

USIC news



Nº
03/20

November 2020

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



*Arbeitsrechtliche
Fragen in Zeiten von
COVID-19*

Inhaltsverzeichnis

Editorial	<i>Der Streit um das Paradigma</i>	01
Interview	<i>Interview mit Gewinner Building-Award</i>	02
Carte Blanche	<i>«Wir Eltern, die IngenieurInnen»</i>	05
Politik	<i>Totalrevision des CO₂-Gesetzes nach 2020</i>	07
	<i>IVöB – Neuer Wein in alten Schläuchen</i>	08
	<i>Revision Bauvertragsrecht</i>	10
Recht	<i>Vertraulichkeits- und Geheimhaltungsvereinbarungen</i>	12
Arbeitsrecht	<i>Homeoffice</i>	14
	<i>Arbeitsrechtliche Fragen in Zeiten von COVID-19</i>	16
Unternehmung	<i>IT-Beschaffungskonferenz</i>	18
Bauwirtschaft	<i>Kolumne usic Regionalgruppe Zürich</i>	19
Fachthemen	<i>Geologische Tiefenlager</i>	20
	<i>Schweizer Ingenieurbaukunst 2019/2020</i>	22
	<i>AföB Film II</i>	23
	<i>Think Tank</i>	24
	<i>Instagram Offensive!</i>	26
Bildung	<i>Building-Award</i>	27
	<i>Aktuelles aus der Stiftung bilding</i>	28
International	<i>Generalversammlung der FIDIC</i>	31
Splitter	<i>100 Jahre smt</i>	32
	<i>60 Jahre AJS Bauingenieure AG</i>	34
	<i>50 Jahre CSD</i>	35
	<i>Der SNBS – Infrastruktur ist freigeschaltet</i>	37
	<i>Erinnerungen an Markus Kamber</i>	38
	<i>Veränderungen auf der usic Geschäftsstelle</i>	39

Impressum

Redaktion & Geschäftsstelle

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

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

Illustration Umschlag: Aashti Miller/Unsplash (Submitted for United Nations Global Call Out To Creatives – help stop the spread of COVID-19)

Der Streit um das Paradigma

Ende Januar 2018 hat die Wirtschaftskommission des Nationalrats beschlossen, ihrem Rat zu beantragen, im Rahmen der Totalrevision des Bundesgesetzes über das öffentliche Beschaffungsrecht (BöB), entgegen dem Vorschlag des Bundesrates das neue Zuschlagskriterium «Plausibilität des Angebots» aufzunehmen sowie die Überprüfungen von Tiefpreisangeboten verbindlich zu erklären. Die von uns geführte Allianz für ein fortschrittliches öffentliches Beschaffungswesen (AföB) begrüsst diese Beschlüsse in einer Medienmitteilung mit dem Titel **«Paradigmenwechsel im Beschaffungsrecht»**. Bewusst haben wir damals diesen Begriff in die Diskussion eingeführt, weil wir unseren Forderungen nach einem grundsätzlichen Überdenken des Beschaffungsprozesses und einer Stärkung des Qualitätswettbewerbs Nachachtung verschaffen wollten.

Wir haben damals nicht erwartet, dass dieser Begriff – den auch wir fortan pausenlos propagierten – bald Einzug in die politische Debatte nehmen wird. Zum Beispiel sagte **Ständerat Hans Wicki** am 10. Dezember 2018 im Ständerat: «Wir leiten mit dieser Revision jetzt einen eigentlichen Paradigmenwechsel ein.» Ähnliche Voten erfolgten von Vertretern aller Fraktionen und selbst der zuständige Bundesrat Ueli Maurer nahm das Wort unentwegt in den Mund, wenn er für die Neuerung im BöB warb. Mit Abschluss der politischen Diskussion war klar: Das Parlament will eine Veränderung, es will mehr Qualität, mehr Nachhaltigkeit, mehr Innovation – es fordert ein Umdenken, eine neue Vergabekultur, ja, eben einen Paradigmenwechsel.

Umso erstaunlicher ist, dass nun um gerade diesen Begriff des Paradigmenwechsels ein bizarrer Streit entbrannt ist. Ist es nun effektiv ein einer oder eben doch nicht? Vor allem Juristinnen und Juristen bezweifeln einen solchen. Etwa die Zürcher Rechtsanwältin **Claudia Schneider Heusi**, eine renommierte Vergaberechtlerin. Sie behauptet in einem Beitrag in der Zeitschrift *Baurecht* (Nr. 1/2020, S. 33), «ein Paradigmenwechsel findet indessen [...] nicht statt».

Was nun?

Zunächst könnte man die Beurteilung dieser Zweifler – die im klaren Widerspruch zu den Äusserungen des Gesetzgebers steht – mit dem Wesen vieler Juristen erklären. Der Schreibende – selber ein Vertreter dieser Zunft – darf dies sagen, denn auch er ist nicht immer gefeit von diesem Denkmuster: Juristen sind (man entschuldige mir die Verallgemeinerung und Vereinfachung ..., die Juristen mögen sich jetzt viele «grundsätzlich», «oftmals», «teilweise» etc. hinzudenken) konservative Leute, wenn es um ihr eigenes Wissen geht. Das während des Studiums

und im Berufsleben angeeignete Wissen ist das Kapital des Juristen; daran gilt es möglichst lange festzuhalten und es möglichst effizient und gewinnbringend einzusetzen. Zwar bringen Gesetzesänderungen immer auch neue Opportunitäten (neue Aufträge z. B.), aber sie führen eben auch dazu, dass man sein Wissen aktualisieren muss. Das ist mühsam (wer passt schon gerne seine Vorlagen, Musterdokumente und Textbausteine an?). Vor diesem Hintergrund ist es nur allzu naheliegend, wenn der Jurist und die Juristin sich rasch ein Urteil zurechtlegt, wonach eine Änderung materiell eigentlich gar keine Neuerung darstelle, allenfalls eine Präzisierung oder leichte Adjustierung. Am Grundsätzlichen soll sich bitte nichts ändern.

Nun kann man natürlich einwenden – durchaus zurecht –, dass diese ganze Diskussion um eine Deutung völlig irrelevant sei. Denn was (einzig!) zählt, ist natürlich der Gesetzestext. Ein Gericht wird sich nicht die Frage stellen, ob nun mit der Revision ein Paradigmenwechsel erfolgt ist oder nicht. Es wird einfach das neue Recht anwenden. Aber: Das Gericht wird das neue Recht natürlich auch auszulegen haben und eine juristische Auslegung hat immer auch im Lichte der Diskussion des Gesetzgebers bei der Erarbeitung und der Verabschiedung eines Gesetzes zu erfolgen.

Bei der Auslegung und der Anwendung des Gesetzes ist somit der Wille des Gesetzgebers zu berücksichtigen. Das Gesetz ist so anzuwenden, wie es vom Gesetzgeber grundsätzlich gedacht war (das Paradigma als die grundsätzliche Denkweise, vgl. Wikipedia). Die Absichten des Gesetzgebers finden sich in Zweckartikel eines Gesetzes. Hier wird die Marschrichtung vorgegeben – um was geht es im Gesetz, welche Ziele werden damit angestrebt? Für die Anwendung und die Auslegung des Gesetzestextes ist der Zweckartikel zentral, er ist quasi die Gebrauchsanweisung des Gesetzes.

Nach dem bisherigen, noch bis am 31. Dezember 2020 geltenden BöB will das Gesetz, unter anderem, «den wirtschaftlichen Einsatz der öffentlichen Mittel fördern» (Art. 1 Abs. 1 lit. c BöB). Im neuen, ab dem 1. Januar 2020 geltenden BöB lautet der an erster Stelle genannte Zweck des Gesetzes: «den wirtschaftlichen und den volkswirtschaftlich, ökologisch und sozial nachhaltigen Einsatz der öffentlichen Mittel» (Art. 2 lit. a revBöB). Der Zweck der Wirtschaftlichkeit wird damit um den – auf gleicher Stufe stehenden – Zweck der Nachhaltigkeit ergänzt. Die oberste Maxime des Beschaffungsrechts ist damit nicht mehr die (reine) Wirtschaftlichkeit, sondern hinzu kommt die Nachhaltigkeit. Der nachhaltige Einsatz der öffentlichen Mittel ist nicht eine bedeutungslose Etikette, sondern ein Auftrag des Gesetzgebers: Die Vergabebehörden müssen nachhaltig beschaffen. Damit kann nicht alles beim alten bleiben; wer bisher nur den Preis im Fokus hatte, muss seine Vergabepaxis ändern. Die neue Denkweise, die neue Vergabekultur, oder, ja, das neue Paradigma gilt für alle.

AERO

Interview mit Gewinner
Building-Award

usis news: Heute wissen praktisch alle, was Aerosole sind. Inwiefern waren kontaminierte Aerosole in Ihrem Fachgebiet bis jetzt ein Thema?

Simon Hess: Kontaminierte Aerosole sind in Zusammenhang mit der Lufthygiene bei Lüftungs- und Klimaanlageanlagen (z. B. Luftbefeuchtungsanlagen und Rückkühlwerke) oder im Sanitärbereich (z. B. Duschanlagen) vor allem wegen den Legionellen ein bekanntes Thema.

Hat sich innerhalb der Branche und auch bei den Auftraggebern die Sensibilität durch das Coronavirus verändert? Wenn ja, inwiefern?

Das Coronavirus hat die Diskussion um das richtige Lüftungskonzept und vor allem bezüglich der Luftmengenfrage angeheizt. Die Unsicherheit ist teilweise spürbar, ob gefällte Lösungen in den laufenden Bauprojekten aufgrund dieser neuen Ausgangslage noch zukunftsfähig sind. Eine fundierte Beratung wird auf jeden Fall geschätzt.

Erwarten Sie jetzt einen Innovations- und Forschungsschub im Fachbereich Raumklima?

Ich kann mir schon vorstellen, dass aufgrund des Coronavirus Forschungsarbeiten in diesem Fachbereich angestoßen werden. Ob es einen Innovationsschub auslösen wird? Da bin ich eher skeptisch. Sicher aber werden künftige Konzeptlösungen dieser neuen Ausgangslage Rechnung tragen müssen. Die gewählte Lösung, eine Kombinatorik aus Bekanntem, kann durchaus anders ausfallen. Aber weitgehend auf der Basis von bereits vorhandenem solidem Fachwissen.

Findet diesbezüglich eine Zusammenarbeit mit den Unternehmen und den entsprechenden Forschungsinstitutionen statt? Wenn ja, wie?

Diese Zusammenarbeit wird es bestimmt geben, in welcher Form und wie genau wird sich zeigen.





SOLE

Welches sind die Trends und Herausforderungen im Bereich Raumklima und Energie?

Die Herausforderungen liegen darin, die sehr unterschiedlichen Bedürfnisse und Anforderungen unter einen Hut zu bringen. Ob es energetische, normative, gestalterische oder monetäre Randbedingungen sind. Das war schon immer so, aber die Anzahl der Aspekte hat in den letzten Jahren nochmals deutlich zugenommen. Optimierte integrale Lösungen, digital durchgeplant (BIM) ... die Annäherung an den Maschinenbau ist erkennbar. Deshalb ist der Trend nach einfachen, robusten Konzeptlösungen erkennbar. Weniger Technik, dafür diese von hoher Qualität. Top engineered.



2016 wurde der Neubau Kernser Edelpilze GmbH fertig gestellt. Welches waren Ihre Aufgaben in diesem Projekt?

Ich hatte die Projektleitung der Gebäudetechnik inne. Zudem entwickelte ich zusammen mit Roman Good das Energie- und Raumklimakonzept für die neue Edelpilzproduktion.

Welche Herausforderung war am Kniffligsten zu lösen?

Herauszufinden, zusammen mit dem Auftraggeber, was die relevanten Grössen und dessen klimatechnischen Werte für einen optimalen Produktionsprozess für die Pilzzucht sind. Auf dieser Grundlage galt es eine möglichst einfache, integrale Lösung zu finden. Zum Beispiel wird die Abwärme des Substrates zur Beheizung des Gebäudes genutzt.

Wie schaffen Sie und Ihr Team es, innovativ zu bleiben?

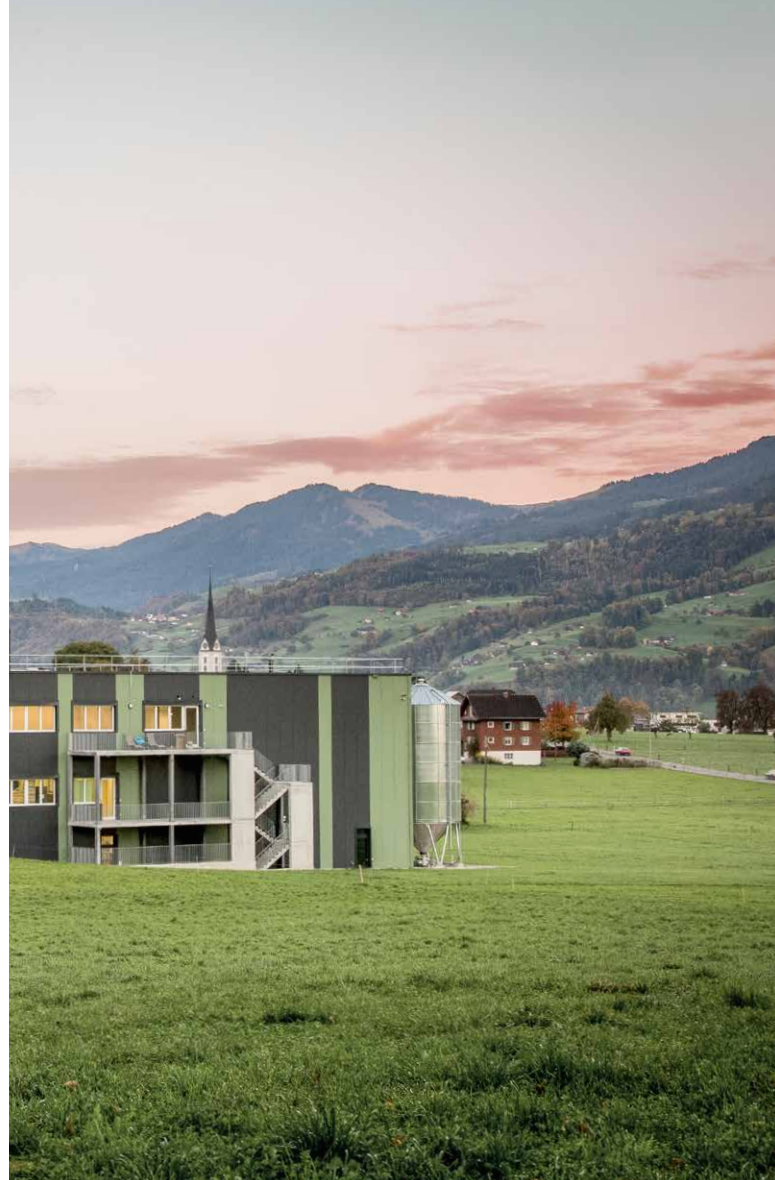
Talente zusammenbringen, Wissenstransfer, bestehendes Hinterfragen ... und der stetige Mut zu Veränderungen.

Sie haben sich mit dem Projekt Kernser Edelpilze GmbH für den Building-Award beworben. Warum haben Sie diesen Aufwand auf sich genommen?

Der Zweck der Awards und die Bewertungskriterien der Jury, wie ... Gebäudetechnik-Projekte, welche über herausragende Eigenschaften verfügen und sich durch Einfachheit in Konzeption, Realisierung und Betrieb auszeichnen ... hat uns überzeugt. Wir wollten mit dem Projekt Kernser Edelpilze GmbH dabei sein.

Hatten Sie viele Rückmeldungen zu Ihrem Sieg?

Ja, definitiv. Die Tage nach der Preisverleihung waren sehr spannend ...



Was würden Sie jemandem raten, der/die sich eine Kandidatur überlegt?

Just do it. Der Aufwand für eine Kandidatur ist überschaubar.



• Dieses Gespräch führte Lea Kusano mit:

Simon Hess, EBP Schweiz AG, Teamleiter
Raumklima & Energiesysteme, Partner

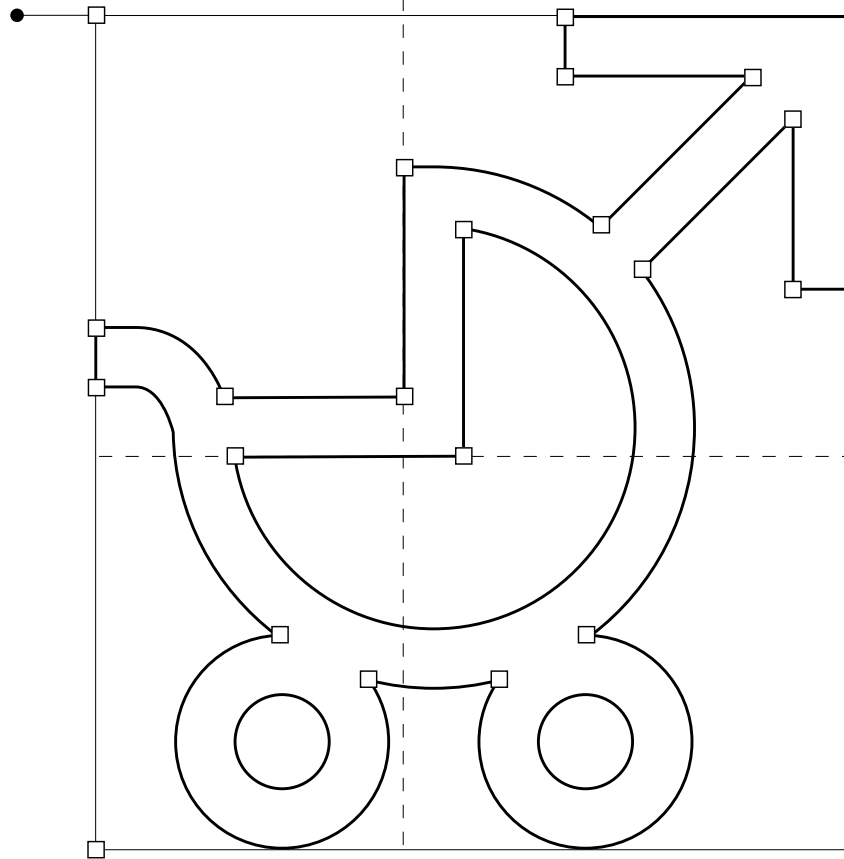
Wir Eltern, die Ingenieur- Innen

Würde man die Likes und Diskussionen auf LinkedIn als Gradmesser der aktuellen Topthemen der Schweizer Unternehmer heranziehen, so hätte das in den vergangenen Monaten so manchen Unternehmer überrascht. Nicht die Digitalisierung, nicht die Pandemie, nein, die Abstimmung über den Vaterschaftsurlaub hätte in unserer Auswertung gewonnen.

