

# USIC news

N°  
01/22

März 2022

Union Suisse des Sociétés d'Ingénieurs-Conseils  
Schweizerische Vereinigung Beratender Ingenieurunternehmen  
Unione Svizzera degli Studi Consulenti d'Ingegneria  
Swiss Association of Consulting Engineers



**Community**  
*with the same Goal*

USIC.CH

**USIC**

# Inhaltsverzeichnis

<b>Editorial</b>	<i>Fairness und Geld</i>	01
<b>Interview</b>	<i>Community with the same goal</i>	02
<b>Carte blanche</b>	<i>«Mami, hesch fertig gschaffet?»</i>	08
<b>Politik</b>	<i>Revision Umweltschutzgesetz</i>	10
<b>Recht</b>	<i>Nachweis der Lohngleichheit – keine Benachteiligung privater Anbieter</i>	12
<b>Arbeitsrecht</b>	<i>Revision der Anstellungsbedingungen für Projektierungsbüros</i>	14
<b>Unternehmung</b>	<i>Digitalisierung der Rechnungsstellung</i>	16
<b>Bauwirtschaft</b>	<i>usic CEO-Konferenz 2021</i>	18
	<i>Nationales Glossar zur Digitalisierung in der Bau- und Immobilienwirtschaft</i>	20
<b>Fachthemen</b>	<i>Think Tank rethink_ing</i>	22
	<i>Instrumente der KBOB</i>	24
<b>Bildung</b>	<i>Nachwuchsförderung in der Zentralschweiz</i>	26
<b>International</b>	<i>Europäischer Planermarkt</i>	28
<b>Splitter</b>	<i>Verleihung «Silberner Zirkel 2021» der Stiftung bilding</i>	30
	<i>Neues aus der usic Akademie</i>	31

## Impressum

### Redaktion & Geschäftsstelle

Effingerstrasse 1, Postfach, 3001 Bern | Telefon: 031 970 08 88 | Fax: 031 970 08 82  
usic.ch | E-Mail: usic@usic.ch

Konzept & Grafik: id-k Kommunikationsdesign, Bern | Herstellung Print & eMag-App: rubmedia, Wabern/Bern  
Illustration Umschlag: id-k Kommunikationsdesign, Bern

# Fairness und Geld

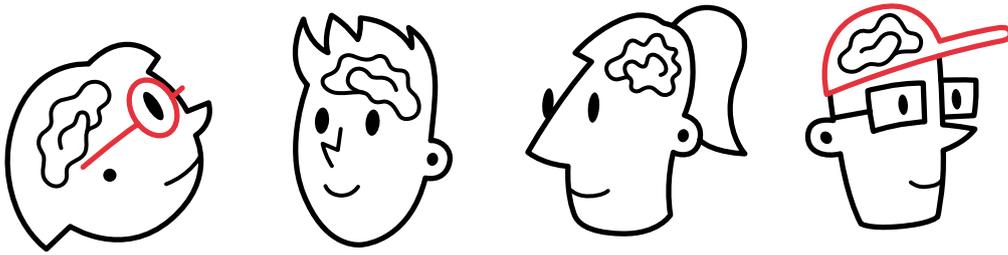
Paradigmenwechsel und Qualitätswettbewerb, Nachhaltigkeit und Kreislaufwirtschaft, Digitalisierung und BIM, neue Zusammenarbeitsmodelle und Integrated Project Delivery. Die Schlagworte und Trends sind nicht neu, aber nach wie vor in aller Leute Munde. Zu Recht: Diese Themen sind es, die die Bauwirtschaft voranbringen, ihr Arbeitsumfeld attraktiv machen und ihre Bedeutung für die Gesellschaft und deren künftigen Entwicklung unterstreichen. Weniger gerne sprechen wir über Streitigkeiten, Risiken und über das Geld. Das ist nachvollziehbar und richtig: Wir sollen das Positive hervorheben und ins gute Licht stellen. Dennoch müssen auch jene Probleme gelöst und gemeistert werden.

In jüngster Zeit beobachte ich zwei «ungute» Tendenzen: Erstens sehe ich immer häufiger unfaire, extrem einseitige Planerverträge. Auftraggeber versuchen darin, möglichst viele Projektrisiken auf die von ihnen beauftragten Planungsunternehmen abzuwälzen. Sie verwenden dazu oftmals die gängigen Vertragsvorlagen (z.B. SIA oder KBOB), nehmen dann aber unzählige Änderungen zu ihren Gunsten vor. Das ist an sich eine wenig intellektuelle Leistung: Man geht durch die – guten und fairen – Vertragsvorlagen und ändert die Klauseln, die dem Planer Rechte zugestehen, zu seinen Lasten resp. zu Gunsten des Auftraggebers. Das Recht, die Arbeit einzustellen, wenn der Auftraggeber in vertragswidriger Weise Zahlungen zurückhält? (vgl. Art. 1.3.5 SIA LHO) – Ersatzlos streichen. Rechte an den Arbeitsergebnissen verbleiben beim Beauftragten? (vgl. Art. 1.3.1 SIA LHO) – Umgekehrt: Alles gehört dem Auftraggeber. Natürlich kann man das machen – und viele tun es, insbesondere Total- und Generalunternehmer, notabene solche, die oftmals genau gleich «gegen oben» (sprich gegenüber ihren Auftraggebern) derartige «Unfairness» monieren und gleichzeitig die aktivsten Rufer nach «neuen, fairen Zusammenarbeitsmodellen» sind. Fairness fordern und unfair handeln, ist natürlich unanständig und kein Ausdruck eines vorbildlichen Geschäftsgebarens. Es ist auch nicht nachhaltig, denn: Unfaire Vertragsklauseln provozieren regelmässig Streitigkeiten. Solche dienen niemandem. Sie schaden auch der Kultur und dem Image der Bauwirtschaft. Man tut also gut daran, auf die Vereinbarung «vernünftiger» Regeln zu bestehen. Unvernünftig wäre zum Beispiel eine Regelung, mit der die eine Partei verpflichtet wird, Risiken zu übernehmen, die sie selber nicht beherrschen kann (z.B. die Übernahme einer «Garantie» für die Qualität und/oder die Kosten des Bauwerks durch den Planer). Man spricht in diesem Zusammenhang von der Theorie der Risikosphären: Jede Partei soll diejenigen Risiken tragen, die sich in ihrer Sphäre ergeben.

Zweitens habe ich den Eindruck, dass häufiger über das Honorar des Planers gestritten wird. Ich spreche hier nicht über das Honorar, das der Planer im Rahmen seiner Offerte anbietet – das ist ein anderes Thema. Zum Angebotsverhalten nur ein Punkt: Für einen Beobachter ausserhalb der Bauwelt ist es schlichtweg unverständlich, wieso derart umfassend mit Rabatten gearbeitet wird. Ein Rabatt macht im Detailhandel Sinn, wenn Lagerbestände abverkauft werden sollen. Unerklärlich ist aber, dass jeder Handwerker, selbst beim ersten Auftrag, ungefragt einen Rabatt von ein paar wenigen Prozenten offeriert. Erst recht unsinnig ist ein Rabatt auf einem Stundenansatz im Dienstleistungsgeschäft – wieso nicht einfach von Anfang an den «richtigen» Stundenansatz vereinbaren? Auch hier ist Streit vorprogrammiert: Gilt der im ursprünglichen Vertrag gewährte Rabatt dann auch für spätere Nachträge? Auch wenn die dortige Arbeit plötzlich anspruchsvoller ist?

Im Zentrum steht die Frage: Soll ich als Planer gratis für meinen Auftraggeber arbeiten (müssen)? Die Antwort ist: Nein. Kein vernünftiger Unternehmer bietet seine Leistung kostenlos an («there is no free lunch»). Genau das wird aber landauf, landab immer wieder erwartet: Der Auftraggeber hat vor Jahren ein Projekt ausgeschrieben und mit dem Planer ein Pauschalhonorar vereinbart. Im Verlauf des Projektes verändern sich Rahmenbedingungen, Verzögerungen treten ein, der Auftraggeber kann sich nicht entscheiden, Dritte (z.B. Bewilligungsbehörden) verkomplizieren des Vorhaben etc. Das effektive Projekt entspricht nicht mehr dem seinerzeit vorgesehenen Projekt. Natürlich muss in diesem Fall das ursprüngliche Pauschalhonorar angepasst werden. Es ist unverständlich, wie Bauherren (auch grosse, professionelle und öffentliche) in solchen Situationen Honorardiskussionen kategorisch ablehnen. Wie soll es denn möglich sein, dass ein Planungsunternehmen, dessen Pauschalhonorar bereits «aufgebraucht ist», einfach munter weiterarbeiten soll, ohne hierfür jemals bezahlt zu werden? Betroffene Planungsunternehmen tun in solchen Situationen gut daran, rasch die Reissleine zu ziehen: Lieber rasch aus dem Vertrag aussteigen (eine Kündigung ist jederzeit möglich, wobei ein «Unzeitfall» vermieden werden sollte), als später dem Geld nachrennen oder einen schmerzhaften Verlust einzufahren.

Sitten und Bräuche müssen nicht in Stein gemeisselt sein. Die Bauwirtschaft hat eine anständige und positive Kultur verdient. Nur eine solche kann die Basis sein, auf der die Bauwirtschaft ihren wichtigen Beitrag für die künftige Entwicklung leisten kann. Entsprechend ermutige ich alle, jeden Tag eine anständige, auf Fairness basierende und «vernünftige» Zusammenarbeit zu leben und einzufordern.



# Community

## with the same goal

*usic news: Warum braucht die usic einen Think Tank?*

**Katrin Muff:** Die usic hat sich der Herausforderung gestellt, das Bild des Ingenieurs / der Ingenieurin zu ändern und zwar so, dass gesellschaftliche Akteure und die Jungen verstehen, dass IngenieurInnen sehr kompetente Partner bei Lösungen unserer grossen Probleme sind. Die Innovations-Workshops hatten zum Ziel, diese neue Kompetenz zu lernen, zu leben und mit interessierten Akteuren zu teilen. Eine mutige Art, lernend neue Wege zu begehen. Diese Workshops sind Sinnbild des oft verlangten «walk the talk».

**Pierre Epars:** Für einen Verband wie die usic ist es wichtig, eine Plattform aufzubauen, die es ihm ermöglicht, sich mit den grossen gesellschaftlichen Herausforderungen auseinanderzusetzen und so sein Image als dynamischer und wertschöpfungsorientierter Verband zu stärken. Mit diesem Think Tank zeigt die usic, dass man sich an sie wenden kann, um über Querschnittsthemen nachzudenken und Lösungen vorzuschlagen.

Die grossen Themen der Gesellschaft wie globale Erwärmung, Urbanisierung, nachhaltige Städte oder auch Mobilität erfordern einen neuartigen, transversalen und interdisziplinären Ansatz. Klassische Arten der Problemlösung sind nicht mehr praktikabel. Der Austausch zwischen Menschen mit sehr unterschiedlichen Hintergründen führt zu solideren Antworten.

*Und warum brauchen die IngenieurInnen einen Think Tank?*

**K.M.:** Die junge Generation der IngenieurInnen stellt sich andere Fragen und sucht den Sinn in ihrer Arbeit im Kontext einer Welt in der Klima- und Gleichstellungs-Krise.

Sie interpretiert sich und ihre Arbeit anders und der usic Think Tank gibt diesen jungen, hochtalentierten Nachwuchstalente die Chance, ihre Branche auf wichtige Weise zu ändern, und aufzufrischen.

**P.E.:** IngenieurInnen werden oft herangezogen, um technisch anspruchsvolle Probleme zu lösen. Das ist nichts Ungewöhnliches. Es ist wichtig zu zeigen, dass IngenieurInnen Komplexität mögen und damit umgehen können. Ein Think Tank ist ein wirksames Mittel, um diese Komplexität zu vereinfachen. Was liegt da näher, als einen solchen unter IngenieurInnen zu haben.

Andererseits integrieren IngenieurInnen zunehmend digitale Technologien in ihre Projekte. Der Think Tank ist der beste Beweis, dass eine rein digitale Zusammenarbeit sehr effizient sein.

*Der Think Tank war divers zusammengesetzt, warum nicht nur mit IngenieurInnen?*

**K.M.:** Ein Think Tank (oder eine InnoMeet-Session vielleicht besser gesagt) ist nur so gut, wie er auf eine Diversität der Meinungen, Perspektiven, Weltbilder und Ansprüchen zurückgreifen kann. Jegliches InnoMeet mit nur einer Stakeholder-Gruppe wäre von vornherein zum Scheitern verurteilt, ob diese nun IngenieurInnen sind oder nicht.

