

Branchentreff
à Bienne

suissetec
Magazin

4 Delegiertenversammlung

Neue Verbandsstruktur im Fokus

5 Tanzen und Traktorfahren

suissetec Familie feiert in Biel

6 Kreativwettbewerb

Spenglerlernende zeigen Kunsthandwerk

8 NPK Kalkulationsgrundlagen

Unverzichtbar im Planungsbüro

10 Bedeutender Erfolgsfaktor

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

12 toplehrstellen.ch

Relaunch der Nachwuchs-Plattform



14 Haftung und Fristen

Neue Regeln fürs Baugewerbe

16 Mitarbeitende zufrieden?

Nachfragen lohnt sich!

18 Eidgenössisches Berufsattest EBA

Willkommener Einstieg für Praktiker

20 Willkommen

13 neue Mitglieder

21 Nein zur Eigenmietwert-Vorlage

Die Argumente von suissetec

22 Aufgeschnappt



Herausgeber: Schweizerisch-Liechtensteinischer Gebäudetechnikverband (suissetec)

Redaktion: Christian Brogli (broc), Mirjam Viviani (vivm), Marcel Baud (baud)

Kontakt: suissetec, Auf der Mauer 11, Postfach, 8021 Zürich

Telefon +41 43 244 73 00, Fax +41 43 244 73 79

kommunikation@suissetec.ch, suissetec.ch

Konzept/Realisation: Linkgroup AG, Zürich, linkgroup.ch

Druck: Printgraphic AG, Bern, printgraphic.ch

Druckauflage: Deutsch: 3500 Ex., Französisch: 900 Ex.

Schreibweise: Wegen der besseren Lesbarkeit und zur Sprachvereinfachung wird im suissetec Magazin meistens die männliche Form verwendet; sie steht stellvertretend für alle Geschlechter.

Drucktechnische Wiedergabe oder Vervielfältigung von Text- und Bilddokumenten (auch auszugsweise) nur mit ausdrücklicher Genehmigung des Herausgebers.

Titelbild: Jennifer Pitton. Ausgelassene Stimmung am suissetec Kongress in Biel.



Druckprodukt mit finanziellem

Klimabeitrag

ClimatePartner.com/11017-2002-1001

Das Ganze im Blick

Liebe Gebäudetechnikerinnen
Liebe Gebäudetechniker

Veränderung geschieht nicht aus Prinzip – sondern weil sie notwendig ist. Die geplante Weiterentwicklung unserer Milizstruktur ist ein solcher Schritt: ein bewusst gesetzter Impuls, um unsere Organisation zukunftsfähig zu machen. Denn unsere Branche entwickelt sich rasant. Bauprojekte werden komplexer, Abläufe vernetzter, die Anforderungen interdisziplinärer. Wer hier Schritt halten will, braucht Strukturen, die mitwachsen – flexibel, praxisnah und fachlich breit aufgestellt. Mit einem zentralen Expertenpool schaffen wir die Grundlage, um schneller, gezielter und effizienter auf neue Herausforderungen zu reagieren – aber nicht, um bestehende Fachbereiche zu schwächen, sondern um sie gezielt zu stärken. Lesen Sie mehr dazu in der Titelstory über die Frühjahrs-Delegiertenversammlung 2025.

Gleichzeitig dürfen wir nie vergessen, worauf unser Fundament ruht: auf engagierten Berufsleuten, auf Nachwuchs, der mit Begeisterung und Können überzeugt. Der Kreativwettbewerb der Spenglerlernenden hat das eindrücklich gezeigt. Die metallenen Werke unter dem Motto «Reich der Tiere» sind weit mehr als schöne Objekte – sie stehen für Leidenschaft, Präzision und handwerkliche Exzellenz. Wie viel Engagement nötig ist, damit ein solcher Wettbewerb Realität wird, erfahren Sie auf den Seiten 6–7.

Ob bei der strategischen Ausrichtung des Verbands oder der Förderung junger Talente: Entscheidend ist, dass wir das Ganze im Blick behalten. Mit Respekt vor dem, was war – und mit Mut für das, was kommt.



Daniel Huser
Zentralpräsident suissetec





Der Zentralvorstand von suissetec plant die Weiterentwicklung der Milizorganisation. Mit der neuen Struktur soll auf Veränderungen am Markt schneller reagiert werden. Die immer stärkere interdisziplinäre Betrachtung von Bauprojekten erfordere den Entwicklungsschritt.

Marcel Baud

Weiter wurden an der Frühjahrs-Delegiertenversammlung vom 20. Juni aktuelle Themen und Neuheiten aus den Bereichen Technik und Betriebswirtschaft, Politik, Bildung und Nachwuchsförderung diskutiert. Besonders erfreulich sind die stabile finanzielle Lage des Verbands sowie erfolgreiche Innovationen im Bereich Digitalisierung und Grundbildung.

Fachbereiche stärken

Zentralpräsident Daniel Huser informierte die Delegierten im Bieler Kongresshaus ausführlich über die geplante neue Struktur der Miliz-

organisation, die den Verband fit für die Zukunft machen soll. Die Tendenz zu integrierten Gesamtlösungen verlange ein fachübergreifendes Zusammenspiel der Branchenkompetenzen. Ziel sei, Synergien frühzeitig zu erkennen, ganzheitliche Lösungen für die Gebäudetechnik zu ermöglichen und dadurch effizienter zu arbeiten.

Ein im letzten Januar zum Thema durchgeführtes Dialogforum erbrachte die grundsätzliche Zustimmung zur Neuausrichtung, aber auch kritische Rückmeldungen: Namentlich die fehlenden Kontextinformationen wurden bemängelt – etwa zu den Schwächen der heutigen Struktur und dem konkreten Veränderungsbedarf. Ebenso wurde die Sorge geäussert, dass einzelne Branchen an Einfluss verlieren könnten. Der Zentralvorstand habe diese Anliegen aufgenommen und in die weitere Konzipierung integriert, so Huser. Er betonte, dass die Veränderungen keineswegs das Ziel verfolgten, die bestehenden Fachbereiche zu schwächen. Im Gegenteil, vielmehr sollen sie mit flexiblen, interdisziplinären Projektkommissionen ergänzt werden. Diese würden mit Expertinnen und Experten aus einem neu gebildeten Expertenpool aufgestellt, der die bisherigen technischen Kommissionen ablöse. Je nach Projektziel könnten aus dieser zentralen Ressource auch Fachpersonen mit

Kompetenzen aus angrenzenden Disziplinen beigezogen werden. Die Reaktionsfähigkeit würde gesteigert, gleichzeitig eine hohe fachliche Breite und Anpassungsfähigkeit sichergestellt.

Sofern die Delegierten an der Herbstversammlung dem Entwicklungsschritt zustimmen, ist dessen Umsetzung ab 2026 vorgesehen.

Bei CO₂ auf Kurs

Direktor Christoph Schaar setzte hinsichtlich Dekarbonisierung ein Ausrufezeichen hinter das Engagement der Gebäudetechnikbranche. Als einziger Sektor könne sie signifikante Ergebnisse für das Erreichen des Netto-Null-Ziels 2050 vorweisen. Umso kritischer sei es, das zu hinterfragen, wenn trotz dem Erfolg des Gebäudeprogramms zur CO₂-Reduktion dieses bewährte, haushaltsneutrale Instrument politisch unter Druck gerate.

Nachwuchswerbung

Über aktuelle Projekte wie das Fussballsponsoring, die begleitende Social-Media-Kampagne und neue Werbeclips für mehr Branchennachwuchs informierte Christian Brogli. Im gleichen Zug würde toplehrstellen.ch einen Relaunch erfahren (siehe Seiten 12–13), wobei die überarbeitete Version insbesondere für die Mobile-First-Nutzung optimiert sei. Weiter neige sich die jetzige suissetec.ch-Webseite dem Ende ihres Lebenszyklus zu. Bereits diesen Herbst starte das Grossprojekt für deren Neudesign. Das Go-live ist für das zweite Halbjahr 2026 geplant.