Nun, es ist entschieden. Herr und Frau Schweizer haben den zweiwöchigen Vaterschaftsurlaub eingeführt. Was für ein Meilenstein!

Seit geraumer Zeit sind wir als Firma auf LinkedIn präsent und posten in mehr oder weniger regelmässigen Abständen einen Beitrag zu einem aktuellen Thema. Nicht ganz überraschend gibt es einige Posts zur Digitalisierung – später «leider» gefolgt von Posts zum Homeoffice und dem Umgang mit COVID-19. Wir haben uns dabei immer über die Likes und Kommentare gefreut und uns dadurch auch etwas näher am Puls der Aktualität gefühlt.

Als der Vaterschaftsurlaub mit der Initiative aktuell bzw. öffentlich diskutiert wurde, posteten wir einen Beitrag zum Vaterschaftsurlaub. In diesem erklärten wir, dass in unserer Firma der zweiwöchige Vaterschaftsurlaub bereits vor 14 Jahren eingeführt wurde und wir uns zuvor über die Folgen keine grossen Gedanken machten. Hier ist anzumerken, dass wir diesen Entscheid nie bereut haben.



Et voilà, scheinbar hatten wir damit ins Schwarze getroffen. Neben einem vergleichsweise Vielfachen von Likes ging eine regelrechte Diskussion mit Kommentaren los. UnternehmerInnen, PolitikerInnen, Private – eine bunte Mischung hat mitdiskutiert und uns von Tag zu Tag mit neuen Kommentaren überrascht. Aufgrund dieser Rückmeldungen dürfen wir froh sein, ist der Abstimmungstag vorbei und die Vorlage im Trockenen. Die Deutlichkeit des Resultates mit knapp über 60 Prozent freut mich und lässt die Hoffnung wachsen, dass endlich auch in der Schweiz die Zeit gekommen ist, dass die Familie mehr ins Zentrum rückt. Als mit einer Finnin verheirateter Mann und mit ein paar Jahren Lebens- und Arbeitserfahrung im hohen Norden war ich nach der Rückkehr in die Schweiz kurz nach der Jahrtausendwende jedenfalls konsterniert, als ich den direkten Vergleich – in für mich überraschender Deutlichkeit – spüren musste. Es wäre interessant zu wissen, wieviel das Pandemie bedingte Zusammenrücken der Familien

diese Abstimmung mitbeeinflusst hat. Viele werden jedenfalls die Qualität von mehr Zeit zu Hause, vom näheren Zusammensein positiv in Erinnerung halten und hoffentlich darin auch etwas Gutes aus dieser schwierigen Zeit mitnehmen.

Packen wir doch die Gunst der Stunde und lasst uns das Zusammenspiel von Familie und Beruf im Fokus halten. Mit diesem «Meilenstein» ist es nämlich noch lange nicht getan. Wir stehen in der Schweiz erst am Anfang einer langen und seit langem bitternotigen Reise. Wir UnternehmerInnen und Verbände klagen über einen zu kleinen Frauenanteil und generell über einen Fachkräftemangel in unserem Beruf. Wir versuchen, an Schulen, mit Plakaten und «Filmis» aufzuzeigen, dass IngenieurIn zu sein doch super interessant sein kann (was ja zweifelsohne stimmt). Dennoch schaffen wir es nicht, dieses Bild genügend wirkungsvoll an die Frau und an den Mann zu bringen.

Wenn ich hier wiederum den Vergleich zum Norden ziehe, kann es nicht nur an der Berufsrichtung liegen, da muss etwas tiefer unten, tiefer drinnen nicht stimmen. Wenn wir uns und unsere Tätigkeit, aber vor allem auch unsere Umgangsart mit unserer Tätigkeit reflektieren, erkennen wir vermutlich rasch, dass wir IngenieurInnen nicht gerade von Familienvereinbarkeit strotzen. Zu stark strahlen wir das Gefühl aus, dass es ohne uns nicht geht, dass wir alle unersetzbar sind und nicht einmal

eine Arbeitsteilung mit einem Kollegen/einer Kollegin möglich wäre. Schliesslich bearbeiten wir alle äusserst komplexe Aufgaben (könnte man meinen) in äusserst komplexen Teams (was leider oftmals wirklich so ist ...). Die Frage nach den Gründen, weshalb das so ist und wir anscheinend so einzigartig sind, lässt sich unterschiedlich beantworten und meistens scheinen diese Antworten sogar nachvollziehbar.

Läuft da nicht etwas falsch? Sind wir in und mit unserem Beruf in einer Zeit und Kultur stehen geblieben, welche veraltet ist? Werden wir von links und rechts überholt und laufen uns andere Berufsausrichtungen so den Rang ab?

Aus meiner Sicht täten wir gut daran, die Chance zu nutzen und Erfahrenes und Erlerntes aus der Zeit des Homeoffices und der grösseren räumlichen Unabhängigkeit in den Vordergrund zu rücken. Wenn wir uns den Spiegel der eigenen Familie vor Augen halten, so ist es oft die Familienterminplanung, die uns beschäftigt und die wohl nicht selten zu Unzufriedenheit führt. Liegt da nicht insgesamt viel Potenzial und wären wir IngenieurInnen nicht die Richtigen, auch für diese Herausforderungen Lösungen zu finden und vorzuleben? Ich bin jedenfalls überzeugt, zur Attraktivität eines Berufsstandes gehört heute mehr als Karriere-Möglichkeiten, gute Saläre und schöne Projekte. Sollten wir uns nicht etwas weniger ernst nehmen, unser Schaffen nicht ins alleinige Zentrum stellen und uns offen und zugänglich zeigen? Ein schöner Vaterschaftsurlaub ist dafür ein kleiner, aber wichtiger Mosaikstein. Für unsere Firma werden wir uns überlegen müssen, wie wir uns wieder abheben können. Mit «nur» zwei Wochen Vaterschaftsurlaub ist es zum Glück ab heute nicht mehr getan.



•
Dipl. Ing. Marco Waldhauser, CEO,
Waldhauser + Hermann

CO₂

Totalrevision des CO₂ Gesetzes nach 2020

Eine Win-Win-Situation für Klima und Wirtschaft

Fast drei Jahre nach der Überweisung der Botschaft durch den Bundesrat hat das Eidgenössische Parlament die Totalrevision des CO₂-Gesetzes in der Schlussabstimmung der diesjährigen Herbstsession angenommen. Gewinner ist neben der Umwelt auch die heimische Wirtschaft.

Mit der Totalrevision sollen die Treibhausgasemissionen bis 2030 um 50 Prozent unter das Niveau von 1990 gesenkt werden. Das zentrale Instrument zur Erreichung dieses Ziels ist die Lenkungsabgabe auf fossile Treibstoffe. Fliegen, Autofahren und Heizen soll teurer werden. Die aus der Lenkungsabgabe erwirtschafteten Einnahmen sollen in einen Klimafonds fliessen und der Bevölkerung in unterschiedlichen Formen zurückerstattet werden.

Fokus auf inländische Massnahmen

Nachdem die Vorlage vor den Eidgenössischen Wahlen im Dezember 2018 in der Schlussabstimmung am Widerstand des Nationalrates scheiterte, nahm das Parlament mit neuen Mehrheitsverhältnissen die Debatte im September 2019 wieder auf. Der Fokus der Massnahmen soll zu 75 Prozent im Inland erfolgen.

Davon massgeblich profitieren wird die heimische Wirtschaft, indem sie innovative Lösungen zur Vermeidung hoher Abgaben anbieten kann.

Anreize für Kantone für koordinierte Förderprogramme

Ein für die Branche interessanter Aspekt bietet die Ausschüttung von Einnahmen aus dem Klimafonds zur Förderung von Energie neutralen Bauten. Kantone können diese Beiträge nur dann beanspruchen, wenn sie ihre Förderprogramme nach mindestens zwei von drei Massnahmen-Bereichen ausrichten und deren Harmonisierung gewährleisten. Im Klartext bedeutet dies, dass die Kantone einen unmittelbaren Anreiz zur Übernahme der «Mustervorschriften der Kantone im Energiebereich» (MuKEN 2014) erhalten und sich der Beitrittsprozess beschleunigen könnte.

Die Tage der fossilen Heizung sind ab 2023 gezählt

Zugleich wird der Einsatz von Ölheizungen faktisch verboten. Ab 2023 sollen für Altbauten bei einem Heizungsersatz maximale CO₂-Grenzwerte pro Quadratmeter Energiebezugsfläche gelten und Fünfjahresrhythmus verschärft werden. Erstaunlicherweise war es hier der

Ständerat, der gegen den Willen der Kantone agierte. Der Nationalrat gewährte den Kantonen dagegen eine Übergangsfrist bis 2026. Damit können Ölheizungen nur noch dann ersetzt werden, wenn ein Gebäude über sehr gute Isolationsmassnahmen verfügt.

Planer helfen Kosten zu senken und Klimaziele zu erreichen

Die SVP hat bereits das Referendum gegen den Bundesbeschluss angekündigt. Die AEE, welche bereits im Rahmen der Energiestrategie 2050 eine erfolgreiche Referendumskampagne organisiert hatte, will nun erneut mit einer breiten Wirtschaftsallianz für die Totalrevision mobilisieren. Die usic hat sich der Allianz angeschlossen, denn der Verband hat ein unmittelbares Interesse an einem fortschrittlichen CO₂-Gesetz. Die Mitglieder der usic sind ein zentraler Teil der Lösung, wenn es um die Umgestaltung des Gebäudeparks geht. Mit innovativen Lösungen können die Unternehmen dazu beitragen, dass die Kosten für die Hauseigentümer langfristig gesenkt und die Klimaziele erreicht werden.

Das Komitee «Schweizer Wirtschaft für das CO₂-Gesetz» wurde im Sommer 2020 mit dem Ziel gegründet, um im Falle eines Referendums gegen die Revision die Reihen innerhalb der Wirtschaft zu schliessen. Aktuell vertritt die Allianz 25 000 Firmen mit rund 500 000 Arbeitsplätzen.

IVöB – NEUER WEIN IN ALTEN SCHLÄUCHEN

Die Essenz des Kulturwandels im öffentlichen Beschaffungswesen liegt im revidierten Zweckartikel des Gesetzes. Neu steht nicht mehr die Wirtschaftlichkeit im Vordergrund, sondern der «wirtschaftliche und der volkswirtschaftlich, ökologisch und sozial nachhaltigen Einsatz der öffentlichen Mittel» (Art. 2 lit. a revBöB). Damit hat auch der Preis eine qualitative Dimension erhalten, welche eine Plausibilisierung erfordert. Die bisherige Auslegung des Zuschlagskriteriums «Preis» muss deshalb neu beurteilt werden. Obwohl die Kantone über die notwendigen Instrumente verfügen, versuchen sie den Kulturwandel durch Rückgriff auf die bisherige Auslegung abzuschwächen.

Die Umsetzung des revidierten Beschaffungsrechts bei Bund und Kantonen schreitet voran. Derweil das Bundesgesetz (BöB) am 1. Januar 2021 in Kraft tritt, haben die drei Kantone Aargau, Bern und Schwyz das Beitrittsverfahren zur interkantonalen Vereinbarung (IVöB) eingeleitet (Stand Mitte September). Die Harmonisierung zwischen BöB und IVöB ist in weiten Teilen

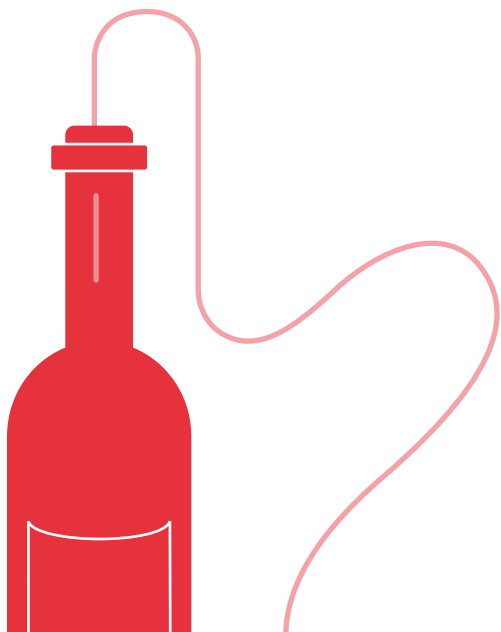
gelingen. Dennoch herrschen unterschiedliche Auffassungen darüber, wie weit der angestrebte Kulturwandel auch tatsächlich umgesetzt werden soll. Während beim Bund der Wille zur Änderung der Vergabekultur hin zu mehr Qualitätswettbewerb sehr deutlich zum Ausdruck gekommen ist, stehen gewisse Kantone diesem eher verhalten gegenüber.

Formale Abweichungen der Kantone gegenüber dem Bund

Zentrale Abweichungen zum Bundesgesetz finden sich bei den Zuschlagskriterien. Zwar sind Preis und Qualität weiterhin zwingend zu beurteilende Kriterien, jedoch wurde die darauf folgende, nicht abschliessende Aufzählung von Kriterien durch die Kantone mit einer unverbindlichen Kann-Formulierung ergänzt. Ferner wurden die beiden Zuschlagskriterien des unterschiedlichen Preisniveaus in den Herstellungsländern sowie die Verlässlichkeit des Preises nicht übernommen. Ebenfalls weggefallen ist bei der Ausnahme für standardisierte Leistungen, für die einzig der Preis massgebend sein kann, die zusätzliche Bedingung hoher Anforderungen an die soziale, ökologische und wirtschaftliche Nachhaltigkeit.

Summarische Interpretation neuer Elemente nach bisherigem Recht

Die Plausibilität des Angebotes wollen die Kantone gemäss Musterbotschaft zur IVöB nur im Rahmen der geltenden Bundesrechtsprechung übernehmen, die Verlässlichkeit des Preises wurde mit der zu Recht strittigen Preisniveau-Klausel



«Konservative Kräfte wollen die Abkehr vom Status Quo verhindern und legen deshalb neue Normen mittels alter Rechtsprechung aus.»

im selben Atemzug summarisch als «kaum umsetzbar» bezeichnet. Auch ein von den Kantonen in Auftrag gegebenes Rechtsgutachten warf beide Kriterien in denselben Topf, indem es die Verlässlichkeit des Preises als Instrument zum Schutz einheimischer Märkte vor ausländischer Konkurrenz bezeichnete. Flankiert wird diese Haltung von Äusserungen gewisser Rechtsexperten, welche nicht müde werden zu betonen, das Gesetz beinhalte keinerlei Neuerungen im Hinblick auf einen Kulturwandel.

Der alte Zweckartikel – möglichst billig einkaufen

Nach bisheriger Rechtsprechung hat die Vergabestelle bei der Bewertung des Zuschlagskriteriums «Preis» einen geringen Spielraum, da dieser die Gegenleistung der öffentlichen Hand für eine einzukaufende Leistung darstellt. So muss der günstigste Anbieter immer die beste Note erhalten und die Gewichtung sollte in der Regel zwischen 20 und 80 Prozent betragen. Dies erschloss sich aus dem bisherigen Zweckartikel des öffentlichen Beschaffungsrechts, wonach einzig der wirtschaftliche Einsatz der öffentlichen Mittel gefördert werden sollte. Mit anderen Worten, der Staat musste möglichst günstig einkaufen. In diesem Licht ist heute das breit diskutierte «Tessiner-Modell», welches dem teuersten und dem günstigsten Anbieter Punkte abzieht, nicht zulässig.

Der revidierte Zweckartikel – Preis muss auf Nachhaltigkeit plausibilisiert werden

Mit der Totalrevision wurde jene Bestimmung im Zweckartikel erweitert, wonach öffentliche Mittel nicht nur wirtschaftlich, sondern auch nachhaltig eingesetzt werden sollen. Damit erhält

der Preis neu eine qualitative Dimension. Die Erweiterung ist der eigentliche Kern des Kulturwandels und wurde auch von den Kantonen übernommen. Der Preis soll nicht nur darauf hin bewertet werden, ob er möglichst tief ist, sondern ob er die Triade der ökonomischen, ökologischen und sozialen Nachhaltigkeit erfüllt. Diese Prüfung ist einzig mittels einer Plausibilisierung des Preises über das – von den Kantonen ebenfalls übernommene – Zuschlagskriterium «Plausibilität des Angebots» möglich. Folglich bedarf es einer neuen Beurteilung der bisherigen Rechtsauffassung des Kriteriums Preis.

Kantone trotz «Buebetrickli» zum Kulturwandel verpflichtet

Dass die Kantone in ihrer Musterbotschaft auf die geltende Rechtsprechung nach altem Recht verweisen, ist ein klassisches «Buebetrickli» mit durchschaubarer Absicht: Konservative Kräfte wollen eine Abkehr vom Status Quo möglichst verhindern und greifen dafür vorausseilend zum Mittel der Auslegung neuer Normen anhand alter Rechtsprechung. Aber in der Schweiz geht der Wille des Gesetzgebers den Urteilen der Gerichte und der Meinungen der Juristen vor. Mit der vollständigen Übernahme des Zweckartikels aus dem Bundesgesetz haben sich auch die Kantone zu diesem Kulturwandel verpflichtet.

Revision Bauvertragsrecht

Im August hat der Bundesrat die Vernehmlassung zum Geschäft «Revision des Obligationenrechts (Baumängel)» eröffnet. Eingaben können bis Ende November eingereicht werden. Die usic wird sich – in Koordination mit Bauenschweiz – vernehmen lassen. Die Vorlage schaut auf eine lange Geschichte zurück.



