



suisse.ing-Generalversammlung

Stephan Tschudi wird zum Präsidenten von suisse.ing gewählt

—
Update zur LHO-Revision
geplante Inkraftsetzung
per 1. Mai 2027

—
KBOB-Musterverträge
verstehen und richtig
anwenden

Inhaltsverzeichnis

Editorial	<i>Ein Blick in die Geschäftsstelle</i>	01
Interview	<i>Die grosse Herausforderung sind die vor- und nachgelagerten Emissionen – Interview mit Katrin Schneeberger, Direktorin BAFU</i>	02
Carte blanche	<i>Mit Ehrlichkeit zu mehr Work-Life-Balance</i>	06
Arbeitsrecht	<i>Nacht- und Sonntagsarbeit: Grundsätzliche Bewilligungspflicht – wichtige Ausnahme für die Bauleitung</i>	10
Unternehmung	<i>Generalversammlung 2026: Stephan Tschudi wird zum Präsidenten von suisse.ing gewählt</i>	14
	<i>Building-Award: Andreas Taras ist neuer Jurypräsident</i>	20
Fachthemen	<i>Alles setzt auf KI. Und was macht suisse.ing?</i>	24
	<i>Update zur LHO-Revision des SIA: geplante Inkraftsetzung per 1. Mai 2027</i>	26
	<i>Mitgestalten. Mitwirken. Mitbewegen. – Mitgliederpartizipation bei suisse.ing</i>	28
	<i>Positive Leadership: Führung, die wirkt – und Wirkung zeigt</i>	34
	<i>Umgang mit den KBOB-Musterverträgen</i>	38
Bildung	<i>Eine funktionierende Schweiz ist keine Selbstverständlichkeit – Sie braucht Nachwuchs</i>	40
	<i>Engineers Day 2026: Bericht zur MINT-Woche an der Kantonsschule MNG Rämibühl</i>	46
International	<i>Erster Einsatz der neuen Co-Geschäftsleitung bei der EFCA in Brüssel</i>	47
Splitter	<i>Seit 1996 – Ein Blick auf 30 Jahre der Elkom Partner AG</i>	48

Impressum

Redaktion & Geschäftsstelle: suisse.ing, Effingerstrasse 1, 3001 Bern | T 031 970 08 84 | www.suisse.ing | info@suisse.ing

Konzept & Grafik: wylco.co, Bern | Herstellung Print & eMag-App: rubmedia, Köniz

Foto Umschlag: suisse.ing

Ein Blick in die Geschäftsstelle

Die ersten Monate in unserer neuen Rolle waren intensiv – geprägt von vielen Gesprächen, Beobachtungen und ersten Entscheidungen. Als neue Geschäftsleitung verschafft man sich zunächst einen Überblick, setzt Prioritäten, definiert Schwerpunkte. Genau das haben wir getan. Mit diesem Editorial möchten wir diesen Blick nach innen bewusst nach aussen tragen. Denn es passiert aktuell viel in der Geschäftsstelle – vieles davon im Hintergrund, aber (so hoffen wir) mit grosser Wirkung.

Verstehen, priorisieren, verändern

Gestartet haben wir bei uns selbst. Bei Abläufen, Strukturen und Dingen, die man vielleicht schon länger «einfach so» gemacht hat. Dabei merkten wir rasch: Wer etwas verändern will, muss es zuerst wirklich verstehen. Wer macht was, wie – und warum? Mit dem nötigen Respekt haben wir kritische Fragen gestellt: Was wollen wir beibehalten? Was können wir vereinfachen oder beschleunigen? Und wo sind Prozesse schlicht nicht mehr zeitgemäss?

Zwischen Alltag und Transformation

Die Spannbreite war dabei gross. Sie reichte von alltäglichen Themen wie unserem gemeinsamen Kalender-Management im Team bis hin zur Frage, wie wir neue Technologien sinnvoll einsetzen. Besonders im Bereich KI sahen wir Potenzial – etwa bei Übersetzungen oder wiederkehrenden Aufgaben. Gleichzeitig wurde uns bewusst: Auch wir haben noch ein paar Prozesse zu digitalisieren, um die gewünschte Effizienz zu erreichen. Wenn wir schon beim Thema IT sind: Nicht alle Veränderungen ergaben sich freiwillig. Unser Anbieter im Bereich der Adressverwaltung stellt bestehende Services ein. Für uns hiess das: klären, was wir weiterhin brauchen, was neu aufgebaut werden muss – und wo wir die Gelegenheit nutzen können, bewusst aufzuräumen. Das bringt zunächst Mehraufwand und Investitionen, schafft aber auch die Chance, Dinge neu und besser aufzusetzen. Und um das Paket vollständig abzuschliessen, haben wir auch die Baustelle mit unseren E-Mail-Adressen angepackt. Es folgt ein Anbieterwechsel, damit wir künftig auch unter @suisse.ing erreichbar sind.



Mit Blick auf den Mitglieder-Nutzen

Was all diese Themen verbindet: Bevor es besser wird, wird es erst einmal aufwendiger. Wir investieren Zeit, Energie und Ressourcen – mit dem klaren Ziel, mittelfristig effizienter zu werden und unsere Mittel gezielter einzusetzen. Warum erzählen wir das alles? Weil wir transparent machen möchten, woran wir arbeiten. Weil neben unserem Daily Business für den Verband, der Mitgliederpflege, dem Austausch mit Politik, Verwaltung, Bildungsinstitutionen und der Nachwuchsförderung eben auch solche zeitintensiven Projekte anfallen. Und weil wir überzeugt sind, dass diese Entwicklungen über Umwege schlussendlich auch den Mitgliedern zugutekommen.

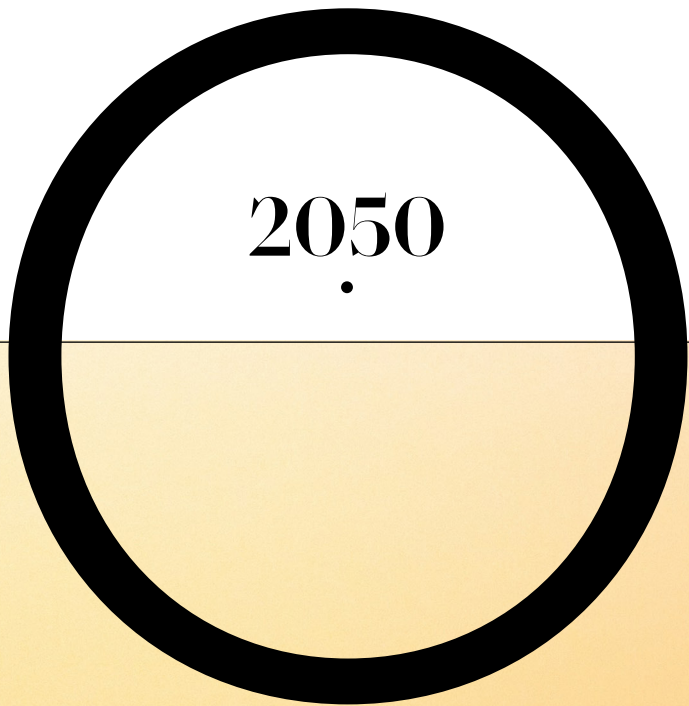
Zum Schluss bleibt uns vor allem eines zu sagen: Die intensive Auseinandersetzung der letzten Monate mit den unterschiedlichsten Themen des Verbandes hat uns noch einmal deutlich gezeigt, was für engagierte und vielfältige Mitglieder wir haben. Darauf sind wir stolz – und dafür sind wir dankbar.

Die Co-Geschäftsleitung:
Livia Brahier und Maurice Lindgren

Netto Ø

2

2050



«Die grosse Herausforderung sind die vor- und nachgelagerten Emissionen.»

Interview mit
Katrín Schneeberger,
Direktorin BAFU

Das Bundesamt für Umwelt (BAFU) ist innerhalb der Bundesverwaltung die zentrale Stelle für die Umsetzung der Schweizer Klimapolitik. Es überwacht den CO₂-Absenkungspfad, verantwortet die Umsetzung des CO₂-Gesetzes sowie des Klima- und Innovationsgesetzes und die Vertretung der Schweiz in internationalen Klimaverhandlungen. Für die Planungs- und Ingenieurbranche im Bausektor bilden diese Arbeiten den strategischen und regulatorischen Rahmen, der sich letztlich in konkreten Projekten niederschlägt, etwa über Emissionsreduktionsziele im Gebäudebereich. Wir haben mit Katrin Schneeberger, Direktorin des BAFU, über den aktuellen Stand und die nächsten Schritte der Schweizer Klimapolitik gesprochen.

Maurice Lindgren, suisse.ing: Die Schweiz hat sich mit dem Netto-Null-Ziel bis 2050 sektorspezifische Absenkungspfade gesetzt. Wo stehen wir heute im Vergleich zu den Zielpfaden? Was sind aus Ihrer Sicht die grössten Hürden für die Umsetzung dieser Ziele, seien diese politischer, gesellschaftlicher, wirtschaftlicher oder regulatorischer Natur?

Katrin Schneeberger: Ich möchte zuerst die Fortschritte betonen: Die Schweiz hat ihre Emissionen gegenüber 1990 um 27,3 Prozent gesenkt. Zudem sind die Emissionen trotz Wirtschaftswachstum pro Kopf gesunken, und der Ausbau der fossilfreien erneuerbaren Energien schreitet voran. Gerade die Industrie hat dabei Fortschritte gemacht. Aber wir sind noch nicht am Ziel: Wir müssen in allen Sektoren, vor allem bei Gebäuden und im Verkehr, aber auch in der Industrie, die Emissionen weiter senken. Dafür braucht es weitere wirksame Massnahmen. Auch die gesellschaftliche Akzeptanz bei Massnahmen für das Klima und der Fachkräftemangel spielen eine Rolle. Die Ämter des UVEK sind daran, diese Herausforderungen rasch und koordiniert anzugehen, damit gute Lösungen entstehen können.

«Überschneidungen gibt es in der Bundesverwaltung in vielen Themen. Wir sind uns gewohnt, uns abzusprechen.»

Art. 10 des Klima- und Innovationsgesetzes verankert die Vorbildrolle des Bundes: Netto-Null-Emissionen bis 2040, unter Berücksichtigung der direkten, indirekten sowie der vor- und nachgelagert durch Dritte verursachten Emissionen. 2040 ist in nur 14 Jahren erreicht. Angesichts der teilweise langen Planungshorizonte von Projekten und Bauvorhaben ist dies aus unserer Sicht ein ambitioniertes Ziel. Welche Hebel hat der Bund, um diese Prozesse zu beschleunigen?

Ja, das ist ein ehrgeiziges Ziel, wir haben jedoch gute Instrumente auf dem Weg dorthin. Ich denke etwa an Vorgaben und Standards im öffentlichen Beschaffungswesen und bei eigenen Infrastrukturen. Der Bundesrat hat 2019 den Ersatz fossiler Heizungen und den Zubau bundeseigener Solaranlagen beschlossen – nun gilt es, diesen Beschluss zügig umzusetzen. Ein Beispiel dafür ist das BAFU selbst: Wir sind eben erst umgezogen in ein vollständig erneuertes Gebäude. Bei der Sanierung wurde viel Material wiederverwendet, bspw. wurden bestehende WC-Anlagen und Lavabos wieder montiert. Damit wurde graue Energie reduziert und die Lebensdauer intakter Anlagen verlängert. Oder der Teppichboden besteht aus recyceltem Material, unter anderem aus alten Fischernetzen, Textilien und anderen Nylonabfällen. Und auf dem Dach produzieren Photovoltaikmodule rund 180 000 kWh Strom pro Jahr.

Die grosse Herausforderung sind die Emissionen, die vor- und nachgelagert Dritte verursachen. Die für Bau und Unterhalt zuständigen Stellen in der Bundesverwaltung prüfen derzeit, wie sie die Gebäude auch in diesem Bereich in Richtung Netto-Null ausrichten können und welche finanziellen Mittel dafür notwendig sind. Wichtig scheint mir zudem, die Klimaziele in sämtlichen Entscheidungsprozessen der Verwaltung konsequent mitzudenken.

Die Verordnung zum Klima- und Innovationsgesetz wird aktuell revidiert. Welche Punkte sind noch umstritten, und wie schätzen Sie die Gefahr ein, dass durch die notwendige Konkretisierung der gesetzlichen Ziele deren ursprüngliche Ambition abgeschwächt wird?

Inhaltlich geht es um Folgendes: Es soll konkretisiert werden, wer im Rahmen der Vorbildfunktion welche Emissionen bis wann reduziert. Diese Klarheit ist nötig für die weiteren klimapolitischen Schritte.

Zurzeit wird die Vernehmlassung zum bundesrätlichen Vorschlag zur Revision dieser Verordnung ausgewertet. Ich kann mich deshalb inhaltlich nicht äussern.

Klimapolitik ist auch Energiepolitik. Die Verantwortlichkeiten des BAFU überschneiden sich hier mit denjenigen des Bundesamtes für Energie (BFE), beispielsweise in Bereichen wie Gebäudedekarbonisierung oder Stromsystem. Wo funktioniert die Abstimmung aus Ihrer Sicht gut – und wo stossen Klimaziele und energiepolitische Realitäten derzeit an Grenzen?