Kein Sparen bei Berufsbildung

Gastreferent Urs Furrer, Direktor des Schweizerischen Gewerbeverbands, lobte suissetec als wichtige und sehr geschätzte Organisation des svg. Für die gesamte Schweiz sei die Gebäudetechnikbranche mit ihren für das tägliche Leben zentralen Gewerken gar unverzichtbar. Unter anderem zeigte sich Furrer sehr beeindruckt vom Engagement von suissetec für eine hochstehende Berufsbildung. Diese trage dazu bei, die sprichwörtliche Schweizer Qualität sicherzustellen. Beim Thema Berufsbildung engagiere sich der svg insbesondere auf Bundesebene für gute Rahmenbedingungen. So gehe es bei der laufenden Revision des Berufsbildungsgesetzes auch um die Stärkung der beruflichen Weiterbildung – ein gewichtiges Argument für Jugendliche bei der Entscheidung zwischen einer Berufslehre und dem Gymnasium. Darüber hinaus spricht sich der svg klar gegen Sparmassnahmen aus, welche die Berufsbildung betreffen. <

INFO

suissetec.ch/kongress

SOMMERFEST

in Biel

Ende Juni genossen rund 350 Delegierte und Vertreter/-innen der suissetec Mitgliedsbetriebe einen abwechslungsreichen Kongress. Nach der Frühjahrs-Delegiertenversammlung und dem Rahmenprogramm für die Begleitpersonen prämierten Jury und Publikum die Sieger des Kreativwettbewerbs (siehe Seiten 6–7). Der Abend stand dann ganz im Zeichen von Genuss und Entertainment – mit Galadinner, Showeinlage der «Starbugs Comedy» und musikalischer Unterhaltung von «Flugmodus». Der traditionelle Samstagsausflug führte dieses Jahr ins Bieler Seeland auf den Römerhof, wo die Teilnehmenden gruppendynamische Abenteuer, ein Säuliwettrennen und ein feines Farm Food Festival erwartete. (baud)

Von «Flugmodus» eingeeizt blieben nach dem Galadinner einige Kalorien auf der Tanzfläche.



Tanz, Akrobatik und Klamauk: «Starbugs Comedy» trainierte Lachmuskeln.



Ehrung der besten frischgebackenen Meister.



Dass Gebäudetechnikerinnen und -techniker nicht nur handwerklich fit sind, bewiesen sie am Samstag: Auf dem Erlebnisbauernhof in Bühl zeigten die Ausflügler ihr Können im Kuhmelken oder beim mehr oder weniger geschickten Bewegen von Partnerinnen und Traktoren ...

1. Platz
Marco Martin Schuler –
«Weisskopfseeadler»
BBW Winterthur |
BS Strohmeier AG,
Wetzikon

Tierisch beeindruckend

Marco Martin Schuler hat mit seinem imposanten Weisskopfseeadler am Kreativwettbewerb für lernende Spengler/-innen den ersten Platz geholt. Der Publikumspreis ging an Mischa Kiser mit einem kunstvollen Drachen. Erstmals wurden die Objekte der Finalisten im Umfeld des suissetec Kongresses prämiert.

Marcel Baud

Nicht nur Marcos und Mischas Leistungen sorgten Ende Juni im Umfeld des suissetec Kongresses in Biel für Furore. Auch die anderen elf metallenen Objekte – das diesjährige Motto lautete «Reich der Tiere» – wurden von Delegierten, Angehörigen und Gästen bewundert. «Einige dieser Werke könnte man direkt nach Basel senden», war zu hören, in Anspielung an die gleichzeitig stattfindende Art. Der Kreativwettbewerb findet neu jährlich statt – alternierend zwischen Spenglertag und suissetec Kongress. «Dadurch erhalten alle Lernenden im dritten Lehrjahr die Chance, teilzunehmen», freut sich Urs Fretz. Er ist Lehrer an der Berufsbildungsschule Winterthur und hat schon unzähligen Nachwuchskräften das Spenglerhandwerk beigebracht. Er gilt als einer der Initianten des Kreativwettbewerbs, bei dem mittlerweile auch viele andere Berufsschulen mitmachen.

Neu ist auch das Bewertungsverfahren – erstmals ausschliesslich durch eine Fachjury, zu der auch Sascha Pfister des Preissponsors Debrunner Acifer zählte. Den Publikumspreis ermittelten die Gäste live an der Siegerehrung via Public Voting.

Willkommene Übungschance

Früher meldeten die Lehrbetriebe oder die Kandidatinnen und Kandidaten sich selbst für den Kreativwettbewerb an. Lernende zu animieren, gestaltete sich oft schwierig. Seit der Wettbewerb bei den teilnehmenden Klassen fix zum Unterricht gehört, ist das kein Thema mehr. Durch interne Ausmarchung werden die drei besten Arbeiten pro Berufsschule erkoren. Mitunter erfolgt die Wahl an eigenen Sektionsanlässen, anschliessend lädt suissetec die Finalisten zum Hauptwettbewerb ein.

«Aus der Sicht von uns Fachlehrpersonen hat der Entstehungsprozess bis zum fertigen Werk

Marco Martin Schuler zu seinem Sieg «Ein Traum ging in Erfüllung»

Ein Foto aus dem Internet habe ihn zum Seeadler inspiriert. Er sollte ihn zum Sieg führen. «Ich fand das einfach ein interessantes Tier, und dann habe ich mich gleich in die Arbeit gestürzt», blickt Marco Martin Schuler zurück. Dreieinhalb intensive Monate stecken im Vogel. Sein Lehrbetrieb, die BS Strohmeier AG, Wetzikon, habe ihn stark unterstützt, gab ihm Zeit und Material.

Der Seeadler besteht aus Kupfer sowie Tombak, einer Kupfer-Zink-Legierung. Holzdotz, verschiedene Hämmer und Punzen waren seine Hauptwerkzeuge. «Und ein gutes Auge fürs Ganze», ergänzt er. Die 500 Federn musste er einzeln herstellen. «Ziemlich repetitiv», bemerkt er lachend. Um die Skulptur zu stabilisieren, verstärkte er sie im Inneren mit einem Metallgerüst.

Mit dem Sieg sei für ihn ein Traum in Erfüllung gegangen, freut sich der 19-Jährige aus Hinwil. Etwas durchzuziehen, was er sich vorgenommen habe, entspreche seinem Naturell.

Nach dem Lehrabschluss und dem Militär will er zuerst ein paar Jahre im Beruf arbeiten, dann die Polierschule und den Meister absolvieren. Schon heute träumt er davon, dereinst selbst einen Lernenden beim Kreativwettbewerb zu begleiten.

klar Priorität», betont Urs Fretz. Die Lernenden hätten sich mehr Möglichkeiten zum handwerklichen Üben gewünscht.

Wie im Berufsleben

Der Projekttablauf ist strukturiert, Meilensteine sind vorgegeben. Laut Fretz ideal, um praxisgerechtes, handlungsorientiertes Arbeiten zu fördern. Die Lernenden verfassen einen Arbeitsbeschrieb, unter anderem über die Entstehung, die verwendeten Techniken und Materialien. Beim Herstellen der Objekte feilen sie an ihren Schwächen und leben gleichzeitig ihr gestalterisches Talent aus, im Idealfall unterstützt von ihren Ausbildnern im Lehrbetrieb. ◀

INFO

suissetec.ch/kreativwettbewerb

Kreativwettbewerb 2025

In den Rängen

2. Platz

Marc Zaugg – «Adler»
Gibb Bern |
René Aeberhardt AG,
Biglen



3. Platz

Andrea Dosari –
«Jeff, der Pangolin»
BBW Winterthur |
Karl Erb Spenglerei AG,
Thalheim



Publikumspreis

Mischa Kiser – «Drachen»
Gibb Bern |
Bauimpuls AG,
Heimberg

Viel Vorbereitung nötig

Enge Zusammenarbeit mit dem Verband

Der Kreativwettbewerb steht unter der Schirmherrschaft von suissetec. Jasmine Zwicky, verantwortliche Projektleiterin bei suissetec, kann bei der Organisation auf die Unterstützung des Kommunikationsteams und des Fachbereichsvorstands Spengler | Gebäudehülle zählen. Es braucht viel Vorbereitung, bis die Metallskulpturen auf den Präsentationstischen stehen – von der Idee für das Motto über die Ausschreibung an Berufsschulen bis zur Erledigung der gesamten Administration. Dabei steht sie in engem Kontakt mit den Fachlehrpersonen. Viel Sorgfalt erfordert die Logistik: Die filigranen Metallkonstruktionen sollen intakt an den Veranstaltungsort und wieder zurücktransportiert werden. So wie Marco Schulers Seeadler. Er reiste eigens vorzeitig nach Biel, um seinen Greifvogel, der in Teilen angeliefert wurde, vor Ort zusammenzubauen. Dort half er dann gleich noch beim Aufstellen der anderen Objekte mit – für einen Spengler Ehrensache.