Über eine längere Zeit wurden verschiedene parlamentarische Vorstösse eingereicht und teilweise an den Bundesrat überwiesen, welche Gesetzesänderungen im Bereich der Bauverträge vorsehen. Die Vorstösse verwiesen auf unterschiedliche Missstände und Probleme, die im Praxisalltag entstehen und die mittels Gesetzesänderung zu beheben seien. Einige dieser Forderungen gingen sehr weit, indem sie zum Beispiel eine eigenständige Normierung des «Bauvertrages» forderten. Eine andere Forderung betraf zum Beispiel die Verschärfung der Haftung der Planer (Einführung einer Kausalhaftung). Auch das Normenwesen des SIA wurde teilweise in Frage gestellt (insb. SIA Norm 118). Die usic hat sich bereits damals – im Verbund mit der Stammgruppe Planung Bauenschweiz – intensiv mit den Forderungen befasst und dem federführenden Bundesamt für Justiz empfohlen, auf eine tiefgreifende Revision des Obligationenrechts (Auftrag, Werkvertrag) zu verzichten. Im Dezember 2013 veröffentlichte das Bundesamt für Justiz ein Gutachten von Prof. Hubert Stöckli der Universität Freiburg. Der Gutachter verneinte das Bedürfnis nach grundlegenden Neuerungen, machte aber einige konkrete Änderungsvorschläge. Weitere lange Jahre vergingen, bis nun ein Vorschlag vom Bundesrat vorgelegt wurde. Dieser folgt der Empfehlung des Gutachters und sieht keine eigenständige Novellierung der Bauverträge oder sonstige grundlegende Änderungen vor. Folgende Vorschläge macht der Bundesrat:

Mängelrüge

Heute gilt eine strenge Regelung hinsichtlich der Rüge von Mängeln im Werkvertragsrecht: Grundsätzlich hat die Rüge innert weniger Tage («sofort») zu erfolgen. Eine verpasste oder verspätete Rüge führt zum Verlust der Gewährleistungsrechte des Bestellers. Neu wird vorgeschlagen, die Frist zur Rüge von Baumängeln bei unbeweglichen Werken auf 60 Tage zu verlängern. Die Bestimmung ist dispositiv, d.h. die Parteien können vertraglich von dieser Regelung abweichen.

Nachbesserungsrecht

Bei Baumängeln steht dem Besteller ein Nachbesserungsrecht zu. Vor allem beim Kauf von Stockwerkeigentumseinheiten wird in der Praxis dieses Recht oftmals ausgeschlossen. Stattdessen werden dem Käufer die Mängelrechte gegenüber den ausführenden (Sub-)Unternehmen abgetreten. Dies ist für die betroffenen Käufer mit erheblichen Nachteilen verbunden. Künftig soll das Nachbesserungsrecht für Baumängel von den Parteien nicht mehr ausgeschlossen werden können, sofern der Bau persönlichen oder familiären Zwecken dient.

Bauhandwerkerpfandrecht

Ein weiterer Revisionspunkt betrifft ein in der Praxis wichtiges Detail im Bauhandwerkerpfandrecht. Zur Ablösung des Pfandrechts kann eine Ersatzsicherheit geleistet werden. Hierzu wird nun geklärt, dass die Ersatzsicherheit nebst der angemeldeten Forderung die Verzugszinse nur noch für zehn Jahre und nicht mehr wie bisher für eine unbeschränkte Zeit abzudecken hat.

Die drei Änderungsvorschläge sind grundsätzlich vernünftig. Für die Planungsunternehmen dürfte einzig die Frage der Mängelrüge eine praktische Bedeutung haben, sofern denn die neue Regelung auch auf das Planwerk anwendbar sein würde. Hier entstünde auf der einen Seite eine Schlechterstellung des Planers, nämlich dann, wenn ihm gegenüber seitens des Auftraggebers Planungsmängel gerügt werden. Hier hätte der Auftraggeber künftig möglicherweise mehr Zeit. Allerdings ist zu beachten, dass bei der Anwendung der SIA LHO bereits heute entweder eine 2-jährige Rügefrist bei Mängeln am Bauwerk oder eine 60-Tages-Frist für übrige Mängel gilt (Art. 1.9.4 SIA LHO). Auf der anderen Seite wäre die neue Regelung im OR aber auch im Interesse des Planers, denn auch er könnte von der längeren Frist profitieren, sei es im Verhältnis zu Subplanern oder wenn er in Vertretung des Bauherrn gegenüber dem Unternehmer Mängel zu rügen hat. Zu hoffen ist, dass das Parlament bei der Behandlung der Vorlage nicht die Lust verspürt, weitere Themen aufzugreifen, die möglicherweise das Gleichgewicht zwischen Auftraggeber und Beauftragten/Unternehmer deutlicher verschieben würden



Vertraulichkeits- und Geheimhaltungsvereinbarungen

Der Ingenieur behandelt Kenntnisse aus der Auftragsbearbeitung vertraulich. Das steht in der Leistungs- und Honorarordnung des SIA. Unterdessen verlangen aber einige Bauherren von allen Vertragspartnern die Unterzeichnung umfassender Vertraulichkeitsvereinbarungen, oft solche nach englischem bzw. amerikanischem Muster. Für die usic Büros stellt sich dabei die Frage, was noch akzeptiert werden kann und was zu weit geht.

I. LEISTUNGS- UND HONORARORDNUNG SIA 103 UND KBOB-PLANERVERTRAG

In der Ordnung SIA 103 (Art. 1.2.2) steht, dass der Beauftragte Kenntnisse aus der Auftragsbearbeitung vertraulich zu behandeln hat und solche Kenntnisse nicht zum Nachteil des Auftraggebers verwenden darf. Der KBOB-Planervertrag formuliert es in den Allgemeinen Vertragsbedingungen (2017) wie folgt: «Der Auftraggeber und der Beauftragte behandeln alle Tatsachen vertraulich, die weder offenkundig noch allgemein zugänglich sind. Die Vertraulichkeitspflicht bleibt auch nach Beendigung des Vertragsverhältnisses bestehen. Vorbehalten bleiben gesetzliche Aufklärungspflichten.»

II. VERTRAULICHKEITS- UND GEHEIMHALTUNGSVEREINBARUNGEN

Für gewisse Daten gibt es gesetzliche Geheimhaltungspflichten, z. B. das Bankgeheimnis oder der Schutz von Personendaten und Persönlichkeitsprofilen gemäss Datenschutzgesetz. Unternehmungen, welche mit solchen Daten arbeiten, müssen natürlich dafür besorgt sein, dass auch ihre Vertragspartner die entsprechenden Pflichten einhalten. Ausserdem besteht in Unternehmungen generell ein starkes Interesse daran, erarbeitete Daten faktisch zu kontrollieren, denn ein Eigentumsrecht

an Daten gibt es nicht – jedenfalls, wenn die Daten nicht unter den beschränkten Schutzbereich der Immaterialgüterrechte fallen (Urheberrecht, Patentschutz etc.). Somit ist es verständlich, dass manche Unternehmungen versuchen, mit Vertraulichkeitsvereinbarungen die Kontrolle über ihre Daten zu sichern: Weil kein Eigentum an Daten besteht, kann man sie auch nicht wie verlorenes Eigentum zurückfordern, wenn man die faktische Kontrolle über die Daten verliert.

III. PROBLEMATIK

Wer z. B. als Planer beim Umbau einer Bankfiliale mitarbeitet, wird verstehen, dass er jene Daten geheim halten muss, die unter das Bankgeheimnis oder das Datenschutzgesetz fallen – sofern er im Rahmen seiner Tätigkeit überhaupt je in Kontakt mit solchen Daten kommt. Verständlich ist z. B. auch, wenn ein Industrieunternehmen Informationen über seine Produktionsprozesse schützen will.

Die Texte mancher Vertraulichkeits- und Geheimhaltungsvereinbarungen gehen aber wesentlich weiter: Manchmal werden sämtliche Informationen, welche der Beauftragte vom Bauherrn oder dessen Beauftragten erhält, der Vertraulichkeitsvereinbarung unterstellt – teilweise in Kombination mit drakonischen Konventionalstrafen. Wenn man solche Vereinbarungen ernst nimmt – und das muss man wohl – so ist sogar ein Austausch unter den verschiedenen Beteiligten eines Bauprojekts unzulässig und erst recht darf nicht mit Baubehörden kommuniziert werden. So wäre z. B. der Architektenplan, welcher dem Gebäudetechniker im Auftrag des Bauherrn vom Architekten übergeben wird, eine vertrauliche Information und müsste gegenüber sämtlichen Baubeteiligten geheim gehalten werden ... Das führt ins Absurde. Korrekterweise müsste die Vertraulichkeitsvereinbarung entweder auf die besonders sensiblen Daten beschränkt werden oder dann braucht es einen Vorbehalt, wonach sich die Vertraulichkeitspflicht nicht auf den üblichen Austausch projektrelevanter Informationen unter Baubeteiligten bezieht.

IV. KONVENTIONALSTRAFEN

Wer einen Vertrag verletzt, muss dem Vertragspartner den daraus entstehenden Schaden ersetzen. Das gilt natürlich auch für die Verletzung von Vertraulichkeits- und Geheimhaltungsvereinbarungen. Ein Schaden aus der Verletzung einer Vertraulichkeitspflicht lässt sich aber oft nicht strikt nachweisen.

Um die Einhaltung von Vertraulichkeits- und Geheimhaltungspflichten dennoch vor Gericht durchsetzen zu können,

bestehen einige Bauherren auf die Vereinbarung von Konventionalstrafen, welche bei einer Verletzung der Vertraulichkeitsvereinbarung zur Zahlung fällig werden. Zum Teil werden diese Konventionalstrafen sehr hoch angesetzt.

Ein Planerbüro muss daher gut abwägen, ob es im Einzelfall das Risiko eingehen kann, bei einer auch nur leicht fahrlässigen Verletzung von Vertraulichkeitspflichten eine solche Konventionalstrafe zahlen zu müssen. Eine wichtige Rolle spielt dabei auch, wie die Konventionalstrafe definiert ist (z. B. pro Ereignis, aber mit einer Obergrenze) und wie spezifisch die Vertraulichkeits- und Geheimhaltungspflichten sind. Wenn sich die Vertraulichkeitspflichten auf sämtliche im Vertragsverhältnis ausgetauschten Informationen beziehen und unter strikter Einhaltung dieser Pflichten eine normale Zusammenarbeit mit anderen Baubeteiligten eigentlich gar nicht möglich ist, ist es kaum zu verantworten, für die Verletzung dieser faktisch gar nicht einhaltbaren Verpflichtung eine Konventionalstrafe zu akzeptieren.

V. VERSICHERUNG

Von den Berufshaftpflichtversicherungen nicht gedeckt sind vertragliche Verpflichtungen, welche über die gesetzlichen Regelungen und die Bestimmungen der üblichen Standardverträge (insb. SIA und KBOB) hinausgehen. Soweit Vertraulichkeits- und Geheimhaltungsvereinbarungen im Wesentlichen nur konkretisieren, was auch nach den SIA-Ordnungen bzw. dem KBOB-Planervertrag gelten würde, sind Schäden aus fahrlässigen Verletzungen von Vertraulichkeitspflichten in der Berufshaftpflichtversicherung grundsätzlich gedeckt. Keine Versicherungsdeckung gibt es dagegen für Konventionalstrafen.

VI. FAZIT

Bauherren können ein legitimes Interesse daran haben, mit ihrem Beauftragten eine Vertraulichkeits- und Geheimhaltungsvereinbarung abzuschliessen. Vereinbarungstexte, welche die Vertraulichkeitspflichten derart ausdehnen, dass bei strikter Einhaltung der Vereinbarung eine normale Zusammenarbeit unter Baubeteiligten unmöglich wird, sollten vom Planer nicht akzeptiert werden. Soweit in der Vertraulichkeits- und Geheimhaltungsvereinbarung Konventionalstrafen vorgesehen sind, muss sich das Planerbüro gut überlegen, ob diese im «worst case» mit Eigenmitteln bezahlt werden könnten, denn eine Versicherungsdeckung gibt es dafür keine.

Home

Rechtliche Rahmenbedingungen

Die COVID-19-Pandemie führte zu einem starken Anstieg der Arbeit im Homeoffice. Damit stellen sich in vielen Betrieben Fragen nach den rechtlichen Rahmenbedingungen. Grundsätzlich wird empfohlen, die notwendigen Regelungsinhalte in einer separaten Homeoffice-Vereinbarung zu vereinbaren. Die usic stellt seinen Mitgliedsunternehmen eine entsprechende Muster-Vereinbarung zur Verfügung. Folgende Themen sind zu beachten:

Arbeitsort

Die geltenden, für das Arbeitsverhältnis relevanten Gesetze gehen von einem traditionellen Arbeitsverständnis aus, bei welchem der Arbeitnehmer am Betriebsort seiner Arbeit nachgeht. Das Thema Homeoffice ist gesetzlich nicht geregelt. In den Arbeitsverträgen wird regelmässig der Arbeitsort definiert, also etwa der Standort des Bürogebäudes, in welchem der Arbeitnehmer seiner Arbeit nachzugehen hat. Homeoffice ist eine Abkehr vom vereinbarten, üblichen Arbeitsort: Während einer bestimmten Zeit soll der Arbeitnehmer nicht im Betrieb, sondern bei sich zu Hause seiner Arbeit nachgehen. Der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer einigen sich somit bei der Vereinbarung von Homeoffice auf einen alternativen oder zusätzlichen Arbeitsort. Selbstverständlich kann auch ein flexibler Arbeitsort vereinbart werden, zum Beispiel die Arbeit an einem öffentlich zugänglichen Co-Working-Arbeitsplatz. Der alternative Arbeitsort ist explizit zu vereinbaren. Ohne eine solche Vereinbarung hat der Arbeitnehmer grundsätzlich keinen Anspruch auf Homeoffice-Arbeit.

Arbeitszeit

Durch die Vereinbarung von Homeoffice verändern sich das Pensum und die Arbeitszeit, wie sie im Arbeitsvertrag definiert sind, nicht. Arbeitgeber und der Arbeitnehmer tun aber gut daran, zu vereinbaren, in welchem Umfang Homeoffice betrieben wird. Zu klären ist, in welchem Teil des Pensums die Arbeit im Homeoffice erbracht werden soll. Auch im Homeoffice ist die Arbeitszeit zwingend zu erfassen. Der Arbeitnehmer muss die genauen Arbeitszeiten (Beginn und Ende der Arbeit), inkl. der Pausen, erfassen. Homeoffice bedingt ein hohes Mass an Eigenverantwortung. Präsenzkontrollen durch den Arbeitgeber sind in der Regel nicht möglich und auch nicht sinnvoll. Darf der Arbeitgeber mit technischen Mitteln die Arbeit im Homeoffice überwachen, zum Beispiel mittels Überwachung der Nutzung der IT? Eine kontinuierliche Überwachung und Kontrolle am privaten

Arbeitsplatz ist nicht zulässig. Erlaubt ist eine zweckmässige Überwachung der Sicherheit oder eine Kontrolle der Arbeitsproduktivität oder der Leistungsqualität, sofern die Arbeitnehmenden zuvor orientiert wurden und die Überwachung verhältnismässig ist. Zulässig und sinnvoll kann das Einholen eines Berichts (Rapports) über die getätigten Arbeiten des Arbeitnehmers durch den Vorgesetzten sein.

Arbeitsschutz

Auch im Falle von Homeoffice ist der Arbeitgeber für die Einhaltung der Arbeits- und Gesundheitsschutzbestimmungen verantwortlich. Eine Missachtung dieser Pflichten kann Sanktionen nach sich ziehen. Namentlich gelten auch im Homeoffice:

- **wöchentliche Höchstarbeitszeit (bei Büropersonal 45 Stunden);**
- **tägliche Ruhezeit zwischen zwei Werktagen von mindestens 11 Stunden;**
- **Grundsätzliches Verbot der Arbeit in der Nacht (23:00-06:00 Uhr) sowie an Sonn- und Feiertagen.**

Bei der Gestaltung des Arbeitsplatzes im Homeoffice ist dem Gesundheitsschutz Rechnung zu tragen. Aufgrund der fehlenden direkten Überwachung durch den Arbeitgeber im Homeoffice ist der Arbeitgeber auf die aktive Beteiligung der Arbeitnehmenden angewiesen. Die Arbeitnehmenden müssen die Vorgaben des Arbeitgebers in Bezug auf den Gesundheitsschutz auch bei der Homeoffice-Arbeit befolgen. Homeoffice-Arbeit ist oft geprägt durch länger dauernde Arbeit am Bildschirm. Dabei ist eine ungünstige ergonomische Arbeitshaltung zu vermeiden. Zu beachten sind zum Beispiel eine korrekte Arbeitsplatzbeleuchtung, die Umsetzung wichtiger ergonomischer Kriterien, wie beispielsweise die geeignete Bildschirmanpassung und die richtige Sitzposition.

Homeoffice

Infrastruktur

Grundsätzlich stellt der Arbeitgeber den Mitarbeitern die für die Arbeit erforderliche Infrastruktur zur Verfügung: Am Büroarbeitsplatz sind in der Regel die nötige Möblierung und IT-Infrastruktur sowie weiteres Büromaterial vorhanden. Arbeitsvertraglich kann für das Homeoffice eine andere Regelung getroffen werden: So können Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbaren, dass der Arbeitnehmer im Homeoffice seine eigene Infrastruktur nutzt (persönlicher Laptop/PC sowie weitere Büroinfrastruktur). Im Rahmen einer solchen Vereinbarung kann auch festgelegt werden, ob der Arbeitnehmer hierfür eine angemessene Entschädigung bekommt oder nicht.