**P.E.:** Die gesellschaftlichen Herausforderungen lassen sich allein aus Sicht von IngenieurInnen nicht bewältigen. Es ist notwendig, alle Interessengruppen in den Prozess einzubeziehen, um gesellschaftlich und technisch akzeptable Lösungen zu finden.

Andererseits möchte die usic die Berufe der IngenieurInnen und ihre Fähigkeit, mit Komplexität umzugehen, besser kommunizieren. Dafür gibt es nichts Besseres, als sich im Rahmen des Think Tanks mit Personen aus ganz

unterschiedlichen Bereichen auszutauschen. Eine Lösung schliesst gesellschaftliche, soziale, ökologische, technische, wirtschaftliche und politische Aspekte ein.

*Welches war das Fokusthema des Think Tanks und warum?*

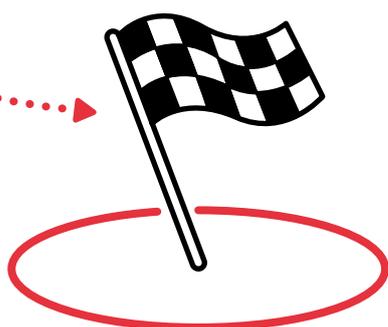
**K.M.:** Der usic Vorstand und der Beirat des Think Tanks haben aus den brennenden Nachhaltigkeitszielen der UNO, die Sustainable Development Goals (SDG), das für sie wichtigste herausgesucht und beschlossen, damit die InnoMeet-Workshop Serie im Jahr 2021 zu beginnen. Das Thema hiess «SDG 11: Nachhaltige Städte». Natürlich gibt es noch andere wichtige Themen, wo IngenieurInnen einen wichtigen Beitrag leisten können. So plant die usic im nächsten Think Tank sich dem Thema Mobilität zu widmen, welches wiederum einen wichtigen Beitrag zur Lösung der SDGs hat (Quelle).

**P.E.:** Der usic-Vorstand hat beschlossen, diesen Think Tank zu entfalten, um sich mit nachhaltiger Entwicklung und den damit verbundenen, in den SDG der UNO zusammengefassten grossen Themen zu befassen. Unter diesen Themen haben der Vorstand und der Beirat beschlossen, der nachhaltigen Stadt, der «Sustainable City», Priorität einzuräumen. Dieses komplexe Thema gehört zweifellos zu den grossen Herausforderungen der Menschheit.

*Die erste Runde des Think Tanks arbeitete ein Jahr am Thema «Sustainable Cities». Wie muss man sich die Zusammenarbeit vorstellen?*

**K.M.:** Über die Zeitspanne von einem Jahr haben wir vier InnoMeet-Workshops durchgeführt. Diese folgten der Theory U von Otto Scharmer wobei wir uns im ersten Workshop alle Perspektiven zum Thema anhörten und danach in einem gemeinsamen Visioning die ideale Version einer Stadt entwarfen. Im zweiten Workshop ergänzten wir diese Vision mit zusätzlichen Akteuren, die neu dabei waren und definierten grobe Themenbereiche, um zu einer idealen Stadt zu kommen. Der dritte und vierte Workshop waren dem Prototyping gewidmet, wobei wir uns erst auf zwei Themenbereiche fokussierten und danach in sukzessiven Sessions fünf konkrete Lösungen entwarfen. Diese Lösungen sollen der usic und ihren Mitgliedern helfen, einen positiven Beitrag zur Realisierung nachhaltiger Städte zu leisten.

**P.E.:** Dieses spannende, ganz der nachhaltigen Stadt gewidmete Jahr war meiner Meinung nach für viele Teilnehmende ein Erfolg. Dank der erwähnten Diversität konnten wir uns über ein äusserst komplexes Thema wie die Stadt und ihre nachhaltige Umgestaltung austauschen.



Für viele war dieses gemeinsame Vorgehen eine angenehme Überraschung. Wir lernten uns besser kennen, konnten uns frei austauschen und uns nach vier erstklassigen Workshops auf Aktionen einigen, für welche die usic als Trägerin infrage käme. Vom sehr allgemeinen Austausch sind wir zu gezielten Aktionen gelangt, um aus dieser Komplexität Lösungen zu entwickeln. Man muss die grosse Bedeutung des Organimators eines Think Tanks anerkennen. Es ist Beruf für sich, ohne diese Kompetenzen werden die Ergebnisse den Erwartungen nicht gerecht. Katrin Muff hat uns dabei mit Unterstützung von Lea Kusano auf bewundernswerte Art geführt.

### *Wie war die Dynamik innerhalb des Think Tanks?*

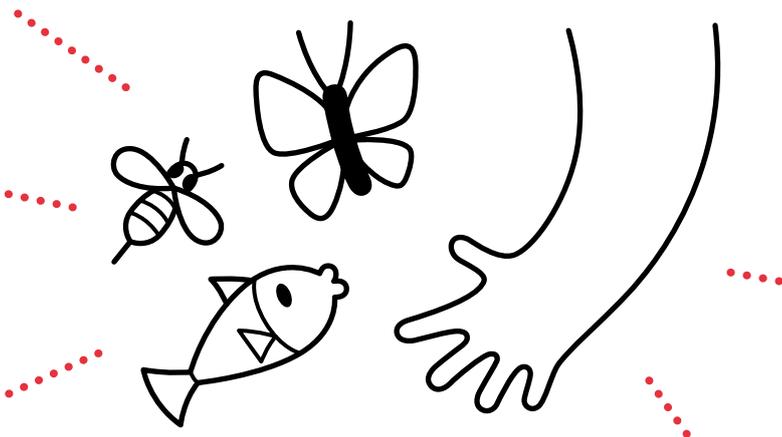
**K.M.:** Jeder InnoMeet-Workshop hatte eine andere Dynamik entsprechend dem was gemeinsam entworfen wurde. In den ersten zwei Workshops waren wir sehr visionär und abstrakt unterwegs, es waren die grossen, neuen, anderen Gedanken und Ideen die zählten. Es ging darum einen Raum zu schaffen, der diese Ideen zulies. Es ging um «und und» statt «entweder oder» oder gar «aber». Die Dynamik war offen, locker, lustig, ja «innovativ». In den letzten Workshops ging es konkreter zur Sache und es musste geprüft und geklärt werden, hier fanden nun kritische Fragen ihren Platz und es ging darum, konstruktiv zu denken und produktiv zu bleiben. Die Dynamik war angeregt, konzentriert, fokussiert und intensiv. Mein Job als Facilitator des Prozesses war es sicherzustellen, dass wir ein Resultat über die vier Workshops erreichten, obwohl diese in immer neuer Besetzung stattfand. Es ging darum, schnell eine Vertrauensbasis zu schaffen, was gerade online eine gewisse Herausforderung sein kann.

Die InnoMeets liefen online wunderbar und es war schnell absehbar, dass die Ideen sowohl visionär wie auch konkret anwendbar und höchst relevant für die Zukunft der usic sein werden. Ich bin begeistert von der Innovationskraft der Beteiligten. Der Beirat, der sich jeweils vor und nach den InnoMeet-Workshops traf, trug einen entscheidenden Beitrag zum Erfolg bei – besonders die externen Mitglieder waren mit ihren externen Perspektiven absolut Gold wert.



### — KATRIN MUFF

*Dr. Katrin Muff ist Direktorin des Institute for Business Sustainability und Professor of Practice an der LUISS Business School in Rom. Sie arbeitet als Beraterin für Führungskräfte und Verwaltungsräte im Bereich Nachhaltigkeit und Strategische Transformation. Frau Muff leitet zusammen mit Dr. Thomas Dyllick den Weiterbildungslehrgang «Diploma in Advanced Sustainability». Sie war zuvor 10 Jahre Dekanin der Business School Lausanne als Dekanin. Ihr Buch «Five Superpowers for Co-Creators» ist Zeugnis ihrer Erfahrung im Bereich Stakeholder Engagement, Facilitation und Coaching für Positive Impact. Sie hat 20 Jahre internationale Business Erfahrung im Bereich Strategie und Management in Australien, den USA, Russland, Osteuropa und den Niederlanden bei den Firmen Schindler, ALCOA und Procter & Gamble. Frau Muff ist gebürtige Schweizerin und setzt sich für den positiven Beitrag von Firmen für die Gesellschaft und Umwelt ein.*



# «Die junge Generation der IngenieurInnen stellt sich andere Fragen und sucht den Sinn in ihrer Arbeit im Kontext einer Welt in der Klima- und Gleichstellungs-Krise.»



**P.E.:** Die Dynamik war im Verlauf der vier Workshops dieses Think Tanks sehr unterschiedlich. Die IngenieurInnen fühlten sich nicht verloren, denn in diesen Workshops trafen wir auf die gleiche Dynamik wie in unseren Bauprojekten. Es begann mit einem Brainstorming, einem sehr offenen Gedankenaustausch, bei dem die Ideen ohne Vorurteile mit viel Zuhören und Toleranz ausgetauscht wurden. Am Ende dieser Phase fragten sich alle nochmals, wie der endgültige Output aussehen wird. Es folgten mehrere Phasen, die uns schrittweise dazu veranlassten, uns auf die relevantesten Elemente zu konzentrieren, um schliesslich klar definierte Aktionen festzulegen, die jeweils auf unterschiedlichen Ebenen ihren Beitrag leisten. So konnte man vom Anfang bis zum Ende eine stets hohe Dynamik erleben, obwohl jeder Workshops wieder ein anderes Ziel verfolgte.

*Was hat der Think Tank innerhalb des Verbandes ausgelöst?*

**K.M.:** Das kann ich schlecht beantworten.

**P.E.:** Bisher habe ich noch nicht viel Feedback von Leuten erhalten, die nicht direkt vom Think Tank betroffen sind. Aber von den wenigen, die dazu Stellung genommen haben, sind die meisten positiv eingestellt. Es werden Interesse und Neugier gezeigt. Aber wie immer bei etwas Neuem weckt dieser Ansatz Erwartungen und man will Resultate sehen,

ganz besonders in der sehr konstruktiven und pragmatischen Welt der IngenieurInnen. Im Allgemeinen wird dieses Projekt gut aufgenommen und unterstützt, wenn es greifbare Ergebnisse gibt.

*Auf welche Resonanz sind die Lösungsvorschläge und Forderungen des Think Tanks gestossen?*

**K.M.:** Der vierte InnoMeet Workshop fand im Beisein von mehreren CEOs statt, welche sich die Prototyp-Ideen bereits im dritten Workshop angehört hatten. Diese CEOs waren bereit, sich als Gotte oder Götteri für jeweils eine der fünf finalen Lösungsideen zur Verfügung zu stellen. Dieses Engagement ist entscheidend um die entwickelten Lösungsideen nach Gutheissen des usic Vorstands konkret umzusetzen. Bei der letzten Beiratsitzung war ich vor allem auch von der Energie der jungen IngenieurInnen begeistert, welche die tolle Idee hatten, dass unbedingt auch grad die junge Generation diese Lösungsideen gemeinsam mit den CEOs dem usic Vorstand pitchen sollte. Die Lösungen und die Energie zur Umsetzung sind da – nun braucht es die nötigen Ressourcen um diese auch wirklich zu realisieren.

**P.E.:** Die aus diesen vier Workshops hervorgegangenen Lösungsideen wurden noch nicht innerhalb unseres Verbandes und natürlich auch nicht nach aussen kommuniziert.

«Zunächst sind die fünf gefundenen Lösungen zu konkretisieren und umzusetzen, die Baustelle kann und darf jetzt nicht stillstehen.»