Klar ausschreiben dank dem NPK

Die suissetec NPK Kalkulationsgrundlagen bringen Übersicht, Effizienz und digitale Anschlussfähigkeit. Beat Waeber, Geschäftsführer der RIEDO Klima AG, Düringen, erläutert, wie sie den Alltag für Betriebe spürbar erleichtern können.

Alessio Büchi

Die täglichen Herausforderungen in der Gebäudetechnikbranche sind vielfältig – von komplexen Ausschreibungen über immer kürzere Fristen bis hin zu begrenzten Ressourcen. Gerade in diesem komplizierten Spannungsfeld leisten der Normenpositionen-Katalog (NPK) sowie die darauf basierenden suissetec Kalkulationsgrundlagen einen entscheidenden Beitrag: Sie schaffen Ordnung, wo sonst einzelne Betriebe für sich eigene Lösungen entwickeln müssten. «Die Kalkulationsgrundlagen von suissetec sind klar definiert und werden jährlich zentral überarbeitet. Ohne diese Arbeit müssten alle Unternehmen jedes Jahr die eigenen Kalkulationsgrundlagen anpassen», sagt Beat Waeber, Geschäftsführer der RIEDO Klima AG, Düringen. Das würde einen erheblichen Aufwand darstellen. Die suissetec NPK Kalkulationsgrundlagen entlasten somit – nicht nur durch Zeitersparnis, sondern auch durch klare Begriffe, nachvollziehbare Strukturen und eine einheitliche Sprache für alle am Ausschreibungsprozess beteiligten Parteien.

Mehr Effizienz durch Digitalisierung

Dass der NPK heute weit mehr als ein konventionelles Hilfsmittel für Leistungsverzeichnisse ist, zeigt sich beim Blick auf digitale Prozesse.

Dank ihrer durchgängigen Codierung lassen sich Positionen systematisch einlesen, weiterverarbeiten und automatisiert kalkulieren – ein entscheidender Vorteil im Ausschreibungsprozess.

Ebenfalls spürbar werden die Vorteile in der Preisberechnung. «Die Nutzung der suissetec NPK Kalkulationsgrundlagen halbiert unseren Aufwand. Eine einzige Person kann damit doppelt so viele Angebote erstellen – oder umgekehrt: Wir benötigen für die gleiche Menge an Offerten nur die Hälfte der Ressourcen», erklärt Beat Waeber. Ein Umstand, der gerade angesichts des Fachkräftebedarfs heutzutage nicht ausser Acht zu lassen ist. Denn statt zusätzliche Stellen schaffen zu müssen, wird vorhandenes Personal gezielter und produktiver eingesetzt. Und auch auf der Baustelle zeigen sich diese positiven Effekte, zum Beispiel lassen sich Ausmasse und Rapporte effizienter erfassen, Leistungen präziser abrechnen und Missverständnisse reduzieren.

Standardisierung, die Sicherheit bringt

Beat Waeber sieht auch Vorteile auf übergeordneter Ebene. Wenn alle Beteiligten mit derselben Struktur arbeiten, werden Angebote besser kontrollierbar, Leistungen klarer formuliert – und potenzielle Fehlerquellen reduziert. «Eine einheitliche technische Sprache, weniger Fehler in der Preisberechnung und eine effizientere Zusammenarbeit bei Ausschreibungen und Angeboten», erläutert der Geschäftsführer die Vorteile weiter. Diese Standardisierung bringt Transparenz – und damit mehr Vertrauen in die Branche.

Noch ist die Anwendung nicht überall selbstverständlich. Während sich die Nutzung der suissetec NPK Kalkulationsgrundlagen bei Sanitär- oder Spenglerarbeiten durchgesetzt hat, hinkt die Heizungs- und Lüftungsbranche stellenweise hinterher. Woran das liegt, bleibt offen – doch mögliche Vorbehalte gegenüber Transparenz seien unbegründet, so Beat Waeber: «Durch einen Auftraggeber, der ein Angebot besser versteht, entsteht kein Nachteil. Im Gegenteil – er erkennt was realistisch ist, und generiert klare Vertragsunterlagen.»



Bildung, Information – und ein Appell

Damit sich die suissetec NPK Kalkulationsgrundlagen auch in den Gewerken Heizung und Lüftung flächendeckend durchsetzen, braucht es gezielte Massnahmen wie Schulungen, Information und Aufklärung. «Für Fachleute braucht es praxisnahe Kurse», fordert Beat Waeber. Dieser Wunsch geht nun in Erfüllung: Erstmals finden NPK-Kurse speziell für die Heizungsbranche statt – und zwar am



Illustration: Vladislava Savic

30. Oktober 2025. Es sind genau solche Kurse, die auch in Zukunft bei suissetec im Fokus stehen. Weitere Kursangebote, zum Beispiel für den Bereich Lüftung, stehen ebenfalls schon in der Pipeline.

Beat Waeber zeigt sich überzeugt davon, dass die zunehmende Digitalisierung den Einsatz der suissetec NPK Kalkulationsgrundlagen ohnehin forcieren wird. Warum also nicht schon jetzt die notwendigen Schritte unternehmen und das

Arbeiten mit den NPK Kalkulationsgrundlagen einführen? Zum Schluss richtet er einen direkten Appell an die Planungsbetriebe: «Bitte schreibt nach NPK aus. Es lohnt sich für euch, für uns und für die Branche insgesamt.» Denn letztlich gehe es nicht nur um Kalkulation, sondern um eine gemeinsame Grundlage, um effizienter, klarer und zukunftsfähiger zu arbeiten. <

INFO

NPK-Heizungskurse:
suissetec.ch/npk-heizung1
suissetec.ch/npk-heizung2

Erfolgsfaktor statt Pflichtübung

Keine Zeit, diesen Artikel zu lesen? Falsch gedacht. Immerhin geht es um Leben und Tod. Schlimmstenfalls. Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (ASGS) sind keine lästige Randerscheinung des Gebäudetechnik-Alltags, sondern eine Haltung, die von ganz oben vorgelebt werden muss.

Marcel Baud

Montagsmorgen, 7 Uhr. Zwei Baustellen, irgendwo in der Schweiz:

Bei Firma A läuft alles nach Schema F. Wie immer verteilt der Chefmonteur die Aufträge. Dann wird noch kurz ein Sicherheits- und Gesundheitsschutzkonzept herübergereicht. Muss halt sein. Die Checkliste ist schnell abgehakt. Er lässt seine Leute unterschreiben – man will sich ja absichern – und los geht's. Zeit ist Geld. Ein Lernender wagt zu fragen: «Müssten wir bei dieser Arbeit nicht Schutzbrillen tragen?» – «Passt schon ...», winkt der Chefmonteur ungeduldig ab. Mit Plänen und Werkzeug in der Hand ist er schon auf dem Weg zum Montageort.

Ein paar Dörfer weiter:

Bei Firma B versammelt sich das Team ebenfalls zur morgendlichen Besprechung. Sogar die Geschäftsführerin ist da. Sie erzählt von einem Vorfall kürzlich, bei dem ein Installateur beinahe von der Leiter gefallen wäre, weil sie nicht rutschfest fixiert war. «Er wollte nur schnell ...» Ohne Drohfinger wird offen darüber diskutiert, aber mit einer klaren Botschaft: «Sicherheit hat Vorrang. Immer.» Darauf wird das Team in die neue Baustelle eingewiesen. Der leitende Monteur hat die Örtlichkeiten bereits in der vorigen Woche inspiziert und die Checkliste zur Baustellenplanung und Arbeitsvorbereitung durchgearbeitet. Mit dabei waren zwei Lernende. Er hat ihnen die heiklen Stellen im Rohbau gezeigt und genau erklärt, warum welche Vorsichtsmassnahmen zu treffen seien. Diese wurden im Sicherheits- und Gesundheitsschutzkonzept festgehalten. Gemeinsam informieren sie ihre Kollegen. Auch der Hinweis auf das Notfallkonzept, inklusive Baustellen-Infoblatt, wird besprochen.

Taten statt Lippenbekenntnisse

Bei Firma A wird das Thema ASGS als notwendiges Übel betrachtet. Bei Firma B gehört das Sensibilisieren auf Prävention und sicheres Arbeiten zum Kern der Firmenphilosophie. Das ist derart wichtig, dass es sogar auf der Webseite erwähnt wird. ASGS empfindet man nicht als Schikane, sondern als selbstverständlichen Teil des Berufsalltags. Genauso wie die fach- und termingerechte Umsetzung des Auftrags. Die Geschäftsführerin braucht nicht zu erwähnen, dass die Mitarbeitenden das höchste Gut der Firma seien. Dies beweist sie vielmehr mit der Aufmerksamkeit, die sie dem Schutz ihrer Gesundheit zukommen lässt: mit Feedbackmöglichkeiten, regelmässigen Safety-Meetings und Schulungen für ihr Team.