Grundsätzlich hat der Arbeitnehmer, welcher im Homeoffice arbeitet, keinen Anspruch auf eine anteilmässige Entschädigung seiner Mietkosten. In einem Urteil vom 23. April 2019 hat das Bundesgericht ausnahmsweise eine solche Entschädigung bejaht. Dem Urteil lag aber die Besonderheit zu Grunde, dass dem betroffenen Arbeitnehmer kein Arbeitsplatz am Betriebsort zur Verfügung gestellt wurde. Er hatte seine Arbeit vollumfänglich zu Hause zu erbringen und nutzte dabei ein Zimmer seiner Wohnung als Arbeitszimmer. Zudem musste er Archivraum in seiner Wohnung zur Verfügung stellen. In dieser Situation besteht ein Anspruch auf Ersatz der mit dem Homeoffice verbundenen Auslagen.

Datenschutz

Ein besonderes Augenmerk gilt dem Datenschutz. Beim Homeoffice bearbeitet der Arbeitnehmer Unterlagen und Daten des Arbeitgebers ausserhalb des Betriebes. Daten werden

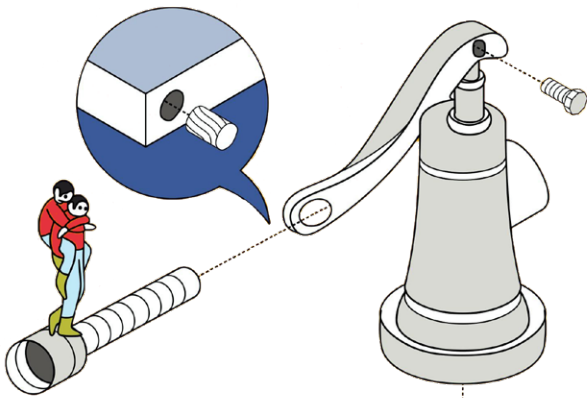
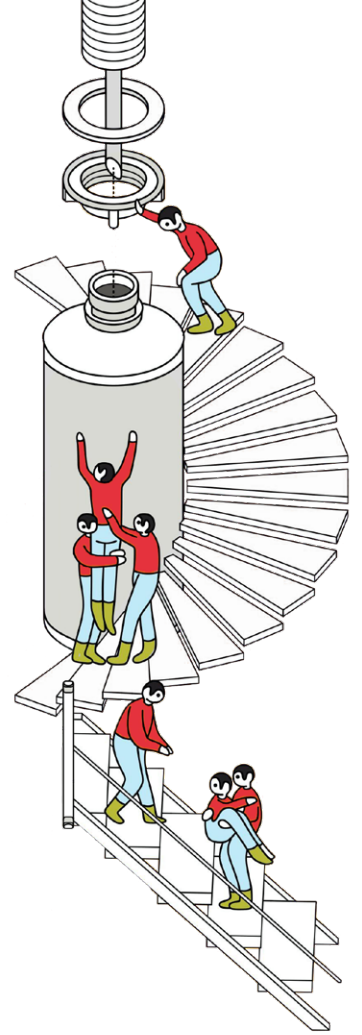
dabei oftmals auf privaten EDV-Geräten genutzt und gespeichert. Physische Unterlagen (Ordner, Schriftstücke etc.) befinden sich im Privathaushalt. Solche Daten und Unterlagen sind damit unter Umständen auch für Dritte, namentlich Familienangehörige, aber auch weitere Personen wie zum Beispiel Reinigungskräfte, zugänglich und einsehbar. In diesem Fall besteht die Gefahr eines Verstosses gegen das Datenschutzgesetz oder gegen anderweitige Geheimhaltungsinteressen des Arbeitgebers. Das Datenschutzgesetz schützt Personendaten, also Daten, die eindeutig einer Person zugeordnet werden können. Dazu zählen etwa Personalakten (Arbeitsverträge, Lohnausweise u.ä.), Daten über Kunden (z. B. Unterlagen von Versicherten oder Patienten) oder über Geschäftspartner (Adressen, getätigte Bestellungen, Verträge).

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, solche Daten und Unterlagen mit vertraulichen und geschützten Inhalten geheim zu halten. Sie dürfen nicht unbeaufsichtigt am Homeoffice-Arbeitsplatz liegen gelassen werden oder Dritten, einschliesslich Familienmitgliedern, in irgendeiner Form zugänglich gemacht werden. Solche Unterlagen sind im Homeoffice in einem verschliessbaren Schrank aufzubewahren oder auf andere Weise vor dem Zugriff für Dritte zu schützen. Der für geschäftliche Zwecke genutzte Computer ist mit einem Passwortschutz zu versehen.

Nach dem letzten Arbeitstag oder nach Aufhebung des Homeoffice hat der Arbeitnehmer sämtliche elektronischen Daten (Harddisk, CD, USB-Sticks etc.) vollständig dem Arbeitgeber zurückzugeben, sofern sie für die weitere Arbeit nicht mehr benötigt werden und/oder nicht etwas anderes vereinbart wird.

Die Muster-Homeoffice-Vereinbarung kann auf der Geschäftsstelle der usic bezogen werden. Die für usic-Mitglieder kostenlose Rechtsberatung beantwortet gerne Fragen rund um Homeoffice.

Arbeitsrechtliche Fragen in Zeiten von *COVID-19*



Die COVID-19-Krise wird die Unternehmen in der Schweiz noch eine Weile beschäftigen. Gerade jetzt, wo der Winter vor der Tür steht, die Fallzahlen hoch sind und immer neue behördliche Anordnungen und Empfehlungen erlassen werden, ist die Unsicherheit gross. Um Arbeitgebern einen Überblick über die derzeitige Rechtslage zu verschaffen, sollen nachstehend einige der wichtigsten arbeitsrechtlichen Fragen summarisch behandelt werden.

Haben Arbeitnehmende Anspruch auf Lohn, wenn sie nach ihren Ferien in Quarantäne müssen?

Die Risiken im Zusammenhang mit Ferienreisen zu Corona-Krisenzeiten und deren Folgen haben die Arbeitnehmenden in der Regel selbst zu tragen. Wenn also Arbeitnehmende während den Ferien in Quarantäne müssen und deshalb nicht rechtzeitig zur Arbeit zurückkehren können, oder nach ihrer Rückkehr aus den Ferien aufgrund ärztlicher oder behördlicher Anweisungen in Quarantäne müssen, haben sie für die Zeit, in der sie nicht arbeiten, grundsätzlich keinen Anspruch auf Lohnfortzahlung. Dies gilt insbesondere dann, wenn die Arbeitsverhinderung selbstverschuldet ist, wovon wohl immer dann auszugehen ist, wenn das Ferienzziel bereits vor der Abreise auf der Liste der Risikogebiete aufgeführt ist. Namhafte Autoren vertreten indes die Auffassung, dass Arbeitnehmer ein Anspruch auf Lohnfortzahlung zukommt, wenn das Reiseziel zum Zeitpunkt der Abreise kein Risikogebiet war. Anders verhält es sich, wenn die Arbeitnehmenden trotz Quarantäne im Homeoffice arbeiten können. Wer seine Arbeit von zuhause aus erledigen kann (Homeoffice), erhält ganz normal seinen Lohn.

Zu erwähnen ist weiter, dass bei ärztlicher und/oder behördlicher Anordnung der Quarantäne grundsätzlich ein Anspruch auf Corona-Erwerbsersatzentschädigung besteht dann, wenn aufgrund dieser Massnahmen unverschuldet die Arbeitstätigkeit unterbrochen werden muss. Die Entschädigung beträgt grundsätzlich 80 Prozent des durchschnittlichen Erwerbseinkommens, das vor Beginn des Anspruchs auf die Entschädigung erzielt wurde. Sie wird als Taggeld ausgerichtet und ist subsidiär zu sämtlichen anderen Sozialversicherungsleistungen, für welche eine Anspruchsberechtigung besteht sowie allfällige

Versicherungsleistungen nach dem Versicherungsvertragsgesetz und zur Lohnfortzahlung des Arbeitgebers.

Erkrankt ein Arbeitnehmer (unverschuldet) und muss sich deshalb in Isolation begeben, so besteht eine Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers. Nicht ausgeschlossen und im Einzelfall zu prüfen ist, ob eine risikoreiche Reise oder risikoreiche Kontakte ein Verschulden des Arbeitnehmers an seiner Erkrankung begründen können, welches die Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers aushebeln würde.

Die Lohnfortzahlungspflicht erlischt ebenfalls, wenn ein Arbeitnehmer sich freiwillig in Quarantäne begibt, ohne dass dies behördlich angeordnet worden oder durch den Arbeitgeber gewünscht worden wäre. Wenn ein Arbeitgeber seinerseits seinen Arbeitnehmer freiwillig in Quarantäne versetzt, ohne dass diese behördlich oder ärztlich angeordnet worden wäre, so bleibt er lohnfortzahlungspflichtig.

Darf der Arbeitgeber Weisungen für die Dauer der Ferien seiner Angestellten erlassen?

Dem Arbeitgeber kommt nur, aber immerhin, eine Weisungsbefugnis gegenüber dem Arbeitnehmer für die Dauer der Arbeitszeit zu. Er kann seinen Arbeitnehmenden Anweisungen geben, was sie während ihrer Arbeitszeit tun sollen und was sie nicht tun dürfen.

Das Weisungsrecht erstreckt sich aber grundsätzlich nicht auf die Freizeit der Arbeitnehmenden. Das heisst, der Arbeitgeber darf den Arbeitnehmenden grundsätzlich nicht vorschreiben, wie sie sich in den Ferien zu verhalten haben. Andererseits haben Arbeitnehmende eine Treuepflicht gegenüber ihrem Arbeitgeber und müssen deshalb dafür sorgen, dass sie ihre Arbeitsfähigkeit erhalten und nach Möglichkeit gesund bleiben – auch in den Ferien.

Arbeitgebern wird deshalb in der aktuellen Ausnahmesituation geraten, auch für die Freizeit und die Ferien Empfehlungen auszusprechen. Denn das Verhalten in Freizeit und Ferien kann direkte Auswirkungen die Arbeitsfähigkeit haben. Zulässig ist beispielsweise das Abraten von Reisen in Gebiete mit einer höheren Ansteckungsrate oder in Gebiete, in die zu reisen der Bund abrät. Sodann ist der Hinweis auf die Quarantäne für Einreisende aus Risikoländern empfehlenswert.

Der Arbeitgeber darf verlangen, dass ihn Arbeitnehmende über ihre Reisen in Gebiete mit einem erhöhten Ansteckungsrisiko oder über Kontakt mit infizierten Personen informieren. Schliesslich darf der Arbeitgeber grundsätzlich auch anordnen, dass sich Arbeitnehmende nach Reisen in Risikogebiete in Quarantäne begeben oder sich einem COVID-19-Test unterziehen müssen, bevor sie wieder zur Arbeit kommen dürfen – falls sie dies nicht ohnehin aufgrund von behördlichen Anordnungen tun müssen.

Darf der Arbeitgeber kurzfristig Ferien und/oder Überstundenkompensation anordnen?

Grundsätzlich hat der Arbeitgeber das Recht, den Zeitpunkt der Ferien seiner Arbeitnehmenden zu bestimmen. Er darf also Ferien anordnen, hat dabei aber auf die Interessen der

Arbeitnehmenden Rücksicht zu nehmen und in der Regel eine angemessene Ankündigungsfrist zu beachten. Unter normalen Umständen gilt (als Richtgrösse) eine Ankündigungsfrist von etwa drei Monaten als angemessen. In der aktuellen Krisensituation kann diese Ankündigungsfrist indes verkürzt werden; der Arbeitgeber gewinnt damit etwas Flexibilität.

Vor einer Ferienanordnung durch den Arbeitgeber aus dem Ferienguthaben des laufenden Jahres wird jedoch die Anordnung zur Kompensation von Überstunden und zum Bezug von Ferienguthaben aus Vorjahren empfohlen.

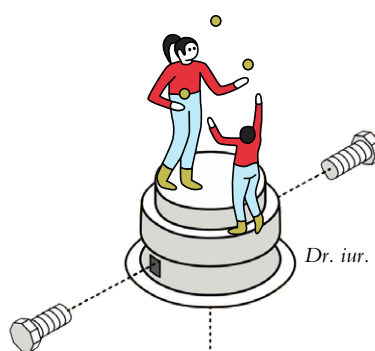
Die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers in COVID-19-Zeiten

Jeder Arbeitgeber hat eine gesetzliche Fürsorgepflicht, die ihn verpflichtet, die Gesundheit seiner Arbeitnehmenden (insbesondere von Risikogruppen) zu schützen und zu diesem Zweck angemessenen Massnahmen zu treffen.

Konkret hat der Arbeitgeber seine Arbeitnehmenden anzuweisen, Hygienemassnahmen zur Verhinderung einer Ansteckung zu beachten – dazu gehören u.a. regelmässiges Händewaschen, Niesen/Husten in die Armbeuge, kein Händeschütteln und ausreichendes Abstandhalten. Zudem hat der Arbeitgeber dafür zu sorgen, dass Geschäftsreisen und Sitzungen (intern und mit Kunden) weitgehend eingeschränkt und stattdessen telefonisch oder digital bzw. virtuell abgehalten werden. Kann der empfohlene Abstand zu anderen Mitarbeitenden oder Kunden nicht eingehalten werden, so sind Massnahmen gemäss dem STOP-Prinzip (Substitution, technische Massnahmen, organisatorische Massnahmen, persönliche Schutzausrüstung) zu treffen: Das bedeutet namentlich das Ermöglichen von Homeoffice, räumliche Trennung der Arbeitnehmenden, getrennte Teams oder das Tragen von Masken.

Aufgrund seiner Fürsorgepflicht – aber auch zur Vermeidung allfälliger Haftungsansprüchen von Kunden – kann der Arbeitgeber von seinen Arbeitnehmenden verlangen, dass sie sich bei Verdacht auf COVID-19 testen lassen müssen. Bei konkretem Infektionsverdacht müssen betroffene Arbeitnehmende zum Schutz der übrigen Mitarbeitenden ins Homeoffice versetzt oder von der Arbeit freigestellt werden.

Schliesslich sei der guten Ordnung halber angemerkt, dass der Arbeitgeber seine Arbeitnehmenden verpflichten kann, ihn umgehend zu informieren, wenn jemand mit einer infizierten Person in Kontakt gewesen sein könnte. Aber selbst ohne entsprechende Anweisung des Arbeitgebers sind Arbeitnehmende aufgrund ihrer Treuepflicht zu einer solchen Meldung verpflichtet.



Dr. iur. Michael Daphinoff, Rechtsanwalt,
Kellerhals Carrard Bern, Partner

IT-Beschaffungskonferenz

Reformwunsch prallt auf Pragmatismus

Jacqueline Badran, Marc Steiner und Claudia Schneider Heusi kreuzten an der IT-Beschaffungskonferenz 2020 die Klingen. Sie boten die spannende und unterhaltsame Erkenntnis, dass Vergabekultur in mancherlei Hinsicht mehr Standpunkt als Gesetz ist.

Die IT-Beschaffungskonferenz der Uni Bern ist nicht deshalb von Interesse, weil aktuelle Entwicklungen in diesem wichtigen Bereich diskutiert werden, sondern weil die Planer und Informatiker bezüglich ihrer Dienstleistung viel gemeinsam haben. An der diesjährigen Konferenz kreuzten Nationalrätin Jacqueline Badran (SP/ZH), Bundesverwaltungsrichter Marc Steiner und Baujuristin Claudia Schneider Heusi die Klingen anlässlich der Beschaffungsrechtsrevision.

Die einen wollen Wandel ...

Nationalrätin Badran attestierte dem Parlament während den Beratungen des Bundesgesetzes über das öffentliche Beschaffungswesen (BöB) wenig Mut zu einem echten Kulturwandel, jedoch viel Enthusiasmus für protektionistische Massnahmen. Die Stärkung des Qualitätswettbewerbs sei jedoch das gute Herzstück der Revision mit dem Fokus auf die Nachhaltigkeit. Bundesverwaltungsrichter Steiner appellierte an einen Wandel in der Vergabekultur. Es träfe zu, dass die Umsetzung der meisten Änderungen auf freiwilliger Basis erfolge. Dennoch wurde

mit dem neuen Gesetz der Rahmen erheblich zugunsten von mehr Qualitätswettbewerb ausgeweitet. Dies sollte Reformwilligen Vergabebehörden den Rücken stärken.

... die Anderen den Status Quo

Etwas pragmatischer sah dies die Baurechtsspezialistin Schneider Heusi. Der Anteil materieller Änderungen sei gering, die zentralen Veränderungen bezögen sich auf die Anhebung gewisser Elemente von Verordnungs- auf Gesetzesstufe sowie die neue, übersichtliche Strukturierung. Als besonders heikel bezeichnete sie die Schwächung des Rechtsschutzes. Auch die neuen Zuschlagskriterien betrachtet Schneider Heusi kritisch. Die Verlässlichkeit des Preises und die Berücksichtigung des ausländischen Preisniveaus seien nicht umsetzbar, die Plausibilität des Angebotes höchstens im Rahmen der geltenden Rechtsprechung.

Innovation versus Protektionismus

Einen interessanten Schlagabtausch lieferten sich die Nationalrätin und der Bundesverwaltungsrichter und zeigten dabei ein Stück weit, wie sehr Ideologie zwar eine Rolle spielt, jedoch nicht in Schubladen gesteckt werden kann. Während Marc Steiner, ein ausgewiesener Kritiker des Neoliberalismus argumentierte, Protektionismus sei der Innovation hinderlich, vertrat Jacqueline Badran die umgekehrte Auffassung.

Neue Vergabekultur verlangt nach Professionalisierung

Einig waren sich aber alle drei Referierenden in mehreren Punkten. Die Ausweitung des Spielraums im öffentlichen Beschaffungswesen, sofern dieser genutzt werden soll, setzt hohe Anforderungen an die Vergabestellen voraus. Damit einhergehend müssen die Vergabeprozesse professionalisiert werden. Badran und Steiner plädierten für mehr Mut bei den Ausschreibungen. Die Vermeidung von Beschwerden dürfe kein Kriterium bei Beschaffungen darstellen, da dies die Innovation bei Verfahren hemme. Doch genau diese Absicherungsstrategie führe gemäss Badran dazu, dass unverhältnismässige Anforderungen an die Anbieter gestellt würden.