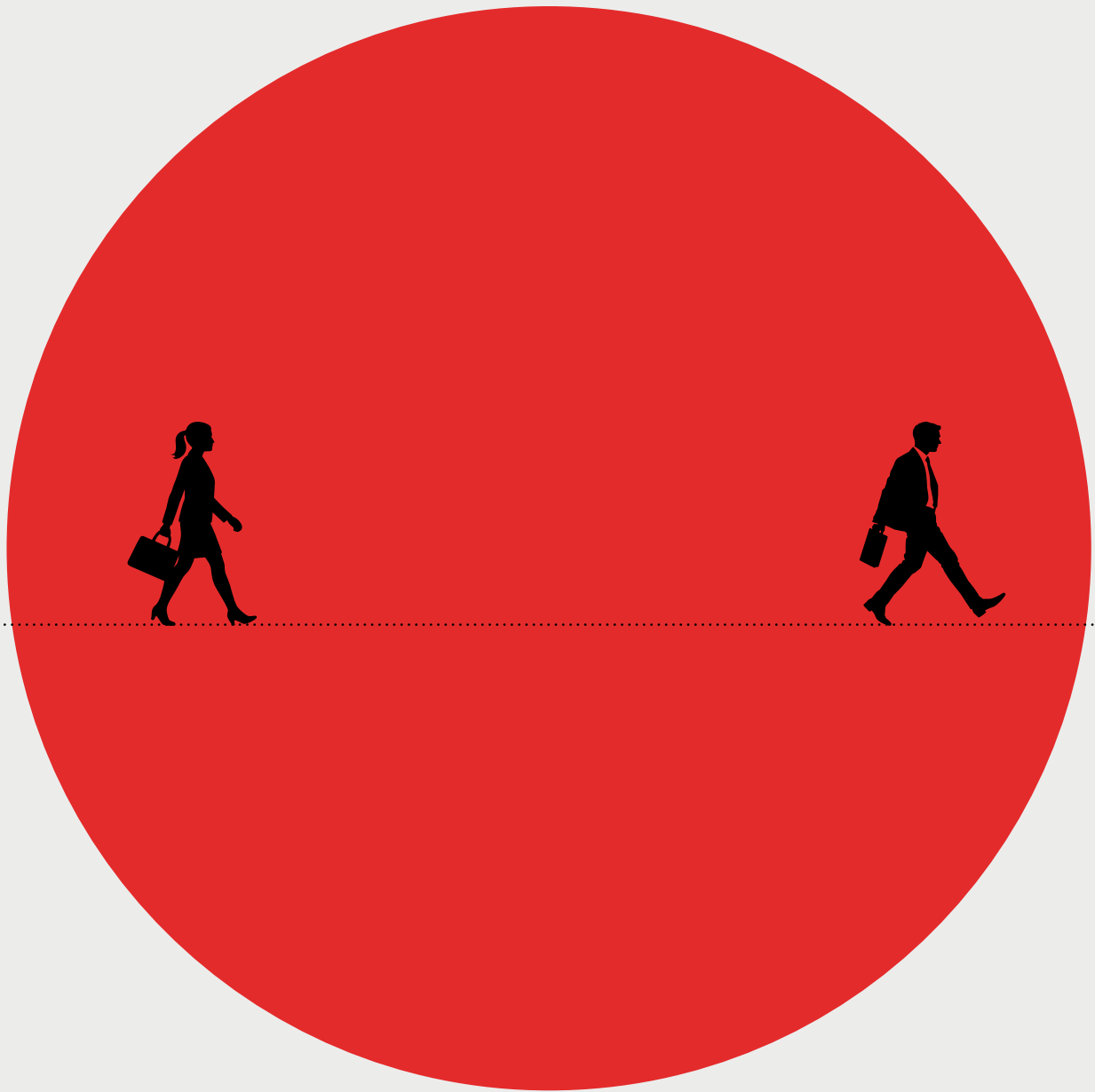
Überschneidungen gibt es in der Bundesverwaltung in vielen Themen. Wir sind uns gewohnt, uns abzusprechen. Die Abstimmung zwischen Klimapolitik und Energiepolitik funktioniert insgesamt gut, etwa beim Ausbau erneuerbarer Energien. Wir sind bestrebt, Zielkonflikte zwischen dem Schutz der Natur und ihrer Nutzung – etwa bei der Wasserkraft – so auszugleichen, dass ökologische Anliegen und Stromproduktion berücksichtigt werden. Das ist anspruchsvoll und spannend zugleich, denn jedes Projekt bringt andere Herausforderungen mit. Letztlich ist es Aufgabe der Politik, die damit zusammenhängenden Entscheide zu fällen, beispielsweise in Gesetzgebungsprozessen.

Die Ingenieur- und Planungsbranche, vertreten durch suisse.ing, unterstützt das Netto-Null-Ziel 2050 klar. In konkreten Projekten der öffentlichen Hand treffen Klimaanforderungen jedoch häufig auf andere – teils widersprüchliche – Vorgaben. Über welche Instrumente verfügt die Verwaltung, um in solchen Zielkonflikten projektspezifisch Prioritäten zu setzen und so Planungssicherheit zu schaffen?

Die Verwaltung kann mit klaren Vorgaben, Standards und Bewertungsinstrumenten Orientierung schaffen. Instrumente wie CO₂-Bilanzen, Lebenszyklusanalysen und verbindliche Nachhaltigkeitskriterien helfen, Zielkonflikte transparent zu machen. Zudem ermöglichen Leitfäden und Best Practices eine einheitlichere Umsetzung. Wichtig ist auch, die beteiligten Akteure frühzeitig einzubeziehen. So lässt sich die Planungssicherheit erhöhen.



Katrin Schneeberger (geboren 1967) übernahm das Amt als Direktorin des BAFU per 1. September 2020. Zuvor war sie 8 Jahre lang zuerst als Vizedirektorin, dann als stellvertretende Direktorin des Bundesamts für Strassen (ASTRA) tätig. Weitere berufliche Stationen waren die Arbeit als Generalsekretärin bei der Direktion für Tiefbau, Verkehr und Stadtgrün der Stadt Bern (2005–2012) und die Leitung des Fachbereichs Mobile Gesellschaft beim Zentrum für Technologiefolgen-Abschätzung (TA-Swiss, 2002–2005). Nach der Matura in Bern studierte Katrin Schneeberger physische und Human-geografie und Volkswirtschaft an der Universität Bern. Hier promovierte sie im Jahr 2000 in Wirtschaftsgeografie und Regionalforschung. In ihrer Dissertation untersuchte sie die Arbeitsverhältnisse in der Hotellerie und Gastronomie in Luzern und in Gstaad unter dem Gesichtspunkt der Regulation.



Mit Ehrlichkeit zu mehr

Work-Life- Balance

Neben skandinavischen Ländern und Japan zählt die Schweiz regelmässig zu den zehn gesündesten Ländern der Welt. Und trotzdem: Wer sich die Krankheitstage in der Schweiz anschaut, stellt schnell fest: Kranksein ist kein individuelles Problem mehr, sondern vielmehr ein strukturelles. Seit 2018 steigen die Abwesenheitstage in Betrieben klar an. Innerhalb von sechs Jahren lässt sich bei einer 100%-Beschäftigung eine Steigerung von rund 20 % (von 7 auf 8,5 Abwesenheitstage) beobachten.

Nachgänge von Covid

Massgebend für diese Änderungen ist ohne Zweifel die Coronazeit. Während des Lockdowns schossen die Werte nicht ungewöhnlich nach oben. Vielmehr wurde erst 2022 ein Rekordwert von fast 9,3 Tagen¹ festgestellt. Einer der möglichen Gründe könnte das veränderte Verhalten zur Vorsicht sein und daher eher zu Hause bleiben zu wollen.

Für die Arbeitgebenden geht es nicht nur um ein paar Tage fehlende Arbeitskraft. Als reale Folgen verzögern sich Projekte, die Arbeit muss umverteilt werden und meist steigt der Druck auf die verbleibenden Mitarbeitenden. Genau so kann ein gefährlicher Kreislauf entstehen: Mehr Belastung führt zu mehr Krankheitsausfällen im Team.

¹ Gemäss Bundesamt für Statistik, Jährliche Dauer der Absenzen aufgrund von Krankheit/Unfall der Vollzeitarbeitnehmenden nach Geschlecht, Nationalität und anderen Merkmalen – 2010-2024 | Daten-Tabelle



Nicht nur Arbeitsmenge entscheidend

Im Jahr 2024 sank tendenziell die tatsächliche Wochenarbeitszeit von Vollzeit-Arbeitnehmenden. Gleichzeitig nahmen Absenzen zu. Das passt zur Beobachtung, dass nicht nur die Arbeitsmenge entscheidend ist, sondern vielmehr der psychische Druck und die Art der Erholung.

Krankmeldungen sind bei vielen Unternehmen ein schwieriges Thema. Ohne einen gewissen Nachweis kann es schnell zu einem Gefühl des Hintertankens kommen. Gleichzeitig darf aber nicht ein System geschaffen werden, in dem direkt jede Absenz unter einem Generalverdacht steht.

Ein Arbeitsunfähigkeitszeugnis ist oft schwierig zu deuten. Meist wird die Arbeitsunfähigkeit benannt, nicht aber die Möglichkeiten der Arbeitsfähigkeit. Eine für die Arbeitgebenden sinnvolle Entwicklung wäre eine stärkere Fokussierung auf die Arbeitsfähigkeit. So könnten eine Teilarbeitsfähigkeit, eine stufenweise Rückkehr oder klare Leitlinien und Empfehlungen bei der Wiedereingliederung definiert werden. Genau dort setzen auch Leitfäden zur psychischen Gesundheit an. Psychische Belastung braucht nicht immer eine Arbeitsunfähigkeit als Folge zu haben, sondern sie braucht angepasste Bedingungen im Arbeitsalltag.

Früherkennung ist zentral

Doch selbst das beste Arztzeugnis löst das Grundproblem nicht. Viele Ausfälle am Arbeitsplatz und im Alltag entstehen, bevor sich überhaupt jemand in ärztlicher Behandlung begibt. Früherkennung und rechtzeitige Anpassungen der Rahmenbedingungen sind zentral für eine zielführende Veränderung. Es muss eine Firmenkultur geschaffen werden, in der Beobachtungen geteilt und Probleme angesprochen werden.

Der Fachkräftebedarf und der gesellschaftliche Wandel haben unsere Arbeitswelt nachhaltig verändert. Als Unternehmen tragen wir dieser Realität Rechnung: Homeoffice, flexible Arbeitszeiten und Teilzeitmodelle sind heute fester Bestandteil unseres Arbeitsmodells. Diese Freiräume sind Ausdruck von Vertrauen – und sie bleiben ein wichtiger Erfolgsfaktor.

Gleichzeitig gilt: Freiheit braucht Führung und klare Orientierung. Ohne gemeinsame Leitplanken verliert Arbeit an Struktur, Zusammenarbeit an Verbindlichkeit und Führung an Wirkung. Ein ungeordnetes Nebeneinander ist weder gesund noch nachhaltig – weder für Mitarbeitende noch für Unternehmen.

Gemeinsame Werte als Basis für Erfolg

In den letzten Jahren stand verständlicherweise die Frage im Vordergrund, was das Unternehmen den Mitarbeitenden bieten kann. Entscheidend ist aber auch, was jede und jeder Einzelne täglich zum gemeinsamen Erfolg beitragen kann: Verantwortung, Engagement und gegenseitige Verlässlichkeit sind die Basis unserer Leistungsfähigkeit.

Homeoffice ist Fluch und Segen zugleich. Es bringt Entlastung, Flexibilität und eine bessere Vereinbarkeit mit dem Privatleben. Doch es führt auch zu einer neuen Form der Entgrenzung. Heute kann man überall arbeiten. Die «Work-Life-Balance» kann sehr schnell zu einem «Work-Life-Blending» wechseln, wobei das Privatleben und die Arbeit immer mehr verschmelzen.

Es zeigt sich klar: Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Freizeit ist multidimensional² und kann nicht alleine auf Einzelfaktoren wie mehr Krippenplätze, mehr Homeoffice oder mehr Ferien reduziert werden. Damit allein können Probleme nicht gelöst werden. Vielmehr prägen gesellschaftliche Rahmenbedingungen, individuelle und partnerschaftliche Ressourcen und das Arbeitsumfeld das subjektive Empfinden. Das erklärt auch, warum zwei Personen im gleichen Unternehmen die gleiche Belastung komplett unterschiedlich empfinden.

Der Punkt, an dem viele im Alltag scheitern, ist nicht zu wenig Disziplin mit sich selber, sondern zu Vieles gleichzeitig. Viele junge Menschen wollen nicht mehr zwischen Karriere, Freizeit, Sport und Familie entscheiden müssen, sie wollen alles vereinbaren können. Meist funktioniert es dann nicht in perfekter Vision. Das führt zu Frustration, Überforderung und allenfalls zu Arbeitsunfähigkeit – insbesondere dann, wenn die Erwartungen und Ansprüche an sich selbst zu hoch sind.

² SVIN Vereinbarkeit Beruf <https://www.svin.ch/thema/vereinbarkeit/>

«Die ‹Work-Life-Balance› kann sehr schnell zu einem ‹Work-Life-Blending› wechseln, wobei das Privatleben und die Arbeit immer mehr verschmelzen.»

Persönliche Strategie zur eigenen Work-Life-Balance

Umso wichtiger ist es, ehrlich mit sich zu sein und herauszufinden, wie viel man wo investieren will. Nicht als Kapitulation, sondern vielmehr als wirksame Strategie gegen Dauerstress. Es heisst Prioritäten setzen und bewusst Abstriche machen – ohne schlechtes Gewissen. Die Frage ist nicht, welche Entscheidung richtig ist, sondern welche ich bewusst wähle, um nicht jeden Tag am Limit zu leben.

Mit Homeoffice spart man sich den Arbeitsweg. Aber auch zu Hause ist es nötig, eine strikte Abgrenzung zwischen Arbeitszeit und Freizeit zu machen. Sonst läuft man Gefahr, konstant ausserhalb der Arbeitszeit zu arbeiten. Genau da können neue Stressformen entstehen und somit auch Work-Life-Blending.

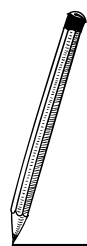
Work-Life-Balance fängt bei uns selbst an

Ja: Arbeitgebende brauchen Arztzeugnisse als Grundlage. Ja: Ärztinnen und Ärzte könnten stärker darin geschult werden, Arbeitsfähigkeit differenzierter zu beurteilen – also nicht nur «krank/gesund» sondern auch «teilweise arbeitsfähig» und «wie gelingt der Wiedereinstieg». Und ja: Die Gesundheit am Arbeitsplatz muss von Betrieben ernst genommen und Probleme früh genug angesprochen werden.

Aber all das greift zu kurz, wenn man den wichtigsten Hebel vergisst: Work-Life-Balance entsteht nicht allein durch Angebote oder Regeln – sondern durch Ehrlichkeit. Ehrlichkeit darüber, was ich tatsächlich leisten kann. Ehrlichkeit darüber, was ich bewusst weglasse. Ehrlichkeit darüber, was mir wichtig ist – Karriere, Zeit mit Kindern oder Freizeit. Und Ehrlichkeit darüber, wer welche Verantwortung trägt – in der Partnerschaft genauso wie im Betrieb. Wenn diese Ehrlichkeit mit besseren Rahmenbedingungen zusammenkommt, sinkt nicht nur Stress, dann sinkt auch das Risiko, dass Krankheit am Ende zur eigenen Grenze wird.

Ich bin überzeugt: Ein starkes Miteinander entsteht dort, wo Freiheit und Verantwortung im Gleichgewicht sind. Diesen Anspruch leben wir – in der Führung, in der Zusammenarbeit und im täglichen Handeln.