— **PIERRE EPARS, PRÄSIDENT DER  
GENERALDIREKTION VON BG**

*Pierre Epars ist seit dem 1. April 2018 CEO von BG Ingénieurs Conseils SA. Er ist Bauingenieur (EPFL), verfügt über ein MBA (Uni Lausanne), trat 1989 bei BG Ingénieurs Conseils SA ein und wurde im Jahr 2000 als Leiter des Bereichs Hochbau & Energie in die Generaldirektion aufgenommen. Während seiner Karriere bei BG hat er mit seinen Teams zahlreiche komplexe und multidisziplinäre Projekte geleitet. Er hat neue Märkte entwickelt und Kompetenzen innerhalb der Firma aufgebaut, strategisch wichtige Unternehmensübernahmen initiiert und erfolgreich zahlreiche Grossprojekte im Infrastruktur- und Umweltbereich geleitet. Durch seine zahlreichen Erfahrungen und Tätigkeiten weist er ein breites Fachwissen und einen wachen Unternehmergeist aus.*

*Pierre Epars ist Mitglied des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung. Zudem ist er in zahlreichen anderen Gremien aktiv, dazu gehört unter anderem die usic, die CVCi Lausanne, die ERL, die HEIG-VD, die EPFL, die SwissRailvolution und die Cargo sous terrain AG. Pierre Epars verfügt über eine französische und schweizerische Staatsbürgerschaft. Seine Sprachkenntnisse sowie seine profunden Kenntnisse der schweizerischen, französischen und internationalen Wirtschaftsmärkte werden geschätzt.*

*Unter seiner Führung hat sich die BG-Gruppe zu einem modernen Unternehmen entwickelt, welches sich den Herausforderungen der Zukunft stellen kann.*

Daher ist es schwierig, ein Feedback über die Aufnahme oder die Resonanz auf diese Aktionen zu geben. Ich kann jedoch sagen, dass diese Aktionen von denjenigen, die in irgendeiner Weise an den Workshops teilgenommen haben, sehr gut aufgenommen wurden. Wie Katrin Muff erwähnt, ist für mich die Tatsache, dass mehrere CEO von Ingenieurbüros, die zwar Mitglieder der usic sind, aber nicht an den Workshops teilgenommen haben, diese Aktionen nicht nur unterstützen, sondern sich auch als persönliche Sponsoren zur Verfügung stellen, eine erste Antwort auf die Frage. Andererseits sind auch die jungen IngenieurInnen, mit denen ich im Anschluss an die Workshops reden konnte, ebenfalls motiviert und voller Energie, diese Aktionen zu unterstützen.

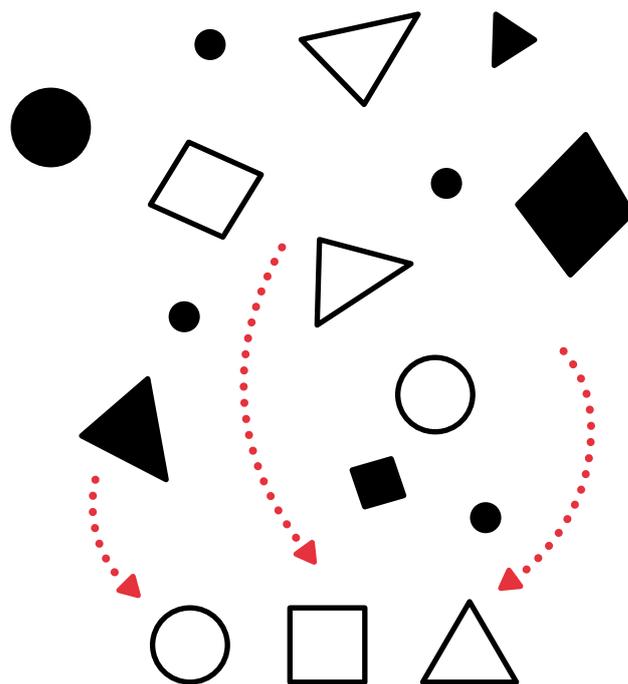
#### *Wie geht es weiter mit dem Think Tank?*

**K.M.:** Ich glaube, dass ich diese Frage bereits beantwortet habe.

**P.E.:** Mit dem Think Tank geht es in zweifacher Hinsicht weiter. Zunächst sind die fünf gefundenen Lösungen zu konkretisieren und umzusetzen, die Baustelle kann und darf jetzt nicht stillstehen. Wir müssen auch Indikatoren definieren, um die Auswirkungen zu messen. Anschliessend muss innerhalb eines noch festzulegenden Zeitraums das zweite Thema in Angriff genommen werden, damit die in Gang gekommene Bewegung nicht an Schwung verliert. Wie bei jedem Projekt müssen wir dabei zuerst die Lehren aus dieser ersten Übung ziehen und gegebenenfalls die Prozesse und die Organisation anpassen. Das neue Thema wird sich weiterhin an den globalen SDG-Zielen der UNO orientieren und könnte sich zum Beispiel dem Thema Mobilität widmen.

#### *Der Think Tank soll innerhalb und ausserhalb der Branche eine Bewegung in Gang setzen. Wie sehen Sie die usic und den Ingenieur / die Ingenieurin in zehn Jahren?*

**K.M.:** Es ist noch etwas schwierig und früh zu sagen. Was ich an den InnoMeet Workshops erleben durfte, gibt mir grosse Hoffnung. Die IngenieurInnen wissen worum es geht, haben die nötigen Kontextkenntnisse in der Nachhaltigkeit und das Herzblut, um ihre berufliche Karriere in den Dienst der Verbesserung der Gesellschaft und der Umwelt zu stellen.



Sie müssen sich noch Ko-kreations-Kompetenzen aneignen, das ist aber bei ihrer Energie und Willen überhaupt kein Problem. Wir alle müssen immer wieder neu lernen, denn die Welt fordert uns immer wieder neu heraus. Die junge Generation der IngenieurInnen wird mit ihrer Energie auch den Nachwuchs dazu motivieren, Veränderungen im Beruf anzunehmen und ihrerseits Einfluss zu nehmen.

**P.E.:** Der usic-Vorstand hatte den Mut, dieses Think-Tank-Projekt zu unterstützen, das sowohl für unseren Verband als auch für die IngenieurInnen ein neuer Ansatz ist. Die Behandlung dieses ersten Themas der nachhaltigen Stadt hat gezeigt, dass die usic Raum für Dialog, Austausch, Lösungssuche und Aktionen bieten kann, um wichtige Themen unserer Gesellschaft zu tragen. Die IngenieurInnen sind zwar nicht immer grosse KommunikatorInnen, haben aber gezeigt, dass sie es sein können und in einem kollaborativen Raum wie dem Think Tank viel Mehrwert schaffen können. Da sie es gewohnt sind, mit Komplexität umzugehen, können sie auch Wege finden, um Aktionen zu bestimmen, die ein Teil der Lösung sind.

Dank dieser Fähigkeit, aber auch der Neugier und Energie, die dieser Think Tank veranschaulicht hat, sehe ich die usic in 10 Jahren immer noch als einen Verband, der die Interessen dieses grossartigen Berufsstandes vertritt. Aber er wird bei allen Beteiligten an grossen gesellschaftlichen Projekten besser bekannt und auch gefordert sein, Ansätze und Antworten auf die grossen Herausforderungen zu liefern.



---

*Der Entscheid, eine Familie zu gründen und beruflich etwas zurückzutreten ist mit vielen Veränderungen verbunden. Einige sind vorhersehbar, andere kommen eher überraschend.*

**«Mami,  
hesch fertig  
gschaffet?»»**



*Viviane Buchwalder-Koller,  
Bauingenieurin und zweifache Mutter*

Als Bauingenieurin in leitender Funktion arbeite ich in einem Teilzeitpensum von 60%. Ich bin Mutter von zwei Kindern, unsere Tochter ist 5 Jahre alt, unser Sohn zweieinhalb. Mein Mann und ich teilen uns die Kinderbetreuung, er hat sein Pensum nach der Geburt unseres ersten Kindes auf 80% reduziert. An den beiden Tagen, an welchen wir beide arbeiten, werden die Kinder durch die Grosseltern betreut. Wir haben damit für uns die optimale Lösung gefunden.

Mit der Bekanntgabe der Schwangerschaft und der Frage nach unserem Familienmodell habe ich viele gut gemeinte Ratschläge erhalten. Die einen äusserten Bedenken, dass ich mit meinem hohen Pensum das Grösserwerden der Kinder verpasse, die anderen fanden 60% in Bezug zu meiner Ausbildung zu tief. Auch die private Abdeckung der Kinderbetreuung durch die Grosseltern wurde ungefragt beurteilt. Einerseits sei es ja schön, dass die Bindung zu den Grosseltern da ist, andererseits gäbe es viele Nachteile und überhaupt wäre ein Kind in der Kita mit Gleichaltrigen besser aufgehoben. Nur in einem Punkt sind sich alle einig: dass der Vater sein Pensum reduziert und ebenfalls einen Teil der Kindererziehung übernimmt, finden alle grossartig.

Die Selbstverständlichkeit, mit welcher diese Ratschläge geäussert wurden, hat mich überrascht. Die Strukturen in der Schweiz reichen nicht aus, um Familie und Beruf optimal zu vereinbaren. Gerade in Zeiten der Pandemie, in welcher das Büro und das Spielzimmer näher zusammenrücken und nochmals andere Lösungen gefragt sind. Doch bereits im gewohnten Alltag haben die meisten Gemeinden individuelle Betreuungsangebote an den Schulen. Es kann dabei jedoch vorkommen, dass die Kinder derselben Familie nicht gemeinsam Schulferien haben. Durchgehende Tagesstrukturen fehlen weitgehend oder sind für Durchschnittsfamilien nicht erschwinglich. Jede Familie muss ein eigenes Modell finden, welches für sie am besten passt. Dabei müssen sehr viele organisatorische, soziale und auch finanzielle Aspekte berücksichtigt werden. Somit ist es doch umso wichtiger, dass wir uns gegenseitig unterstützen und motivieren, bei den individuellen Wegen, welche wir einschlagen.

Auch die klassische Rollenverteilung hat sich in der Schweiz sicherlich entwickelt in den letzten Jahren, nach wie vor liegt der Schwerpunkt bei der Kinderbetreuung jedoch bei der Mutter. In meinem Umfeld teilen sich die meisten Paare die Kinderbetreuung, in den allermeisten Fällen ist das Pensum der Mutter tiefer als jenes des Vaters. Oft arbeiten die Väter nicht weniger als 80%, was ja eigentlich auch einer Vollzeitstelle entspricht. Beim Aufgabengebiet und der Verantwortung des Jobs müssen höchstens kleine Abstriche gemacht werden, wenn das Pensum von 100% auf 80% reduziert wird. Bei einer weiteren Reduktion sieht dies leider oft anders aus. Und wie steht es denn um Angebote von Teilzeitstellen, damit wir die Möglichkeit haben, die Kinderbetreuung neu zu überdenken und insbesondere Mütter im Beruf halten können? Bei der Recherche auf einem Stellenportal erscheinen 764 Stellen für BauingenieurInnen in der gesamten Schweiz mit einem Pensum von 80 bis 100%. Bei der Eingrenzung von 60 bis 75% sind es 40 Jobangebote und bei 40 bis 55% sind es nur noch acht Stellen.

Also tun wir in den Unternehmungen etwas, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern, sodass wir die Frage unserer Kinder mit gutem Gewissen mit «Jo, för höt hani fertig gschaffet» beantworten können.

●  
Viviane Buchwalder-Koller, MSc ETH Bau-Ing.,  
Mitglied der Geschäftsleitung bei Diggelmann + Partner AG

# Revision des Umweltschutzgesetzes

## *Viel Lärm um die Verdichtung?*

Mit der Flexibilisierung der Lärmschutzanforderungen will der Bundesrat verdichtetes Bauen im Rahmen ordentlicher Baubewilligungen erleichtern. Die usic begrüsst die Stossrichtung. Der Umsetzungsvorschlag enthält jedoch teils kafkaesk anmutende Elemente.

Die Schweiz soll sparsam mit Bauland umgehen, die Zersiedelung stoppen und verdichtetes Bauen fördern. So will es das vom Bundesrat am 1. April 2014 in Kraft gesetzte revidierte Raumplanungsgesetz. Wo Menschen und Infrastrukturen nahe beieinander liegen, steigt auch die Lärmbelastung. Um die Bevölkerung vor Lärm zu schützen, sieht das geltende Umweltschutzgesetz vor, dass Immissionsgrenzwerte nur mittels Ausnahmegewilligungen durch die Kantone überschritten werden dürfen. In seiner 2016 eingereichten Motion 16.3529 verlangte Nationalrat Beat Flach (glp/AG) deshalb, dass die bereits in mehreren Kantonen angewendete «Lüftungsfensterpraxis» auf Bundesebene verankert werden solle, um auch in lärmbelasteten Gebieten ein verdichtetes Bauen zu erleichtern. Dabei würde es genügen, wenn an mindestens einem zum Lüften geeigneten Fenster pro Raum die Immissionsgrenzwerte eingehalten werden, anstatt bei allen Fenstern.