In allen Referaten blieb jedoch der Kern des Paradigmenwechsels, die Anpassung des Zweckartikels Art. 2 revBöB zur Bewertung des Preises, unerwähnt. Daraus liessen sich auch in materieller Hinsicht viele Neuerungen ableiten. Die usic hat dies zum Anlass genommen, einen eigenen Artikel zu diesem Zweckartikel zu verfassen (siehe dazu auch den Beitrag auf Seite 8).

Kolumne usic Regionalgruppe Zürich

Als ich mir im März überlegte, welchem Thema ich mich in dieser Kolumne widme, fiel die Wahl auf die Generation Ü65. Zu dieser Generation gehören Menschen, die normalerweise in den Ruhestand treten. Durch ihr Ausscheiden aus dem Berufsleben verlieren wir in unserer Branche so viel Erfahrung. Aus diesem Grund nahm sich die Usic-Regionalgruppe Zürich im Oktober 2019 diesem Thema im Feierabendgespräch «Im Spannungsfeld der Generationen Jung und Alt – Chancen und Risiken» an (z.B.: kompetenz60plus.ch).

In der Schweiz scheiden ältere Menschen immer früher aus dem Erwerbsleben aus. Zu einem gewissen Teil sind sie vielleicht selbst schuld daran, dass sie nicht mehr gefragt sind. Ihre Ausbildung und das vermeintliche Fachwissen werden nicht mehr gebraucht, ihr Wissensstand ist veraltet. Des Weiteren verschliessen sich viele gegenüber technologischen Entwicklungen und Fortschritten.

Die jüngere Generation empfindet die «Alten» nicht auf dem neusten Stand der Technik und teilweise vielleicht als «Besserwisser». Aber kann und will man auf Senioren im Berufsalltag verzichten?

Der Philosoph Ludwig Hasler (75) beschreibt Wissen und Erfahrung folgendermassen: Die Jungen haben das frischere Wissen, mehr Elan und – hoffentlich – mehr Illusionen. Wir «Alten» können Erfahrung haben. Erfahrung kann man nicht lernen, Erfahrung muss man machen. Das führt zu dem Schluss, dass sich ideale Teams aus Männern und Frauen, Junioren und Senioren, zusammensetzen sollten.

Aktuell hat das Thema Ü65 in Zeiten der Corona-Pandemie eine ganz andere Bedeutung bekommen. Die Generation Ü65 zählt nun definitiv zu den «Alten», ist die «Risikogruppe». Kontakte nach aussen müssen so weit wie möglich eingeschränkt werden, Grosseltern haben sich von ihren Enkelkindern fernzuhalten. Und jetzt?

Sollten wir nicht jetzt auf die erfahrene und krisenerprobte Generation zurückgreifen? Umfragen zeigen, dass ältere Menschen weniger von Ängsten und Unsicherheit in diesem vom Coronavirus dominierten Alltag geprägt sind. Der Neurowissenschaftler Daniel Levitin schreibt, dass die Mehrheit der «Alten», für sich und für andere, einfühlsamer und besser für die Bewältigung von Herausforderungen im Leben gerüstet sei. Allerdings müssen ältere Menschen neue Dinge ausprobieren, um die kognitive Aktivität zu fördern. Dazu gehört beispielsweise, das pflegen sozialer Kontakte. Selbst der kürzeste Kontakt mit Fremden jeden Tag ist für den Geist von Vorteil, da solche Treffen jeden Teil des Gehirns einbeziehen, so Levitin.

Aber gerade diese Kontakte sind derzeit erschwert. Da ist es doch naheliegend, die heutigen Mittel wie Internet, Videokonferenzen und Smartphone mit allen ihren Möglichkeiten einzusetzen. Vielleicht kommen sich so die Generationen einander näher.

Hoffen wir, dass nach dieser für uns alle schwierigen Zeit auch das Verständnis der Generationen füreinander gewachsen ist und dass das vorhandene Spannungsfeld der Generationen Jung und Alt als Chance für die gegenseitige Akzeptanz sowie für das Verständnis ergriffen wurde.

Man kann die Brandung nicht aufhalten, aber man kann surfen lernen! In diesem Sinne: Bleiben Sie alle gesund.

Text und Bild: Dr. Rita Hermanns Stengele, VR-Präsidentin FRIEDLI-PARTNER AG, Vorstandsmitglied der usic Regionalgruppe Zürich



Geologie Tiefen



Der 14 Meter hohe Bohrturm am
Bohrplatz Bözberg 1 der Nagra.

isische lager

Es ist ein warmer Septemberabend auf dem Bözberg. Inmitten von Feldern, eingebettet zwischen zwei malerischen Bauerngehöften, liegt ein kleiner Bauplatz mit einem 14 Meter hohen Bohrturm. Lediglich die Sicherheitsvorkehrungen am Eingang lassen vermuten, dass hier etwas Besonderes vor sich geht. Seit Ende April führt hier die Nationale Genossenschaft für die Lagerung radioaktiver Abfälle (Nagra) Bohrungen zur Untersuchung des Untergrundes durch. Ihr Ziel: Einen Standort für ein geologisches Tiefenlager für die radioaktiven Abfälle der Schweiz zu finden.

Opalinuston – die letzte Ruhestätte für radioaktive Abfälle

Ihr Interesse gilt dem über 170 Millionen Jahre alten Opalinuston. Dank deren Beständigkeit, Wasserundurchlässigkeit und Quellfähigkeit sowie der Eigenschaft Radionuklide einzuschliessen, ist die rund 120 Meter dicke Tonschicht besonders gut als endgültige Ruhestätte für die radioaktiven Stoffe geeignet. Mit den Bohrungen sollen die genaue Tiefe und Beschaffenheit des Tons und die ihn umschliessenden Schichten besser untersucht werden.

Rund zwei Dutzend Kernbohrungen mit Tiefen zwischen 800 und 2000 Meter sind an den drei möglichen Standorten Jura Ost, Nördlich Lägern und Zürich Nord Ost geplant oder bereits realisiert. Eine Bohrung dauert knapp 8 Monate. Dabei wird mittels Hohlkrone ein Gesteinskern herausgebohrt und über den «Cat-Walk» an die Oberfläche gebracht. Innert 30 Minuten untersuchen die Geologen vor Ort das Gestein, bevor dieses hermetisch verpackt in Labors transportiert wird.

Technologie aus der Erdölindustrie

Olivier Moser, Projektleiter regionale Partizipation der Nagra, erläuterte den Anwesenden das Verfahren, welches aus mehreren Tests am Bohrloch sowie nachträglichen Gesteinsuntersuchungen besteht. Dank der Erfahrung aus der Erdölbranche sind die technischen Möglichkeiten bewährt und bei spezialisierten Unternehmen vorhanden. Die eigentliche Herausforderung ist aber nicht technischer, sondern gesellschaftlicher Natur.

Zeithorizont des Projekts kaum menschlich greifbar

Der Zeithorizont, in dem sich das Projekt Tiefenlager bewegt, übersteigt jedes menschliche Vorstellungsvermögen. Mit dem Bundesbeschluss zum Atomgesetz 1980 begann die regionale Suche nach einem geeigneten Standort. Im Jahre 2030 wird mit der Erteilung einer Rahmenbewilligung für den endgültigen Standort gerechnet. Anschliessend folgen 10 Jahre erdwissenschaftliche Untersuchungen am Standort. Ab 2040 wird das Endlager innert 5 bis 10 Jahren gebaut.

Die Einlagerung der radioaktiven Abfälle aus dem Zwischenlager Würenlingen dauert weitere 100 Jahre. Ab 2100 kann das Lager nach einer Phase der Überwachung endgültig verschlossen werden. Eine Wiederöffnung ist nicht vorgesehen. Es dauert mindestens 300 weitere Jahre, bis die eingelagerten Stoffe ihre Gefährlichkeit auf unter 3 Prozent reduziert haben.

Kleine Baustelle – grosse Fragen

Wie können wir als Gesellschaft sicherstellen, dass auch nachfolgende Generationen sich der Gefahr dieses Standortes bewusst bleiben? Und mit welchem Urteil wird die Geschichte auf die Energiepolitik unsere Generationen zurückblicken? Mehr als die Technik, sind es diese Fragen, welche einem beim Verlassen des unscheinbaren Bauplatzes, inmitten der malerischen Landschaft, noch lange beschäftigen werden.

EIN LANGZEITPROJEKT DER SUPERLATIVE

Die Regionalgruppe Aargau der usic lud anlässlich ihres diesjährigen Herbstanlasses zu einer Besichtigung der aussergewöhnlichen Art ein – die Tiefbohrung Bözberg 1 der Nagra. Einblick in ein Projekt, dessen Dauer die menschliche Vorstellungskraft sprengt.

Laurens Abu-Talib, Geschäftsstelle usic
Foto: Dagmar Geissmann, usic Regionalgruppe Aargau



Das Buch kann bei
espazium.ch
bestellt werden.

Wir wünschen viel
Freude und Spass
beim Schmökern
und Lesen!

Schweizer Ingenieurbaukunst 2019/2020

Bereits zum dritten Mal realisiert «Espazium – Der Verlag für Baukultur» im Auftrag von SIA und usic ein Buch über die besten Projekte, die Schweizer Ingenieurinnen und Ingenieure in den vergangenen zwei Jahren in der Schweiz oder im Ausland erstellt haben. Es galt, die besten Werke aus allen Ingenieurdisziplinen auszuwählen. Eine wahre Qual der Wahl.

Diese neue Ausgabe wurde genutzt, um grundsätzliche Überlegungen anzustellen: Unter welchen Bedingungen kann Ingenieurkunst heute gedeihen? Als aktueller Ausgangspunkt diente die Revision des Bundesgesetzes über das öffentliche Beschaffungswesen; in vier übergeordneten Essays denken Ingenieurinnen und Ingenieure in unterschiedlichen Funktionen darüber nach, welche

Chancen und Risiken die neue gesetzliche Grundlage für die Baukultur eröffnet.

Die Essays stammen von bekannten Fachleuten aus der Praxis. Die Auswahl der rund 20 Projekte hat ein unabhängiges Redaktionskomitee unter der Leitung der Fachredaktionen von TEC21, TRACÉS und Archi getroffen. Die Kriterien für die Auswahl waren die hohe Qualität und die Relevanz des Projekts.

Zu entdecken gibt es alle Disziplinen des Bauens und Werke aller Art: kleine und grosse Projekte, punktuelle Spitzenleistungen und Eingriffe mit Breitenwirkung, technische und gestalterische Interventionen, Ungewohntes und vermeintlich Alltägliches.

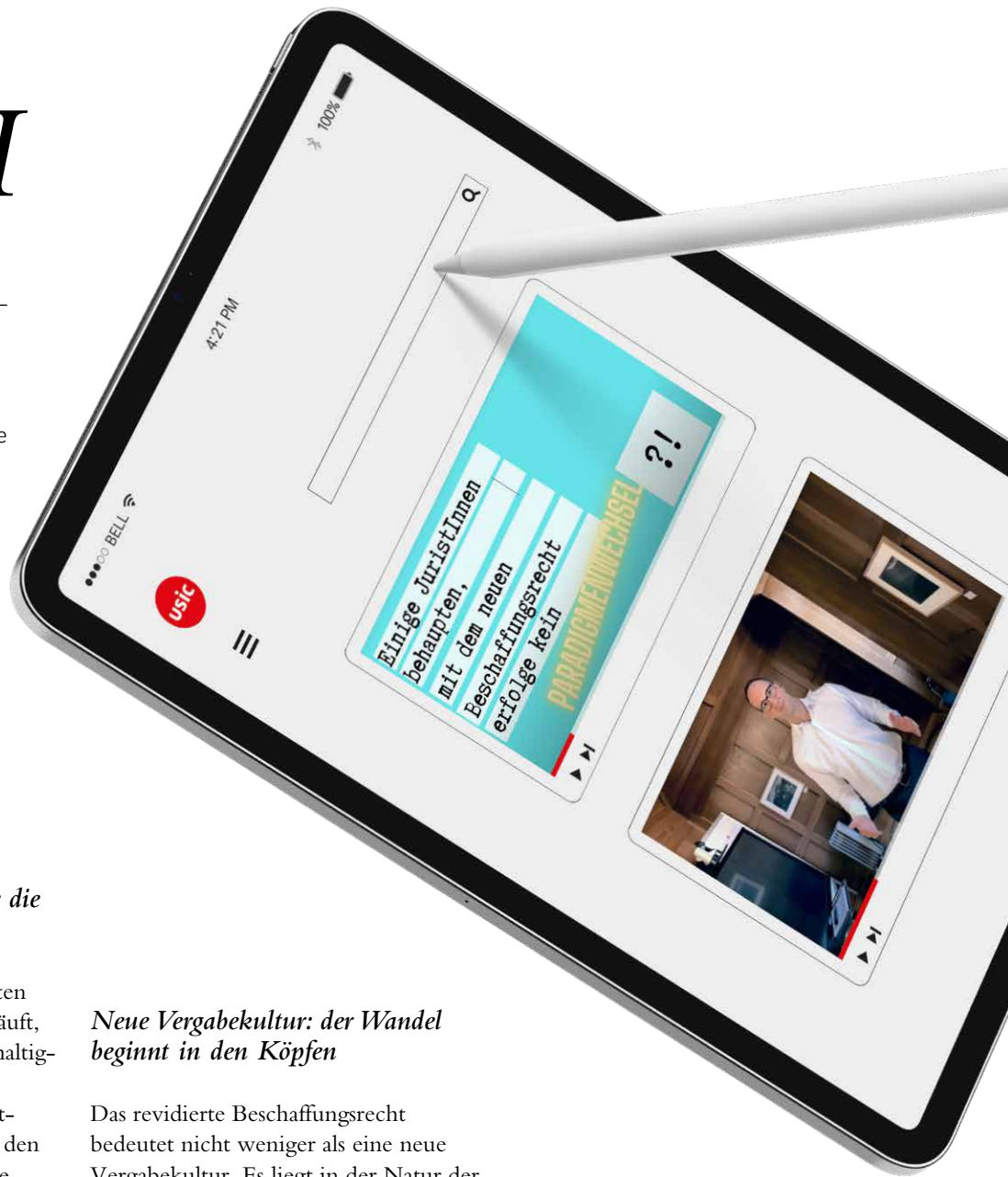


QR-Code zur **Buchbestellung**
Text: **Lea Kusano**

AföB

Film II

Alle unsere Filme finden Sie auf YouTube, von dort können Sie sie auch direkt auf den sozialen Kanälen wie zum Beispiel LinkedIn teilen.



Count-down Beschaffungsrecht: die usic gibt Gas!

Der Count-down für das Inkrafttreten des revidierten Beschaffungsrechts läuft, ab dem 1. Januar 2021 ist die Nachhaltigkeit das Paradigma der öffentlichen Beschaffungen. Nicht mehr das wirtschaftlich günstigste Angebot erhält den Zuschlag, sondern das vorteilhafteste Angebot.

Die neue Vergabekultur zeigt sich unter anderem in den Zuschlagskriterien: Nachhaltigkeit, Lebenszyklus-Kosten, Innovationsgehalt und die Plausibilität der Angebote sind neue Zuschlagskriterien. Zudem können Dumpingangebote vom Verfahren ausgeschlossen und die Verlässlichkeit des Preises überprüft werden.

Neue Vergabekultur: der Wandel beginnt in den Köpfen

Das revidierte Beschaffungsrecht bedeutet nicht weniger als eine neue Vergabekultur. Es liegt in der Natur der Sache, dass ein Kulturwandel zum Teil Unsicherheiten und Widerstände mit sich zieht. Die usic war maßgeblich und erfolgreich an der Revision des Gesetzes beteiligt und ist davon überzeugt, dass sich ab 2021 enorm viele Chancen für die ganze Ingenieurbranche ergeben.

Die usic sensibilisiert

Mit dieser Überzeugung steht die usic inmitten einer Kommunikationsoffensive ihrerseits. Drei professionelle Erklärfilme wurden 2020 produziert, zwei davon sind bereits online. Auch die Geschäftsstelle hat in Eigenregie bereits zwei Filme produziert.



QR-Code zum YouTube Kanal
Text: Lea Kusano

Think Tank

Der Think Tank hat im ersten halben Jahr seine Arbeit aufgenommen. Unter der Begleitung von Dr. Frau Katrin Muff – Leiterin Institute for Business Sustainability, Luzern, Autorin und Coach – wurden in zwei Sitzungen grundlegende Elemente definiert.

Bisherige Diskussionen und Vorarbeiten

Im Frühjahr 2019 hat sich der Think Tank zum ersten Mal getroffen. An dieser Sitzung wurde festgehalten, dass die inhaltlichen Bemühungen der Erreichung der von der UNO definierten Sustainable Development Goals (SDG) dienen sollen.

Im Nachgang der Sitzung wurde innerhalb des Think Tanks eine Umfrage zu den SDGs sowie den Megatrends gemacht. Ziel war es, die SDGs sowie die Megatrends für die Planungsbranche sinnvoll zu priorisieren.

Im Frühjahr 2020 wurde die Zusammenarbeit mit Frau Dr. Katrin Muff aufgenommen. Ihre Aufgabe ist es, den Think Tank durch den Innovationsprozess zu begleiten.

Strategische Kerngruppe

Die strategische Kerngruppe im Sinne eines Verwaltungsrats setzt sich aus den folgenden Mitgliedern des Think Tanks zusammen und diese werden das Projekt auch zukünftig begleiten:

- Pierre Epars (BG Ingénieurs Conseils SA)
- Agostino Clericetti (CSD Ingenieure AG)
- Gabriel Rosetti (CSD Ingenieure AG)
- Urs von Arx (HHM Gruppe)
- Dominik Courtin (Balser & Hofmann AG)
- Andrea Galli (Galli Engineering SA)
- Mario Marti (Geschäftsleiter usic)
- Laurens Abu-Talib (Leiter Politik usic)
- Lea Kusano (Leiterin Kommunikation usic)



Working Group

Für die Erarbeitung der konkreten Visionen und Lösungsansätzen sollen SpezialistInnen hinzugezogen werden. Gleichzeitig soll sichergestellt werden, dass diese Working Group nicht zu gross wird, Diversity (Geschlecht, Alter, Fachrichtung) ist ein absolutes Muss.