●
Martina Fasani, CEO / Vorsitzende der Geschäftsleitung,
Gähler und Partner AG, Vorstand suisse.ing



**NACHT- UND
SONNTAGSARBEIT**

Grundsätzliche Bewilligungspflicht – wichtige Ausnahme für die Bauleitung

In der Schweiz gilt grundsätzlich – mit gewissen sektoriellen Ausnahmen – ein striktes Arbeitsverbot an Sonntagen und in der Nacht. Unternehmen dürfen Mitarbeitende nur dann an Sonntagen oder in der Nacht beschäftigen, wenn eine entsprechende behördliche Bewilligung vorliegt. Zum Ziel hat dies den Arbeitnehmerschutz und die Einhaltung der Ruhezeiten zu gewähren.



Grundlagen der Bewilligungspflicht

Die Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz (ArGV2) legt die Regelungen zur Nacht- und Sonntagsarbeit fest. Sonntags- und Nachtarbeit sind in der Regel bewilligungspflichtig und erfordern die Zustimmung der kompetenten Behörde. Der Vollzug des Arbeitsgesetzes obliegt den Kantonen. Der Entscheid konkreter Fälle sowie die Erteilung von Auskünften fallen deswegen in die Zuständigkeit des kantonalen Arbeitsinspektorates. Bei grösseren bzw. besonderen Fällen ist auch das Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) zuständig.

Die Regelungen stellen dabei hohe Anforderungen an eine Ausnahmegewilligung. Im Mittelpunkt stehen zwingende betriebliche oder wirtschaftliche Gründe oder ein übergeordnetes öffentliches Interesse, das eine Abweichung rechtfertigt.

Eine solche Bewilligung wird allerdings nicht automatisch erteilt. Sie setzt voraus, dass ein gesetzlich anerkannter Ausnahmegrund vorliegt.

Ausnahmebestimmungen der ArGV2

Die ArGV2 definiert einige Ausnahmeregelungen, bei denen ausdrücklich keine behördliche Bewilligung notwendig ist. In zwei spezifischen Artikeln wird die Bewilligungsfreiheit für Arbeiten geregelt, die auf Nationalstrassen oder an Anlagen des öffentlichen Verkehrs durchgeführt werden:

Was die Bau- und Unterhaltsarbeiten an *Nationalstrassen* (Art. 48a ArGV2) betrifft, so ist die Nachtarbeit an Nationalstrassenprojekten bewilligungsfrei, sofern die Arbeiten aufgrund sicherheitstechnischer Erfordernisse durchgeführt werden müssen. Sonntagsarbeit bleibt jedoch stets bewilligungspflichtig. Betriebe, die von der Bewilligungspflicht für die Nachtarbeit befreit sind, müssen dafür den Einsatz von Arbeitnehmenden auf dieser Baustelle mindestens 14 Tage vor Arbeitsbeginn im Schweizerischen Handelsamtsblatt (SHAB) publizieren (via www.easygov.swiss).

Bau- und Unterhaltsarbeiten an *Anlagen des öffentlichen Verkehrs* (Art. 48 ArGV2) – etwa Bahn-, Tram- oder Seilbahninfrastruktur – sind ebenfalls unter bestimmten Bedingungen bewilligungsfrei, sofern sie zur Aufrechterhaltung des öffentlichen Verkehrs erforderlich sind, eine Stilllegung der Anlage erfordern und in direktem Zusammenhang mit dieser Stilllegung stehen. Hier entfällt die Bewilligungspflicht sowohl für Nacht- als auch für Sonntagsarbeit.

Konkretisierung durch die Behörden

Das SECO konkretisiert diese Bestimmungen in so genannten Wegleitungen. Diese sind zwar rechtlich nicht bindend wie ein Gesetz, geben aber wichtige Hinweise zur praktischen Anwendung.

Interessant ist dabei, dass für Nationalstrassen ausdrücklich festgehalten wird, dass auch die Bauleitung vor Ort unter die Ausnahme für Nachtarbeit fallen kann, während für Anlagen des öffentlichen Verkehrs ein solcher ausdrücklicher Hinweis fehlt.



«Nach einer sachgerechten rechtlichen Auslegung spricht vieles dafür, dass die Ausnahme auch für die Bauleitung gilt – allerdings nur unter engen Voraussetzungen.»



«Entscheidend ist, dass die gesetzlichen Bestimmungen nicht auf Funktionen oder Hierarchien abstellen, sondern auf die konkrete Tätigkeit und deren Zusammenhang mit den Arbeiten.»

Ausnahme für die Bauleitung

Eine zentrale Frage bleibt also, ob Bauleitungsarbeiten, die in Zusammenhang mit den genannten Tätigkeiten stehen, ebenfalls unter die Ausnahmeregelungen fallen. Die Wegleitung des SECO stellt in diesem Zusammenhang fest:

Für Arbeiten an *Nationalstrassen* (Art. 48a ArGV2) wird die Tätigkeit der Bauleitung vor Ort ausdrücklich genannt und ist somit von der Nachtarbeits-Bewilligungspflicht ausgenommen. Entscheidend hierfür sind jedoch drei Voraussetzungen: (1) Die Bauleitung ist vor Ort tätig; (2) die Arbeiten der Bauleitung stehen in direktem funktionalem Zusammenhang mit den Bau- oder Unterhaltsarbeiten, die von der Ausnahme profitieren und (3) die Anwesenheit der Bauleitung ist aus Sicherheits- oder Koordinationsgründen erforderlich. Zusätzlich muss auch eine Publikation im SHAB gemacht werden. Sonntagsarbeit bleibt bei Bauleitungsleistungen jedoch weiterhin bewilligungspflichtig, da Art. 48a ArGV2 keine Ausnahme dafür vorsieht.

Für Arbeiten an *Anlagen des öffentlichen Verkehrs* (Art. 48 ArGV2) enthält die Wegleitung keinen ausdrücklichen Hinweis auf die Bauleitung. Allerdings ergibt sich auch hier schlüssig, dass die Bauleitung von der Ausnahme erfasst sein kann – wenn ebenfalls alle oben genannten Voraussetzungen erfüllt sind: (1) direkte funktionale Verbindung; (2) Tätigkeit vor Ort und (3) sicherheits- oder koordinationsbedingte Notwendigkeit.

Nicht von der Ausnahme umfasst sind reine administrative, planerische oder koordinative Aufgaben, die nicht vor Ort und nicht im direkten Zusammenhang mit den Arbeiten an der gesperrten Infrastruktur durchgeführt werden.

Nach einer sachgerechten rechtlichen Auslegung spricht vieles dafür, dass die Ausnahme auch für die Bauleitung gilt – allerdings nur unter engen Voraussetzungen (vgl. enge Voraussetzungen der Wegleitungen). Entscheidend ist, dass die gesetzlichen Bestimmungen nicht auf Funktionen oder Hierarchien abstellen, sondern auf die konkrete Tätigkeit und deren Zusammenhang mit den Arbeiten.

Da die kantonalen Behörden die Anträge von Fall zu Fall beurteilen, ist es von entscheidender Bedeutung, die konkrete Situation sorgfältig zu evaluieren und zu prüfen, ob alle relevanten Voraussetzungen der Wegleitungen erfüllt sind.

Gerne berät Sie die Geschäftsstelle von suisse.ing in allen rechtlichen Fragen.

suisse.ing-Generalversammlung 2026

Stephan Tschudi wird zum Präsidenten von suisse.ing gewählt

| Stabsübergabe von Andrea Galli (links) an seinen Nachfolger Stephan Tschudi (rechts)





Am Freitag, 8. Mai 2026 lud die Schweizerische Vereinigung Beratender Ingenieurunternehmen (suisse.ing) zur Generalversammlung ins «Alte Spital Solothurn», in Solothurn, ein. Die Veranstaltung brachte Ingenieurinnen und Ingenieure aus der ganzen Schweiz zusammen und gab wichtige Impulse für die Zukunft der Branche. Im Zentrum der Versammlung standen strategische Weichenstellungen für das Geschäftsjahr 2026/2027, Neu- und Wiederwahlen im suisse.ing-Vorstand sowie die Verabschiedung und Verdankung bisheriger Vorstandsmitglieder.

Gemeinsam mit Werner Berger (Präsident suisse.ing-Regionalgruppe Solothurn, Geschäftsführer KFB Pfister AG Ingenieure und Planer) eröffnete Präsident Andrea Galli die Generalversammlung 2026. Die Delegierten folgten allen Anträgen des Vorstands.

Neue Zusammensetzung und neue Gesichter im suisse.ing-Vorstand

Das bisherige Vorstandsmitglied Stephan Tschudi (bbp geomatik ag) wurde zum neuen Präsidenten von suisse.ing gewählt. Der diplomierte Kulturingenieur ETH bringt langjährige Führungs- und Verbandskompetenz mit. Dank seiner breiten beruflichen Erfahrung in den Bereichen Ingenieurwesen, Vermessungen und Unternehmensführung verfügt er über ein fundiertes Verständnis für die Herausforderungen und Chancen der Branche. Mit Stephan Tschudi übernimmt ein engagierter und erfahrener Ingenieur die Präsidenschaft von suisse.ing. Seit vielen Jahren prägt er die Verbandsarbeit aktiv mit – suisse.ing freut sich auf die kommenden Impulse und die weitere Zusammenarbeit.



*Begrüssung durch Andrea Galli
(Präsident suisse.ing von 2022 bis 2026)*



Mit grossem Dank und Applaus verabschiedete suisse.ing zudem Andrea Galli, der sich während insgesamt zwölf Jahren mit ausserordentlichem Engagement für den Verband eingesetzt hat. In seine vierjährige Amtszeit als Präsident fielen prägende Entwicklungen wie der Namenswechsel zu suisse.ing, neue Kampagnen und zahlreiche wichtige Auftritte für die Sichtbarkeit unserer Branche. Auch Pierre Epars (WSP Ingénieurs Conseils SA) und Agostino Clericetti (CSD INGEGNERI SA) wurden aus dem Vorstand verabschiedet. Beide haben die Verbandsarbeit über acht Jahre hinweg entscheidend mitgeprägt. suisse.ing dankt Martina Fasani (Gähler und Partner AG) zudem für die Ausführung des Amtes als Vizepräsidentin von September 2023 bis im Mai 2026.



Gleichzeitig darf suisse.ing drei neue Mitglieder im Vorstand begrüßen:

- **Cristina Pagani-Boiani**
(ARX Gruppe AG);
- **Martina Schmucki Schubiger**
(CSD INGENIEURE AG);
- **Jean-François Wavre**
(sdplus conseils sa).

Die neuen Mitglieder repräsentieren sowohl verschiedene Sprachregionen als auch die fachliche Vielfalt der Ingenieurbranche.

Für eine weitere Vorstandsperiode bestätigt wurden Olivier Aebi (Gruner AG), Martin Winiger (SCHERLER AG) und Rolf Mielebacher (Amstein + Walther AG). Sergio Abalo (HHM Gruppe), der seit 2024 als erster Young Professional Mitglied des Vorstands ist, wurde für zwei weitere Jahre gewählt.

Weiter wurde das Vizepräsidium neu von den beiden bisherigen Vorstandsmitgliedern Viviane Buchwalder (Diggelmann + Partner AG) sowie Martin Winiger (SCHERLER AG) übernommen.

Wir freuen uns auf die Zusammenarbeit und die gemeinsamen nächsten Schritte für die Ingenieurbranche.

Auch bei der suisse.ing Stiftung kam es zu Neuwahlen

Mit der Wahl von Viviane Buchwalder (Diggelmann + Partner AG), Michael Reuteler (J. Willers Engineering AG), Birgit Rutishauser Hernandez Ortega (Verwaltungsrätin, ehem. Mitglied der GL FINMA) und Stephan Tschudi (bbp geomatik ag) wird der Stiftungsrat der suisse.ing Stiftung gezielt verjüngt und fachlich weiter gestärkt.

Impulse aus Infrastruktur und Politik

Einen thematischen Höhepunkt der Generalversammlung bildeten die Gastreferate. Die Regierungsrätin Sandra Kolly (Vorsteherin des Bau- und Justizdepartements des Kantons Solothurn) überbrachte den Teilnehmenden ihr Grusswort und stellte Solothurn als historische Brückenstadt ins Zentrum. Linus Looser (Leiter Infrastruktur SBB) griff diesen Gedanken auf und sprach über Solothurn als geografische Brückenstadt sowie über die zukünftigen Herausforderungen im Infrastrukturbereich. Den Abschluss bildete Monica Rosenberg (operative Leiterin der Solothurner Filmtage), die mit Einblicken in die Geschichte und Organisation der Solothurner Filmtage die Stadt als kulturelle Brückenstadt beleuchtete.

Netzwerktreffen und Solothurner Highlights

Die Generalversammlung von suisse.ing bot nicht nur Raum für strategische Diskussionen und fachlichen Austausch, sondern auch zahlreiche Gelegenheiten für persönliche Begegnungen und neue Perspektiven. Ingenieurinnen und Ingenieure aus der ganzen Schweiz nutzten das Treffen, um sich über aktuelle Entwicklungen der Branche auszutauschen und bestehende Netzwerke zu pflegen. Besonders erfreulich war die Präsenz von Vertreterinnen und Vertretern aus Partnerverbänden, öffentlichen Auftraggebern, sowie aus dem Hochschulbereich, die den interdisziplinären Dialog zusätzlich bereicherten.

Beim festlichen Dinner im Alten Spital Solothurn sorgte Zia Lisa mit musikalischer Begleitung für eine besondere Atmosphäre. Auch das Rahmenprogramm am Samstag zeigte die vielfältigen Facetten Solothurns: Die Teilnehmenden erhielten spannende Einblicke in die Enter Technikwelt Solothurn oder liessen den Anlass beim Cocktailkurs in der Cafébar Barock in entspannter Atmosphäre ausklingen.

Verleihung «Silberner Zirkel 2026» der Stiftung bilding

Die Stiftung bilding zeichnet mit dem «Silbernen Zirkel» im Namen von suisse.ing Unternehmungen oder Persönlichkeiten aus, die sich in besonderem Mass für die Förderung junger Nachwuchskräfte und für die Ziele unserer Stiftung engagieren. Der Präsident der Stiftung bilding Urs von Arx überreichte den Preis im Rahmen der Generalversammlung an die Eichenberger AG – Bauingenieure und Planer für ihr ausserordentliches Engagement in der Nachwuchsförderung im Bauwesen und ihren langjährigen Einsatz für die Fachkräfte von morgen, mit der nachfolgenden Laudatio:



Grusswort von Regierungsrätin Sandra Kolly, Vorsteherin Bau- und Justizdepartement

«Ingenieurinnen und Ingenieure planen heute unser Morgen. Und so wie ein gelungenes Bauwerk ein starkes Fundament braucht, so braucht unsere Zukunft Nachwuchs, der bleibt.