## *Aktuelle Bewilligungspraxis schränkt Planungsspielraum ein*

Anfang September 2021 gab der Bundesrat die Teilrevision des Umweltschutzgesetzes in die Vernehmlassung, welche bis Ende Dezember dauerte. In Bezug auf den Lärmschutz verfolgt die Vorlage das Ziel, einen besseren Abgleich zwischen Raumplanung und Lärmschutz zu erreichen und die lärmrechtlichen Bestimmungen für die Erteilung von Baubewilligungen klarer zu gestalten. Dabei folgt der Bundesrat dem Prinzip, dass der Lärm an der Quelle bekämpft werden solle. Nach bisherigem Recht wurden Baubewilligungen beim Überschreiten der Immissionsgrenzwerte nur dann erteilt, wenn die Räume zweckmässig angeordnet und allenfalls zusätzliche Schallschutzmassnahmen getroffen wurden. In der Praxis führt dies regelmässig dazu, dass der Planungsspielraum erheblich eingeschränkt wird.

## *Einzelne Räume pro Wohneinheit statt ganze Neubauten als Kriterium*

Neu soll eine differenziertere Beurteilung vorgenommen werden können, und zwar auf der Ebene jeder einzelnen Wohneinheit. Verfügt die Einheit über eine genügend grosse Anzahl Räume, bei denen die Immissionsgrenzwerte zumindest teilweise eingehalten werden können und ist zusätzlich bei Überschreiten der Immissionsgrenzwerte ein Aussenraum vorgesehen, bei dem die Planungswerte tagsüber eingehalten werden können, darf eine Baubewilligung erteilt werden. Der Bundesrat bestimmt über die Verordnung den dafür notwendigen Anteil Räume und die Grösse des Aussenraums.

## *Flexibilisierung auf dem Weg der ordentlichen Baubewilligung*

Damit soll es möglich werden, eine ordentliche Baubewilligung aufgrund objektiv nachvollziehbarer Kriterien zu erteilen. Die Praxis der Ausnahmegewilligungen würde entfallen. Der Vorschlag des Bundesrates ist insofern bemerkenswert, als dass er über das Anliegen der Motion Flach – die Legalisierung der Lüftungsfensterpraxis – hinausgeht, um so die Anforderungen an die Lärmbelastung zu flexibilisieren. Die Beurteilung nach Wohneinheit und Abstimmung auf eine genügende Anzahl Räume mit teilweiser Einhaltung der Grenzwerte fördert das Ziel der Verdichtung. Sie lässt zudem offen, ob Massnahmen zur Senkung des Lärms an der Quelle oder an der Bausubstanz erfolgen müssen.

## *Anforderung eines Aussenraums – Kafka lässt grüssen*

Zugleich erscheint die Forderung nach einem Aussenraum bei Überschreitung der Immissionswerte geradezu kafkaesk: Planungswerte liegen in der Regel unterhalb der Immissionsgrenzwerte. Wenn also die Immissionsgrenzwerte in geschlossenen Räumen nicht eingehalten werden können, wie soll dies dann bei Planungswerten für Aussenräumen in der Praxis möglich sein? Ganz zu schweigen vom Umstand, dass gerade in dicht bebauten Gebieten die Erstellung von Aussenräumen umso schwieriger ist. Mit dieser Anforderung macht der Bundesrat das Anliegen der Vorlage wieder zunichte und verhindert gerade eine Flexibilisierung der Lärmschutzanforderungen.



## «Wenn also die Immissionsgrenzwerte in geschlossenen Räumen nicht eingehalten werden können, wie soll dies dann bei Planungswerten für Aussenräumen in der Praxis möglich sein?»

### *usic fordert die Möglichkeit einer konsequenten Verdichtung nach Innen*

Die usic setzt sich für eine konsequente Verdichtung nach innen ein. So sollten die Immissionsgrenzwerte tatsächlich nur dann eine Rolle spielen, wenn dies durch Massnahmen nach Innen nicht angemessen kompensiert werden kann. Kommt beispielsweise ein von der Aussenwelt unabhängiges Lüftungssystem zum Einsatz, womit sich das Öffnen von Schallschutzisolierten Fenstern erübrigt, sollte die Überschreitung von Immissionsgrenzwerten bei geöffneten Fenstern keine Rolle mehr spielen müssen. In einem solchen Fall beruht das Öffnen der Fenster auf der Freiwilligkeit der Bewohnerinnen und Bewohner und bedarf deshalb keines weiteren Schutzes. Auf die Anforderung eines Aussenraumes soll dagegen ganz verzichtet werden.

---

Die Stellungnahme zur Vorlage kann heruntergeladen werden unter [www.usic.ch/energie-und-umwelt](http://www.usic.ch/energie-und-umwelt)

*Nachweis der Lohngleichheit – keine  
Benachteiligung privater Anbieter*

«Man muss  
deshalb von einer  
schleichenden  
Monopolisierung  
sprechen.»

---

*Das totalrevidierte BöB (Bundesgesetz über  
das öffentliche Beschaffungswesen) und die neue  
IVöB (Interkantonale Vereinbarung über  
das öffentliche Beschaffungswesen) stellen im  
3. Kapitel (Art. 11–15) allgemeine Grundsätze  
auf. Dazu zählt in Art. 12 die Forderung  
nach der Einhaltung von Arbeitsschutz-  
bestimmungen, Arbeitsbedingungen, der Lohn-  
gleichheit und des Umweltrechts. Es handelt  
sich dabei um zwingende Teilnahmebedingungen  
im Sinne von Art. 26 BöB/IVöB, welche alle  
Anbieter und Subunternehmer zu erfüllen haben.  
Sie gelten direkt von Gesetzes wegen und  
müssen in der Ausschreibung an sich nicht  
besonders aufgeführt werden.*

Im Hinblick auf die Lohngleichheit verweist Abs. 1 des Art. 12 BöB/IVöB auf die Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Frau und Mann (GIG). Die Einhaltung dieses Gesetzes ist für alle Anbieter eine zwingende Vorgabe.

Es ist Aufgabe der Vergabestelle, im Verfahren die Nachweise einzuholen, welche die Einhaltung dieser Vorgaben belegen. In den Ausschreibungsunterlagen ist vorzusehen, welche Nachweise die Anbieter zu welchem Zeitpunkt, spätestens aber bis vor dem Zuschlag, einreichen müssen. Dabei geht es um inhaltliche Vorgaben an den Nachweis. Nicht zulässig ist es, ein eigentliches Nachweis-System vorzugeben. Dieser Aspekt ist in Bezug auf die Lohngleichheit von Bedeutung: Das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann hat mit Logib ein Lohngleichheitssystem des Bundes entwickelt. Private Unternehmen können mit diesem Tool ihre Lohnstruktur überprüfen und sich die Konformität mit den gesetzlichen Vorgaben (Einhaltung der Lohngleichheit) bestätigen lassen. Zu beachten ist aber, dass auch private Anbieter analoge Analysetools anbieten. Namentlich die Firma Landolt & Mächler Consultants, mit welcher die usic seit vielen Jahren einen engen Austausch pflegt, bietet ein analoges, hoch professionelles Instrument zur Lohnanalyse vor und stellt den Unternehmen Zertifikate über die Einhaltung der Lohngleichheit aus.

Rechtlich ist die Sache klar: Logib genießt keinen Vorrang, private Anbieter sind gleich zu behandeln. Eine Vergabestelle darf somit nicht darauf bestehen, dass im

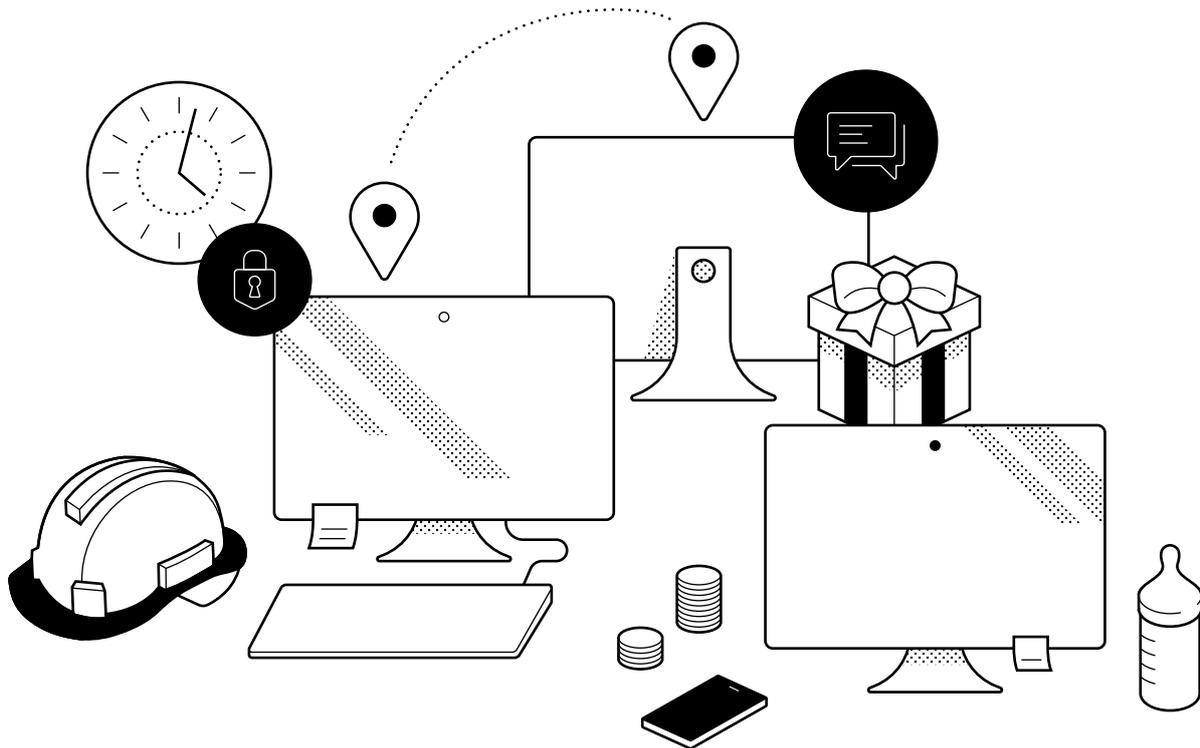
Beschaffungsverfahren der Nachweis der Lohngleichheit einzig mit einer Beurteilung durch Logib erbracht werden kann. Vielmehr muss die Behörde auch analoge Bestätigungen privater Anbieter akzeptieren.

Die Erläuterungen des Bundesrates zur Verordnung über das öffentliche Beschaffungswesen (VöB) vom 12. Februar 2020 halten dazu fest (S. 6): «Die Anbieterin kann die Lohngleichheitsanalyse, deren Ergebnis gemäss Artikel 13d GIG durch eine unabhängige Stelle zu überprüfen ist, entweder mit dem Standard-Analyse-Tool Logib, einem kostenlos vom Eidgenössischen Büro für Gleichstellung EBG zur Verfügung gestellten Instrument zur Messung der Lohngleichheit, oder mit einer anderen wissenschaftlichen und rechtskonformen Methode gemäss Art. 13c GIG durchführen.»

Aufhorchen lässt in diesem Zusammenhang die Praxis des Kantons Basel-Stadt, welche diesen Grundsätzen widerspricht und über die am 16. Dezember 2021 der *Nebelspalter* in seiner Online-Ausgabe berichtete. Danach schliesst der Kanton als Vergabestelle Anbieter, die nicht Logib verwenden, sondern andere Bestätigungen vorlegen, aus dem Vergabeverfahren aus. Der «Nebelspalter» zitiert dazu die Verwaltungsrechtsspezialistin Isabelle Häner, Titularprofessorin für Staats- und Verwaltungsrecht an der Universität Zürich. Sie sagt: «Wenn die Verwaltungen bei öffentlichen Ausschreibungen nur noch Logib akzeptieren, dann wird die Lohngleichheitsprüfung monopolisiert und die privaten Anbieter werden aus dem Markt gedrängt. Man muss deshalb von einer schleichenden Monopolisierung sprechen.»

Es bleibt zu hoffen, dass der Kanton Basel-Stadt rasch von seiner rechtswidrigen Praxis abrückt. Er und auch alle anderen Vergabestellen haben die Zertifikate aller anerkannten Anbieter von Lohnanalysesystemen gleichermaßen zu akzeptieren.