Die Präventionskultur gehört vorgelebt

In Betrieben, die ASGS einen gebührenden Stellenwert einräumen, gehen Führungsleute wortwörtlich mit Helm, Schutzbrille und Sicherheitsschuhen voran. Ihr Mindset überträgt sich auf die Kolleginnen und Kollegen, aber insbesondere auf junge Lernende. Gerade sie, die unerfahrenen Neulinge, orientieren sich stark an Vorbildern. Betriebe, die ihren Nachwuchs derart schützen, beispielsweise auch ermuntern, im Zweifelsfall ohne zu zögern «Stopp!» zu sagen, polieren ihr Image. Wer nicht nur mit seinem gebäudetechnischen Können wirbt, sondern auch mit dem systematischen Schutz seiner Mitarbeitenden, hebt sich ab – fachlich und menschlich. Und schafft nebenbei einen nicht zu unterschätzenden Erfolgsfaktor für sein Unternehmen.

INFO

suissetec.ch/asgs



« Wer nicht nur mit seinem gebäudetechnischen Können wirbt, sondern auch mit dem systematischen Schutz seiner Mitarbeitenden, hebt sich ab – fachlich und menschlich. »



Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Wo steht Ihr Betrieb?

Firmen, die Prävention und Sicherheit im Unternehmen ernst nehmen, profitieren mehrfach:

- **Weniger Unfälle und Krankheiten**
Weniger Kosten durch Fehlzeiten, Unterbrüche und Verzögerungen.
- **Höhere Zufriedenheit im Team**
Mitarbeitende fühlen sich geschützt und dadurch wertgeschätzt.
- **Einheitliche Haltung**
fördert Zusammenhalt und Teamgeist, besonders bei gemischten Zusammensetzungen mit erfahrenen Profis, Lernenden und temporären Kräften.
- **Imagesteigerung**
bei Kunden, Geschäftspartnern, aber auch Behörden und Ämtern.
- **Attraktivität als Arbeitgeber**
Betriebe, welche die Gesundheit fördern, sprechen sich herum, bei potenziellen neuen Mitarbeitenden genauso wie bei zukünftigen Lernenden.

Machen Sie den Test!

Ermitteln Sie den aktuellen Stand Ihres Sicherheitssystems und erhalten Sie wertvolle Tipps für die Weiterentwicklung: sa.suissetec.ch

«Ist doch ganz normal»

40 Sekunden, die bewegen – mit Humor und Augenzwinkern. Das kurze ASGS-Video bringt es auf den Punkt: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sind kein notwendiges Übel, sondern selbstverständlich. Zeigen Sie das Video Ihrem Team und stärken Sie die Sicherheitskultur in Ihrem Betrieb. <

suissetec.ch/asgs

ASGS-Clip herunterladen



TOP SAFETY

TOPLEHRSTELLEN.CH

Da, wo auch du bist!



Ob an Berufsmessen, beim Fussballsponsorring, in Inseraten oder auf Social Media: Sämtliche Werbeaktivitäten für mehr Nachwuchs in der Gebäudetechnik verweisen auf die Landingpage toplehrstellen.ch. Dieser Dreh- und Angelpunkt wurde nun inhaltlich wie optisch umfassend überarbeitet.

Christian Brogli

Gut ist nicht gut genug! toplehrstellen.ch, die Plattform rund um das Nachwuchsmarketing für die Gebäudetechnik, war in die Jahre gekommen: Historisch gewachsen, nahmen die Herausforderungen an die technischen Schnittstellen laufend zu. Ebenso war die Webseite nicht durchgängig auf die Nutzung via Smartphone ausgerichtet. Benutzerfreundlichkeit, Navigation und Design waren nicht mehr State of the Art.

Frischer Wind

Höchste Zeit für eine umfassende Überarbeitung also. Das interdisziplinäre Projektteam mit Mitarbeitenden der Departemente Bildung, Technik und Betriebswirtschaft sowie Marketing und Kommunikation hat – gemeinsam mit Unterstützung einer Werbeagentur – die Struktur kritisch hinterfragt sowie die Inhalte komplett überarbeitet und vor allem angereichert. Ein besonderes Augenmerk wurde auf prägnante Texte sowie attraktive Bilder und mehr Videos gelegt.

Konsequente Zielgruppenorientierung

Der Anspruch an die neue Webseite ist, den Bedürfnissen der jungen Zielgruppe der 12–15-Jährigen (Jugendliche kurz vor bzw. im Berufswahlalter) bestmöglich gerecht zu werden. Diese will nicht ausschliesslich lesen, schon gar keine langen Texte, sondern sie will sich vielmehr auf unterhaltsame Art und Weise informieren. Animationen und Videos sind ein Muss! Erfahrungsgemäss verbringen Jugendliche viel Zeit in den sozialen Medien und bevorzugen «snackable content», also leicht und schnell konsumierbare Inhalte.

Die neue toplehrstellen.ch-Seite orientiert sich an der Erwartungshaltung dieser Hauptzielgruppe. Ergänzt mit spezifischen Infos unter dem Menüpunkt «Für Eltern und Lehrpersonen» werden auch die wichtigsten Beeinflusser adressiert. Und auch die suissetec Sektionen und Mitgliedsbetriebe finden gebündelt an einem Ort alles Relevante zum Thema Nachwuchsrekrutierung («Für die Branche»).

Inhaltsvermittlung mit Videos

Besondere Beachtung wurde der emotionalen Inhaltsaufbereitung geschenkt. Dabei spielen animierte Bilder und kurze Videosequenzen, aber auch vertiefende Filme eine zentrale Rolle. Das mehrstufige Konzept erlaubt ein sukzessi-

Werbung auf TikTok und Co.

Im September 2025 startet die neue suissetec Nachwuchskampagne auf Social Media. Ziel ist, mit kürzesten Clips von wenigen Sekunden die Lehrstellen in der Gebäudetechnik ins Bewusstsein zu rücken und die Jugendlichen im Berufswahlalter auf [toplehrstellen.ch](https://www.toplehrstellen.ch) zu lotsen. Dort finden sie vertiefende Informationen und eine Suchmaske für (Schnupper-)Lehrstellen in unserer Branche.

Die Videoclips nehmen vier Themen auf, welche von jungen Menschen bei Umfragen und Studien zum Beruf immer wieder genannt werden und in ihrer Lebenswelt zentral sind: Team, Karriere, Body und Lohn. Gedreht wurde auf dem Schulhausplatz, im Gaming-Zimmer, in der Sportgarderobe, an der Tankstelle sowie natürlich auf der Baustelle. Alle Clips gibt es in unterschiedlichen Variationen von 4 bis 20 Sekunden. Zudem wird auch ein etwas längeres «Behind the scenes»-Video ausgespielt.

Die Clips werden demnächst auch via suissetec Newsletter veröffentlicht und so auch den Sektionen und Mitgliedern zur Nutzung zugänglich gemacht.

ves Eintauchen in die Materie: Clips von wenigen Sekunden sollen primär Interesse wecken, etwas längere Videos dann die verschiedenen Berufe in der Gebäudetechnik schmackhaft machen. Für detaillierte Job-Porträts dienen sogenannte «EinBlick»-Filme von knapp zehn Minuten Länge, welche in Zusammenarbeit mit dem SDBB (Dienstleistungszentrum für die Berufsbildung) erarbeitet wurden und Lernende während eines typischen Arbeitstages begleiten.