Es ist nicht damit getan, junge Menschen kurzfristig für unsere Branche zu gewinnen, wir müssen sie vielmehr langfristig für unsere Arbeit begeistern und halten können. Nachwuchsförderung bedeutet also auch, junge Menschen zu begleiten, zu fordern, zu fördern und ihnen eine Perspektive zu geben. Eine nachhaltige Fachkräftesicherung beginnt dort, wo Lernende früh in reale betriebliche Abläufe eingebunden werden. Wo sie Verantwortung übernehmen dürfen. Wo sie Baustellen nicht nur aus Lehrmitteln kennen, sondern vor Ort erleben.

Eine frühe Einbindung in die Praxis fördert die Identifikation mit dem Beruf ebenso wie das Verständnis für Qualität, Präzision und unternehmerisches Denken – Kompetenzen, die im anspruchsvollen Ingenieurbau unerlässlich sind.

Viele Mitglieder von suisse.ing leisten in der Ausbildung unseres beruflichen Nachwuchses Ausserordentliches. Genau dieses breite Engagement soll sichtbar gemacht werden. Der Preis 2026 gilt deshalb stellvertretend auch all jenen Unternehmen, die sich mit grossem Einsatz für die Lehrlingsausbildung stark machen. Ausgezeichnet wurde ein Unternehmen, das dieses gemeinsame Engagement in besonderer Weise verkörpert.



Rolf Buchser, Mitglied der Geschäftsleitung der Eichenberger AG, nimmt den Silbernen Zirkel stellvertretend für das Unternehmen entgegen.

Echte Wirkung entsteht nicht nur durch eine einzelne Person, sondern durch eine gemeinsame Haltung. Durch ein gelebtes Selbstverständnis. Durch eine Unternehmenskultur, die von vielen getragen wird – Tag für Tag.

Dieses Unternehmen hat verstanden, dass Nachwuchsförderung früh beginnt. In enger Zusammenarbeit mit lokalen Gewerbevereinen und Schulleitungen der Oberstufe übernimmt es Verantwortung in der Region. Im Rahmen von Ausbildungs- und Schnupper-Halbtagen bietet es Oberstufenschülerinnen und -schülern beispielsweise die Möglichkeit, erste konkrete Einblicke in den Berufsalltag zu gewinnen.

Die vorbildliche Nachwuchsförderung zeigt sich bei diesem Unternehmen auch in Zahlen: Seit Jahren bestehen 20 % der Belegschaft aus Lernenden. Dieser hohe Anteil ist kein Zufall, sondern ein klares Bekenntnis und eine strategische Entscheidung. Hier wird Ausbildung nicht als Pflicht verstanden, sondern als Kernaufgabe, die mit viel Hingabe ausgeführt wird.

Mit Baustellenbesuchen, Praktika auf Baustellen, standortübergreifendem Austausch zwischen verschiedenen Kantonen werden die Horizonte und Perspektiven der Auszubildenden erweitert. Auch nach der Lehre werden die Lernenden begleitet: Eine gemeinsame Karriereplanung schafft Perspektiven und stärkt die Bindung – ans Unternehmen und an die Branche.

Dieses Engagement ist langfristig gedacht. Es verbindet betriebliche Qualität mit gesellschaftlicher Verantwortung. Es schafft Fachkräfte. Und es schafft Zukunft.»



**Reflexionen zur Branche –
Andrea Galli**



**Generalversammlung im
Video-Rückblick – Interviews mit
namhaften Gästen**

BUILDING

AW

A

RD

ANDREAS TARAS ist neuer Jurypräsident

Am 22. Juni 2027 wird im Kultur- und Kongresszentrum Luzern bereits zum siebten Mal der Building-Award verliehen. Es ist der grösste und bedeutendste Anlass der Schweizer Ingenieur- und Baubranche. Bewertet und ausgezeichnet werden herausragende, bemerkenswerte und innovative Ingenieurleistungen am Bau. Neuer Jurypräsident und Nachfolger von Prof. Dr. Viktor Sigrist ist Prof. Dr.-Ing. Andreas Taras, ordentlicher Professor an der ETH Zürich.



Prof. Dr.-Ing. Andreas Taras,
neuer Jurypräsident des Building-Awards

Nach sechs Austragungen des Building-Awards hat sich die Veranstaltung inzwischen zu dem renommiertesten und meistbeachteten Schweizer Preis für ausserordentliche und innovative Ingenieurleistungen am Bau entwickelt. Nun geht der Building-Award in die siebte Runde: Am 22. Juni 2027 wird das KKL Luzern wieder im Zeichen von herausragenden Ingenieurleistungen, Glanz und Glamour, hochstehender Unterhaltung, spannenden Gesprächen und Geschichten stehen. Der Building-Award verschafft den Ingenieurberufen am Bau und ihren Vertreterinnen und Vertretern eine Plattform und damit Aufmerksamkeit. Die besten Akteure und ihre Teams werden im würdigen Rahmen geehrt und gefeiert. Schliesslich wird durch die Award-Verleihung das Image der Ingenieurberufe gestärkt.

Neues Jurypräsidium

Den Juryvorsitz übernimmt Prof. Dr.-Ing. Andreas Taras, seit Oktober 2019 ordentlicher Professor für Stahl- und Verbundbau an der ETH Zürich. Er tritt in die Fussstapfen von Prof. Dr. Viktor Sigrist, der die Jury seit 2023 präsidiert hat. Sigrist bleibt der Jury noch für die nächste Durchführung des Building-Awards erhalten und wird seinen Nachfolger einführen.

Prof. Dr.-Ing. Andreas Taras hat sein Diplom und Doktorat an der TU Graz erlangt. Neben seiner Professur an der ETH Zürich ist er als Partner und beratender Ingenieur bei Bergmeister + Partner AG, Zürich, und als selbstständiger Ingenieur und Gutachter tätig. Seit 2020 ist er Präsident der SIA-Normenkommission 263. «Der Building-Award macht sichtbar, was in der öffentlichen Wahrnehmung zu oft im Hintergrund bleibt: die Ingenieurleistung hinter dem Bauwerk. Er zeigt, dass hinter jedem gelungenen Projekt Ingenieurinnen und Ingenieure stehen, die mit Kompetenz, Kreativität und Verantwortung prägen, was entsteht. Es lohnt sich, das zu benennen und zu würdigen. Ich freue mich, als Jurypräsident dazu beitragen zu dürfen», so Taras.

Die hochkarätige Jury macht sich an die Arbeit

Die Jury besteht aus Vertreterinnen und Vertretern der Wirtschaft, Forschung, Wissenschaft und Entwicklung sowie aus der Bundesverwaltung und der Ingenieurbranche. Seit Beginn des Building-Awards garantiert die hochkarätige, unabhängige Jury eine faire und professionelle Bewertung der eingereichten Projekte. In ihrer Sitzung vom 11. Mai 2025 hat die Jury die folgenden Kategorien für den Building-Award festgelegt:

Kategorie «**Hochbau**»

Kategorie «**Brückenbau**»

Kategorie «**Infrastruktur und Umwelt**»

Kategorie «**Energiesysteme und Gebäudetechnik**»

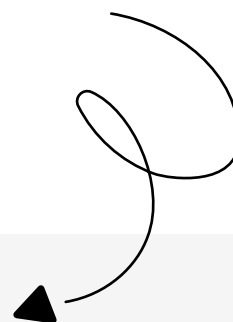
Kategorie «**Innovationen und Start-ups**»

Kategorie «**Young Engineers**»

Kategorie «**Building-Matura-Award**»

Kategorie «**Lifetime Award**»

Die Jury des Building-Awards ist nicht nur für die Bewertung und Prämierung der eingereichten Projekte verantwortlich, sondern auch für den reglementarischen Teil. Sie wird nun die Ausschreibung vorbereiten, die Reglemente und den Kriterienkatalog aktualisieren und den Wettbewerb im September 2026 ausschreiben. Eingabeschluss für die Projekte wird im Januar 2027 sein.



Termine

September 2026	Publikation der Ausschreibung für die Teilnahme am Building-Award 2027
9. Januar 2027	Eingabetermin: Einreichen der vollständigen Unterlagen
24. März 2027	Jurierung
April 2027	Bekanntgabe der Nominationen
27. Mai und 10. Juni 2027	Workshop «The stage is yours» für die Nominierten
22. Juni 2027	Verleihung des Building-Awards 2027 im KKL Luzern

«Der Building-Award macht sichtbar, was in der öffentlichen Wahrnehmung zu oft im Hintergrund bleibt: die Ingenieurleistung hinter dem Bauwerk.»

Veranstalterin des Building-Awards ist die Schweizerische Stiftung zur Förderung des Ingenieurwachstums im Bauwesen, *bilding*.

Die Stiftung *bilding* feiert dieses Jahr ihr 20-jähriges Bestehen. Sie bezweckt die schweizweite Förderung und Unterstützung der Berufsausbildung junger Menschen auf allen Stufen der sekundären und tertiären Ausbildung für Ingenieurinnen und Ingenieure im Bereich Bauplanung. Sie fördert Lehrgänge, unterstützt Ausbildungsbetriebe in ihren Tätigkeiten und realisiert Massnahmen verschiedenster Art, die zur besseren Bekanntheit und Attraktivität des Ingenieurberufs bei jungen Menschen führen.

Zusätzlich setzt sich *bilding* für die Gewinnung und Motivation von Frauen im Ingenieurwesen am Bau ein. Sie fördert die Kontakte mit den Fachhochschulen und der ETH und stellt die Brücke zur Praxis sicher.

Trägerverbände der Stiftung *bilding* sind die Schweizerische Vereinigung Beratender Ingenieurunternehmen *suisse.ing*, *Infra Suisse*, der Schweizerische Baumeisterverband SBV, der Schweizerische Ingenieur- und Architektenverein SIA, *Swiss Engineering STV* sowie die Gruppe der Schweizerischen Gebäudetechnik-Industrie GSGL. Sie bilden die Schweizer Bau- und Planungsbranche umfassend ab.

Trägerverbände des Building-Awards sind die *suisse.ing* und *Infra Suisse*.

building
AWARD Auszeichnung für
Ingenieurinnen und
Ingenieure am Bau

Alles setzt auf KI. Und was macht suisse.ing?

Künstliche Intelligenz verändert den Ingenieuralltag rasant. Deshalb hat sich auch der Verband diesem Thema angenommen. Mit einem breiten Angebot an Formaten, Tools und Orientierungshilfen unterstützt suisse.ing seine Mitglieder dabei, KI strategisch, rechtssicher und praxisnah einzusetzen.

KI als Chance – mit klaren Leitplanken

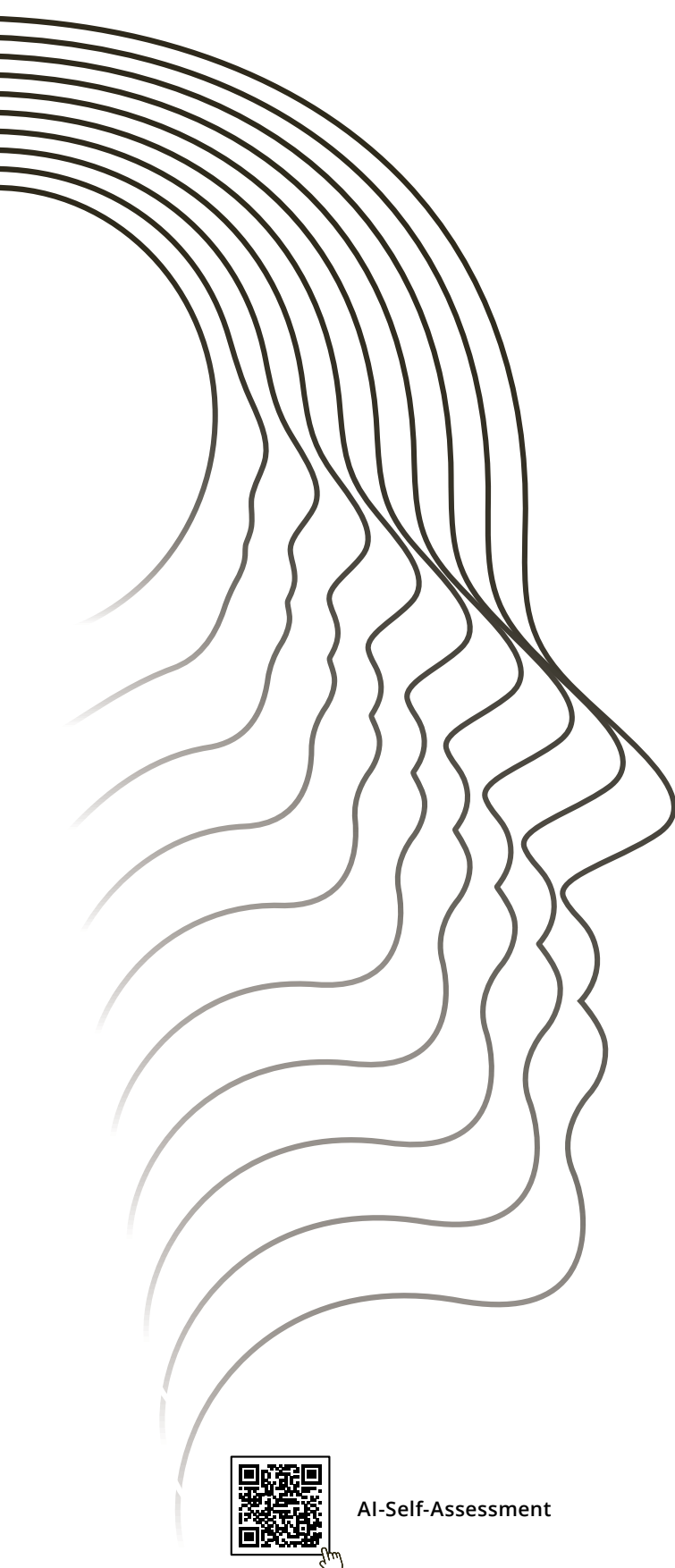
Künstliche Intelligenz hat sich in kurzer Zeit zu einem zentralen Thema im Planungs- und Projektalltag entwickelt – von der Organisation über die Kommunikation bis zur Dokumentation. Das wirft auch viele Fragen über den gezielten, bewussten und konkreten Einsatz auf. Hier setzt das Angebot von suisse.ing an und bietet Orientierung, rechtliche Klarheit und konkrete Anwendungshilfen. Diese sind gesammelt auffindbar im suisse.ing-Blog «KI-Überblick».