Bisherige Erkenntnisse

Die Kerngruppe diskutierte die strategische Ausrichtung des Think Tanks in zwei online Workshops unter Begleitung von Katrin Muff. Dabei wurden folgende wichtige Erkenntnisse gewonnen, die einen wichtigen Einfluss auf das weitere Vorgehen des Think Tanks haben:

- 1. Innovationsprozess als Lösung:** Forderungen sind gefährlich, weil sie eine falsche Genauigkeit vortäuschen, welche dann genau dem zu verändernden Bild des Ingenieurs entsprechen. Statt Forderungen aufzustellen geht es darum, die Denke des Ingenieurs von konkreten Problemlösungen auf prozessorientierte «co-kreative» Lösungsansätze mit anderen Akteuren zu erweitern und so externen Partnern eine neue Bereitschaft und Fähigkeit zur innovativen Zusammenarbeit des Ingenieurs bei komplexen Themen zu gewähren. Der Innovationsprozess wird konträr zu typischen Problemlösungsansätzen aufgebaut, anlehnend an die Theorie U, von einer visionären Idealwelt mit Prototypen rückgekoppelt in die Gegenwart.
- 2. Diversifizierte Working Group als Innovationsgarant:** «grauhaarige männliche Ingenieure» verkörpern nicht unbedingt das Nonplusultra der Innovation. Die strategische Kerngruppe muss unbedingt erweitert werden, wenn die gesteckten Ziele erreicht werden sollen. So ist dann auch die Idee der diversifizierten Working Group entstanden.
- 3. Kompetent & lösungsoffen:** das neue Bild des Ingenieurs wird mit neuen Kompetenzen erweitert und ergänzt, diese werden im Innovationsprozess mit anderen Akteuren erlernt. Die Nachfolgeneration wird so eingebunden und in ein dynamischeres Zukunftsbild integriert (nach dem Motto «free the engineer»). Oder in Anbindung an das Verständnis, dass der Mensch eher ein «emotionales Wesen das denkt» als ein «intellektuelles Wesen das fühlt» ist. Ein «reverse Mentoring», in welchem jüngere IngenieurInnen ältere IngenieurInnen unterstützen, kann ein interessanter Nebeneffekt des Innovationsprozesses sein.

Des Weiteren hat man sich entschieden, die vorgängig definierten neun Themenfelder auf zwei konkrete Themen zu reduzieren: Nachhaltige Städte und Klimaneutrale Infrastrukturen und/oder Mobilität.

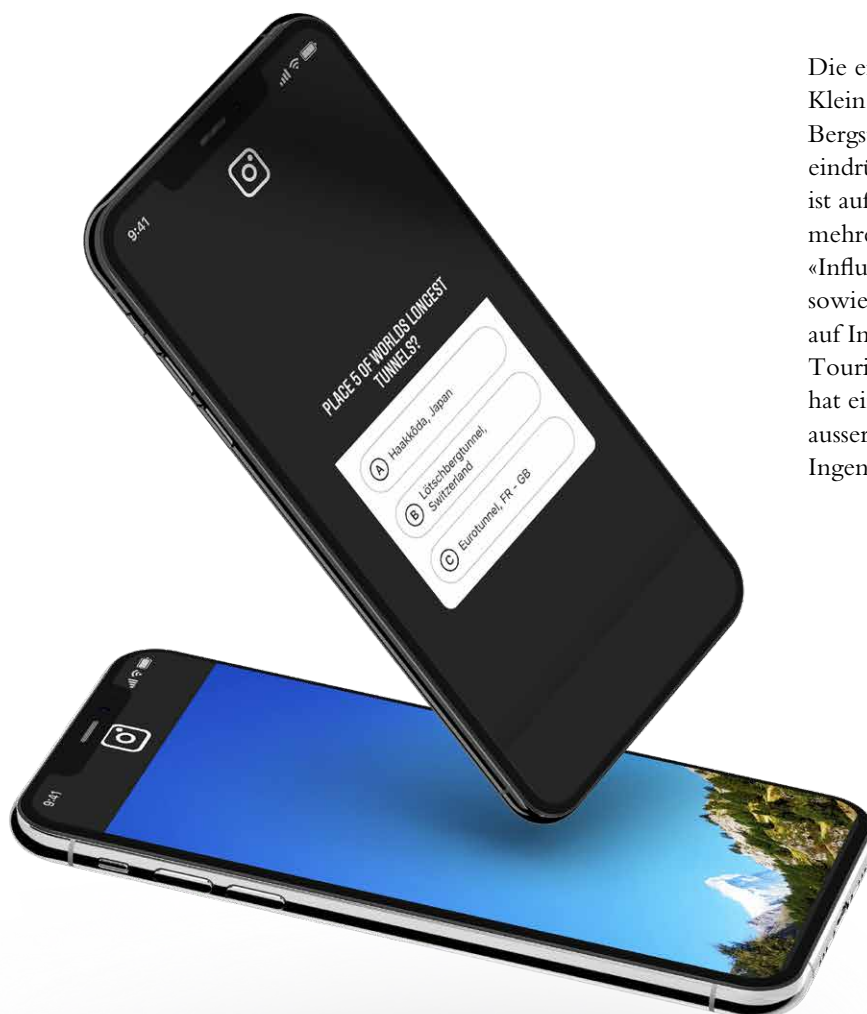
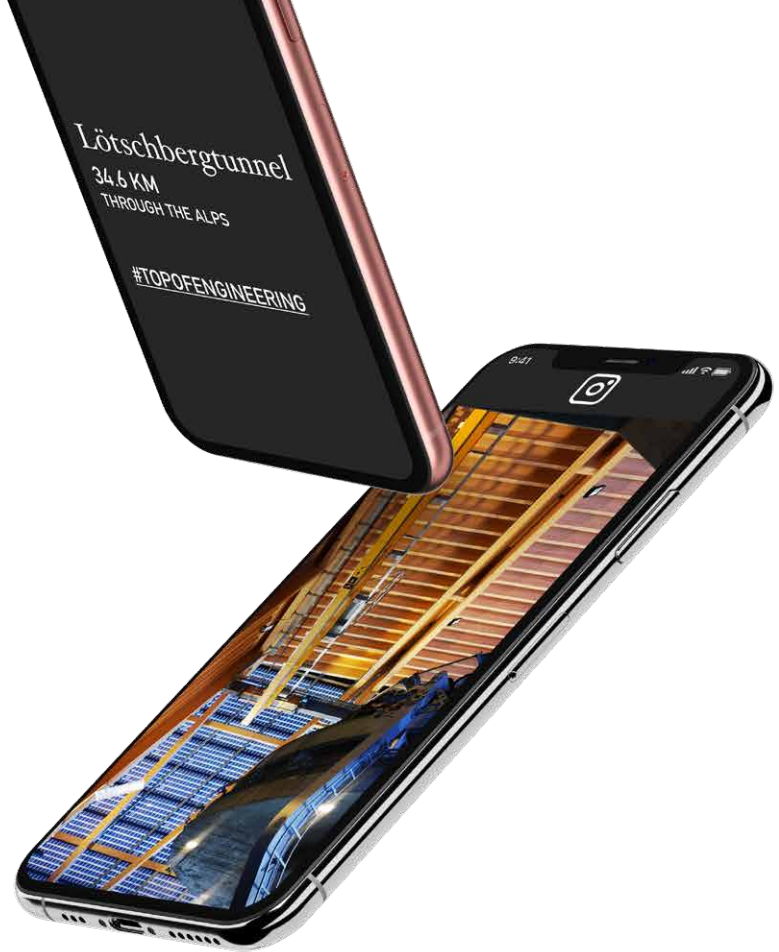


Pierre Epars, CEO BG Ingénieurs
Conseils SA, Initiator ThinkTank

Instagram Offensive!

Die zusätzlichen Kommunikationsressourcen auf der Geschäftsstelle ermöglichen, bis jetzt etwas brach gelegene Kanäle wiederzubeleben.

In Zusammenarbeit mit dem externen Instagram-Spezialisten Jannis Strauss besucht Lea Kusano in unregelmässigen Abständen aussergewöhnliche Bauwerke und Baustellen. Die Ausflüge werden mit Foto und Video dokumentiert und in Stories laufend auf Instagram gestellt.



Die erste Besichtigung führte auf das Klein Matterhorn zur höchstgelegenen Bergstation Europas. Diese wurde in eindrücklichen zwei Jahren gebaut und ist auf jeden Fall einen Besuch wert. In mehreren Stories konnten die beiden «Influencer» die Seilbahn, die Bergstation sowie die atemberaubende Landschaft auf Instagram dokumentieren – sogar die Tourismusorganisation von Zermatt hat einige Posts übernommen. Ziel ist es, aussergewöhnliche und alltägliche Ingenieurprojekte zu zeigen.



QR-Code zu **Instagram**
Text und Fotos: Lea Kusano

Der Building-Award geht in die 4. Runde

Der Wettbewerb ist lanciert: Am 17. Juni 2021 wird im Kultur- und Kongresszentrum Luzern bereits zum vierten Mal der Building-Award verliehen. Es ist der grösste Anlass der Schweizer Ingenieur- und Baubranche. Bewertet und ausgezeichnet werden herausragende, bemerkenswerte und innovative Ingenieurleistungen am Bau.

Ohne Ingenieurinnen und Ingenieure geht nichts. Die diversen Ingenieurkategorien prägen die Bauwerke bezüglich Statik, Technik, Nachhaltigkeit und Formgebung massgeblich. Die Geschichten von Bauten und Köpfen sind spannend, die Berufsperspektiven ausgezeichnet. Der Building-Award verschafft den Ingenieurberufen am Bau und ihren Vertretern eine Plattform und damit Aufmerksamkeit. Die besten Akteure und ihre Teams werden im würdigen Rahmen geehrt und gefeiert.

Jetzt Projekte einreichen

Firmen, Institutionen sowie Ingenieurinnen und Ingenieure sind eingeladen, ihre Projekte bis am 12. Februar 2021 einzureichen und von einer hochkarätigen Jury bewerten und hoffentlich auch auszeichnen zu lassen. Jurypräsidentin ist Prof. Sarah Springman, Rektorin der ETH Zürich.

Im Fokus des Building-Awards steht vor allem auch der Ingenieurwachstum. Für ihn wurden eigens die Kategorien «Young Professionals» und «Nachwuchsförderung im Bereich Technik» geschaffen. In folgenden sechs Wettbewerbskategorien gehen die Projekte ins Rennen:

1. Hochbau
2. Infrastrukturbau
3. Energie- und Gebäudetechnik
4. Forschung und Entwicklung
5. Young Professionals
6. Nachwuchsförderung im Bereich Technik

Teilnahmebedingungen

Weitere Informationen zu den Terminen, den Teilnahmebedingungen sowie auch zur Jury sind im beiliegenden Flyer aufgeführt. Die Ausschreibungsunterlagen sind online abrufbar unter: building-award.ch.

Veranstalter des Building-Awards

Der Building-Award wird von der Stiftung bilding (Schweizerische Stiftung zur Förderung des Ingenieurwachstums im Bauwesen) organisiert. Trägerverbände des Building-Awards sind Infra Suisse, der Schweizerische Baumeisterverband SBV sowie die Schweizerische Vereinigung Beratender Ingenieurunternehmen usic.



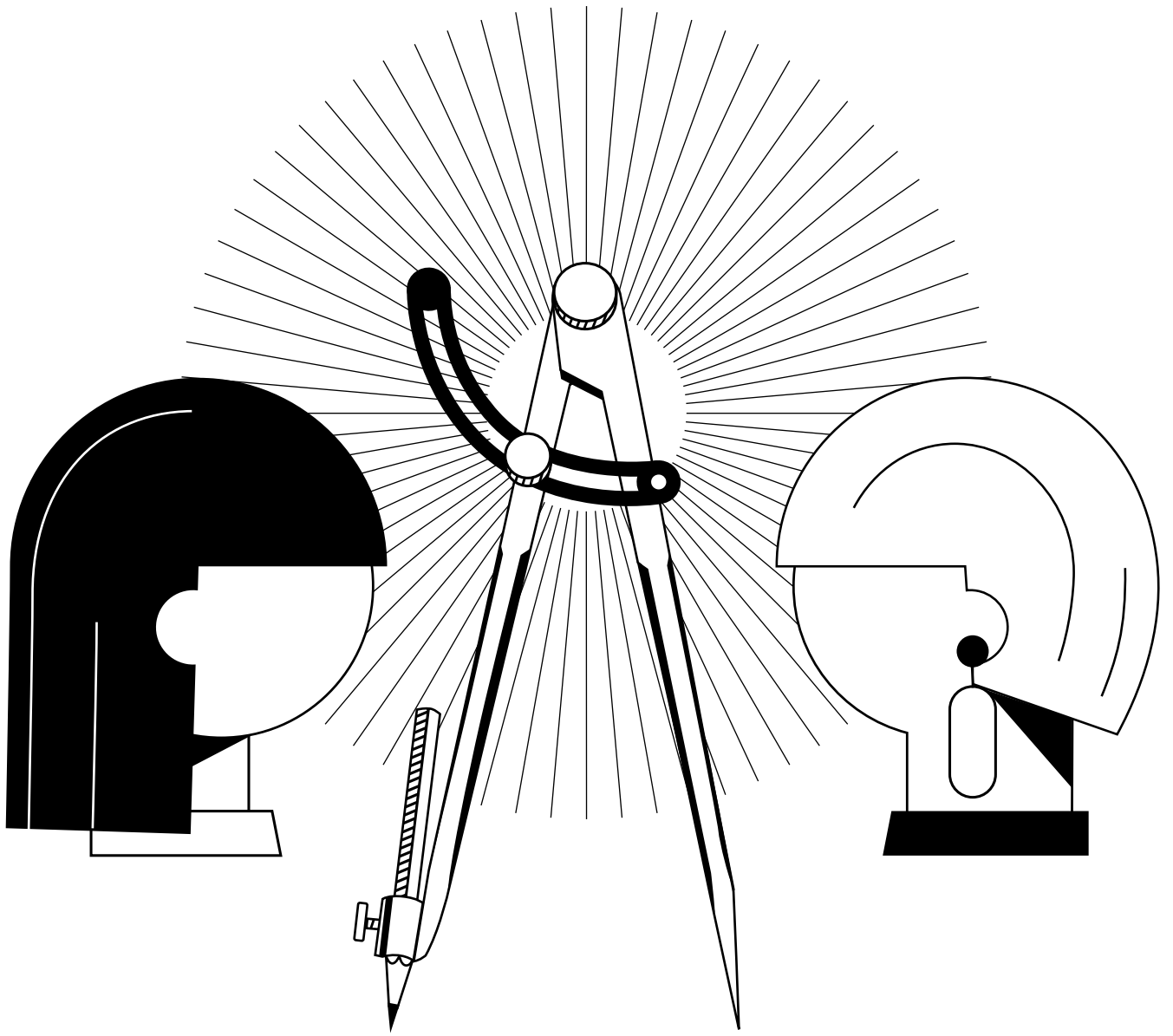
Statement der Jurypräsidentin Prof. Dr. Dr. h.c. mult. Sarah M. Springman, Rektorin ETH Zürich und Professorin für Geotechnik

Im Kern des Selbstverständnisses einer Ingenieurin und eines Ingenieurs ist die Kreativität, die Erschaffung einer sinnreichen Erfindung (lat. ingenium). Das gilt insbesondere für Bauingenieurinnen und Bauingenieure, denn sie erschaffen Bauwerke, deren Konzeption und Design technisches und schöpferisches Genie zeigen. Bauwerke, die unser Leben erleichtern, verschönern, ja, inspirieren. Und sie sind Vorbilder für den Berufsnachwuchs und setzen entsprechende Impulse.

Mit dem Building-Award sind Ingenieurinnen und Ingenieure jeden Alters und jeder Fachrichtung eingeladen, ihre Projekte – ob einzeln oder im Team – mit uns (allen) zu teilen. Herausragende Innovationen und Leistungen am Bau werden einem breiten Publikum bekannt gemacht und sind wichtige Leuchttürme für den beruflichen Nachwuchs.

Genial, wenn Sie mitmachen! Wir sind gespannt und freuen uns auf Ihre Projekte!

Daniela Urfer, Geschäftsstelle Stiftung bilding/usic



Aktuelles von der Stiftung *bildung*

Der Silberne Zirkel

Im Zentrum der Aktivitäten von bilding, der Schweizerischen Stiftung zur Förderung des Ingenieurnachwuchses im Bauwesen, steht derzeit die Vorbereitung des 4. Building-Awards, er wird am 17. Juni 2021 in Luzern verliehen. Siehe dazu auch den Beitrag auf Seite 27. Nebst dem Building-Award gibt es aber noch weitere Projekte:

Thomas Schneebeli erhält den «Silbernen Zirkel 2020»

An der CEO-Konferenz der usic vom 19. November 2020 in Bern hat die Stiftung bilding zum zehnten Mal den «Silbernen Zirkel» verliehen. Mit diesem Preis werden Mitgliedsunternehmen und Persönlichkeiten ausgezeichnet, die sich in besonderem Masse für die Förderung junger Nachwuchskräfte und die Ziele der Stiftung stark machen. Der Präsident der Stiftung Urs von Arx, CEO der HHM Gruppe, überreichte die Auszeichnung an Thomas Schneebeli, CEO der suisseplan Ingenieure AG, Zürich.

Der Preisträger setzt sich in vielfältiger Weise und in unterschiedlichen Rollen für die Ziele der Stiftung und die Ingenieurberufe ein. Er ist gelernter Bauzeichner, dipl. Bauingenieur FH mit einem Nachdiplomstudium in Betriebswirtschaft und Management und auch Berufsbildner sowie RSA Auditor (bfu). Thomas Schneebeli ist seit 2017 als Vorstandsmitglied im Dachverband Schweiz der Zeichnerberufe plavenir massgeblich an der Totalrevision des Berufsbildes der ZeichnerInnen beteiligt und arbeitet seit dem vergangenen Jahr in der Arbeitsgruppe Bildung der usic mit.