Absender [toplehrstellen.ch](https://www.toplehrstellen.ch)

Doch wie werden die Jugendlichen auf [toplehrstellen.ch](https://www.toplehrstellen.ch) aufmerksam gemacht und gelangen überhaupt auf die Webseite? Einfache Antwort: so wie bisher. Denn nach wie vor verweisen sämtliche Werbeaktivitäten ausschliesslich auf [toplehrstellen.ch](https://www.toplehrstellen.ch): zum Beispiel auf Inseraten, Baustellenplakaten, an Auftritten an Berufsmessen oder via Fussballsponsoring mit den Trikots der Juniorinnen und Junioren. Und natürlich weist auch die neue Nachwuchskampagne auf Social Media von diesem Herbst auf diese Adresse. Ganz im Einklang mit unserem Versprechen an die Jugendlichen: «[toplehrstellen.ch](https://www.toplehrstellen.ch) – da, wo auch du bist!» ◀

Team
Karriere
Body
Lohn



Fotos: Christian Broggi

Gesetzesänderung beim Gewährleistungs- recht ab 2026

Am 1. Januar 2026 tritt die Änderung des Obligationenrechts in Kraft, welche die Regeln bezüglich Haftung bei Baumängeln erheblich modifiziert. suissetec und viele andere Verbände aus der Bauwirtschaft mussten sich gemeinsam gegen ein Vorhaben des Nationalrats wehren, das eine grosse Herausforderung für unsere Unternehmen bedeutet hätte. Dieser Angriff auf das Baugewerbe konnte glücklicherweise abgewehrt werden.

Nicolas Spörrli

Bisherige Rechtslage

Bei Vorliegen eines Mangels am Bauwerk sind nach der geltenden Rechtslage zwei Fristen von zentraler Bedeutung: die Rügefrist und die Verjährungsfrist. Nach dem Obligationenrecht muss ein Mangel sofort nach seiner Entdeckung gerügt, das heisst dem Unternehmer angezeigt werden. Die Gerichte haben entschieden, dass dies innert etwa sieben Tagen nach der Entdeckung geschehen muss (Rügefrist), was sehr kurz ist. Die Verjährungsfrist beträgt bei Baumängeln grundsätzlich fünf Jahre. Nach Ablauf dieser Frist können entdeckte Mängel erst gar nicht mehr vorgebracht werden, das heisst, sie sind verjährt.

Gesetzesentwurf: Angriff des Nationalrats auf das Baugewerbe

Der Vorschlag des Nationalrats im Gesetzgebungsverfahren war, die Rügefrist gänzlich abzuschaffen und die Verjährungsfrist von fünf auf zehn Jahre zu erhöhen. Dies hätte zur Folge gehabt, dass ein Mangel innerhalb dieser Frist jederzeit hätte gerügt werden können. Bei einer Badsanierung hätte der Kunde beispielsweise nach 9,5 Jahren noch rügen können, wenn eine Armatur einen Defekt aufgewiesen hätte. Dass es nach einer solch langen Zeit fast unmöglich ist, festzustellen, ob es sich um einen Mangel handelt oder um normale Abnutzung, ist offensichtlich. Des Weiteren hätten die Bauunternehmen diese verlängerte Gewährleistungsfrist in ihrer Kalkulation berücksichtigen und entsprechende Rückstellungen machen müssen. Dies hätte das Bauen noch teurer gemacht und eine immense Belastung für die Unternehmen bedeutet. Dank dem Engagement der Branchenverbände und der Besonnenheit des Ständerats konnte dies verhindert und der Nationalrat von seiner Extremposition abgebracht werden.

Neue Rechtslage (ab 1. Januar 2026)

Nachdem ein Mangel entdeckt wird, hat der Besteller neu 60 Tage Zeit, diesen beim Unternehmer zu rügen. Dies gilt im Werkvertrag für unbewegliche Werke sowie – wenn sie die Mangelhaftigkeit eines unbeweglichen Werks verursacht haben – für Werke von Planern/Architekten/Ingenieuren (Pläne) und beim Kauf von Sachen, welche bestimmungsgemäss in ein unbewegliches Werk integriert worden sind (z. B. Wärmepumpen, Duschtassen). Die vertragliche Vereinbarung von kürzeren Rügefristen ist unzulässig.

Verjährungsfrist

Die Verjährungsfrist bleibt unverändert bei fünf Jahren. Neu kann diese jedoch nicht mehr zulasten des Bestellers verkürzt werden. Dieser neue Zwang bringt für unsere Branche leider gewisse Herausforderungen mit sich. Die Lieferanten von Produkten, welche diese an Installationsbetriebe verkaufen (Kaufvertrag), können wie bisher üblich, die Gewährleistungsfrist heruntersetzen – normalerweise auf zwei Jahre – da im Kaufrecht keine entsprechende teilzwingende Bestimmung eingeführt wurde. Dies hat zur Folge, dass der Unternehmer länger für das eingebaute Produkt einstehen muss, als er seinerseits seinen Lieferanten für aufgetretene Mängel belangen kann. Der Grund ist, dass der Installateur, der diese Produkte in das unbewegliche Werk einbaut (Werkvertrag), die Gewährleistungsfrist gegenüber seinem Endkunden nicht mehr herabsetzen kann. Er haftet zwingend während fünf Jahren. Verhindern lässt sich dies, indem der Installateur nur noch Produkte von Lieferanten verbaut, welche die Verjährungsfrist nicht heruntersetzen und bei fünf Jahren belassen. Ausserdem lässt sich meines Erachtens die Gewährleistungspflicht vertraglich weiterhin vollständig wegbedingen.

Exklusivangebot für Mitglieder

Dank Vereinbarungen mit suissetec bieten verschiedene Hersteller/Lieferanten exklusiv für Verbandsmitglieder fünf Jahre Gewährleistung teils auf allen und teils auf ausgewählten Produkten an. Mehr Informationen dazu finden Sie auf suissetec.ch/gewaehrleistung

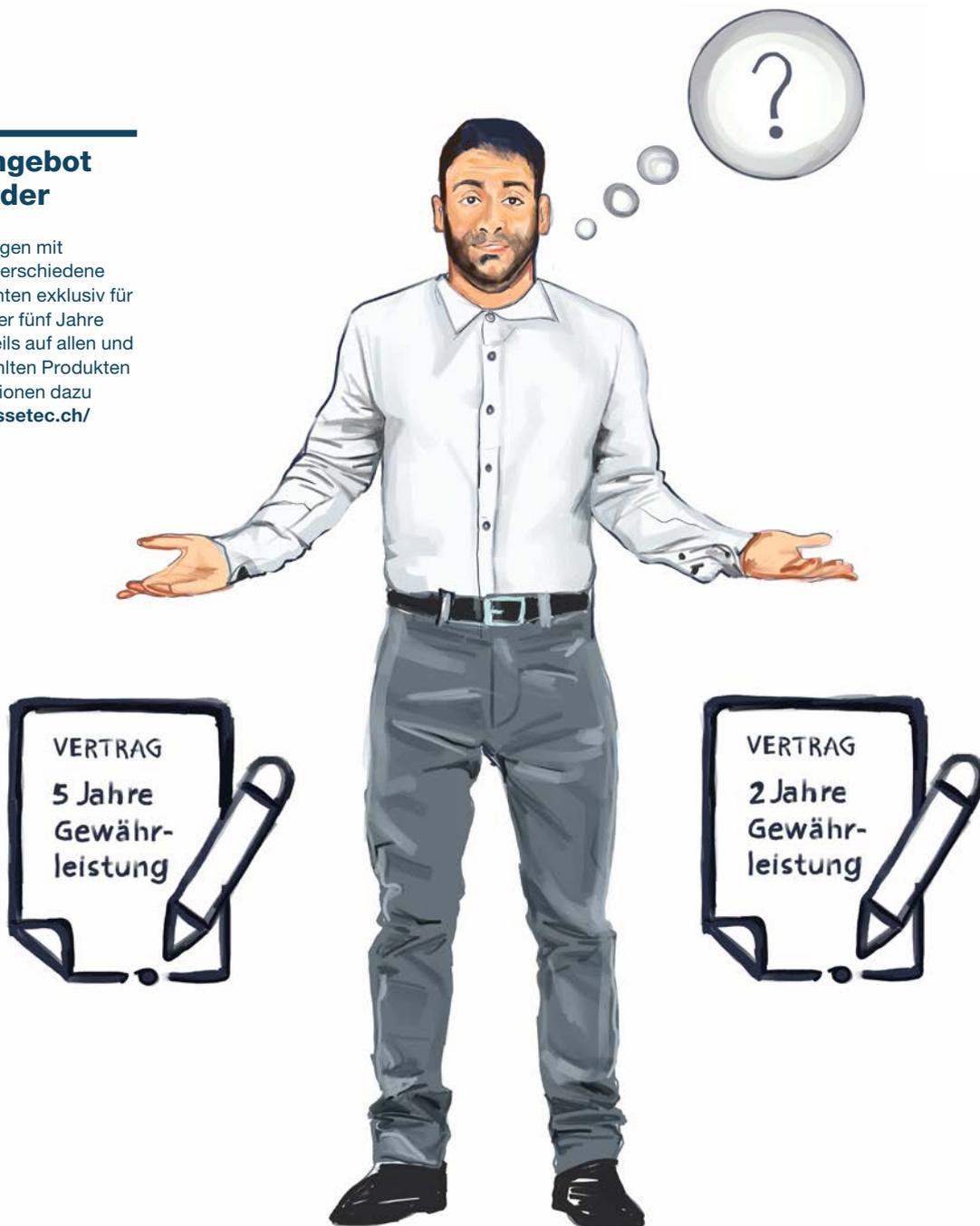


Illustration: Vladislava Savic

Nachbesserungsrecht

Neu ist weiter, dass das Nachbesserungsrecht des Bestellers bei Bauwerkverträgen nicht mehr vertraglich wegbedingt werden kann. Dieser muss bei Mängeln immer die Nachbesserung verlangen können.