●  
Dr. Mario Marti, Rechtsanwalt, Geschäftsführer usic



## Revision der Anstellungsbedingungen für Projektierungsbüros

Im Jahr 2012 hat die usic den vormaligen Rahmenarbeitsvertrag (RAV) in einseitige Empfehlungen der usic für die Anstellungsbedingungen ihrer Mitgliedsunternehmen umgewandelt. Die usic-Anstellungsbedingungen stellen einen Mindeststandard dar, dessen Einhaltung die usic von ihren Mitgliedsunternehmen erwartet. Getreu diesem Anspruch geniessen die Anstellungsbedingungen eine hohe Verbreitung: Zahlreiche usic-Mitgliedsunternehmen wenden die Anstellungsbedingungen telquel in ihren Arbeitsverhältnissen an, andere lassen sich bei der Erstellung ihrer eigenen Anstellungsreglementen davon inspirieren. Etliche Büros gehen über die Mindeststandards hinaus und gewähren ihren Mitarbeitenden weitergehende Vorteile, zum Beispiel einen höheren Ferienanspruch.

Nach bald zehnjährigem Einsatz hat sich gezeigt, dass die bisherigen Anstellungsbedingungen «in die Jahre» gekommen sind. Der Vorstand hat deshalb den Prozess für die Revision der Anstellungsbedingungen in Gang gesetzt, wobei drei Zielsetzungen verfolgt wurden:

- Zwischenzeitlich erfolgte Gesetzesänderungen sind nachzuvollziehen und umzusetzen.
- In der Praxis erkannte Unklarheiten in einzelnen Bestimmungen sind auszumerzen.
- Wo sinnvoll, sind aktuelle Themen aufzunehmen und veraltete Bestimmungen zu modernisieren.

Die so überarbeiteten Anstellungsbedingungen wurden vom Vorstand der usic am 7. Dezember 2021 verabschiedet. Die neuen Anstellungsbedingungen sind auf der Website der usic aufgeschaltet:

**[www.usic.ch/anstellungsbedingungen](http://www.usic.ch/anstellungsbedingungen)**

Die wichtigsten Änderungen gegenüber der früheren Fassung betreffen folgende Themen:

### *Anwendungsbereich*

Der Grundsatz der bisherigen Anstellungsbedingungen, wonach diese explizit nicht auf die Verträge mit Geschäftsleitungsmitgliedern und Lernenden anwendbar waren, wurde umgekehrt: Neu gelten die Anstellungsbedingungen für alle Arbeitsverträge, soweit nicht für bestimmte Gruppen abweichende Regelungen getroffen werden. Letzteres kann insbesondere bei Kadermitarbeitenden und Lernenden sinnvoll sein.

### *Arbeitsort und Einsatzort*

Es wurde ein neuer Artikel 3 eingefügt, welcher festhält, dass grundsätzlich, d.h. ohne anderslautende Abmachung, der Firmensitz der Arbeitgeberin als Arbeitsort gilt. Im Falle von regelmässigem Homeoffice wäre eine entsprechende abweichende Regelung zu treffen. Die Bestimmung stellt weiter die Regelung auf, dass bei einem auswärtigen

Einsatzort (z.B. Baustelle) der Reiseweg (Wohnort–Einsatzort) bis max. 45 Minuten als Arbeitsweg gilt und somit nicht als Arbeitszeit entschädigt wird.

### **Kündigungszeitpunkt**

Art. 4.1 hält neu fest, dass eine Kündigung (während und nach der Probezeit) auf jeden beliebigen Zeitpunkt hin erfolgen kann (bei gleichbleibenden Fristen) und nicht nur auf ein Monatsende ausgesprochen werden kann. Das hat den Vorteil, dass eine (kurze) Krankheit während der Kündigungsfrist nicht automatisch zu einer Verlängerung des Arbeitsverhältnisses um einen Monat führt.

### **Meldestelle**

Nach dem neuen Art. 6.3 sollen die Betriebe eine Meldestelle bezeichnen, an die sich Mitarbeitende bei mutmasslichen Verletzungen ihrer Persönlichkeitsrechte wenden können. Diese Stelle kann intern (z.B. GL, HR) oder extern (z.B. Anwalt/Anwältin) sein.

### **Datenschutz**

Die Datenschutzbestimmung in (neu) Art. 7 wurde überarbeitet, konkretisiert und den aktuellen Vorgaben angepasst. Die Bestimmung beinhaltet auch die Einwilligung der Mitarbeitenden zur sachgerechten Bearbeitung ihrer personenbezogenen Daten (z.B. die Verwendung von CV für Offerten).

### **Nebenbeschäftigungen und öffentliche Ämter**

Die bisherige, rudimentäre Bestimmung zu den Nebenbeschäftigungen der Mitarbeitenden (Art. 10) wurde konkretisiert und um einen neuen Artikel zur Ausübung öffentlicher Ämter (Art. 11) ergänzt. Dabei wird insbesondere vorgesehen, dass der Mitarbeitende die Arbeitgeberin rechtzeitig über Veränderungen zu informieren hat.

### **Homeoffice**

Tätigkeiten im Homeoffice wurden in den bisherigen Anstellungsbedingungen nicht thematisiert. Neu finden sich in Art. 14 detaillierte Regelungen, namentlich zum Ort der Arbeitserbringung, zu den Arbeitszeiten, zum Schutz der Daten und zu Kostenfragen.

### **Mitarbeitergespräche**

Die Durchführung von Mitarbeitergesprächen wurde bisher nicht erwähnt, neu findet sich in Art. 15 eine entsprechende Bestimmung.

### **Medienkontakte, öffentliche Äusserungen und Social Media**

In einer neuen Bestimmung (Art. 17) werden Richtlinien für Mitarbeitende bei Medienkontakten, öffentliche Äusserungen und in Social Media gemacht. Insbesondere sollen sich solche Äusserungen nicht gegen die Interessen der Arbeitgeberin richten.

### **Verbot der Annahme von Geschenken**

Eine neue Bestimmung (Art. 18) untersagt den Mitarbeitenden die Annahme von geldwerten Vorteilen und Zuwendungen von Geschäftspartnern, Lieferanten oder anderen Dritten. Auch der umgekehrt Fall, das aktive Bestechen, ist untersagt. Eine Ausnahme wird für «kleine Aufmerksamkeiten» gemacht, womit übliche Gelegenheitsgeschenke bis zum Gegenwert von CHF 100.– verstanden werden.

### **Arbeitszeit**

Die Bestimmung über die Arbeitszeit (Art. 19/20) wurde revidiert mit dem Ziel der Vereinfachung und Flexibilisierung.

### **Kurzabsenzen**

Die Liste der Kurzabsenzen (freie Tage) wurde überarbeitet und modernisiert, indem insbesondere die eingetragene Partnerschaft und die Adoption neu erwähnt wurden.

### **Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub**

Die Bestimmung über den Mutterschaftsurlaub (Art. 25) wurde den gesetzlichen Vorgaben angepasst. Der bisher nicht gewährte, zwischenzeitlich aber gesetzlich vorgeschriebene Vaterschaftsurlaub wurde neu in die Anstellungsbedingungen aufgenommen (Art. 26).

### **Betreuung von Angehörigen**

Die neue Regelung von Art. 329h OR über den Anspruch auf bezahlten Urlaub für die Zeit, die zur Betreuung eines Familienmitgliedes mit gesundheitlicher Beeinträchtigung notwendig ist, findet sich neu in Art. 27 der Anstellungsbedingungen.

### **Gratifikation**

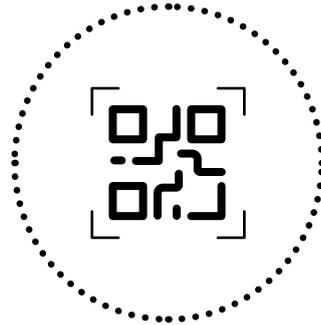
Eine neue Bestimmung in Art. 30 widmet sich den Gratifikationen und hält fest, dass eine in einem bestimmten Jahr ausbezahlte Gratifikation keinen Anspruch auf Ausrichtung künftiger Gratifikationen begründet.

Mit den neuen Anstellungsbedingungen verfügen die usic-Mitgliedsunternehmen wieder über eine moderne und ausgewogene Grundlage für ihre Arbeitsverhältnisse. Die usic empfiehlt ihren Mitgliedern die Anwendung dieser Bestimmungen.

**Fragen zu den Anstellungsbedingungen nimmt die usic-Rechtsberatung gerne entgegen.**

Dr. Mario Marti, Rechtsanwalt, Geschäftsführer usic





# Digitalisierung der Rechnungsstellung

*Das ASTRA hat uns informiert, dass die Rechnungsstellung künftig digital erfolgen soll.*

*Wir haben bei Christian Kellerhals, Abteilungschef Steuern und Finanzen beim Eidgenössischen Departement für Umwelt, Verkehr, Energie und Kommunikation (UVEK) und Bundesamt für Strassen (ASTRA), nachgefragt und von ihm die wichtigsten Informationen erhalten.*

*Das ASTRA plant einen Digitalisierungsschritt bei der Rechnungsverarbeitung. Worum geht es?*

Heute werden die jährlich rund 30000 Rechnungen des Nationalstrassengeschäfts in Papierform bei den Infrastrukturfamilien des ASTRA eingereicht. Mit der Ablösung des Baukostenmanagementtools TDcost mit SAP stellt das ASTRA auch im Nationalstrassengeschäft auf den elektronischen Kreditorenworkflow um. Somit werden die Rechnungen künftig nicht mehr in Papierform, sondern in digitaler Form beim Dienstleistungszentrum (DLZ) der Finanzverwaltung eingereicht. Der Prozess wird somit der Praxis der anderen Bundesstellen entsprechen.

*Was bedeuten die Neuerungen für die Ingenieurbüros konkret? – Für eigene Rechnungen und für die Prüfung von Rechnungen Dritter?*

Durch die Umstellung auf SAP ergeben sich Änderungen am bisher verwendeten Rechnungsdeckblatt. Was den Prozess anbelangt, reichen Ingenieurbüros, deren Rechnungen nicht



extern geprüft werden, diese künftig direkt beim DLZ ein. Falls die Rechnung hingegen extern geprüft wird (z.B. eine Planerrechnung, die noch von einer Bauherrenunterstützung geprüft wird), wird sie in digitaler Form an die externe Prüfstelle gesendet. Sofern die Rechnung genehmigt werden kann, signiert die externe Prüfstelle das Rechnungsdeckblatt digital und reicht sie direkt beim DLZ ein.

*Christian Kellerhals, Abteilungschef Steuern und Finanzen beim UVEK und ASTRA*

### *Wie ist der Zeitplan der Umsetzung?*

Der neue Prozess wird mit dem Go-live des neuen Baukostenmanagementtools Ende Juni 2022 eingeführt.

### *Gibt es weitere Informationsmöglichkeiten oder Unterstützungen des ASTRA?*

Im Februar hat das ASTRA eine Vorinformation an alle Vertragspartner mit laufenden Verträgen versandt. Detaillierte Angaben, u.a. auch zum neuen Rechnungsdeckblatt, folgen im zweiten Quartal 2022.

Dieses Interview führte Mario Marti mit Christian Kellerhals



# USIC CEO-Konferenz 2021

## *Neue Zusammenarbeitsformen als Schlüssel zum Projekterfolg?*

Um steigendem Kostendruck und wachsender Komplexität Herr zu werden, werden vermehrt innovative Zusammenarbeitsformen gesucht. Anhand von Pilotprojekten der Implenä, AFC und der Stadt Winterthur wurde der aktuelle Stand der Erfahrungen aufgezeigt. Gerade die frühzeitige Einbindung interdisziplinärer Projektteams scheint ein Erfolgsfaktor zu sein.

Die Komplexität von Bauwerken nimmt stetig zu, ebenso wie der Kostendruck. Mit der Revision des Beschaffungswesens rückt die Nachhaltigkeit vermehrt in den Vordergrund. Dank der Digitalisierung lassen sich vermehrt Synergien nutzen und vorausschauender planen. Dennoch folgt hierzulande die Zusammenarbeitsform noch weitgehend dem klassischen Muster einer Dreiecksbeziehung zwischen Bauherr, Planer und Unternehmer. Im Konfliktfall führt dies regelmässig zu Patt-Situationen im Sinne eines «Mexican Standoff».