KI-Überblick

Webinare & Events: Wissen aufbauen und direkt anwenden

Ein zentraler Bestandteil des Angebots sind Weiterbildungsformate wie Webinare, Impulsseminare und Workshops. Diese vermitteln Grundlagen zu KI, zeigen konkrete Anwendungen auf und ermöglichen den direkten Transfer in den Arbeitsalltag. Beispiele reichen von strategischen Themen wie «KI in der Firma» bis hin zu praxisnahen Workshops zu digitalen Tools. Ziel ist es, sowohl Einsteiger als auch Fortgeschrittene abzuholen und ihnen konkrete Handlungsmöglichkeiten aufzuzeigen.



Orientierung schaffen: Tools und rechtliche Leitplanken

Neben Weiterbildungen stellt suisse.ing diverse Hilfsmittel bereit. Dazu gehört etwa das KI-Memorandum (Rechtsgutachten) mit den grundlegenden rechtlichen Leitplanken in der Schweiz. Diese Instrumente sollen Unternehmen helfen, fundierte Entscheidungen zu treffen und Risiken zu minimieren. Obwohl die Schweiz kein «KI-Gesetz» kennt, greifen schon heute bestehende Gesetze wie das Datenschutzrecht, Haftungsrecht, Urheberrecht sowie in gewissen Fällen Vorgaben der EU. Zudem empfehlen sich organisatorische Massnahmen bezüglich des Personals.

Wissenstransfer: Publikationen, Artikel und Events

Ein weiterer Schwerpunkt liegt auf dem kontinuierlichen Wissenstransfer. Über den KI-Blog sowie Beiträge in suisse.ing news werden aktuelle Entwicklungen, Tools und Anwendungsbeispiele aufgegriffen. An wichtigen Events wie der CEO-Konferenz 2025 sowie der Swissbau 2026 wurde das Thema KI in den Fokus gerückt. Eine zentrale Erkenntnis dabei: KI ist Führungsaufgabe.

Neues Tool für Mitglieder: AI-Self-Assessment

Mit dem AI-ING-CHECK hat das Team Digitalisierung von suisse.ing ein Self-Assessment speziell für seine Mitglieder entwickelt. Ziel ist es, Unternehmen eine klare Standortbestimmung zu ermöglichen und ihnen zu zeigen, wo sie im Vergleich zur Branche stehen. Der Check zeigt auf, wie weit eine Organisation in Bezug auf Strategie, Anwendung und Governance von KI bereits ist – und macht damit den Reifegrad (Maturität) sichtbar. Darauf aufbauend erhalten die Teilnehmenden konkrete Handlungsempfehlungen, die helfen sollen, gezielt nächste Schritte einzuleiten und den Einsatz von KI strukturiert weiterzuentwickeln.

Ein zusätzlicher Mehrwert liegt in der Auswertung auf Unternehmensebene: Verwenden Teilnehmende den firmenspezifischen Code, kann im Anschluss bei suisse.ing eine individuelle Auswertung angefordert werden. Diese ermöglicht es, die Ergebnisse innerhalb eines Unternehmens zu bündeln und gezielt für interne Analysen und strategische Entscheidungen zu nutzen. Der Start der Umfrage ist für den Sommer 2026 geplant, sie wird den Mitgliedern direkt zugestellt.



AI-Self-Assessment

Update zur

LHO Revision

geplante Inkraftsetzung per 1. Mai 2027

Die Revision der Leistungs- und Honorarordnungen (LHO) des SLA geht in die entscheidende Phase. Nach Abschluss der Vernehmlassung und intensiven Überarbeitungen durch die Fachkommissionen soll die Publikationsfreigabe der neuen Ordnungen an der Delegiertenversammlung vom 30. April 2027 erfolgen. suisse.ing unterstützt die Ziele der Harmonisierung und Modernisierung grundsätzlich, begleitet den Prozess jedoch weiterhin kritisch – insbesondere mit Blick auf die Diskussionen rund um die Honorierung und die begleitend geplante «Value App».

LHO-Revision auf Zielkurs – aber noch nicht am Ziel

Die öffentliche Vernehmlassung der LHO SIA 102, 103, 105 und 108 wurde Anfang 2025 abgeschlossen. Seither haben die vier zuständigen Kommissionen die über 3000 eingegangenen Stellungnahmen ausgewertet und die Vorlagen überarbeitet. Nach der Sommerpause 2026 sollen die rund 130 Vernehmlassungsteilnehmenden ins Einspracheverfahren einbezogen werden. Die Publikationsfreigabe der revidierten LHO ist für die Delegiertenversammlung des SIA vom 30. April 2027 vorgesehen. Die Revision ist die erste umfassende Überarbeitung seit 2014 und zugleich die erste gemeinschaftliche Revision aller baubezogenen LHO. Ziel ist eine stärkere Harmonisierung der Leistungsbeschreibungen über alle Disziplinen hinweg. suisse.ing unterstützt diese Stossrichtung grundsätzlich.

Harmonisierung und neue Rollenverständnisse

Künftig werden Leistungen nicht mehr primär nach Disziplinen, sondern stärker nach Funktionen gegliedert. Unterschieden wird insbesondere zwischen Gesamtleitung, Fachplanung und Bauleitung. Damit rücken Verantwortlichkeiten und Zusammenarbeit stärker in den Mittelpunkt. Die Harmonisierung erlaubt es zudem, historisch gewachsene Unterschiede und Unstimmigkeiten zwischen den verschiedenen Ordnungen zu bereinigen. Identische Leistungen werden künftig einheitlich beschrieben. Die Revision verabschiedet sich zudem vom traditionellen Denken in Gewerken. Die Gesamtleitung ist nicht mehr automatisch Teil der Grundleistungen der Architektur, sondern kann – abhängig von Projekt und Organisation – von unterschiedlichen Fachpersonen übernommen werden. Die Projektorganisation muss deshalb frühzeitig definiert werden. In der Vernehmlassung stiess dieser Ansatz allerdings nicht überall auf Zustimmung. Insbesondere aus Kreisen der Architektur wurde Kritik an der funktionalen Gliederung laut.

Klarere Vertragsgrundlagen

Eine weitere wichtige Neuerung betrifft die Struktur der Ordnungen. Künftig wird klar zwischen Erläuterungen und eigentlichen Vertragsbestimmungen unterschieden. Damit sollen Missverständnisse vermieden werden, etwa wenn allgemeine Aussagen zum Berufsverständnis als zusätzliche Leistungen interpretiert werden. Auch die allgemeinen Vertragsbedingungen wurden angepasst. So wird etwa der Begriff «Abschlagszahlungen» durch «Teilzahlungen» ersetzt. Zudem soll der Rückbehalt neu bereits nach Abschluss einzelner Teilphasen ausbezahlt werden.

Diskussionen um Honorierung und «Value App»

Besonders intensiv diskutiert werden weiterhin die Bestimmungen zur Honorierung. Parallel zur LHO-Revision verfolgt der SIA mit der «Value App» das Ziel, eine wettbewerbskonforme Kalkulationshilfe als Ersatz der früheren Berechnungsformel für Honorare zu schaffen. suisse.ing begleitet dieses Vorhaben kritisch. Zwar wird der Bedarf nach Kalkulationshilfen anerkannt, gleichzeitig gilt die Datenbasis für belastbare Kalkulationsmodelle nach wie vor als ungenügend – dies räumt auch der SIA selbst ein. Viele Ingenieurinnen und Ingenieure stellen zudem grundsätzlich infrage, ob eine standardisierte Kalkulationslogik sinnvoll ist. Aus ihrer Sicht bleibt die Kalkulation Aufgabe der einzelnen Unternehmen im freien Markt.

suisse.ing bringt sich aktiv ein

Zwischenzeitlich nahm die LHO-Revision aus Sicht von suisse.ing teilweise eine Richtung ein, die Anlass zur Sorge gab. Der Verband hat seine Positionen deshalb gegenüber dem SIA mit Nachdruck eingebracht und auf die Bedeutung der ursprünglichen Revisionsziele hingewiesen: Harmonisierung, Modernisierung und gleichberechtigte Interdisziplinarität. suisse.ing wird sich auch weiterhin aktiv in die laufenden Arbeiten einbringen und die Interessen der Ingenieurbranche in den verschiedenen Gremien vertreten.

Rolf Mielebacher als Vertreter von suisse.ing in die ZO gewählt

An der Delegiertenversammlung des SIA vom 8. Mai 2026 wurden unter anderem mehrere wichtige Kommissionen des SIA neu besetzt. Dabei wurde Rolf Mielebacher, COO der Amstein + Walthert Holding AG und Vorstandsmitglied von suisse.ing, in die den LHO-Kommissionen übergeordnete Zentralkommission für Ordnungen (ZO) gewählt. Zudem ist suisse.ing in allen für die LHO-Revision relevanten Gremien mit weiteren Vertretungen der Ingenieurbranche präsent.

Mitgestalten. Mitwirken. Mitbewegen.

Mitgliederpartizipation bei suisse.ing

Die suisse.ing-Mitglieder bilden unser Fundament. Ihr Engagement und ihre Perspektiven prägen den Verband. Mitgliederpartizipation ist für uns kein Schlagwort, sondern zentral: Wer sich einbringt, gestaltet die Zukunft des Ingenieurwesens aktiv mit.

Vielfältige Möglichkeiten zur Mitwirkung

Die Herausforderungen unserer Branche sind vielfältig – von politischen Rahmenbedingungen über den technologischen Wandel bis hin zur gesellschaftlichen Sichtbarkeit und dem Fachkräftebedarf. Umso wichtiger ist es, dass sich Mitglieder aktiv in die Positionierung des Verbandes einbringen und so die Rahmenbedingungen für die Ingenieurbranche mitgestalten.

Mitwirkung bei suisse.ing reicht von punktuelltem Engagement bis hin zu gezielter Partizipation in unterschiedlichen verbandsinternen Gefässen. Jede Form der Beteiligung – ob strategisch, fachlich oder projektbezogen – trägt dazu bei, die Stimme des Ingenieurwesens zu stärken und seine Bedeutung gegenüber Politik, Wirtschaft und Gesellschaft sichtbar zu machen.

Im Folgenden werden die zentralen Gremien und Strukturen vorgestellt. Ein separater Fokus gilt den Aktivitäten im Bereich Nachwuchsförderung, die in einem eigenen Beitrag (Seite 40–45) vertieft werden.

Ein grosser Dank gilt allen Mitgliedern, die sich bereits engagieren – in Teams, Regionalgruppen, Projekten oder per Mail und Telefon. Dieses Engagement wirkt.



Die Regionalgruppen der Romandie diskutierten in Lausanne die Zukunft der Ingenieurbranche in der Westschweiz.

Teams – thematisch wirken

Unsere Fach- und Arbeitsgruppen – im Verband «Teams» genannt – greifen zentrale Themen der Branche auf. Hier entstehen konkrete Projekte, Ideen und Impulse für den Verband. Die Teams treffen sich drei- bis viermal pro Jahr, davon mindestens einmal physisch. Im Folgenden stellen wir die Teams kurz vor.

— Team Bildung:

Das Team engagiert sich für das fachliche Profil von suisse.ing im Bereich der Bildungspolitik und setzt sich für eine hohe Qualität der Ausbildung ein. Das Team verfolgt die Entwicklungen im Bildungsbereich eng, nimmt proaktiv Stellung zu ausgewählten Fragen und engagiert sich für die Sicherstellung von qualifiziertem Branchennachwuchs. Es pflegt mit den wichtigen Bildungsinstitutionen einen regelmässigen Austausch und hat zu diesem Zweck einen Ingenieurrat lanciert.

— Team Digitalisierung:

Das Team Digitalisierung setzt sich mit den Markt- und Technologieentwicklungen im digitalen Bereich auseinander, beobachtet aktuelle Entwicklungen und veröffentlicht Stellungnahmen und Empfehlungen. Ihre Ziele sind die Verbesserung des Marktumfeldes und der Rahmenbedingungen für suisse.ing-Mitgliedsunternehmen, die Vernetzung der Mitglieder innerhalb des Verbandes und mit der Branche sowie die Interessenvertretung in Politik und Wirtschaft in diesen digitalen Themen.

Einblick in die aktuellste Arbeit aus dem Team auf Seite 25.

— **Team Energie & Umwelt:**

Das Team Energie & Umwelt von suisse.ing begleitet politische Entwicklungen, bringt sich mit Stellungnahmen zu Verordnungs- und Gesetzesentwürfen ein und prägt die Haltung des Verbandes mittels Erarbeitung von Positionspapieren. Der Bereich Energie & Umwelt umfasst HLKKSE/GA (Heizung, Lüftung, Klimatisierung, Kälte, Sanitär, Elektro, Gebäudeautomation), Energieerzeugung, Energieeffizienz, Kreislaufwirtschaft und Nachhaltigkeit. Zudem setzt sich das Team aktiv mit Lösungen zum übergeordneten Ziel Netto Null 2050 auseinander. Die Mitglieder des Teams setzen sich aus Expertinnen und Experten aus den Mitgliedsunternehmungen von suisse.ing zusammen.

— **Team Export:**

Das Team Export von suisse.ing stellt sich zusammen aus Experten unserer Mitgliedsfirmen mit bedeutender internationaler Geschäftstätigkeit. Kernziel des Teams ist die Verbesserung des Zugangs zu Aufträgen im Ausland, die Vernetzung mit relevanten nationalen und internationalen Akteuren und die Bewerbung von Qualitäten und Know-how von Schweizer Ingenieurbüros.

— **Team Mobilität & Infrastruktur:**

suisse.ing befasst sich intensiv mit Themen wie Verkehrs- und Mobilitätsplanung, Siedlungs- und Raumplanung, Verkehrswege, Leitungsnetze, Wasser und Abwasser. Sie untersucht und vergleicht insbesondere grössere Bauvorhaben aus diesen Bereichen und versucht deren Relevanz in einer ganzheitlichen, schweizweiten Betrachtung zu bestimmen. Das Team Mobilität und Infrastruktur erarbeitet Positionspapiere und Empfehlungen und organisiert Anlässe zu ausgewählten Themen.

— **Team Public Relations:**

Das Team Public Relations befasst sich mit der gesamten Kommunikation des Verbandes. Zu den Kommunikationsmitteln gehören Web-Angebote, Publikationen, Medienmitteilungen und Seminare. Das Team PR ist auch das Führungsorgan für die Durchführung der Massnahmen im Rahmen der langjährigen Imagekampagne #daily4future.

— **Team Vergabe:**

Das Team Vergabe behandelt Fragen rund um das öffentliche Beschaffungswesen. Es begleitet die aktuellen Entwicklungen auf politischer Ebene und engagiert sich für eine branchenfreundliche Umsetzung. Dazu führt es regelmässige Gespräche mit den grossen öffentlichen Bauherrinnen und Verbänden, nimmt Stellung zur Handhabung der Beschaffungsverfahren und formuliert Empfehlungen zur Verbesserung.