Thomas Schneebeli wird mit dem «Silbernen Zirkel» für sein grosses und umfassendes Engagement herzlich gedankt.

Workshop für BerufsbildnerInnen

Praxisnahe Weiterbildung zum Thema «Führung: Handwerk mit dem richtigen Werkzeug»

Qualifizierten und engagierten Nachwuchs zu finden, ihn zu fördern, zu fordern und zu halten sind zentrale Aufgaben jedes Ingenieurunternehmens und stellen für die BerufsbildnerInnen eine grosse Herausforderung dar. Die Stiftung bilding unterstützt die BerufsbildnerInnen in ihrer täglichen Arbeit praxis- und branchennah und organisiert in regelmässigen Abständen Praxisworkshops, die den fachlichen Austausch, die lösungsorientierte Behandlung von konkreten Problemstellungen aus dem Ausbildungsalltag sowie die Vertiefung gewisser Schwerpunktthemen ermöglichen. Die diesjährigen Workshops fanden am 10. November in Bern und am 16. November in Zürich statt.

Führung ist ein Handwerk. Damit es professionell und erfolgreich ausgeübt werden kann, braucht es das richtige Werkzeug. Zu den Grundlagen gehören Sympathie und Interesse für die Lernenden sowie die persönliche Motivation und Freude für den Beruf. Alles Führungsinstrumente, die den BerufsbildnerInnen den Alltag erleichtern. Mit dem richtigen Werkzeug gewinnen sie und die Lernenden mehr Sicherheit und können auch schwierige Phasen während der Ausbildung meistern. Schwerpunkte des diesjährigen Praxisworkshops waren Leadershipmanagement, Selbstreflexion, Motivationsgespräche, professionelle Gesprächsführung, situationsgerechtes Verhalten sowie lösungsorientierte Führungsansätze.

Von Frau zu Frau ...

«Frau kann so gut sein, wie frau will. Wird frau nicht wahrgenommen, nützt alles nichts.»

Selbstbewusst, überzeugend, kompetent, gewinnend, selbstsicher, schlagfertig, souverän, pointiert, zielorientiert – alles Merkmale eines überzeugenden Auftritts. Am Workshop vom 13. Oktober in Luzern wurden gemeinsam mit engagierten Teilnehmerinnen Lösungen erarbeitet, wie frau sich optimal präsentiert und genau so auftritt und wirkt, wie sie es gerne hätte.

«Als Ingenieurin Beruf und Familie vereinbaren: geht das?»

Gut ausgebildete Ingenieurinnen und MINT-Frauen machen die Erfahrung, dass es schwierig wird, wenn sie Kinder bekommen und trotzdem im Beruf aktiv bleiben wollen. Die Herausforderungen sind vielfältig: Die Kinder kommen zu einem Zeitpunkt, während dem man im Berufsleben eigentlich vollen Einsatz zeigen möchte; der Partner ist beruflich genauso stark eingespannt; Teilzeitpensen sind nicht überall möglich – und nicht zuletzt ist in der Schweiz die Familienfrage immer noch ein Frauenthema.

Am Networking-Event vom 15. Oktober in Zürich – er wurde gemeinsam mit der Schweizerischen Vereinigung der Ingenieurinnen SVIN organisiert – stand die Frage nach der Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Mittelpunkt. Nach den Inputreferaten wurden in World Cafés die Themen «meine persönliche Einstellung zur Familienfrage und die des Partners, der Partnerin», «private und berufliche Netzwerke» sowie «neue Arbeitsformen» besprochen. Im Anschluss standen bei einem Apéro runde Gespräche zum Networking und weitere interessanten Gespräche auf dem Programm.

AUSBLICK

**(MINT-)Frauen treiben die Schweiz voran,
13. April 2021, ETH Zürich**

Am 13. April 2021 werden 100 engagierte Frauen aus dem MINT-Bereich zu einem (Networking-)Anlass eingeladen, um sich mit 20 hochrangigen Frauen über die Herausforderungen, Zukunftsvisionen und weitere für sie und die Gesellschaft relevanten Themen auszutauschen. Der Anlass steht unter dem Patronat von Prof. Dr. Sarah M. Springman, Rektorin ETH Zürich.

Beim Treffen werden 20 Referentinnen von ihrem Leben, Wirken und Schaffen erzählen, aktuelle Herausforderungen beleuchten, spannende Wege und neue Möglichkeiten aufzeigen, wie sich Frauen aus dem MINT-Bereich erfolgreich organisieren und behaupten und als zukunftsweisende Beispiele vorausgehen. Beim anschliessenden Apéro stehen vor allem der Gedankenaustausch und das Networking im Vordergrund.

Weitere Informationen und Anmeldung:
daniela.urfer@bildung.ch





Generalversammlung der FIDIC

Phönix aus der Asche

Unter widrigen Umständen hat sich die FIDIC neu erfunden. Zahlreiche innere und äussere Veränderungen prägten das laufende Jahr.

Tony Barry wurde als Nachfolger von William Howard zum Präsidenten ab 2021 gewählt.

In normalen Jahren trifft sich die internationale Gemeinschaft der Planerinnen und Planer jährlich an einem anderen Ort der Welt, um sich an der Infrastruktur-Konferenz der FIDIC über die neusten Trends zu informieren und auszutauschen. Deren Abschluss bildet jeweils die Generalversammlung der FIDIC. Doch 2020 ist kein normales Jahr. Die Konferenz, welche dieses Jahr in Genf hätte stattfinden sollen, wurde im Frühjahr abgesagt und in reduzierter Form online durchgeführt. Die Generalversammlung wurde ebenfalls ins Internet verlagert.

Totalrevision der Statuten

Aussergewöhnlich waren auch die zu fällenden Entscheide. Die Statuten des Verbandes wurden praktisch einer Totalrevision unterzogen, um die Organisation für die Zukunft fit zu machen. Zentrale Änderungen betrafen die verbesserte Möglichkeit des Verbandes, Geschäftstätigkeiten nachgehen zu können, um so längerfristig die Mitgliederbeiträge zu entlasten. Aber auch die Möglichkeit, Versammlungen digital abzuhalten oder die Kompetenz des Vorstandes, den Veranstaltungsort der Generalversammlung zu bestimmen.

Tony Barry neuer FIDIC-Präsident ab 2021

So zahlreich die Änderung waren, sie wurden im Vorfeld unter Einbezug aller Mitglieder an einem Town-Hall-Anlass und anschliessender Vernehmlassung entwickelt. Entsprechend gross fiel die Zustimmung zu den Änderungen an der Generalversammlung aus. Personelle Veränderungen hat auch der Vorstand erfahren. Als Nachfolge für den 2021 abtretenden Präsidenten William Howard (USA) wurde der Australier Tony Barry gewählt. Als Ersatz für die abtretenden Vorstandsmitglieder Aisha Nadar (Schweden) und Reyes Juárez (Mexiko) konnten sich die Kanadierin Catherine Karakatsanis und der Kenianer James Mwangi in einer Kampfwahl durchsetzen.

Die FIDIC auf Erfolgskurs

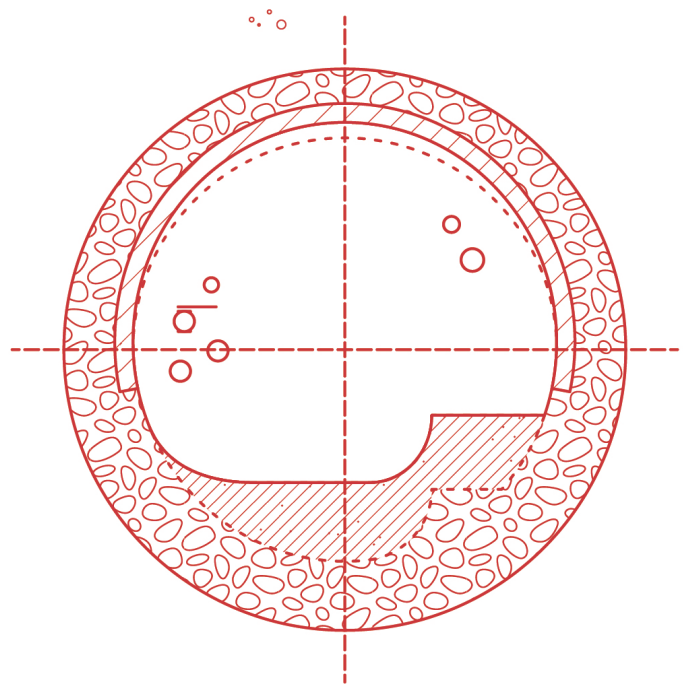
Der Internationale Verband hat unter ihrem CEO Dr. Nelson Ogunshakin OBE deutlich an Schwung zugelegt. Nicht weniger als sechs Abkommen mit internationalen Entwicklungsbanken konnten geschlossen werden, die Geschäftsstelle wurde stark umgebaut und die Tätigkeiten und Informationen des Verbandes während der Corona-Krise waren vorbildlich. Sowohl dem CEO als auch dem abtretenden Präsidenten gratuliert die usic herzlich zu diesem Erfolg, welcher angesichts der erschwerenden Umstände umso mehr Anerkennung verdient.



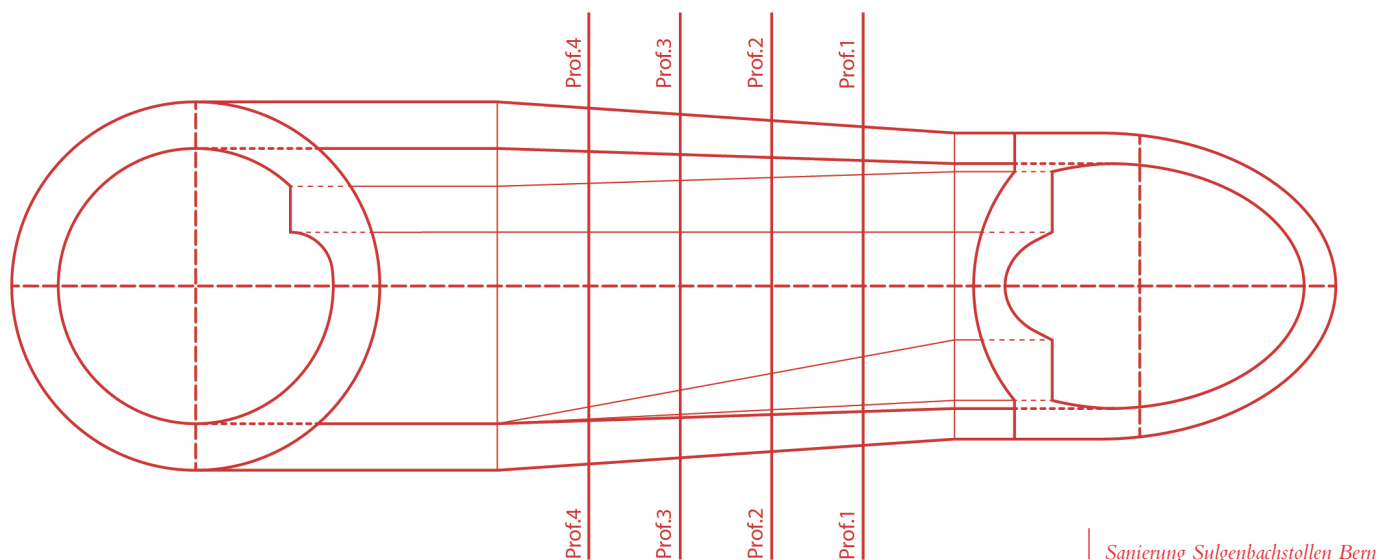
100 JAHRE SMT

Die smt ag feiert 2020 ihr 100-jähriges Bestehen. Die Firma schaut auf ein Jahrhundert zurück, das durch grosse technische und gesellschaftliche Veränderungen geprägt ist.

Das Bauingenieurbüro begleitet Hoch- und Tiefbauprojekte über die gesamte Lebensdauer von Bauwerken. Die Umsetzung von «im Sinn der Kundenschaft» optimierten Lösungen bestimmt dabei die Arbeitsweise.



Querschnitte des Sulgenbachstollen



Sanierung Sulgenbachstollen Bern

Die stadtbernerische Baugeschichte wurde Anfang des zwanzigsten Jahrhunderts vom Wirken des damaligen Stadtingenieurs Friedrich Steiner geprägt. Zu seinen Aufgaben gehörte auch die Umlegung der zunehmend stinkenden Mündung des Sulgenbachs in die Aare vom bisherigen Ort oberhalb der Stadt an eine Stelle unterhalb des Stadtkerns.

Für die Projektierung und Bauleitung der anspruchsvollen Aufgabe eines bergmännisch vorgetriebenen Stollens im Lockergestein unter der Stadt hindurch, liess sich in Bern offenbar kein qualifiziertes Büro finden, weswegen Friedrich Steiner kurzentschlossen ein Ingenieurbüro gründete und diesem den entsprechenden Auftrag erteilte. Dieser Akt kostete ihn zwar seine Stelle als Stadtingenieur, er sicherte ihm aber gleichzeitig sein berufliches Weiterkommen.

Seither hat sich die smt ag mithilfe von stabilen Grundwerten in der Branche etablieren können:

Im Fokus der Projektarbeit stehen die Interessen und Bedürfnisse der Kundschaft. Eine vorausschauende und gesamtheitliche Planung mit den Planungspartnern stellt dabei die termin- und kostengerechte Umsetzung sicher.

Die Geschäftsführung wurde in der gesamten Geschichte der smt ag intern weitergegeben. Dadurch wird sowohl der Kundschaft wie auch den Mitarbeitenden eine stabile Basis für eine nachhaltige Zusammenarbeit gewährleistet. Entgegen dem heute üblichen Vorgehen ist auch der aktuelle Prozess der Führungsübergabe an die nächste Generation über mehrere Jahre vorbereitet.

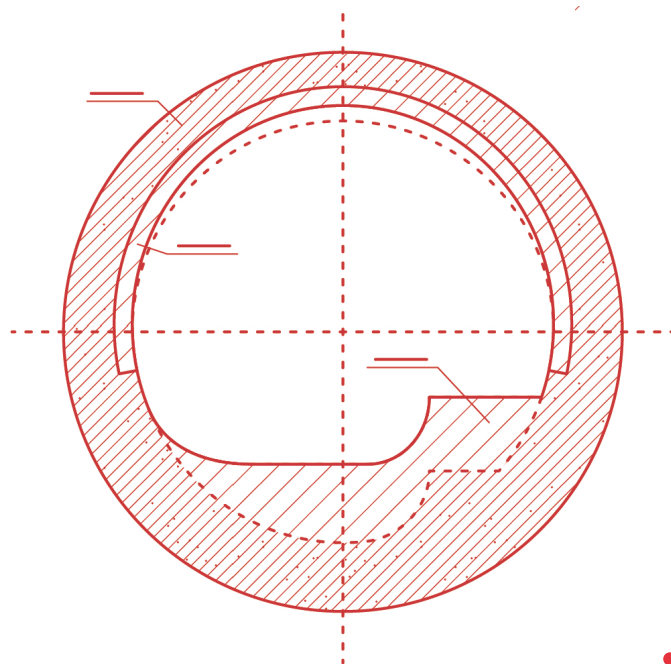
Dank den stabilen Grundwerten ist die Firma auch nach 100 Jahren noch agil im Tagesgeschäft.

In interdisziplinären Teams werden anspruchsvolle Projekte mit vielseitigen Anforderungen in herausfordernden Umfeldern umgesetzt.

Den Mitarbeitenden bietet die smt ag modernste Arbeitsbedingungen: Teilzeitarbeit sowie Arbeitsmittel auf dem neusten Stand der Technik und Digitalisierung (BIM).

Chancen- und Lohngleichheit zwischen Männern und Frauen werden seit Jahren gelebt, das Kader lebt die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie eine flache Hierarchie vor. Die smt ag nimmt den jüngeren Generationen gegenüber Verantwortung wahr, indem sie jährlich Lernende ausbildet und mithilft, den Stand der Technik weiterzuentwickeln. Auch die Vertretung der Branche in der Gesellschaft ist ein wichtiges Anliegen: So hat beispielsweise die smt ag mit Ueli Türler als damaliges Vorstandsmitglied des ASIC aktiv den Zusammenschluss von usic und ASIC mitgeprägt.

Leider sind die Jubiläumsfeierlichkeiten zumindest im Jahr 2020 den äusseren Umständen zum Opfer gefallen. Die smt ag bedankt sich daher vorerst auf diesem Weg bei ihrer Kundschaft und den Projektpartnern für die interessante Zusammenarbeit in den vergangenen Jahren und freut sich auf das nächste gemeinsame Jahrhundert.



Text: Lea Kusano

60 Jahre **AJS Bauingenieure AG**

Die am 1. April 1960 gegründete AJS Bauingenieure AG hat sich mit dem Rhythmus der Wirtschaft, deren Veränderungen und Bedürfnissen entwickelt. Während diesen sechzig Jahren hat das Unternehmen mit Professionalität mehr als eine Herausforderung angenommen. Die heutigen Aufgabenstellungen sowie die Berufe haben sich fortentwickelt. Der Boden wird immer knapper, die Mobilitätsstruktur verändert sich laufend und die Rahmenbedingungen sind auch nicht mehr die Gleichen. Alle müssen sich der Zukunft anpassen, erneut die Gewerbewahrnehmung ändern und sich auf Gebäudebau und -sanierung mit geringem oder keinem Schadstoffaustausch konzentrieren. Die Bauingenieure werden lernen, wie man neue Materialien beherrscht und akzeptieren, dass für Algorithmen, Prozessdigitalisierung und Robotisierung immer mehr Raum geschaffen werden muss.

Ingenieure wird es immer geben, ihre Aufgabe wird jedoch sein, die Kundenbedürfnisse in eine Sprache zu übersetzen, die die Algorithmen verstehen. Mehr denn je wird vor allem das Fachwissen von der Planung bis zur Durchführung gefragt sein. Dieses Know-how wird bereits jetzt durch Investitionen in die Ausbildung der nächsten Generation und die neuen Technologien aufgebaut. Die Konkurrenz wird immer härter und beschränkt sich nicht auf nationale Grenzen.