## *Geringerer Aufwand bei wachsender Komplexität*

Kein Wunder also, dass vermehrt nach neuen Wegen gesucht wird, um die Zusammenarbeit zwischen den Akteuren zu verbessern. Die CEO-Konferenz der usic von 2021 widmete sich dem Thema der neuen Zusammenarbeitsformen. Schlüsselbegriffe wie Lean Construction, Integrierte Projekt- abwicklung bzw. Projektallianz oder Design Thinking zur Einbindung der Bevölkerung und Nutzern der Bauwerke sollen dabei helfen, sowohl das Konfliktpotential als auch die Kosten während des Bauprozesses zu senken.

## *Brechen des Silo-Denkens und Stärkung des Vertrauens*

Johannes Pitterle von der Refine AG, ein Beratungsunternehmen, das sich auf die Umsetzung von Projektallianzen spezialisiert hat, legte die Grundprinzipien von Lean Construction im Allgemeinen und jene der Projektallianz im Besonderen dar. Mit den fünf Prinzipien des Lean Construction, Kundenmehrwert, Prozessoptimierung, kontinuierlicher Fluss, Pull-Prinzip und kontinuierlicher Verbesserung, sollen das Silo-Denken der Akteure gebrochen und das Vertrauen und die Eigenverantwortung in den Fokus rücken. Die digitalen Instrumente, einschliesslich BIM, erleichtern die Umsetzung dieser Anforderungen. Mit der Projektallianz im Besonderen sollen die Interessen der Akteure gleich geschaltet werden. Dank einer frühzeitigen Einbindung, der kollektiven Übernahme von Risiken und Gewinn sowie transparenter Offenlegung der Kostenstrukturen soll gewährleistet werden, dass all beteiligten Parteien an einem Strang ziehen, im Sinne des «Best for Project».

## *Beispiel Implenä – Vorarbeiten im vertrags- freien Raum*

Die Implenä nimmt dabei das Kriterium der frühzeitigen Einbindung in ihrem Allianz-Pilotprojekt an der Schaffhauserstrasse in Zürich wörtlich. Carolin Baier und Katja Lässer erläuterten, wie die Implenä die Vorbereitungsphase des Projekts mit allen Beteiligten ohne Vertrag umgesetzt hatte. Aktuell werden zwischen den Akteuren die Bedingungen des anschliessend geltenden





Mehrparteivertrags ausgehandelt. Sollte keine Einigung gefunden werden, besteht die Möglichkeit, aus dem Projekt auszusteigen. Bisher hat dies aber keine der Parteien in Erwägung gezogen. Die Hoffnung auf ein gutes Ergebnis ist hoch. Studien weisen darauf hin, dass gerade bei Projekten mit hohen Anforderungen an die Komplexität, im Bereich der Kosten- und Terminerwartungen sowie der insgesamt gelieferten Qualität Projektallianzen einen deutlichen Mehrwert liefern können.

### ***Qualitätssteigerung dank interdisziplinärer Projektteams***

Mit Alois Schälín, CEO der AFC AG, kam auch ein usic Mitglied zu Wort. Er zeigte die frühe Einbindung der Akteure am Beispiel des Arbeitens im sogenannten «Big Room» anlässlich der Planung der Neubausiedlung CHAMA in Cham. Dabei waren alle Akteure von Beginn weg in den Planungsphasen integriert. Insgesamt konnte dadurch das Baugesuch sechs Monate früher als geplant eingereicht werden, die Qualität der Ideen war deutlich besser und die Planungskosten insgesamt geringer. Entsprechend vertrat Herr Schälín den Standpunkt, dass interdisziplinäre Teams gerade bei komplexen Projekten für mehr Effizienz und grösseren Mehrwert sorgen.

### ***Design Thinking und PPPP zur Einbindung der betroffenen Bevölkerung***

Ein weiterer Interessanter Ansatz, gerade bei der Einbindung der betroffenen Bevölkerung, zeigte Marisa Kappeler-Schudel von Smart City Winterthur auf. Auch hier liegt der Ausgangspunkt bei der Schaffung von interdisziplinären Teams, welche die Bedürfnisse und Anliegen der Bevölkerung zur

Entwicklung von Projekten aufnehmen. Mittels Design Thinking wird der Public-Private-People-Partnership (PPPP) Ansatz verfolgt. Projektideen werden strukturiert bei der Bevölkerung gespiegelt und daraus Prototypen und Pilotprojekte entwickelt. Das Themengebiet deckt dabei sämtliche Bereiche der Stadtentwicklung ab, von Mobilität über Wirtschafts- und Lebensräume bis hin zur Verwaltung und Bildung.

### ***Viel Inspiration mit unklarem Ausgang***

Die Veranstaltung war insgesamt abwechslungsreich und vermochte viele Inspirationspunkte zu liefern. Zugleich wurde deutlich, wie wenig Erfahrung in der Schweiz mit den neuen Ansätzen der Zusammenarbeitsformen existiert. Tatsächlich abgeschlossene Projekte konnten nicht präsentiert und entsprechend auch nicht vollständig evaluiert werden. Doch gerade die frühzeitige Zusammensetzung interdisziplinärer Projektteams scheint sich bereits jetzt als Erfolgsfaktor bei komplexen Projekten heraus zu kristallisieren.

Es herrschte eine besondere Atmosphäre im Hotel Schweizerhof in Bern. Nachdem die traditionelle CEO-Konferenz der usic 2020 Corona-bedingt ohne Publikum stattfinden musste, war der Anlass im 2021 sehr gut besucht. Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträger der grössten Planungsunternehmen der usic genossen den physischen Austausch sichtlich.

●  
Laurens Abu-Talib, Leiter Politik, Geschäftsstelle usic  
Fotos: Lea Kusano, Leiterin Kommunikation, Geschäftsstelle usic



## *Nationales Glossar zur Digitalisierung in der Bau- und Immobilienwirtschaft*

---

*Auf Initiative von Bauen digital Schweiz / buildingSMART Switzerland, der Schweizerischen Zentralstelle für Baurationalisierung (CRB), der Schweizerischen Bundesbahnen (SBB) und des Schweizerischen Ingenieur- und Architektenvereins (SIA) wird das «Nationale Glossar zur Digitalisierung in der Bau- und Immobilienwirtschaft» erarbeitet. Das Glossar stellt eine innerhalb der Schweiz einheitliche, konsolidierte Terminologie zur Digitalisierung beim Planen, Bauen, Betreiben und Rückbau von Bauwerken zu Verfügung.*

*Das Glossar wird laufend erweitert, so dass bis Ende 2022 eine umfassende Dokumentation in Deutsch, Französisch und Italienisch verfügbar ist. Als Institution und Verband können Sie sich an in der Erarbeitung engagieren.*

*Das Glossar ist abrufbar unter:  
[bauen-digital.ch/de/produkte/glossar](https://bauen-digital.ch/de/produkte/glossar)*

*«Eine solche Kollaboration kann nur erfolgreich sein, wenn die Parteien die gleiche Sprache sprechen und hinter den diversen Begriffen das gleiche Verständnis pflegen.»*

Die im Glossar aufgenommenen Begriffe werden gemäss ihrer Relevanz (Hierarchie) beurteilt. Ausschlaggebend ist immer der Term aus der übergeordneten Norm. Korrespondiert ein Term aus einer untergeordneten Norm nicht mit dem entsprechenden Term der übergeordneten Norm, wird dieser nicht ins Glossar aufgenommen (z.B. Normenreihe SN EN ISO 19650 vs. Merkblatt SIA 2051). Die Terme des Glossars beziehen sich, wo vorhanden, auf die internationale und nationale Normierung. Wo noch keine normierten Terme vorhanden sind, werden in der Praxis etablierte Terme verwendet.

In der Schweiz werden englische CEN-Normen in der Regel in eine Landessprache übersetzt. Dabei ist es

möglich, dass der übersetzte Term hierzulande nicht gebräuchlich ist. Im Glossar wird in diesem Fall ein zur Verwendung empfohlener Term als führend aufgenommen. Der Term der übersetzten Norm wird ebenfalls aufgeführt.

Das Glossar ist das Ergebnis einer längeren und aufwändigen Arbeit im Rahmen von Bauen Digital Schweiz, der Plattform für die digitale Transformation der Schweizer Bau- und Immobilienwirtschaft. Die usic hat das Projekt von Beginn weg als Partnerin finanziell unterstützt.

Eine einheitliche Terminologie schafft ein gemeinsames Verständnis. Ein solches ist zentral bei der weiteren Umsetzung der Digitalisierung in der Bauwirtschaft. Der vermehrte Einsatz digitaler Tools (BIM) erfordert eine stärkere und teilweise neu strukturierte

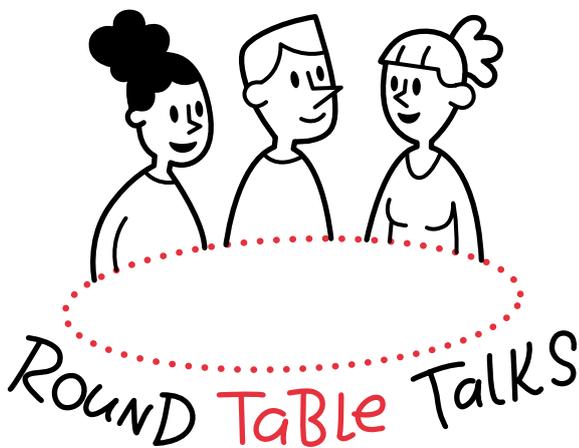
Kollaboration zwischen den am Projekt beteiligten Parteien. Eine solche kann nur erfolgreich sein, wenn die Parteien die gleiche Sprache sprechen und hinter den diversen Begriffen das gleiche Verständnis pflegen.

In dem Sinne begrüsst die usic die Lancierung des Glossars ausdrücklich und freut sich auf eine breite Akzeptanz in der Bauwirtschaft.

●  
Dr. Mario Marti, Geschäftsführer usic

*5 Toplösungen für eine nachhaltige Stadt – Dieses Jahr hat sich der Think Tank «rethink\_ing» der usic dem Thema «Sustainable City» gewidmet. Rückblickend lässt sich der Prozess wie folgt zusammenfassen: Erst wurde das Bild der idealen nachhaltigen Stadt gezeichnet, daraufhin wurde in einem Ping-Pong zwischen Beirat und Innomeet konkrete Ideen entworfen, verworfen, verändert und in die Vernehmlassung geschickt. Schlussendlich konnten fünf konkrete Ideen für eine nachhaltige Stadt entwickelt werden:*

# Think Tank rethink\_ing



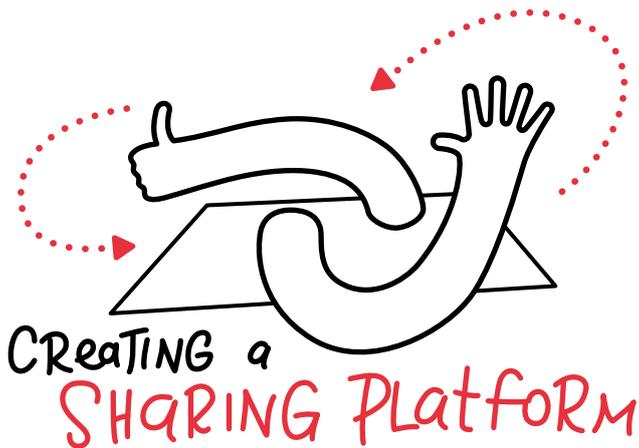
## Citizen participation – usic competent in citizen engagement processes

Die usic arbeitet daraufhin, dass die Partizipation von betroffenen Bürgerinnen und Bürger frühzeitig und nicht erst wie oft nach der Planung stattfindet. Im Vordergrund steht dabei die Idee, dass Projekte möglichst mit der lokalen Bevölkerung geplant werden sollen. Hin zu den Menschen und deren Bedürfnissen, bottom-up statt top-down sind die Schlagwörter hinter dieser Forderung!

## Neighborhood engagement – Civic engagement of usic members

*Pro bono* steht für die lateinische Wendung *pro bono publico* – «zum Wohle der Öffentlichkeit». Mitarbeitenden von Ingenieurbüros soll Zeit zur Verfügung gestellt werden, um sich zum Wohle der Gemeinschaft engagieren zu können. Sei es im Quartier, in einer Gemeinde oder in einem Projekt einer Institution – das Fachwissen von Ingenieurinnen und Ingenieuren kann einen gewichtigen Beitrag für die nötigen Veränderungen hin zur einer nachhaltigen leisten.