— **Team Think Tank:**

rethink_ing ist das Innovationsforum von suisse.ing, das darauf abzielt, einen bedeutenden Beitrag zur Erreichung der Sustainable Development Goals (SDGs) zu leisten. In einer Branche, die stark von Normen und Auftraggebern geprägt ist, bietet rethink_ing einen Raum für kreative, unkonventionelle Ansätze, die gesellschaftlichen Mehrwert schaffen. Das Innovationsforum vereint Ideen von internen Experten, Regionalgruppen und Beiträgen der Mitglieder, um einen vielfältigen Ideenkatalog zu entwickeln. Eingereichte Themen werden vom Kernteam geprüft und weiterverfolgt, um innovative Lösungen zu fördern.

Young Professionals – die Zukunft gestaltet

Die Young Professionals bringen frische Perspektiven ein und vernetzen die nächste Generation von Ingenieurinnen und Ingenieuren. Sie setzen eigene Akzente und gestalten Formate für den Nachwuchs. Für die Young Professionals bieten wir seit Jahren ein kostenloses Seminar, wie auch Baustellenbesichtigungen an.

Interessiert? Möchtest Du über zukünftige Anlässe und Veranstaltungen der Young Professionals direkt informiert werden und bist nicht älter als 35 Jahre? ... dann sende eine E-Mail mit deinem Namen, Geburtsdatum und Arbeitgebendenadresse an sophie.vaucher@suisse.ing



Mehr zu den Young Professionals



Apéro mit den Young Professionals im Bistro Riverside



Besichtigung der Energiezentrale und Produktionsanlagen in Emmen



Romandie



Tessin



Solothurn



Basel



Aargau

Regionalgruppen – lokal vernetzen

Die 14 Regionalgruppen stärken den Informations- und Erfahrungsaustausch auf regionaler Ebene und pflegen den Dialog mit lokalen sowie kantonalen Behörden, politischen Vertretungen und Bildungsinstitutionen. Sie fördern den Austausch vor Ort, erhöhen die Sichtbarkeit der Branche in den Regionen und schaffen mit Veranstaltungen, Exkursionen und persönlichen Begegnungen wertvolle Vernetzungsmöglichkeiten.

Ergänzend dazu pflegen wir eine Roadshow, bei der Vorstand, Präsidium und Geschäftsstelle jede Regionalgruppe alle zwei Jahre besuchen. Diese Treffen ermöglichen den direkten Austausch mit den Mitgliedern vor Ort, bieten Einblicke in lokale Projekte und aktuelle Themen und finden in der Regel im Rahmen eines ansprechenden Anlasses statt. Dieser persönliche Dialog ist besonders wertvoll für das gegenseitige Verständnis und die Vernetzung innerhalb der gesamten Organisation.



Bern



Zürich



Südostschweiz



Ostschweiz



Innerschweiz

Zweimal jährlich treffen sich zudem alle Regionalgruppenpräsidentinnen und -präsidenten zum Austausch. Diese Sitzungen finden unter Einbezug des suisse.ing Vorstands und der Geschäftsstelle statt und dienen der Abstimmung, dem Teilen von Erfahrungen sowie der Weiterentwicklung gemeinsamer Themen auf nationaler Ebene.



Mehr zu den Regionalgruppen

Livia Brahier, Co-Geschäftsleiterin suisse.ing

Positive Leadership:

Führung, die wirkt –



Ein Projekt gerät unter Druck. Termine verschieben sich, Abstimmungen werden schwieriger, die Stimmung im Team kippt. Die fachlichen Kompetenzen sind vorhanden – und trotzdem läuft es nicht rund. Situationen wie diese kennen viele Planungsbüros. Was dabei oft übersehen wird: In solchen Momenten entscheidet nicht primär die Technik über den Erfolg, sondern die Art der Zusammenarbeit – und damit die Qualität der Führung. Die gute Nachricht ist: Führung ist kein Zufall. Sie lässt sich gestalten – und ihre Wirkung lässt sich messen.

und Wirkung zeigt

Führung neu denken – und neu erleben

Positive Leadership ist ein neues, modernes und innovatives Führungsmodell. Es beschreibt einen wertschätzenden und stärkenorientierten Führungsstil, der darauf abzielt, das Wohlbefinden und die Leistungsfähigkeit von Mitarbeitenden zu fördern. Dabei geht es nicht um ein «weiches» Führungsverständnis. Positive Leadership basiert auf wissenschaftlichen Erkenntnissen aus der Positiven Psychologie und wurde in zahlreichen Studien untersucht. Es bedeutet auch, klare Grenzen zu setzen, Orientierung zu geben und kritische Themen anzusprechen.

Mit dem PERMA-Lead-Modell steht ein wissenschaftsbasierter Ansatz zur Verfügung, der diese Erkenntnisse in konkrete Führung übersetzt – und gleichzeitig messbar macht. Führung wird damit anhand klarer Dimensionen beobachtbar und mit Instrumenten wie dem 360°-Feedback systematisch erfassbar. **Gute Führung wird vom Bauchgefühl zur evidenzbasierten, entwickelbaren Kompetenz.** Die zentrale Idee bleibt dabei einfach und kraftvoll: **Wenn Menschen aufblühen, entsteht Leistung.**

Der entscheidende Perspektivenwechsel

Viele Führungskräfte führen engagiert und verantwortungsvoll. Und dennoch bleibt oft das Gefühl, dass mehr möglich wäre. Positive Leadership bringt hier einen entscheidenden Perspektivenwechsel. Nicht die Absicht zählt – sondern die Wirkung:

- Wie kommt meine Führung tatsächlich an?
- Was erleben meine Mitarbeitenden im Alltag?

Mit dem PERMA-Lead-360°-Feedback wird genau diese Wirkung sichtbar. Führungskräfte erhalten eine ehrliche Rückmeldung aus ihrem Umfeld. Unterschiede zwischen Selbst- und Fremdbild werden erkennbar – und genau darin liegt die Chance zur Entwicklung. **Führung wird reflektierbar, messbar und gezielt gestaltbar.**

PERMA: die fünf Hebel wirksamer Führung

Das PERMA-Lead-Modell beschreibt fünf Dimensionen, die nachweislich Wohlbefinden und Leistung fördern – und damit den Kern wirksamer Führung bilden. Dabei ist PERMA kein starres Rezept, das einfach angewendet wird, sondern vielmehr **ein Kompass, der Führungskräften Orientierung gibt**, worauf es in ihrem konkreten Kontext wirklich ankommt.

- **Positive Emotionen (P)** bedeuten eine konstruktive, lösungsorientierte Atmosphäre. Wenn in Projektbesprechungen nicht nur Probleme, sondern auch Fortschritte sichtbar gemacht werden, entsteht Energie. Teams bleiben auch unter Druck handlungsfähig und kreativ.
- **Engagement (E)** entsteht, wenn Menschen ihre Stärken einsetzen können. Wer Aufgaben übernimmt, die zu den eigenen Kompetenzen passen, arbeitet mit mehr Fokus und Verantwortung. Führung bedeutet hier, Stärken bewusst zu erkennen und gezielt zu nutzen.
- **Relationships (R)** stehen für tragfähige Arbeitsbeziehungen. Vertrauen entsteht durch Zuhören, durch konstruktiven Umgang mit Konflikten und durch echtes Interesse. In diesem Umfeld entwickelt sich auch psychologische Sicherheit – die Grundlage für offene Kommunikation und eine starke Feedbackkultur.
- **Meaning (M)** beschreibt den Sinn, den Menschen in ihrer Arbeit erkennen. Dieser entsteht nicht nur im grossen Projektziel, sondern in jeder einzelnen Aufgabe. Wenn jede und jeder versteht, welchen Beitrag der eigene Arbeitsschritt zum Gesamtwerk leistet, entsteht Identifikation und Stolz. Führung macht diesen Zusammenhang sichtbar und erlebbar.
- **Accomplishment (A)** steht für Zielerreichung und Wirksamkeit. Wenn Fortschritte sichtbar gemacht und Erfolge bewusst gewürdigt werden, entsteht ein Gefühl von Selbstwirksamkeit – ein zentraler Treiber für Leistung.

Diese fünf Dimensionen greifen ineinander und zeigen, worauf es in der Führung wirklich ankommt.

Wirkung, die sich messen lässt

Positive Leadership wirkt – und diese Wirkung ist empirisch belegt:

- höhere Motivation und Leistungsfähigkeit;
- geringere Fluktuation und weniger Ausfälle;
- stärkere Bindung ans Unternehmen;
- mehr Kreativität und bessere Problemlösungen.

Damit wird Führung zu einem echten wirtschaftlichen Faktor. Gerade in einem Umfeld, in dem Fachkräfte knapp sind und Projekte komplexer werden.

Ein Beispiel aus der Praxis

Ein mittelgrosses Ingenieurbüro mit mehreren Standorten stand vor einer typischen Situation. Die Projekte liefen, die Qualität stimmte. Und dennoch war spürbar: In der Zusammenarbeit lag mehr drin. Mitarbeitende arbeiteten zuverlässig, brachten sich aber oft zurückhaltend ein. Ein PERMA-Lead-360°-Feedback machte sichtbar, woran es lag. Die Führungskräfte erlebten sich als offen und unterstützend – die Mitarbeitenden wünschten sich mehr Einbindung, mehr Anerkennung und mehr echten Austausch. Eine typische Diskrepanz zwischen Absicht und Wirkung.

In den folgenden Monaten wurde gezielt an der Führungswirkung gearbeitet. Führungskräfte hörten bewusster zu, machten Fortschritte sichtbarer und schufen Raum für Dialog. Schritt für Schritt veränderte sich die Kultur. Die Kommunikation wurde offener, das Vertrauen wuchs – und die Zusammenarbeit wurde spürbar einfacher und verbindlicher. In einer späteren Befragung zeigte sich das auch in Zahlen: Die Mitarbeiterzufriedenheit stieg deutlich. Gleichzeitig berichteten die Führungskräfte von einer echten Entlastung im Alltag. **Weniger Reibung. Klarere Gespräche. Mehr Wirksamkeit.**



Führung in komplexen Organisationen

Gerade in Planungsbüros zeigt sich: Mit zunehmender Komplexität stossen klassische Führungsmodelle an Grenzen.

Zusammenarbeit wird vernetzter, Entscheidungen müssen näher an der operativen Ebene getroffen werden, Verantwortung verteilt sich stärker im Team. Das bedeutet nicht weniger Führung – sondern eine andere Form von Führung:

- mehr Orientierung statt Kontrolle;
- mehr Einbindung statt Vorgabe;
- mehr Vertrauen statt Absicherung.

Führungskräfte bleiben zentral. Aber ihre Wirkung entsteht weniger durch Anweisung – sondern durch Gestaltung von Rahmenbedingungen.

Führung, die auch Führungskräfte stärkt

Positive Leadership wirkt nicht nur im Team, sondern auch bei den Führungskräften selbst. Wer versteht, wie Führung wirkt, gewinnt Orientierung. Gespräche werden klarer, Entscheidungen fundierter und die eigene Rolle stimmiger. Viele Führungskräfte erleben dadurch etwas Entscheidendes: Führung wird nicht komplizierter – sondern klarer und wirksamer.

Workshop

«Leadership mit Wirkung: stärkenorientiert führen»

Positive Leadership praxisnah erleben:

Im zweitägigen Workshop der suisse.ing-Akademie vom 28./29. Oktober 2026 in Luzern lernen die Teilnehmenden auf Basis des PERMA-Lead-Modells, wie sie Stärken gezielt fördern und eine motivierende Führungskultur im Planungsbüro etablieren.

Direkt umsetzbar für den Führungsalltag.



Infos und Anmeldung

Fazit: Wirkung in der Führung ist kein Zufall

Die Anforderungen an Planungsbüros werden weiter steigen. Fachliche Exzellenz bleibt zentral. Sie entfaltet ihre Wirkung jedoch erst in einem Umfeld, in dem Menschen offen kommunizieren, Verantwortung übernehmen und gemeinsam Lösungen entwickeln. Positive Leadership bietet dafür einen praktischen Ansatz. Sie verbindet Haltung und Verhalten und macht Führung messbar und entwickelbar.

Wer Leistung steigern will, muss Führung entwickeln. Und wer Führung entwickeln will, muss ihre Wirkung verstehen.

KBOB

Umgang mit den KBOB-Musterverträgen

Die KBOB stellt seit vielen Jahren wertvolle Hilfsmittel für die Bauwirtschaft zur Verfügung. Dazu gehören Musterverträge für zahlreiche Vertragstypen, darunter auch den Planervertrag. Der KBOB-Planervertrag stellt neben dem SIA-Planervertrag (basierend auf den SIA-Leistungs- und Honorarordnungen) die wichtigste Mustervertragsgrundlage in der Schweiz dar. Der KBOB-Planervertrag wird umfassend und oft angewendet, nicht nur von Bundesbehörden, sondern auch von den meisten Kantonen, vielen Gemeinden und anderen öffentlichen Bauherren. Entsprechend wichtig sind die inhaltliche Ausgestaltung des Mustervertrages sowie die korrekte Anwendung in der Praxis.

Bauenschweiz steht seit vielen Jahren in einem ständigen Dialog mit der KBOB. suisse.ing ist in diese Arbeiten eng eingebunden, etwa in der Arbeitsgruppe, welche den Planervertrag erarbeitet und weiterführt (kontinuierlicher Verbesserungsprozess), oder in den Gremien, welche diverse Leitfäden und Empfehlungen erarbeiten. Ein grosses Anliegen der Vertretung der Bauwirtschaft war und ist immer die Sicherstellung einer angemessenen Ausgewogenheit der Musterverträge. Verträge sind fair, wenn sie die gegenseitigen Interessen der Parteien angemessen und sachgerecht erfassen und berücksichtigen und wenn die in den Verträgen vorgenommene Risikozuteilung ausgewogen ist und die Risiken so verteilt werden, dass sie am besten beherrscht werden können.

Der SIA-Planervertrag und der KBOB-Planervertrag enthalten gewisse Unterschiede, sind im Grossen und Ganzen aber ähnlich ausgestaltet. Beide bieten eine gute, faire Grundlage für die vertragliche Regelung von Planerleistungen. Beide Vertragswerke können den Vertragsparteien uneingeschränkt zur Anwendung empfohlen werden.