Weitere Änderungen

Beim Grundstückskauf gilt neu auch die 60-tägige Rügefrist. Beim Kauf eines Neubaus (ab Plan oder bis zwei Jahre nach dessen Errichtung) hat der Käufer ein zwingendes Recht, vom Verkäufer die kostenlose Nachbesserung von Mängeln verlangen zu können. Dies wurde von den professionellen Immobilienverkäufern (in der Regel Generalunternehmer) bislang meist vertraglich wegbedungen, sodass sich die Käufer direkt an die Bauunternehmer wenden mussten. Dies führte zu unübersichtlichen und für Käufer sowie Bauunternehmer komplizierten Situationen.

Schliesslich wurde beim Bauhandwerkerpfandrecht präzisiert, dass die Ersatzsicherheit die Verzugszinsen für die Dauer von zehn Jahren absichern muss, damit sie als hinreichend gilt (Art. 839 Abs. 3 ZGB). Diesbezüglich bestand bislang Rechtsunsicherheit.

Einfluss auf die SIA-Norm 118?

Die Gesetzesrevision hat keine grossen Auswirkungen auf die in der Baubranche weitverbreitete SIA-Norm 118. Mängel können dort in den ersten zwei Jahren seit Abnahme jederzeit gerügt werden (sog. offene Mängel, Art. 173 Abs. 1). Diese geht also weiter als die gesetzlich vorgesehenen 60 Tage und ist somit nach wie vor zulässig. Mängel, die nach der zweijährigen Rügefrist auftauchen, müssen sofort gerügt werden (sog. verdeckte Mängel, Art. 179 Abs. 2). Im Einklang mit dem neuen teilzwingenden Recht sind darunter ab dem 1. Januar 2026 also auch 60 Tage zu verstehen. <

«Sie müssen in die Rolle des Verkäufers schlüpfen»

Der gesellschaftliche Wandel stellt die Gebäudebranche vor Herausforderungen: Um Talente zu gewinnen und Fachkräfte zu halten, müssen sich die Unternehmen als attraktive Arbeitgeberinnen positionieren. Wie kann das gelingen? Expertinnen und Experten geben Tipps.

Nicolas Gattlen

Viele Lernende und ausgebildete Handwerker wechseln vom Baunebengewerbe in andere Branchen, wo sie weniger Stress und mehr Komfort erwarten. Das ist für die betroffenen Firmen umso problematischer, weil es schwierig und kostspielig ist, neue Fachkräfte zu gewinnen. Wie lässt sich ein frühzeitiger Abgang verhindern? Nico Dudli, Inhaber der St. Galler Agentur Heyweb und Experte für Employer Branding, rät Firmen, den gesellschaftlichen Wandel ernst zu nehmen: «Der Wind hat sich gedreht. Es gibt immer weniger Leute, die auf dem Bau arbeiten wollen. Die meisten bevorzugen einen komfortablen Bürojob.» Lange konnten sich die Arbeitgeber fast nach Belieben auf dem Arbeitsmarkt bedienen. Heute sei das anders, sagt Nico Dudli: «Sie müssen nun in die Rolle des Verkäufers schlüpfen. Es ist wie in der Gastronomie: Wenn ein Kunde ins Restaurant geht, erwartet er guten Service und gutes Essen. Wenn alles passt, kommt er wieder. Genauso muss es mit Arbeitgebern sein.»

Wertschätzung – nicht nur am Valentinstag

Wo ist anzusetzen? «Ein wichtiges Bedürfnis sind Wertschätzung und Anerkennung für die geleistete Arbeit», sagt Dudli und führt an einem Beispiel aus der Baubranche auf, wie man Wertschätzung zum Ausdruck bringen kann: «Ein Unternehmer ruft regelmässig Mitarbeitende ins Büro, schüttelt ihnen die Hand, übergibt eine Flasche Wein und sagt: «Vielen Dank für deinen Einsatz letzte Woche, das war



«**Wertschätzung funktioniert am besten, wenn sie unerwartet kommt.**»

Nico Dudli, Employer-Branding-Spezialist

super». Wertschätzung funktioniere am besten, wenn sie unerwartet komme, erklärt Dudli – ähnlich wie in einer Beziehung. «Am Valentinstag Blumen zu schenken, ist schön, aber wenn man es einfach mal zwischendurch macht, hat es viel mehr Wirkung. Genauso sollte es im Arbeitsumfeld sein.» Lob und ein kleines Geschenk, das könne auch ein freier Nachmittag sein, kosteten wenig, der Gewinn sei aber gross, erklärt Dudli: «Die Mitarbeitenden sind motivierter und produktiver. Und sie erzählen ihren Bekannten davon, was wiederum die Arbeitgebermarke stärkt, viel mehr als jede Werbekampagne.»

Karrierechancen aufzeigen

Auch der «Praxisleitfaden strategisches Personalmanagement» des Schweizerischen Baumeisterverbands zählt die Wertschätzung zu den wichtigsten Faktoren. Diese äussere sich nicht nur im Lob, sondern auch in einer vertrauensvollen Unternehmenskultur, in der Einbindung der Mitarbeitenden in Entscheidungen und im Eingehen auf berechnete



«Man sollte bei Teilzeit nicht nur die Woche in den Blick nehmen.»

Chantal Beyeler, Organisationsberaterin

Anliegen der Arbeitnehmenden. Beispiel Karriereplanung: Unternehmen, die ihren Mitarbeitenden klare Entwicklungsmöglichkeiten und Aufstiegschancen aufzeigen können, ziehen nicht nur Talente an, sie fördern auch langfristig die Bindung und Motivation der Belegschaft. Stefan Egli, Inhaber des Gebäudehüllen-Unternehmens Schürch-Egli, hat ein innovatives Mittel gefunden, um seine Mitarbeitenden zu motivieren und ihnen Wertschätzung entgegenzubringen: Er setzt auf flexible, projektbezogene Hierarchie. «Bei uns wird niemand zum Vorarbeiter befördert», erklärt Egli. «Alle, die interessiert sind, Leistung zeigen und Verantwortung tragen wollen, dürfen diese Aufgabe übernehmen. Je nach Projekt haben wir also verschiedene Vorarbeiter.» Stefan Egli muss sich deshalb auch nicht sorgen, dass Mitarbeitende nach einer Weiterbildung abspringen, weil im Betrieb alle Führungspositionen schon besetzt sind. «Den Leuten soll es bei der Arbeit nicht langweilig werden», sagt Egli. «Deshalb hat bei uns jeder die Möglichkeit, sich weiterzubilden. Und viele nutzen diese Chance.» Das System habe sich bewährt, erklärt der Firmenchef. «Das durchschnittliche Dienstalter beträgt bei uns zehn bis elf Jahre.» Erstaunlich ist auch, dass der Grossteil der 45 Mitarbeitenden die Lehre bei Schürch-Egli gemacht hat bzw. dort in der Lehre (acht Lernende) ist. Wie wichtig Zukunftsperspektiven für die Lernenden sind, zeigt eine Studie an der Hochschule für Berufsbildung EHB. Sie untersuchte, wie man Lernende der Elektroinstallationsbranche in der Branche halten kann – aktuell bleiben nur knapp 50 Prozent der Branche treu. Wichtigste Erkenntnis: Zufriedenheit mit der Ausbildungsqualität reicht nicht. Entscheidend ist, dass die Berufswahl keine Notlösung war, die Lernenden gute schulische Leistungen erzielten und die Arbeitsbelastung im Betrieb angemessen ist. Die Aussicht auf Entwicklungsmöglichkeiten im Beruf fördert die Motivation. Den Betrieben wird

deshalb empfohlen, mit den Lernenden langfristige Karrierepläne zu entwickeln und dabei Weiterbildungen einzubeziehen.