Die Kunden können Planungskompetenzen aus der ganzen Welt beziehen, jedoch die Beaufsichtigung, Kontrolle und vor allem die Beschlussfassung kann nur der Experte übernehmen.

Seitens der Mitarbeitenden wird auch die Beziehung zueinander verbessert. Firmen werden sich neu positionieren, indem sie, im wahrsten Sinne des Wortes, der Realisierung eines Projektes durch ein Team mehr Bedeutung einräumen. Die Mitarbeitenden werden zweifellos von jeglicher Struktur unabhängig sein, aber es bleibt zu hoffen, dass sie weiterhin von der gleichen Berufsleidenschaft wie bis anhin angetrieben werden.

50 Jahre CSD

CSD wurde 1970 von zwei Geologen und einem Bauingenieur gegründet: Carlo Colombi, Bernard Schmutz und Jean-Pierre Dorthé. Das junge Unternehmen wollte von Anfang an sowohl in der Westschweiz als auch in der Deutschschweiz aktiv sein. Zwischen 1970 und 1975 wurden vier Geschäftsstellen in den Kantonen Aargau, Bern, Freiburg und Waadt eröffnet. 1980 beschloss CSD, Umweltverträglichkeitsstudien durchzuführen und wurde damit zu einem Pionier im Umweltingenieurwesen. 1990 wurde die CSD zu einer Holdinggesellschaft.

Ein halbes Jahrhundert nach ihrer Gründung zählt die CSD Gruppe mit rund 800 Mitarbeitenden zu den grössten Ingenieurunternehmen der Schweiz mit 19 Standorten im Inland und 7 Standorten in Belgien, Deutschland, Italien und Litauen. Sie wird u.a. mit komplexen, multidisziplinären Projekten betraut, die CSD immer mit einem «Plus» für die Lebensqualität und die Umwelt ausführt.

Olga Darazs ist Verwaltungsratspräsidentin der CSD Gruppe. Sie ist seit 1990 im Unternehmen tätig, zunächst als Geologin/Hydrogeologin. Ausserdem präsidiert sie die Swiss Water Partnership sowie die Eidgenössische Geologische Kommission. Wir haben sie zum CSD-Jubiläum interviewt.



Olga Darazs, Verwaltungsratspräsidentin CSD

usic news: Kürzlich haben Sie in Ihren Büros in Givisiez einen der Mitgründer der CSD, Carlo Colombi, getroffen: Welche Werte und Ideen aus den Anfängen der CSD sind für die Gruppe noch heute aktuell?

Olga Darazs: Unter den vorausschauenden Ideen, die noch heute die Aktivitäten unserer Gruppe prägen, möchte ich diejenige erwähnen, die darin bestand, eine Kombination von Dienstleistungen anzubieten, die Geologie, Bauwesen und Umwelt miteinander verband, was zu jener Zeit äusserst ausgefallen war. Carlo Colombi erinnert sich, dass uns dies damals den Spott des Berufsstandes eintrug!

Heute scheint es naheliegend, diese verschiedenen Disziplinen unter einen Hut zu bringen, um ein nachhaltiges Projekt zu entwickeln, in den 1970er Jahren war es jedoch visionär.



Der Wunsch, nahe bei unseren Kunden zu sein, ist für die CSD eine Konstante geblieben und hat sich rasch in unserer Präsenz in allen Regionen der Schweiz niederschlagen. Eine Entscheidung, die auch heute noch Sinn macht, da unser Angebot alle multidisziplinären Kompetenzen der Gruppe mit einem lokalen Service für unsere öffentlichen und privaten Kunden verbindet.

Ein Aspekt schliesslich, der für uns wichtig bleibt, ist die Bereitschaft, multikulturell und weltoffen zu sein. Wir arbeiten in den drei Landessprachen, die in unseren Schweizer Niederlassungen gesprochen werden, sind aber auch in Europa mit 7 Standorten in 4 Ländern und gezielten Projekten im Rest der Welt präsent, wo unsere Fachkompetenzen einen echten Mehrwert bieten. Dies war bei CSD bereits in den 70er Jahren der Fall. Das Unternehmen war in Kamerun aktiv und wurde mit dem Bau einer Brücke über den Fluss Sanaga betraut. Es handelte sich um eine aus vorgefertigten Teilen bestehende Metallbrücke der Armee, die der damalige Präsident Kameruns unbedingt rosa gestrichen haben wollte, und sie

musste mit Pfeilern in je 30 Meter Abstand in den Fluss gebaut werden. Durch dieses Beispiel lässt sich zusammenfassen, was die Frauen und Männer von CSD nach wie vor jeden Tag motiviert: die bestmögliche Lösung für unsere Kunden zu finden und gleichzeitig erfinderisch und respektvoll mit der Umwelt umzugehen.

Das Jubiläumsjahr 2020 ist nicht ganz gewöhnlich: Wie wird heute bei CSD gearbeitet? Gibt es auch positive Aspekte?

Dieses Jahr ist in der Tat aussergewöhnlich und hat die Organisation unseres täglichen Lebens verändert. Bei CSD war Telearbeit bereits seit längerer Zeit eine Option für unsere Mitarbeitenden, so dass bei Ausbruch der Pandemie jeder praktisch von einem Tag zum andern von zu Hause aus weiterarbeiten konnte. Eine Umfrage zur Telearbeit unter allen Mitarbeitenden der Gruppe ergab, dass eine grosse Mehrheit diese Form der Arbeit schätzt und weiterhin die Möglichkeit haben möchte, einige Tage in der Woche von zu Hause aus zu arbeiten. Dieses gross angelegte, erzwungene Experiment eröffnet somit neue Möglichkeiten in Bezug auf die Arbeitsorganisation, aber auch hinsichtlich des Potenzials zur Reduzierung der CO₂-Emissionen

durch private und berufliche Reisen. Die Verringerung unseres ökologischen Fussabdrucks durch eine neue Organisation der Art und Weise, wie wir arbeiten und reisen, ist einer der positiven Aspekte, und wir wollen uns darüber auch weiterhin Gedanken machen.

Welche Herausforderungen und Chancen für die Zukunft des Unternehmens und des Berufs sehen Sie in Ihrer Arbeit als VR-Präsidentin?

Die wichtigste Herausforderung ist natürlich die durch die Pandemie ausgelöste Wirtschaftskrise. Einige Aktivitäten oder Projekte werden unweigerlich davon betroffen sein. Diese Krise bringt aber auch Impulse und beschleunigt die meisten Elemente unserer Strategie, einschliesslich der Beratung in den Bereichen Umwelt, Klima, Energie und biologische Vielfalt. Auch die Mobilität gehört zu den Bereichen, in denen sich die Pandemie stark ausgewirkt hat: Es müssen neue technische und städtebauliche Ansätze und Lösungen gefunden werden, um den Verhaltensänderungen in dieser neuen Realität Rechnung zu tragen.

Text und Interview: Lea Kusano

Direktion der CSD Gruppe mit der Präsidentin des Verwaltungsrates Olga Darazs und dem Mitgründer Carlo Colombi am Hauptsitz in Givisiez (FR)



Der SNBS

Infrastruktur ist freigeschaltet



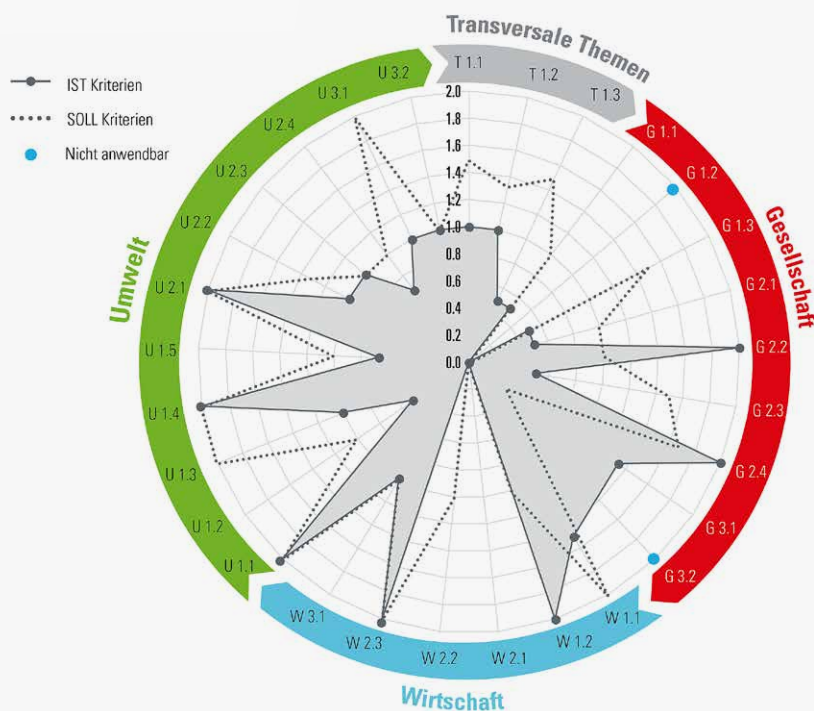
Der neue Standard Nachhaltiges Bauen Schweiz SNBS Infrastruktur macht es erstmals möglich, Infrastrukturbauten auf einer gesicherten Basis nachhaltig zu planen und zu erstellen. Auftraggeber der öffentlichen Hand, Planungsbüros und Ausführende können mit ihm ihre Infrastrukturprojekte in den Bereichen Mobilität, Wasser, Schutz, Energie und Kommunikation hinsichtlich aller relevanten Nachhaltigkeitskriterien bewerten. Der neue Standard eignet sich für alle Projektarten, wie Veränderung, Neubau und Ersatz sowie Unterhalt und Betrieb.

Der SNBS Infrastruktur ist frei zugänglich und kann kostenlos verwendet werden. Mit seinem breiten Kriterienkatalog verfolgt er einen qualitativen Ansatz und lässt damit viel Freiraum beim Anwenden. Zudem hilft sein checklistenartiger Aufbau wesentlich beim Aufspüren von Optimierungspotenzial.

Der Kriterienkatalog und das eigentliche Werkzeug, ein Excel-Tool, können gratis von snbs-infrastruktur.ch heruntergeladen werden.

Text: Joe Luthiger, NNBS, Geschäftsführer

Bild und Grafik: NNBS



2 Punkte = sehr gut, 1 Punkt = genügend, 0 Punkte = ungenügend

Kriterien

T 1.1	Projektbegleitende Nachhaltigkeitsbeurteilung
T 1.2	Zielsetzung und Systemabgrenzung
T 1.3	Zielkonflikte und Synergien
G 1.1	Raumplanung, Landschaften, Ortsbilder und Kulturräum
G 1.2	Wohnqualität und Zusammenleben
G 1.3	Zugang zur Infrastruktur und Aufenthaltsqualität
G 2.1	Kommunikation und Partizipation
G 2.2	Sozialverträgliches Verhalten
G 2.3	Rechtssicherheit
G 2.4	Solidarität, Gerechtigkeit, Verteilungseffekte
G 3.1	Arbeitssicherheit, Unfallvermeidung, Rettung und Gesundheit
G 3.2	Schutz vor Gewalt und Kriminalität
W 1.1	Betriebswirtschaftliches Kosten-Nutzen-Verhältnis
W 1.2	Nutzungsflexibilität, Anpassungsfähigkeit und Rückbau
W 2.1	Volkswirtschaftliches Kosten-Nutzen-Verhältnis
W 2.2	Regionalwirtschaftliche Aspekte
W 2.3	Ökonomische Nutzung vorhandener Infrastrukturen
W 3.1	Geeignete Finanzierung
U 1.1	Energieverbrauch
U 1.2	Flächennutzung, -recycling und Boden
U 1.3	Belastete Standorte
U 1.4	Verwertung von unbelasteten und belasteten Aushub-, Ausbruch- und Rückbaumaterialien (Abfall)
U 1.5	Umwelt- und Ressourcenschonender Materialeinsatz
U 2.1	Beeinträchtigung des Klimas
U 2.2	Umweltbelastungen
U 2.3	Oberflächengewässer und Grundwasser
U 2.4	Natur und Landschaft
U 3.1	Naturgefahren
U 3.2	Störfälle

«..., besonders sein origineller Humor und seine geistige Schlagfertigkeit haben mich schon immer beeindruckt.»

Erinnerungen an Markus Kamber

Die Nachricht vom Tod Markus Kambers am 8. Februar 2020 weckt in mir Erinnerungen an die Zeit in den 1980er Jahren, als er 1989 die Leitung der neu errichteten Geschäftsstelle der ASIC übernahm. Bis dahin war ich seit 1981 während acht Jahren als letzter nebenamtlicher Sekretär der ASIC tätig gewesen.

Ich kannte Markus Kamber privat schon seit Ende der 1950er Jahre, war ihm aber lange Zeit nicht mehr begegnet. Es freute mich sehr, mein Amt und damit auch die Zukunft des Verbandes in mir vertraute Hände übergeben zu können. Wir waren beide sowohl Jahrgänger als auch Berner und haben uns sehr gut verstanden, besonders sein origineller Humor und seine geistige Schlagfertigkeit haben mich schon immer beeindruckt. Sie blitzen selbst in seiner Todesanzeige auf!

Die Professionalisierung des damals noch recht amateurhaft, aber nicht etwa erfolglosen, sondern mit Herzblut geführten patronalen Verbandes von Büroinhabern als Einzelmitglieder war im Hinblick auf die Herausforderungen der Zukunft ein unabdingbarer Schritt. Dazu kam etwas später auch die seinerzeit in meinen Augen problematische Fusion mit der damaligen Ussi zur neuen usic, was den Paradigmenwechsel von der Einzel- zur Firmenmitgliedschaft mit sich brachte.

Ich fürchtete, dass die grösstenteils kleinen bis mittleren Büros der ASIC durch die grossen Gesellschaften der Ussi marginalisiert würden. Doch Markus Kamber vollzog das Vorhaben zusammen mit dem damaligen Vorstand, dem ich dann nicht mehr angehörte, mit Akribie und Bravour. Er hinterliess bei seiner Pensionierung eine hoch professionalisierte Geschäftsstelle mit hervorragenden MitarbeiterInnen, was neben seinem Können auch seinem Charisma als Chef und Kamerad zu verdanken ist. Die usic ist heute ein effizienter Berufsverband, der in der Bauwirtschaft als Gesprächspartner angehört wird. Meine damaligen Bedenken haben sich zum Glück als unbegründet erwiesen!

Umso grösser sind mein Respekt und die Trauer um diesen unvergesslichen Freund.



usic Team,
Elisabeth Hagmann 2. Person von links

Veränderungen auf der usic Geschäftsstelle

Elisabeth Hagmann



Am 27. August 2020 war es soweit: **Elisabeth Hagmann** hatte ihren letzten Arbeitstag auf der Geschäftsstelle der usic. Ende August erreichte Elisabeth das Pensionsalter und beendete ihr Berufsleben. Elisabeth Hagmann arbeitete seit Juli 2009 für die usic und führte dabei die administrativen Belange der Geschäftsstelle. Sie war das Zentrum und die Schaltstelle der Geschäftsstelle und somit auch die erste Ansprechperson für die Mitglieder und weitere Stakeholder. Niemand kannte unsere Mitglieder so gut wie Elisabeth! Während vieler Jahre verantwortete sie die Redaktionsplanung unserer Verbandszeitschrift usic news sowie des Jahresberichts. Mit grosser Hingabe und Engagement organisierte sie unsere Anlässe, allen voran die Generalversammlung, aber auch die CEO-Konferenz sowie alle Sitzungen und Klausuren des Vorstandes. Wir verlieren mit Elisabeth Hagmann eine grosse und sehr engagierte Stütze unserer Vereinigung. Wir werden die Zusammenarbeit mit ihr in bester Erinnerung behalten. Wir wollen aber nicht traurig sein, sondern uns auch für sie freuen. Wir wünschen Elisabeth für die Zukunft viel Glück, die nötige Ruhe, spannende neue Erfahrungen und bei allem immer beste Gesundheit. Elisabeth, herzlichen Dank für deinen grossen Einsatz für die usic!

Wir heissen unsere beiden neuen Kolleginnen herzlich willkommen und freuen uns auf eine erfolgreiche und spannende Zusammenarbeit im Dienste der usic Mitgliedsunternehmungen!

Wir haben die Pensionierung von Elisabeth Hagmann zum Anlass für eine kleine Reorganisation auf der Geschäftsstelle genutzt. Es freut uns sehr, dass wir auf Mitte August resp. Anfang September zwei neue Mitarbeiterinnen begrüßen durften:

Neue Leiterin Administration mit einem Pensum von 50 Prozent ist **Petra Gurtner**. Petra lebt mit ihrer Familie in der Nähe von Herzogenbuchsee und verfügt als ausgebildete kaufmännische Angestellte über eine langjährige Berufserfahrung. In den vergangenen 17 Jahren arbeitete Petra Gurtner in verschiedenen Funktionen bei Scout24 Schweiz AG, zuletzt als Teamleaderin Key Account & Customer Service für den Bereich ImmoScout24. Petra Gurtner ist im Berner Oberland aufgewachsen und bringt auch Erfahrungen aus der Tourismusbranche mit.



Petra Gurtner

Tanja Crnogorac



Als neue Mitarbeiterin Kommunikation mit einem Pensum von 50 Prozent konnten wir **Tanja Crnogorac** gewinnen. Tanja wohnt in Biel und hat 2018 ihren Bachelor of Arts in Media and Communication an der Universität Fribourg abgeschlossen. Sie absolviert berufsbegleitend ein Masterstudium in Betriebswirtschaft an der Universität Bern. Vor ihrer Tätigkeit bei der usic machte sie während elf Monaten ein Hochschulpraktikum im Bereich Information und Kommunikation auf der Filiale Zofingen des Bundesamtes für Strassen ASTRA. Sie war dort vor allem während des Steinsturzes auf der Axenstrasse kommunikativ gefordert. Tanja unterstützt unsere Bemühungen im Bereich der Kommunikation, namentlich betreut sie die Website, führt die Redaktionsplanung der usic news und betreut unsere Social Media Kanäle.

●
Dr. Mario Marti, Rechtsanwalt, Geschäftsführer usic