Einseitige Abweichungen in der Praxis

In der Praxis wird leider immer wieder festgestellt, dass Bauherren zwar Musterverträge verwenden und vorgeben, diese aber einseitig abändern. Dies ist sowohl in Bezug auf die SIA-Musterverträge gang und gäbe (z.B. von Total- und Generalunternehmungen), aber auch in Bezug auf die KBOB-Verträge. Solche Abweichungen führen teilweise zu einer massiven Verschlechterung der rechtlichen Ausgangslage für die Vertragspartner (Planungsunternehmen). Beispiele sind etwa die Aufnahme von fixen «Garantien» (der Planer garantiert die Gesamtkosten des Projektes, obschon er darauf nur einen beschränkten Einfluss hat) oder die einseitige Anpassung des Gewährleistungsrechts (Weglassen des Mängelrügeerfordernisses, Verlängerung der Verjährungsfrist etc.).¹

Der Einsatz einseitiger, unfairer Verträge schafft Probleme – und zwar für beide Seiten: Der Bauherr schätzt sich nur vermeintlich in der sichereren Position, denn Unklarheiten im Vertrag und unfaire Risikoverteilungen führen in der Praxis unweigerlich zu Streitigkeiten, welche auf beiden Seiten Zeit und Geld kosten und in keiner Weise dem Projekterfolg dienlich sind. Teilweise führen Vertragsänderungen auch zu einer Gefährdung der Versicherungsdeckung.

¹ Eine Übersicht von kritischen Klauseln findet sich im Beitrag «Dos & Don'ts bei Planerverträgen» auf den Seiten 6 ff. der *suisse.ing news* 02/25.

KBOB

Engagement für faire Verträge

suisse.ing und Bauenschweiz engagieren sich seit langem gegenüber der KBOB für eine einheitliche Anwendung der KBOB-Musterverträge, ohne einseitigen Abweichungen und Anpassungen. Die KBOB hat unser Anliegen immer geteilt und mitgetragen, stellte sich aber lange auf den Standpunkt, dass ihr die Hände gebunden seien, schliesslich handle es sich bei ihren Dokumenten «lediglich» um Empfehlungen und die Anwender seien frei in der Art und Weise ihrer Übernahme. Seitens Bauenschweiz wurde darauf hingewiesen, dass Situationen entstehen können, welche täuschend oder gar unlauter sein können: Die KBOB-Verträge sind klar gekennzeichnet (mit dem Logo der KBOB) und verweisen auf die Zusammenarbeit mit Bauenschweiz. Der rasche Leser darf davon ausgehen, dass es sich bei diesem Dokument um ein allseits abgesprochenes, ausgewogenes, von staatlicher Stelle vorgegebenes Dokument handelt. Entsprechend wird auf die Ausgewogenheit und Fairness der Vertragsinhalte vertraut. Einseitige, unfaire Abweichungen, oft «versteckt» in Anhängen und Beilagen, verletzen dieses Vertrauen.

KBOB-Benutzungshinweise

Die KBOB hat nun die Kritik der Branche aufgenommen. Per 16. Dezember 2025 publizierte die KBOB sog. «Benutzungshinweise zu den KBOB-Mustervertragsvorlagen» (abrufbar unter www.kbob.admin.ch/de/mustervertraege-und-publikationen).

Die Benutzungshinweise lauten:

— 1. Zweck und Anwendungsbereich

Diese Benutzungshinweise gelten für die Verwendung von Mustervertragsvorlagen der KBOB. Sie sollen bewirken, dass die Vorlagen korrekt und möglichst unverändert eingesetzt werden, um rechtliche Risiken zu minimieren und faire Geschäftspraktiken zwischen den Vertragsparteien zu fördern.

— 2. Grundsätze der unveränderten Verwendung

Die Musterverträge sind unter Berücksichtigung beschaffungsrechtlicher Anforderungen und allgemeinen planungs- und bauvertragsrechtlichen Normen gestaltet worden. Änderungen an und in den Vorlagen sollten diesen Standards entsprechen. Sie sollen deshalb nur dann vorgenommen werden, wenn sie notwendig sind, um besondere Umstände in einem Projekt zu regeln.

— 3. Interner Überprüfungsprozess

Allfällige Änderungen eines Mustervertrages müssen durch eine zuständige Person der Auftraggeberschaft geprüft und genehmigt (bzw. verantwortet) werden. Es soll so die Einhaltung rechtlicher Vorgaben und die Beibehaltung der Fairness beachtet werden. Mitarbeitende, die Vertragsvorlagen anpassen, müssen eine interne Schulung zur korrekten Anwendung und Modifikation der Dokumente erhalten.

— 4. Vorbehalt bei Verstössen gegen die Grundsätze

Die KBOB behält sich das Recht vor, bei Meldungen zu möglichen Verstössen gegen die Benützung ihrer Vorlagen Massnahmen (insbesondere Überprüfung, Feedbackgespräche) einzuleiten.

— 5. Schlussbestimmungen

Diese Benutzungshinweise treten sofort in Kraft und sie sind von allen Nutzenden, die in die Erstellung, Bearbeitung und Verwaltung der Vertragsvorlagen involviert sind, zu befolgen. Änderungen und Ergänzungen dieser Benutzungshinweise können nur durch die Geschäftsleitung KBOB unter Berücksichtigung rechtlicher Updates vorgenommen werden.

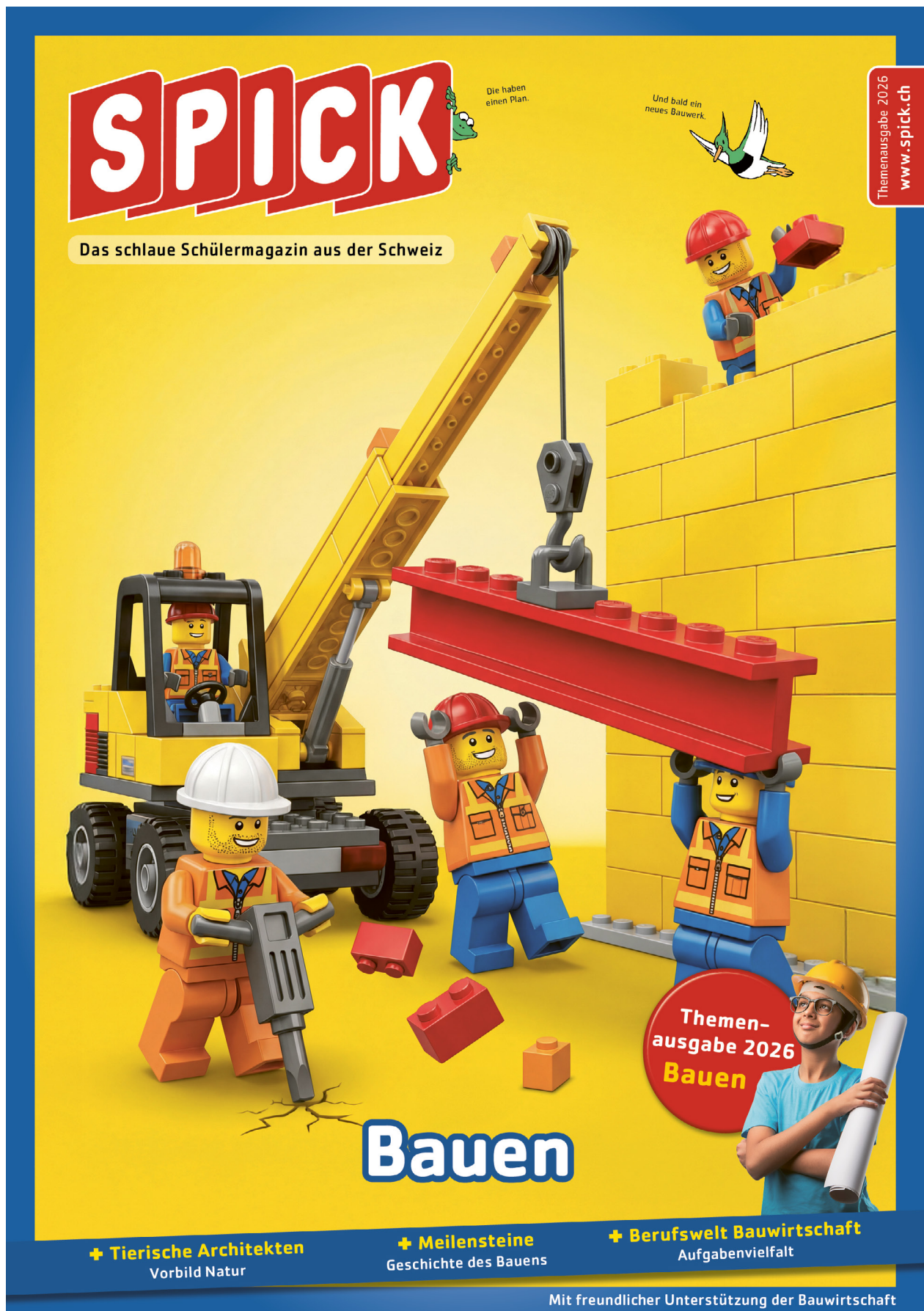
Verstösse melden

suisse.ing unterstützt die Benutzungshinweise der KBOB ausdrücklich und dankt der KBOB für die klare Position. Gerne laden wir unsere Mitglieder ein, abweichende Vertragsbestimmungen in KBOB-Planerverträge zu melden (direkt an die Geschäftsstelle). Das ermöglicht uns, solche Meldungen (anonym) an die KBOB weiterzuleiten, damit dort der beschriebene Interventionsprozess lanciert werden kann.

Wir erhoffen uns eine deutliche Wirkung dieses neuen Instruments.

Gerne berät Sie die Geschäftsstelle von suisse.ing in allen rechtlichen Fragen.

Dr. Mario Marti, Rechtsanwalt, Senior Advisor suisse.ing



Das Cover der April-Ausgabe des Jugendmagazins SPICK

Eine funktionierende Schweiz ist keine Selbstverständlichkeit – Sie braucht Nachwuchs

Die Schweiz funktioniert. Züge fahren, Strom ist da, Trinkwasser fliesst, Tunnel verbinden ... Hierzulande ist das eine Selbstverständlichkeit – genau das ist die eigentliche Herausforderung. Denn dieses Funktionieren ist kein Zufall, sondern das Ergebnis von Planung, technischer Kompetenz und Verantwortung über Generationen hinweg. Unsere Branche leistet dazu einen entscheidenden Beitrag. Diese Leistung ist präsent im Alltag, aber zu wenig im Bewusstsein der Bevölkerung. Ein Gedanke, den Andrea Galli in seiner Arbeit immer wieder betont hat und der vom neuen Präsidenten Stephan Tschudi weitergeführt wird.



Auftrag: Bild ergänzen. Eingezeichnet wurden Ingenieurösungen, die noch nicht bewusst als solche wahrgenommen werden.

Sichtbarkeit schafft Zukunft

Genau dieses Bewusstsein ist entscheidend, damit auch künftig genügend Menschen bereit sind, diese Verantwortung zu übernehmen. Im Artikel «Mitgestalten. Mitwirken. Mitbewegen.» (Seite 28–33) wird aufgezeigt, wie vielfältig sich unsere Mitglieder innerhalb des Verbandes engagieren – oft mit einem starken Fokus auf die Positionierung der Branche. Dieser Artikel knüpft daran an und richtet den Blick gezielt auf die Nachwuchsförderung sowie die Ansprache potenzieller Ingenieurinnen und Ingenieure. Sie lebt vom grossen Einsatz unserer Mitglieder: Besonders Begegnungen und Aktivitäten mit Kindern und Jugendlichen wecken Interesse und bleiben nachhaltig in Erinnerung. Sichtbarkeit kann und soll über verschiedene Wege entstehen. Im Folgenden wird eine Auswahl davon aufgezeigt.



HOLINGER-Trail – Schnitzeljagd entlang des Wasserkreislaufs in Winterthur, die Wasserbau und Siedlungsentwässerung erlebbar macht.



Türme aus Papier – möglichst hoch hinaus, möglichst stabil gebaut



*Kurzvortrag zu Kunstbauten/Brückenbau
als Einstieg ins praktische Erleben*



*Ein Kapplaturm versucht noch, seine Ruhe zu bewahren
doch leider: Mit Ovo geht's nicht besser aber – Auweiaaaaa!*

Engineers@School

Ein zentrales Format ist *Engineers@School*. Die Idee dahinter ist einfach: Jedes Kind ist eine Ingenieurin oder ein Ingenieur. Im Sandkasten entstehen mit Begeisterung und Kreativität Brücken, Kanäle, Burgen und Landschaften. Diese natürliche Neugier gilt es zu erhalten. Genau deshalb wollen wir bereits früh den Kontakt herstellen und ihn über die Jahre hinweg kontinuierlich aufrechterhalten. Seit 2023 besuchen Ingenieurinnen und Ingenieure Schulen vor Ort. Mit einfachen Fragen wie «Was hast du heute Morgen schon alles gemacht, bis du hier im Klassenzimmer angekommen bist?» holen sie die Kinder ab. Beim Aufstehen, dem Gang ins Bad, dem Frühstück, dem Schulweg und dem Betreten des Klassenzimmers begegnen sie unzähligen Ingenieurleistungen. Sehr hilfreich sind auch persönliche Kontakte zu Schulen, sei es als Eltern, Verwandte, Paten oder engagierte Fachpersonen. Sie ermöglichen einen niederschweligen Zugang und schaffen Vertrauen.

Unterstützung bietet das *Toolkit* von *suisse.ing*. Es vereint eigene und externe Angebote zur Nachwuchsförderung, die auf die Ingenieurberufe im Bauwesen und die Tätigkeiten unserer Mitglieder ausgerichtet sind. Dabei steht die gemeinsame Sache im Vordergrund: Wir sind dankbar für die vielfältigen Formate anderer Verbände und (Bildungs-)Institutionen und motivieren unsere Mitglieder, ihre Berufe auch dort sichtbar zu machen.



Engineers@School



Übersicht & Toolkit
Nachwuchsförderung



*Belastungstest der besonderen Art –
hier wird selbst die Wissenschaft ein bisschen süss.*

Im März fanden die TecDays beispielsweise an der Alten Kantonsschule Aarau sowie in Willisau statt. Insgesamt konnten rund 140 Schülerinnen und Schüler aller Altersstufen erreicht werden. Für suisse.ing war das Vorstandsmitglied Viviane Buchwalder gemeinsam mit einem Mitarbeitenden der Diggelmann + Partner AG vor Ort. Sie entwickelten zusammen ein informatives und anwendungsorientiertes Modul. Ihr Modul stiess auf positive Resonanz – insbesondere der praxisnahe Aufbau mit interaktiven Elementen wurde geschätzt. Ergänzend wurden Berufsinformationen vermittelt, auf den Building-Matura-Award aufmerksam gemacht und Materialien wie das *House of Engineering* verteilt.