Flexiblere Arbeitszeitmodelle

Viele Mitarbeitende wünschen sich zudem flexiblere Arbeitszeitmodelle. Diese sind im Baunebengewerbe nicht einfach umzusetzen. Aber es gibt Möglichkeiten: zum Beispiel eine bessere Ferienplanung, die 4-Tage-Woche oder Teilzeitpensen. Chantal Beyeler, Organisationsberaterin beim Büro a & o rät Firmen, ein Modell zu suchen, das für die Situation und zum Betrieb passt. «Es gibt sehr vielfältige Teilzeitmodelle, je nachdem, welche Bedürfnisse im Vordergrund stehen und was im täglichen Betrieb möglich ist. Man sollte bei Teilzeit nicht nur die Woche in den Blick nehmen, sondern auch auf der Tages-, Monats- oder gar Jahresebene denken.» Zum Beispiel kann eine Teilzeitmitarbeiterin jeden Tag sechs Stunden arbeiten. Ein anderer Teilzeitmitarbeiter hat hingegen jeden Monat eine Woche frei. Und eine dritte Person arbeitet einen Grossteil des Jahres voll, hat dann aber drei Monate am Stück frei.



«Wir setzen auf flexible, projektbezogene Hierarchien.»

Stefan Egli, CEO von Schürch-Egli

Zufriedenheit messen

Nico Dudli empfiehlt, die Zufriedenheit der Arbeitnehmenden mindestens viermal im Jahr mit kurzen, anonymen Umfragen zu erheben. Mittels einfacher Skalen von 1 bis 10, sodass die Mitarbeitenden sie in einer Minute ausfüllen können. «So bekommt das Management regelmässig ein Stimmungsbild und kann bei Problemen schnell reagieren.» Auch sorgfältig durchgeführte Austrittsgespräche können Erkenntnisse liefern, um Ursachen für Mitarbeiterfluktuationen zu identifizieren und geeignete Massnahmen zur Verbesserung von Mitarbeiterbindung, Arbeitsumfeld und Unternehmenskultur zu ergreifen. ◀



Erfolgreich dank EBA

Berufsausbildner Pascal Sutter freut sich mit Bleron Krasniqi. Nach dem EBA hat sein Lernender auch das QV für den EFZ bestanden.

21 Jahre ist es her, seit das Eidgenössische Berufsattest (EBA) die frühere Anlehre abgelöst hat. Inzwischen können Jugendliche in über 60 Berufen eine praxisorientierte Lehre absolvieren.

Marcel Baud

Das EBA kann ein Sprungbrett für das EFZ sein – muss es aber nicht. Beat Waeber, suissetec Zentralvorstand und Geschäftsführer von RIEDO Clima AG, beschäftigt auch selbstständige Monteure, die «lediglich» eine EBA-Grundbildung absolviert haben. «Nicht jeder mit einer Attestlehre muss zwingend ein EFZ folgen lassen», betont er. Talentierte Praktiker kämen auch mit einem EBA sehr gut durchs Leben. Ihre berufliche Erfüllung liege vor allem im Handwerk. Mit wachsender Erfahrung übernehmen sie immer mehr Verantwortung. Diese «Macher mit zwei geschickten Händen» brauche es unbedingt, betont Waeber. In seiner Firma

seien sie voll akzeptiert und erhielten die gleich hohe Wertschätzung, wie auf dem Papier besser Ausgebildete.

Es braucht Aufklärungsarbeit

Für Nachwuchskräfte mit dem Ziel eines Eidgenössischen Fähigkeitszeugnisses kann der Einstieg mit dem EBA aber die Grundlage sein. Dies sieht auch Pascal Sutter so, seit zwei Jahren zuständig für die Berufsbildung und Lernendenbetreuer beim Düdinger Unternehmen. Im suissetec Toplehrbetrieb werden in drei Berufen (Heizung, Sanitär, Lüftung) rund 26 Lernende ausgebildet. Pro Gewerk und Lehrjahr jeweils

«Der perfekte Einstieg»

Bleron Krasniqi, 22, aus Wünnewil-Flamatt, hat bei RIEDO Clima mit einer Attestlehre begonnen und diesen Sommer das EFZ als Heizungsinstallateur mit der Note 4,7 abgeschlossen. Sein Rückblick.

Bleron, warum Heizungsinstallateur?

Für mich war immer klar, etwas Praktisches machen zu wollen. Die Branche hat grosse Zukunft. Ich finde es cool, einen Ölbrenner gegen eine Wärmepumpe auszutauschen. Das macht mich stolz. Schliesslich sind die erneuerbaren Energien die Zukunft.

Wie hast du deinen Lehrbetrieb gefunden?

Ich wohne in der Nähe, die Firma RIEDO war mir ein Begriff. Es hat mich schon immer interessiert, was die genau machen. Pascal Sutter gab mir dann die Möglichkeit für eine Schnupperlehre im Bereich Heizung. Schnell war klar: Das gefällt mir.

Wie hast du deine Lehre erlebt?

Ich war überrascht, wie komplex alles ist. In der Wohnung sieht man nur die Heizkörper mit den zwei Rohren. Aber da ist ja viel mehr. Es beeindruckt mich heute noch, was es in der Heizzentrale braucht, damit es angenehm warm ist. Der Beruf ist nie langweilig. Jeder Tag bringt etwas Neues. Ausserdem durfte ich, vom Berufsbildner begleitet, schon im zweiten Lehrjahr selbstständig Arbeiten erledigen.

Würdest du nochmals mit der Attestlehre beginnen?

Das EBA war der perfekte Einstieg, um eine gute Basis zu bekommen. Danach hatte ich schon viel Vertrauen in meine praktischen Fähigkeiten aufgebaut. Schulisch war das EFZ dann schon schwieriger. Anfänglich hatte ich etwas Mühe. Mit der Zeit kam ich aber besser zurecht. Ich habe einfach immer versucht, mein Bestes zu geben.

zwei bis drei. Der diplomierte Heizungsmeister und ausgebildete Sanitärinstallateur betreut «EBA-ler» und «EFZ-ler» von der ersten Schnupperanfrage bis zum QV. Er kennt die Wünsche der Jugendlichen und auch jene ihrer Eltern. Manchmal harmonisieren diese nicht mit den Voraussetzungen der Interessierten. Dann gilt es für Sutter, die Eltern aufzuklären, dass der Einstieg über den EBA oft der erfolgversprechendere sein kann. Gerade sie haderten damit, wenn ihr Kind «nur» die Attestlehre machen soll. «Dabei reden wir nur von einem zusätzlichen Lehrjahr», beruhigt Sutter. Eher unbedeutend in der ganzen Berufskarriere eines Menschen.

EBA gibt dem Reifen Zeit

Er habe aufgehört, gleich zu Beginn eine Schnupperwoche durchzuführen. Stattdessen lädt er erst zum Schnuppertag. «Wir spüren schnell, ob jemand Freude am und Potenzial fürs Handwerk hat.» Kandidatinnen und Kandidaten, die infrage kämen, legten nach der erst dann folgenden Schnupperwoche einen grösseren Eignungstest ab. Da würden auch die schulischen Voraussetzungen geklärt. Erfahrungsgemäss fördere dieser Test die Eignung für ein EBA oder EFZ ziemlich klar zutage. Denn «Die Wackelkandidaten zwischen EBA und EFZ scheitern nicht auf der Baustelle, sondern an



Fotos: Jennifer Pitton

«**Durch die Attestlehre hatte ich schon viel Vertrauen in meine praktischen Fähigkeiten aufgebaut.**»

Bleron Krasniqi

Erste EBA-Abschlüsse nach neuem System

Dieses Jahr schlossen die ersten 632 Attest-Lernenden nach neuem System ab (EFZ: 5192). Die Revision brachte insbesondere eine Verankerung der Handlungskompetenz-Orientierung – analog der EFZ-Ausbildungen. Zudem sind die Bildungspläne besser aufeinander abgestimmt. Alle EBA-Berufe basieren auf derselben Bildungsverordnung.

