunternehmen sind frei, über diesen Automatismus hinaus individuelle Lohnerhöhungen zu gewähren. Der SBV empfiehlt seinen Mitgliedern, ihre Lohnentscheide erst gegen Ende Jahr zu fällen, um zu hohe Inflationserwartungen für 2027 zu vermeiden.

Weitere Informationen.

Management von Absenzen

Auf der Baustelle führen gesundheitlich bedingte Ausfälle rasch zu Engpässen im Zeitplan, organisatorischem Umbau von Teams und spürbaren Zusatzkosten. Ein Webinar zeigt praxisorientiert, wie Bauunternehmen Absenzen vorausschauend steuern und verunfallte oder erkrankte Fachkräfte schrittweise sowie nachhaltig zurück an den Arbeitsplatz führen. Im Fokus stehen das reWork-Profil von Compasso sowie die speziell auf die Baubranche abgestimmten Tätigkeitsstrukturen, die in enger Zusammenarbeit mit dem SBV erarbeitet wurden.

Datum: 20. Oktober 2026
Preis: Kostenlos
Zeit: 13.30–14.30 Uhr
Ort: Online MS-Teams
Referentin:
Madeleine von Arx,
Geschäftsleiterin Compasso

Mehr Informationen.

Marktstudie zum Schweizer Infrastrukturbau

Infra Suisse und die Berner Fachhochschule zeigen auf, wie sich die Marktbedingungen, die Vergabekriterien und die Investitionen verändern. Qualität und Nachhaltigkeit werden wichtiger und lösen den Preis als Hauptkriterium teilweise ab. Die Zahl der Angebote für eine Ausschreibung sinkt, während die Preise steigen. Allianzmodelle bleiben selten.

26. November 2026

Bautagung 2026

Die diesjährige Bautagung auf dem Campus Sursee widmet sich dem Thema «Wissend in die Zukunft. Wie wir eine unsichere Zukunft meistern.» Diskutiert werden unter anderem die Wachstumschancen und die Risikofelder der Baubranche sowie die Energiezukunft und das zirkuläre Bauen.

Jetzt anmelden.

IMPRESSUM

Die Schweizer Bauwirtschaft erscheint seit 1901 ununterbrochen.
Sie ist das Sprachrohr des SBV. Das Abonnement ist kostenlos, eine Mitteilung an die Redaktion genügt.

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

Redaktion
Thomas Staffelbach (Chefredaktor)
Susanna Vanek
Johanne Stettler
Werner Schüepp
Martin Maniera

Übersetzungen
Alexandre Károlyi, Fanny Sierro

Konzept, Layout und Druck
Stämpfli Kommunikation
staempfli.com

Auflage
10 100 (beglaubigt)
Die nächste SBW erscheint am 28. Oktober 2026 zum Thema Innovation und Nachhaltigkeit auf dem Bau.

ISSN-Nummer
0376-6853

Folgen Sie uns auf
in @SBV SSE SSIC @Bauberufe.ch
@baumeisterCH
@sbv.sse.ssic @bauberufech
@sbv.sse.ssic @bauberufech
@SBV SSE SSIC @Bauberufe_ch
@Baumeisterverband @Bauberufe.ch

gedruckt in der schweiz

MIX Papier | Fördert gute Waldnutzung FSC® C016087

myclimate Wirkt. Nachhaltig Drucksache
myclimate.org/01-26-639354

DER SILIKON FÜR JEDE FUGE

MAXIMUM
by HGC

PREMIUM-SILIKON

- 10 Farben
- neutral aushärtend
- dauerelastisch
- 100 % dicht

EINSATZBEREICH

- Sanitär
- Küche
- Trockenbau
- Metallbau
- Fassadenbau
- Fenster
- Gartenbau
- Dach

hgc.ch | maximum.ch

HGC