Ein Erfahrungsbericht zu den TecDays

Bei den TecDays handelt es sich um ein von der Schweizerischen Akademie der Technischen Wissenschaften organisiertes Format, das sich seit seiner Einführung im Jahr 2007 als etablierte Massnahme zur Nachwuchsförderung an Gymnasien entwickelt hat. An jedem TecDay werden drei 90-minütige Module angeboten, aus denen die Schülerinnen und Schüler frei wählen können.

Die Durchführung erwies sich als effizient: Das Modul ist einfach strukturiert und kann mit geringem Aufwand auch von anderen Büros übernommen werden. Eine Herausforderung bleibt jedoch die fehlende Kontinuität bei der Vergabe von Modulplätzen, da für jeden TecDay eine erneute Bewerbung erforderlich ist. Wer sich einschreiben und vom bestehenden Modul profitieren möchte, kann sich daher jederzeit gerne bei der Geschäftsstelle von suisse.ing melden!

SPICK-Themenausgabe Bauen

Neben solchen direkten Begegnungsformaten spielen auch indirekte Zugänge eine wichtige Rolle in der Nachwuchsförderung – insbesondere dann, wenn Inhalte unabhängig von Ort und Zeit wirken können. Ein grossartiges Beispiel aus jüngster Zeit: Bauenschweiz hat gemeinsam mit ihren Mitgliedern und Partnern die Jugendzeitschrift *SPICK* bei deren April-Ausgabe zum Thema Bauen unterstützen dürfen.

Die Bauwirtschaft ist gross, vielseitig, komplex. Die Bauwirtschaft insgesamt gehört zu den grössten Wirtschaftszweigen der Schweiz – rund 20% aller Lehrstellen – und die Lernenden der *suisse.ing*-Mitglieder sind Teil davon. Umso wichtiger ist es, früh Einblicke zu geben und Zusammenhänge verständlich zu machen. Das Magazin erreicht eine breite Leserschaft und wird gezielt an Schulen verteilt und von Privathaushalten abonniert. So verbindet *SPICK* neugierige junge Leserinnen und Leser mit engagierten Bildungsfachpersonen und schafft einen niederschweligen Zugang zu Wissen und Entdeckung. Zusätzlich stehen Lehrpersonen Unterrichtsmaterialien zur Verfügung, um das Thema im Schulunterricht zu vertiefen.

Themenhub von Bauenschweiz

Als Ergänzung zum gedruckten *SPICK*-Jugendmagazin hat Bauenschweiz einen Themenhub Bauwirtschaft aufgebaut, der auch laufend mit weiteren Beispielen und Themen ergänzt werden soll. Er zeigt kompakt, wie vielfältig die Branche wirklich ist. Er vereint Daten, Fakten und Geschichten und gibt Einblicke in die Entstehung von Bauwerken, die beteiligten Berufe und die Bedeutung funktionierender Infrastruktur für die Schweiz.



Bauenschweiz

educamint: eine Plattform, die vernetzt

In der Nachwuchsförderung zeigt sich insgesamt eine grosse Vielfalt an Initiativen und Angeboten im MINT-Bereich. Diese Vielfalt ist wertvoll, bringt jedoch auch die Herausforderung mit sich, Orientierung zu schaffen.

Genau hier setzt educamint an: Als zentrale Schweizer Onlineplattform für MINT-Angebote bündelt sie Inhalte für Schule und Freizeit an einem Ort – von Unterrichtsmaterialien über Workshops bis hin zu Ausstellungen und Laboren. Dadurch entsteht ein klar strukturierter Zugang, der Orientierung bietet und bestehende Angebote sichtbar macht.



educamint

Nachwuchsförderung ist eine Gemeinschaftsaufgabe

Abschliessend lässt sich sagen: Der Bedarf an qualifizierten Fachkräften ist konstant hoch und nimmt mit der wachsenden Komplexität der Aufgaben weiter zu. Ingenieurinnen und Ingenieure arbeiten längst nicht mehr nur in der klassischen Planung, sondern zunehmend auch an Schnittstellen zu Politik, Gesellschaft und digitalen Technologien wie künstlicher Intelligenz. Nachwuchsförderung ist deshalb eine strukturelle Daueraufgabe – getragen von vielen engagierten Akteurinnen und Akteuren. Es freut mich umso mehr, dass Sie im nächsten Artikel gleich noch ein weiteres tolles Beispiel lesen dürfen.

Engineers Day 2026

Bericht zur MINT-Woche an der Kantonsschule MNG Rämibühl

EBP Schweiz AG setzt sich bereits das dritte Jahr für die Förderung von MINT-Berufen an der Kantonsschule MNG Rämibühl in Zürich ein. Nachdem im Jahr 2023 unter dem Label «Nachbar-SCHAFFT» eine generationenübergreifende Diskussion mit Schülerinnen und Schülern zur Frage «Wie kann die Nachhaltigkeit rund um den Bahnhof Stadelhofen verbessert werden?» stattgefunden hat, wurden die besten in der Zwischenzeit weiterentwickelten Ideen im Folgejahr im Rahmen der MNG-Nachhaltigkeitswoche prämiert.



«Gesamtinstandsetzung Rämibühl»: Wie vielfältige Fachdisziplinen zusammenwirken, um eine zukunftsweisende Sanierung zu planen und zu projektieren – Shoug Ghananim vor vollem Hörsaal.

In diesem Jahr wurde in Rücksprache mit der Lehrerschaft des MNG Rämibühl das Konzept optimiert, sodass bei den Schülerinnen und Schülern noch besser Werbung für die MINT-Berufe gemacht werden kann. Dazu hat EBP die Vorbereitung und Durchführung der alljährlichen MINT-Woche vom 2. bis 6. Februar 2026 unterstützt. Während dieser Blockwoche im dritten Schuljahr beschäftigen sich die Schülerinnen und Schüler intensiv mit Themen, die vorwiegend interdisziplinär und klassenübergreifend bearbeitet werden. Sie dienen damit sowohl der Erhöhung der fachlichen wie auch der sozialen Kompetenzen, der Verbesserung der Arbeitstechnik und dem Kennenlernen von Berufen resp. Studiengängen.

Bei der Einführungsveranstaltung am Montagvormittag haben Ingenieurinnen und Ingenieure von EBP den Schülerinnen und Schülern das Projekt «Gesamtinstandsetzung Rämibühl» vorgestellt und aufgezeigt, welche Fachdisziplinen nötig sind, um eine solch aufwändige und zukunftsweisende Sanierung zu planen und projektieren. Shoug Ghananim hat das Bauingenieurwesen erläutert, Alexandros Kyrkopoulos die Bauphysik und Christian Keller die Massnahmen zur Erhöhung der Nachhaltigkeit. Am Nachmittag hat eine Gruppe die Firma EBP am Standort Mühlebachstrasse 11 besucht und weitere spannende Einblicke in die verschiedenen Fachdisziplinen und Berufsbilder erhalten.

Die anderen Gruppen durften nach eigener Wahl andere Firmen aus dem MINT-Bereich besuchen. Am Dienstag standen Besuche an der ETH und der Universität Zürich auf dem Programm und am Mittwoch/Donnerstag wurden zukunftsweisende technische Fragestellungen in Workshops vertieft wie beispielsweise «Woher kommst du wirklich? Frag deine DNA!», «Von klingenden Saiten zu Fourierreihen» oder «Energiespeicherung – Vom Akku bis zum Pumpspeichersauee». Am Freitag durften Fabienne Meier und David Elsener die Schülerinnen und Schüler durch den Abschlussevent begleiten. In Gruppen mussten an verschiedenen Posten im Gebäude und im Aussenraum rund 30 Fragen zu den Workshops beantwortet werden. Am meisten Fragen richtig beantwortet hat das Team «Cheese» und damit den MINT-Wochen-Award gewonnen – herzliche Gratulation!

Die MINT-Woche war für alle Beteiligten sehr bereichernd und lehrreich – wir planen die Begleitung fortzuführen und auch in den nächsten Jahren spannende Einblicke in die MINT-Welt zu geben.

Fabienne Perret, EBP Schweiz AG,
GL / Partnerin und Leiterin Geschäftsbereich Verkehr,
Mitglied Vorstand Regionalgruppe Zürich

Erster Einsatz der neuen Co-Geschäftsleitung bei der EFCA in Brüssel



Geschäftsleiterinnen und Geschäftsleiter der europäischen Schwesterverbände auf der Dachterrasse des EFCA-Büros in Brüssel



Maurice Lindgren und Livia Brahier als Vertretung von suisse.ing

Am 22. April 2026 fand in Brüssel das Treffen der Directors & Secretaries (D&S) der EFCA (European Federation of Engineering Consultancy Associations) statt. Für Livia Brahier und Maurice Lindgren war es die erste Teilnahme in ihrer Funktion als Co-Geschäftsleitung am Treffen der Geschäftsführenden der europäischen Schwesterverbände von suisse.ing. Es war zudem das erste persönliche Zusammenkommen seit der COVID-19-Pandemie und diente dem Austausch zwischen den Mitgliedsverbänden.

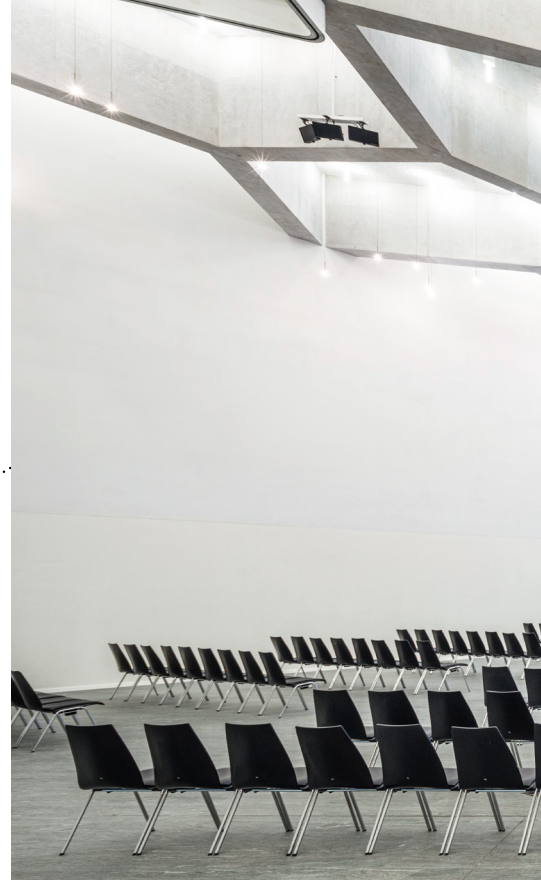
Dabei standen neben organisatorischen Themen auch politische Fragen im Vordergrund. Aus Schweizer Sicht besonders interessant war es, die Unterschiede in Art und Funktion der anderen Verbände näher kennenzulernen. Die Mitglieder der EFCA sind sehr heterogen: sowohl hinsichtlich Grösse der Verbände als auch bezüglich Struktur der Mitglieder (Firmen und Einzelpersonen), Finanzierung sowie Organisationsform.

Die gewonnenen Perspektiven bringt die Co-Geschäftsleitung mit nach Bern. Weiter wurden an der Sitzung folgende Haupttraktanden behandelt:

- Die aktuelle Verteilung der Kosten auf die verschiedenen Länder wird beibehalten; alternative Beitragsmodelle wurden diskutiert, jedoch verworfen.
- Die Organisation und Arbeitsweise der Arbeits- und Fachgruppen auf europäischer Ebene wurden diskutiert und Möglichkeiten zur Steigerung der Effektivität evaluiert.
- Ein erster Überblick über das Programm der EFCA-Konferenz 2026 in Istanbul wurde präsentiert.
- Genehmigung des überarbeiteten Budgets 2026 sowie erste Diskussionen zum Budget 2027.
- Austausch zum Stand der Arbeiten am neuen Positionspapier «Early Contractor Involvement (ECI)» und zu dessen Weiterentwicklung.

Die Co-Geschäftsleitung:
Livia Brahier und Maurice Lindgren

Seit 1996 – Ein Blick auf 30 Jahre der **Elkom Partner AG**



In einer Welt, die zunehmend von Technologie geprägt ist, spielen zuverlässige und innovative Elektrolösungen eine entscheidende Rolle. Genau hier setzen wir an. Mit einem starken Fokus auf Qualität, Präzision und Kundenzufriedenheit hat sich das Unternehmen als kompetenter Partner in der Elektrobranche etabliert.

Was damals als «kleines Team mit wenigen Mitarbeitenden» begann, entwickelte sich Schritt für Schritt zu einem etablierten Unternehmen in der Branche. Die ersten Jahre waren von knappen Ressourcen, langen Arbeitstagen und dem festen Glauben an die eigene Idee geprägt.

Heute, 30 Jahre später, blickt die Elkom Partner AG auf eine Entwicklung zurück, die ohne Pioniergeist, Durchhaltevermögen und das Vertrauen von Kundinnen, Kunden, Partnern und Mitarbeitenden nicht möglich gewesen wäre.

Die Elkom Partner AG ist seit 1996 in der Elektroplanung und Gebäudeautomation tätig. Die Geschäftsstandorte in Davos, Chur, Bern und Zürich ermöglichen ein effizientes Arbeiten in Graubünden und der ganzen Schweiz.



Elkom Partner AG
Elektroplanung & Gebäudeautomation
Davos – Chur – Bern – Zürich
www.elkom.ch



Projekt: Kongresszentrum Davos



Projekt: Eishalle Davos

Neue Impulse – die nächste Generation bei der Elkom Partner AG

Seit Januar 2026 wurde die Geschäftsleitung der Firma mit drei jungen und motivierten Mitgliedern erweitert, die sich Folgendes zum Ziel setzen:

«Unsere Vision ist es, die Elkom langfristig weiterzuführen und die Firma fit für die Zukunft zu machen. Wir bringen frische Ideen, neue Perspektiven und viel Energie mit – gleichzeitig schätzen wir die Werte und die Unternehmenskultur, die die Elkom Partner AG so besonders machen.

Gemeinsam möchten wir Elkom weiterentwickeln, neue Chancen nutzen und die Kundschaft auch in Zukunft mit erstklassigen Lösungen begeistern.

Wir haben grossen Respekt vor dem, was die Gründergeneration und alle Mitarbeitenden in den letzten 30 Jahren geleistet und aufgebaut haben.»

●
Larina Comincioli und Urs Wenger, Mitglieder
der Geschäftsleitung, Elkom Partner AG
Fotos: zvg Elkom Partner AG