### Net positive infrastructure – usic hosts a sharing platform

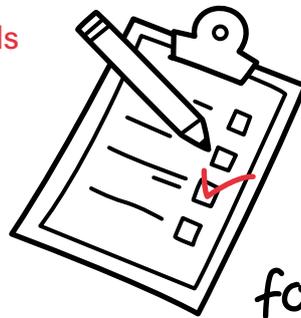
«Tue Gutes und sprich darüber»: eine Best Practice Plattform soll hervorragende Beispiele von nachhaltigen Ideen, Planungen, Büros und Projekten aufzeigen. Ziel ist es, dass Ingenieurinnen und Ingenieure eine Inspirationsplattform zur Verfügung haben.

### Holistic city system – Two lobbying proposals

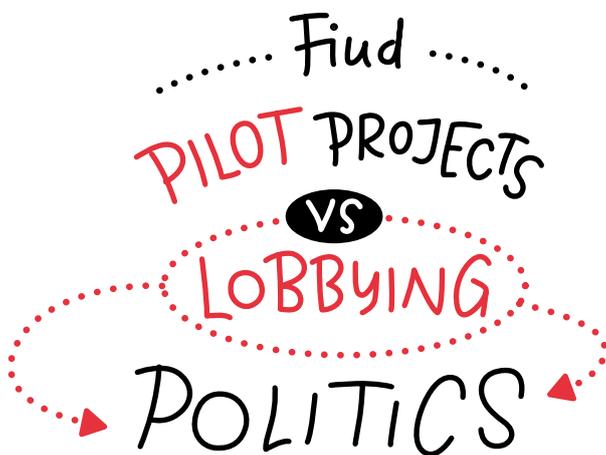
Ganze zwei politische Forderungen wurden im Think Tank gestellt:

A | Bei jeder Vergabe muss die intensive Begrünung, die Luftzirkulation sowie die Sonneneinstrahlung zwingend mitberücksichtigt werden.

B | Gemeinden, Kantone und der Bund müssen ein Inventar an begrünbare Infrastruktur erstellen.



### CRITERIA FOR public INFRASTRUCTURE



### Mobility theme – Testing traffic-free zones = New InnoMeet projekt

Mobilität ist in der Stadt ein zentrales Thema. Nichtsdestotrotz hat der aktuelle Think Tank darauf verzichtet, sich mit diesem Thema auseinanderzusetzen. Das heisst jedoch nicht, dass das Thema links liegen gelassen wurde: Das letzte Projekt aus dem Think Tank soll eine Liste mit wichtigen Institutionen und Personen sein, welche mit ihren Ideen und ihrem Wissen die zweite Runde des Think Tanks unterstützen können. Diese soll sich nämlich ausschliesslich dem Thema Mobilität widmen.

«Der Innovationsprozess war für die meisten TeilnehmerInnen eine rundum gute Erfahrung. Frau Dr. Katrin Muff leitete den Prozess gekonnt und mit viel Freude und Enthusiasmus. Es obliegt nun am Vorstand zu entscheiden, welche Projekte in Angriff genommen werden sollen und welche nicht.»



# Instrumente der KBOB

*Die Revision des Beschaffungsrechts auf Stufe Bund (BöB) und Kantone (IVöB) hat einen grossen Anpassungsbedarf bei den bestehenden Instrumenten der Vergabebehörden ausgelöst: Zahlreiche Leitfäden, Empfehlungen, Weisungen und Mustervorlagen sind den neuen gesetzlichen Vorgaben anzupassen. Eine zentrale Rolle spielt hierbei die KBOB, die Koordinationskonferenz der Bau- und Liegenschaftsorgane der öffentlichen Bauherren.*

Es ist beeindruckend, mit welcher Intensität die KBOB in den vergangenen Monaten bestehende Dokumente überarbeitet und neue erarbeitet hat. Die KBOB führt auf ihrer Website eine Chronologie der neuen Instrumente: [www.bit.ly/33rVKUN](http://www.bit.ly/33rVKUN)

Folgende Dokumente sind besonders hervorzuheben:

## *Leitfaden zur Beschaffung von Planerleistungen*

Der bestehende Leitfaden zur Beschaffung von Planerleistungen, der – *notabene* – seinerzeit auf Initiative der usic erstmalig publiziert wurde – wurde im Rahmen einer Arbeitsgruppe KBOB/Bauenschweiz (mit einer starken usic-Vertretung) aktualisiert und mit zwei neuen Anhänge ergänzt. Mithilfe dieser Instrumente soll den Vergabebehörden aufgezeigt werden, wie sie bei der Ausschreibung und Vergabe von Planerleistungen zweckmässig vorgehen und wie sie die von der KBOB zur Verfügung gestellten Dokumente verwenden können. Ziel der Vergabe ist, dass beim Zuschlag ein qualitativ möglichst gutes Resultat in

Form des vorteilhaftesten Angebots vorliegt. Der neue Leitfaden wird ergänzt durch zwei Anhänge, zum einen ein Anhang mit Ausführungen zu den (vorab auch neuen) Zuschlagskriterien, zum anderen ein Anhang mit einem Faktenblatt für Pilotprojekte des Bundes betreffend die Zuschlagskriterien «Verlässlichkeit des Preises» und «Plausibilität des Angebotes» (Art. 29 Abs. 1 BöB 2019). Im Rahmen dieses Faktenblatt führt der Bund mit seinen Beschaffungsstellen aktuell verschiedene Pilotaus-schreibungen durch, namentlich zur Testung der An-wendung des Tessiner-Modells (Verlässlichkeit des Preises).

### ***Leitfaden Öffentliche Beschaffungen mit Dialog für Planungs- und Werkleistungen im Baubereich***

Bereits unter bisherigem Recht konnte auf Bundesstufe im Rahmen einer Vergabe ein Dialog durchgeführt werden. Die Regelung in der damaligen VöB wurde in einem KBOB-Leitfaden konkretisiert (auch dieser ist übrigens ursprünglich auf Initiative der usic entstanden). Im neuen Recht wurde der Dialog in das BöB integriert und auch auf Stufe der Kantone verankert. Die KBOB hat diese neue Ausgangslage genutzt, um den bisherigen Leitfaden zu aktualisieren.

Dieser Leitfaden soll den öffentlichen Auftraggebern als Hilfsmittel dienen, wenn sie in Betracht ziehen, eine Be-schaffung mit Dialog für Planungs- und Werkleistungen im Baubereich. Der Leitfaden wird ergänzt durch ein Muster einer Dialog-Vereinbarung. Diesen Vertrag schliesst die Vergabebehörde mit den selektionierten Anbietern ab, bevor sie mit diesen in den Dialog tritt. Der Vertrag regelt den Inhalt und den Ablauf des Dialogs sowie die Honorierung der Anbieter für ihre Dialog-Teilnahme.

### ***Leitfaden Durchführung von Wettbewerbs- und Studienauftragsverfahren (mit Hinweisen zum «Planerwahlverfahren» [Leistungs-offerten])***

Gleich wie der Dialog wurden die Wettbewerbs- und Studienauftragsverfahren unter bisherigem Bundesrecht nur auf Verordnungsstufe erwähnt. Neu sind auch diese beiden Verfahren im BöB und damit auf Gesetzesstufe geregelt. Dies war Anlass für die KBOB, für die beiden Verfahren einen neuen Leitfaden zu erarbeiten. Dieser Leitfaden soll einen Beitrag zu einem gemeinsamen Verständnis im Umgang mit diesen Beschaffungsformen von Planerleistungen leisten. Inhaltlich orientiert sich der Leitfaden stark an den bewährten Regelwerken des SIA (SIA Ordnungen 142/143).

Es war ein Anliegen der KBOB, im Leitfaden auch das sog. Planerwahlverfahren abzubilden. Dieses Verfahren wird im neuen Beschaffungsrecht nicht explizit erwähnt, erfreut sich in der Praxis aber wachsender Beliebtheit. Es handelt sich um ein Verfahren im klassischen Sinne (Leistungsausschreibung), bei welchem einzelne qualitative Elemente (z.B. Vorschlag für eine technische Lösung) als Qualitätskriterium geprüft und bewertet werden. Die usic unterstützt und fördert dieses

Verfahren, da es die Möglichkeit bietet, bei Ingenieur-submissionen Innovation und Fachwissen der Anbieter unter qualitativen Aspekten wirksam zu beurteilen und zu bewerten. Damit bietet dieses Verfahren einen wichtigen Beitrag zur Stärkung des Qualitätswettbewerbs. Im Rahmen der Diskussionen mit der KBOB erwuchs dem Planerwahl-verfahren aber auch entschiedener Widerstand aus Kreisen der Architekturverbände. Hier sieht man die Gefahr einer Konkurrenzierung des klassischen Wettbewerbs und damit – aus jener Optik – eine Schwächung der Qualitäts-sicherung. Dies Diskussion mündete in einem Kompromiss, der vorsieht, dass das Planerwahlverfahren nicht für Archi-tektureleistungen empfohlen wird, sondern für die übrigen Planerleistungen (also allen voran den Ingenieurleistungen).

### ***Leitfaden zur Beschaffung von Gesamtleistungen***

Mit einem neuen Leitfaden zur Beschaffung von Gesamt-leistungen will die KBOB ihren Mitgliedern aufzeigen, wie sie bei der Ausschreibung und der Vergabe von Gesamt-leistungen (Totalunternehmerleistungen) zweckmässig vorgehen und wie sie die von der KBOB zur Verfügung gestellten Dokumente verwenden und mit dem Zuschlag an das vorteilhafteste Angebot das bestmögliche Resultat erzielt wird.

### ***Umsetzung der Beschaffungsstrategie der Bundesverwaltung***

Auf der eingangs erwähnten Website publiziert die KBOB auch eine Empfehlung zur Umsetzung der Beschaffungs-strategie der Bundesverwaltung. Die Beschaffungs- und Bedarfsstellen der Bundesverwaltung sind vom Bundesrat gehalten, die Vorgaben der bundeseigenen Beschaffungs-strategie im Rahmen ihrer eigenen operativen Ziele für das Beschaffungswesen umzusetzen.

Die Empfehlungen von KBOB und BKB zeigen den Amtsleitungen mögliche Massnahmen auf, wie die Stoss-richtungen und Ziele der Beschaffungsstrategie im Zu-ständigkeitsbereich der jeweiligen Organisationseinheiten umgesetzt werden können.

Das Dokument ist lesenswert, bestätigt es doch die wichtigen und richtigen Ziele der Beschaffungsstrategie des Bundes. Diese können in sechs Punkte zusammengefasst werden:

- Qualitätsorientierte Beschaffungen
- Nachhaltige Beschaffungen
- Innovative Beschaffungen
- Anbieterfreundliche Beschaffungen
- Digitalisierte, standardisierte und benutzerfreundliche Beschaffungsprozesse
- Reform der Berichterstattung

# Nachwuchs- förderung

## *in der Zentralschweiz*



*Tobias Widrig, dipl. Bauingenieur FH SLA,  
MAS Wirtschaftsingenieur HSLU,  
Partner, Mitglied der Geschäftsleitung blessess AG,  
Vorstandsmitglied SLA Zentralschweiz*

*Seine berufliche Karriere startete Tobias Widrig mit einer  
Lehre als Tiefbauzeichner.*

*Die ZEBI (Zentralschweizer Bildungsmesse) findet jährlich statt und stellt jeweils während vier Tagen einem interessierten Publikum – fast ausschliesslich bestehend aus Schülern und deren Eltern – die verschiedenen Berufe und Weiterbildungsmöglichkeiten vor. Sie ist ein wesentlicher Anker im Berufswahlprozess unserer Jugendlichen. Im Jahr 2020 konnte die Messe aus bekannten Gründen nicht stattfinden.*

Als Ersatz für die abgesagte Messe vom Herbst 2020 wurde im Frühling des letzten Jahres 2021 eine ZEBI online durchgeführt. Für die Vorbereitung der digitalen ZEBI blieb wenig Zeit. Die drei Berufsgruppen GeomatikerIn, ZeichnerIn Fachrichtung Architektur und ZeichnerIn Fachrichtung Ingenieurbau organisieren jeweils einen gemeinsamen Stand an der Messe. Durch diese eingespielte Zusammenarbeit konnten die digitalen Beiträge innert weniger Wochen erarbeitet und anschliessend einem grossen, interessierten Publikum online vorgestellt werden. Über den Chat wurden viele Fragen gestellt, welche das Expertenteam direkt im Chat oder live beantwortet konnte. Diese Form war für alle Beteiligten neu. Stolz können wir verkünden, dass die Premiere ausgezeichnet geklappt hat.