«EBA-ler sind teilweise gar überdurchschnittlich motiviert, weil sie die Chance des EFZ sehen», sagt Fabienne Mattle, Leiterin Grundbildung bei suissetec. Seitens des Betriebs bräuchten sie bei der Ausbildung allerdings mehr Anleitung und Betreuung. Sie dankt an dieser Stelle für das grosse Engagement der Lehrbetriebe. Das EBA helfe zu verhindern, dass sich interessierter und dringend benötigter Nachwuchs ganz von den Gebäudetechnikberufen abwende – sollte das EFZ zu anspruchsvoll erscheinen. «Der verringerte Druck in der Berufsfachschule macht bei vielen Jugendlichen einen Riesenunterschied bei ihrer positiven Entwicklung.» Mattle wünscht sich, dass das EBA als sinnvoller und vollwertiger Berufseinstieg an Anerkennung gewinnt. So würden es in Zukunft auch mehr Jugendliche und Eltern in Betracht ziehen.

der Berufsfachschule», weiss der Bildungsprofi. Weiter seien manche in ihrem Reifeprozess noch nicht so weit. «Dann bringt es nichts, gleich mit 100 Prozent Druck starten zu müssen. Noch mehr Kind als erwachsen, bräuchten diese Jugendlichen Zeit, um in der Lehre und der Berufswelt überhaupt erst anzukommen.» Auch die Herkunft, etwa gepaart mit Sprachproblemen, eine ungünstige Schulgeschichte oder ein schwieriges soziales Umfeld können den Einstieg erschweren. Genau für diese Jugendlichen sei die EBA-Lehre ideal. «Nicht selten müssen wir erst die Basics vermitteln wie Umgangsformen, Pünktlichkeit und Verlässlichkeit», sagt Sutter. Früher liess er sich noch eher zu einem EFZ überreden. «Meist bahnte sich das Unheil aber schon im ersten Semester an. Das Zurückstufen von EFZ auf EBA ist dann mit viel Frust und Aufwand verbunden. Ausserdem besteht die Gefahr, dass sich der Jugendliche gleich ganz von der Gebäudetechnik abwendet.» Und genau das gelte es mit allen Mitteln zu vermeiden. Das Mittel der Wahl kann der Berufsstart mit einer EBA-Lehre sein. <

INFO

[suissetec.ch/grundbildung
toplehrstellen.ch](https://suissetec.ch/grundbildung/toplehrstellen.ch)

Vergünstigungen und Spezial- angebote ...

... bieten wir unseren Mitgliedern in vielen Bereichen.
So auch auf Baugarantien und Kalkulationsgrundlagen.
13 weitere Betriebe profitieren ab sofort davon –
herzlich willkommen!

Alle Mitgliedervorteile im Überblick:
suissetec.ch/vorteile



- 1 L'Or Bleu sanitaire Sàrl, Renens VD 2 Pred S.A., Bonnefontaine FR 3 Btech AG, Langnau im Emmental BE
4 Daniel Feuz Heizung & Sanitär, Unterlangenegg BE 5 DesTech GmbH, Heimberg BE 6 Frutiger + Zbinden AG,
Oberhofen am Thunersee BE 7 Strahm AG Umwelt- und Energietechnik, Bern BE 8 fasel brunner spenglerei ag,
Bern BE 9 Gähler und Partner AG, Ennetbaden AG 10 Wynatec Gebäudetechnik GmbH, Menziken AG
11 Trevisan & Partner Haustechnik GmbH, Zürich ZH 12 Kura Spenglerei GmbH, Wädenswil ZH 13 Kühne
Wärmetechnik GmbH, Schänis SG

Systemwechsel beim Eigenmietwert?

Das suissetec Nein hat gute Gründe

Der Eigenmietwert ist seit Jahren ein emotionales «Reizthema». Jetzt steht seine Abschaffung zur Abstimmung. Was auf den ersten Blick wie eine steuerliche Entlastung aussieht, hat jedoch gewichtige Nachteile – auch für unsere Branche. Der suissetec Zentralvorstand erläutert die Argumente für die Nein-Parole. (vivm)



Rolf Mielebacher

«Geopolitische Unsicherheiten machen nicht an der Landesgrenze halt: Auch das **Ausbau-gewerbe steht vor Herausforderungen**. Schwächen wir nicht unsere eigene Branche, die bereits genug zu stemmen hat.»



Viktor Scharegg

Die Objektsteuer auf Zweitliegenschaften ist eine **neue Abgabe** und kantonal geregelt. Unterschiedliche kantonale Regelungen führen immer zu einem Flickenteppich und schaffen vor allem für überregionale Unternehmen Unsicherheit und neue Probleme.»



Stefan Wüst

«Der Wegfall der Abzugsmöglichkeiten von Investitionen würde **weniger energetische Sanierungen** bedeuten – das gilt es zu verhindern. Denn gerade die Ertüchtigung des Gebäudeparks ist zentral, um die Klimaziele zu erreichen.»



Daniel Huser

«Wir riskieren, dass der **Gebäudepark immer mehr vernachlässigt** wird. Wer keinen Anreiz mehr für Investitionen in die Gebäudehülle erhält, lässt es im Zweifel bleiben. Notwendige Unterhalts- und Sanierungsarbeiten würden aufgeschoben.»



Dennis Reichardt

«Die Abschaffung des Eigenmietwerts würde **die Schwarzarbeit fördern** und damit die seriösen Unternehmen schwächen. Wenn Arbeiten vermehrt unter der Hand vergeben würden, verlören Bund, Kantone und Gemeinden zudem wichtige Steuereinnahmen.»



Beat Waeber

«Die Systemänderung würde zu **Schwankungen bei der Auslastung** der Betriebe führen. Nach einem sprunghaften Anstieg von Renovations- und Unterhaltsarbeiten vor dem Systemwechsel würde anschliessend ein massiver Rückgang solcher Arbeiten folgen. Zahlreiche KMU könnten dadurch in ihrer Existenz bedroht werden.»



Marc Bovier

«**Netto-Null 2050** wäre ohne verlässliche Rahmenbedingungen gefährdet. Die Abschaffung des Unterhaltsabzugs gehört dazu und würde energetische Sanierungen von Bestandesbauten massiv verzögern – das kann sich die Schweiz nicht leisten!»



Manuel Rigozzi

«Ein bewährtes und **ausgewogenes Steuersystem einfach aufzugeben**, ist kurzsichtig. Der Status quo bietet Planbarkeit und Sicherheit für Eigentümer, Unternehmen und Behörden gleichermassen.»



Remo Wyss

«Eine neue Objektsteuer würde den Eigenmietwert ersetzen – das ist, als wollte man **den Teufel mit dem Beelzebub austreiben**. Statt Vereinfachung droht ein bürokratisches Monster mit unklaren Auswirkungen für alle Beteiligten.»



INFO

sanierungsstopp-nein.ch

Aufgesch

Für Kurzentschlossene

Fachtagung Digitalisierung 2025

11. September 2025

Arena Cinemas Sihlcity, Zürich

Programm und Tickets:

suissetec.ch/fachtagung_digital

Sanitärtag 2025

11. November 2025

Kursaal, Bern

Programm und Tickets:

suissetec.ch/sanitaertag2025

Schweizermeisterschaften der Gebäudetechnik

17. bis 21. September 2025

Ein Besuch der SwissSkills in Bern

lohnt sich! Feuern Sie unseren

Nachwuchs an – in der Zelthalle 19!



GOOD NEWS!

suissetec hat sich erfolgreich gegen vier Mitbewerber durchgesetzt und erhält vom Bundesamt für Energie (BFE) und dem Bundesamt für Gesundheit (BAG) den Zuschlag für

den Aufbau und Betrieb der

«Geschäftsstelle Energie und Gesundheit».

Damit beraten wir an der Schnittstelle von Energie und Hygiene und bringen neue Erkenntnisse direkt in die Praxis.



Foto: Leo Boesinger

Glückliche Gewinnerin und Gewinner der letztjährigen Schweizermeisterschaften. Wer wird wohl dieses Jahr das Rennen machen?

napppt ■■■

Aktuelle Angebote

Technik und Betriebswirtschaft

Sanitär

- **Planungsrichtlinien Sanitär**
im E-Book Reader
- **Wegleitung Schneerückhaltevorrichtungen**
im E-Book Reader

Spengler

- **Web App «Metalldach»**

Heizung

- **Planungsrichtlinien Heizung**
im E-Book Reader
- **Web App «Erdsondenauslegung»**
nach SIA 384/6

Lüftung

- **Planungsrichtlinien Lüftung**
im E-Book Reader

Übergreifend

- **Handbuch «Fühlermontage»**
im E-Book Reader

Nutzen Sie
unseren neuen
suissetec

**E-Book
Reader**



suissetec wünscht
einen farbenfrohen
und energievollen Start
in den Herbst.