# «ZeichnerInnen sind gefragte Fachkräfte und manch eine erfolgreiche Ingenieurkarriere hat mit einer Zeichnerlehre angefangen.»

*Eine Standbetreuerin aus der Fachrichtung Architektur erklärt einem Interessierten einen Gebäudeschnitt*



Die ZEBI 2021 fand glücklicherweise wieder analog statt. Mehr als 22000 Personen informierten sich vom Donnerstag, 11. 11. 2021 bis zum Sonntag, 14. 11. 2021 auf dem Messegelände Luzern über die zahlreichen Aus- und Weiterbildungsangebote. Am von usic und SIA mitgesponserten Stand konnten die drei Berufsverbände GEOSUISSE, Berufsbildnerverein Zentralschweiz Fachrichtung Architektur (BBV ZFA) und Zentralschweizer Berufsbildnerverein ZeichnerIn Fachrichtung Ingenieurbau (zbv-z) ihre Berufe vorstellen. Motivierte Berufsleute und ausgewählte Lernende stellen unsere vielseitigen Berufe vor. Unterstützt wird dies mit Plakaten, 3D-Modellen im CAD, Broschüren, Theodoliten und weiteren Gerätschaften. Für ein einheitliches Auftreten sind die Betreuer auch mit bedruckten Poloshirts ausgestattet. Neben der immer gleichen Standardfrage, was denn einE ZeichnerIn oder BauingenieurIn überhaupt mache, wurden erfreulicherweise auch sehr spezifische Themen wie z.B. BIM erfragt und durch die anwesenden Berater kompetent beantwortet.

Der SIA Zentralschweiz unterstützt in der Person von Tobias Widrig (Vorstandsmitglied) die drei Verbände in organisatorischen Belangen. Dabei zeigt sich, dass die Zusammenarbeit zwischen den unterschiedlichen Berufsleuten nicht nur in konkreten Bauprojekten funktioniert, sondern auch in diesem speziellen Projekt der dringend notwendigen Nachwuchsförderung motiviert. Unsere Berufe sind gesellschaftlich viel zu relevant, als dass sie vernachlässigt werden dürften. Auch die usic und insbesondere ihre Mitglieder sind auf genügend und qualifizierten Nachwuchs angewiesen. ZeichnerInnen sind gefragte Fachkräfte und manch eine erfolgreiche Ingenieurkarriere hat mit einer Zeichnerlehre angefangen.

Fortsetzung folgt mit der ZEBI 2022...

Tobias Widrig, blesshess

Foto linke Seite: blesshess

Foto rechte Seite: zebi\_luzern, www.flickr.com

# Europäischer Planermarkt

**Europas Wirtschaft auf deutlichem Erholungskurs – Die europäische Baukonjunktur hat wieder das Niveau vom Herbst 2018 erreicht. Auch traditionell schwächere Länder profitieren vom Aufschwung. Die grösste Sorge ist wieder der Mangel an Fachkräften. Unsicherheiten liegen in der wachsenden Inflation und dem damit drohenden Zinsanstieg.**

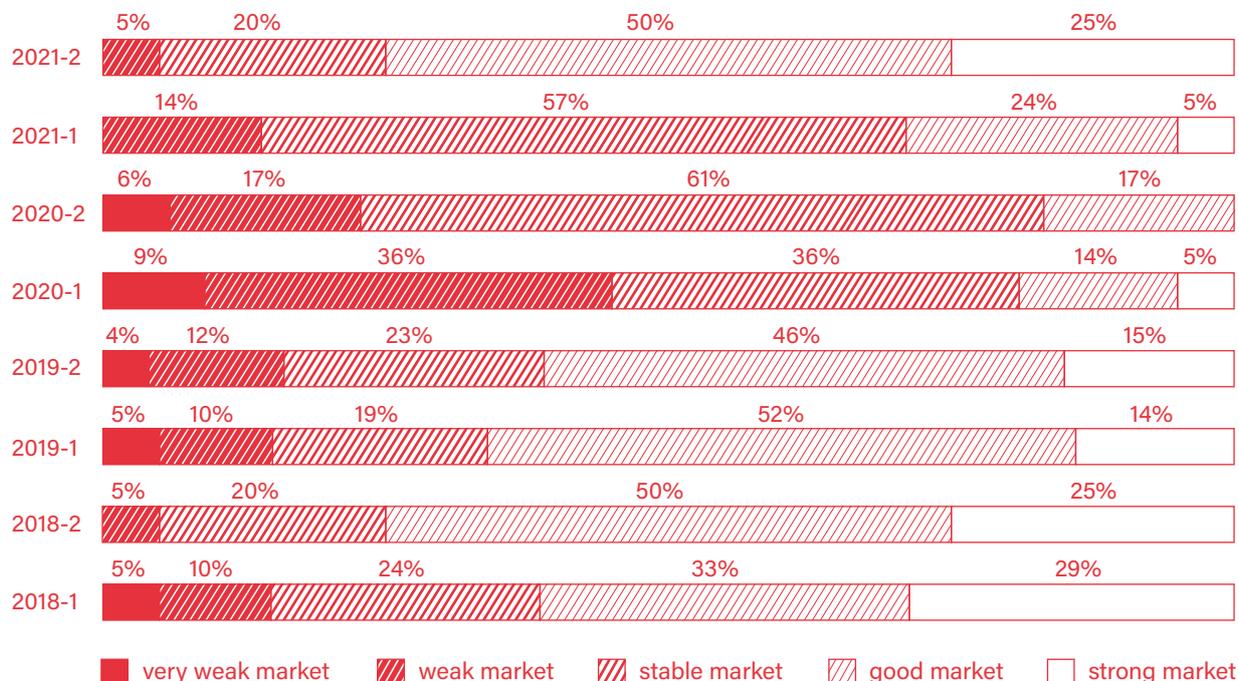
Der Europäische Dachverband der Planerverbände EFCA publiziert zweimal im Jahr einen Barometer zum Zustand der Planermärkte. Darf man den Zahlen Glauben schenken, so scheint sich die Branche stark vom vorgängigen, Corona-bedingt beobachteten Einbruch erholt zu haben. Per November 2021 erreichte der EFCA Marktindex mit 108,7 Punkten wieder das Niveau vom Herbst 2018.

75% der Länder meldeten gute bis starke Märkte, auch dies entspricht genau den Werten vom Herbst 2018. Rumänien hatte als einziges Land einen sehr schwachen Markt gemeldet, Bulgarien, Litauen und Portugal eher schwache Märkte. Besonders stark ausgefallen ist die Erholung in den Nordeuropäischen Ländern. Für die Schweiz wurde ein guter Markt gemeldet.

EFCA Marktindex, Frühjahr 2018 – Herbst 2021  
2018-1 = 100%.



Marktentwicklung nach Kategorie in Prozent



## «Fehlende Fachkräfte, [...] sind wieder die grösste Herausforderung.»

Die Erholung hatte auch ihre Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt. Fehlende Fachkräfte, am Höhepunkt der Krise durch fehlende Projekte vom ersten Platz der Herausforderungen verdrängt, sind wieder die grösste Herausforderung. Projektmangel belegte bezeichnenderweise gar den letzten Platz.

Die Entwicklung spricht für einen besonders starken «Rebound»-Effekt. Sistierte oder unterbrochene Projekte wurden nach dem Einbruch von 2020 im Folgejahr rasch an die Hand genommen. Aber auch Länder mit traditionell schwächerer Baukonjunktur, wie die Türkei oder Griechenland, haben von der Entwicklung profitiert. Dies spricht dafür, dass neben einer Korrektur auch die Wirtschaftslage insgesamt in Begriff ist, sich aufzuhellen.

Die Schweiz steht im europäischen Vergleich gut da. Die Aufträge sind weitgehend erhalten geblieben, die Auftragsbücher waren auch in der Krise gut gefüllt. Zwar scheint die Zurückhaltung bei den Bauinvestitionen wieder abgenommen zu haben. Jedoch könnten die drohende Inflation und damit die steigenden Zinsen in mittlerer Zukunft der Entwicklung einen Dämpfer verpassen. Weiterhin unklar bleiben die Auswirkungen der Corona-Krise auf die Budgets der Gemeinden.

Mehr Informationen:  
[www.bit.ly/33MinD8](http://www.bit.ly/33MinD8)

Laurens Abu-Talib, Leiter Politik usic  
Daten: EFCA Industry Barometer Task Force



— Brigitte Manz-Brunner, Preisträgerin  
des Silbernen Zirkel 2021

*Mit dem «Silbernen Zirkel» zeichnet die Stiftung bilding Unternehmungen oder Persönlichkeiten aus, die sich in besonderem Mass für die Förderung junger Nachwuchskräfte und der Stiftungs-Ziele stark machen. 2021 stand eine Persönlichkeit im Fokus, die sich in vielfältiger Weise und in unterschiedlichen Rollen für die Nachwuchs- und Frauenförderung sowie die Ingenieurberufe im Allgemeinen einsetzt.*

## VERLEIHUNG

# «Silberner Zirkel 2021» der Stiftung bilding

Der Präsident der Stiftung bilding Urs von Arx, CEO der HHM Gruppe, überreichte den «Silbernen Zirkel 2021» an Brigitte Manz-Brunner. Die Preisträgerin hat an der ETH Zürich als dipl. Ing. Agr. abgeschlossen und ist heute Stv. Managing Partnerin einer Agentur für strategische Kommunikation.

Brigitte Manz-Brunner setzt sich seit vielen Jahren unermüdet und mit viel Herzblut für die Förderung von Kindern im MINT-Bereich ein. Projekte wie KIDSInfo oder «Ich bin

Ingenieurin» gehen auf sie zurück. Aber auch die Förderung von Frauen in Ingenieurberufen ist ihr ein grosses Anliegen. Damit unterstützt sie ganz direkt ein wichtiges Ziel der Stiftung bilding. 2020 hat sie zwar die Geschäftsführung der Schweizerischen Vereinigung der Ingenieurinnen SVIN an ihre Nachfolgerin Nora Escherle übergeben, Brigitte Manz-Brunner amtet aber beispielsweise weiterhin als Geschäftsführerin von NaTech Education, der Plattform für eine bessere Verankerung von MINT Fächern in der Allgemeinbildung.

**Brigitte Manz-Brunner wird mit dem «Silbernen Zirkel» für ihr grosses und umfassendes Engagement herzlich gedankt.**

Beim Besuch aller Module erhalten die Teilnehmenden ein Zertifikat «Leadership 4.0 für Geschäftsleitungs-Mitglieder in Planungsbüros.»

# Neues

## aus der usic Akademie

Seit fünf Jahren werden an der usic Akademie vor allem junge Führungskräfte aus- und weitergebildet und auf ihre vielseitigen Aufgaben vorbereitet. Im Frühling geht der Zertifikatslehrgang «Führungskräfte in Planungsbüros» bereits in die elfte Runde. Die usic Akademie lehnt sich nun aber nicht zurück, sondern sie hat ihr Erfolgskonzept ausgeweitet.

Am 9. März 2022 startet der neue Führungslehrgang «Leadership 4.0 für Geschäftsleitungs-Mitglieder in Planungsbüros». An insgesamt fünf Tagen werden in zehn Modulen verschiedene (Führungs-) Themen behandelt und teilweise gemeinsam erarbeitet. Dazu gehören unter anderem Selbstmanagement, Auftreten, Rhetorik und Verhandlungstechniken, Konfliktlösung, Gesprächsführung,

Leadership 4.0, rechtliche Aspekte (Haftung, Bauvertrags- und Arbeitsrecht), Sitzungsmanagement sowie ein Special Leadership Poker Event.

Beim Besuch aller Module erhalten die Teilnehmenden ein Zertifikat «Leadership 4.0 für GL-Mitglieder in Planungsbüros». Es ist auch möglich, bei freien Plätzen nur einzelne Module zu besuchen.

Für weitere Informationen:  
[www.usic.ch/agenda](http://www.usic.ch/agenda)  
[daniela.urfer@usic.ch](mailto:daniela.urfer@usic.ch)

●  
Daniela Urfer, Geschäftsstelle usic /  
Stiftung bilding