



JAHRESBERICHT

2025



Inhaltsverzeichnis

03

Bericht des Präsidenten

06

WBV-Visitenkarte

11

Die Branche der Bauwirtschaft

18

Jahresbericht

32

Finanzen und Rechnungswesen

DIE ZUKUNFT GESTALTEN

**Gewisse Jahre prägen einen Verband mehr als andere.
2025 war eindeutig ein solches Jahr.**

Es war geprägt von wichtigen Wechseln innerhalb unserer Struktur, von zahlreichen Herausforderungen für die Branche und von einer vertieften Reflexion über unsere berufliche Zukunft und unsere Anpassungsfähigkeit an die zu erwartenden Entwicklungen.

In einem immer komplexeren Umfeld bleibt unsere Rolle unentbehrlich: die Interessen unserer Unternehmen vertreten, unsere Mitglieder betreuen und die Zukunft unseres Sektors vorbereiten.

Nach dem Weggang unseres ehemaligen Direktors am 1. Mai 2025 befand sich unser Verband in einer wichtigen Übergangsphase, in der die Kontinuität und die Weiterführung seiner Tätigkeiten sichergestellt werden mussten.

Die Rekrutierung führte uns rasch vor Augen, wie schwierig es heute ist, Profile zu finden, welche die zahlreichen Kompetenzen vereinen, die von der Funktion einer Verbandsdirektion verlangt werden. Management, Unternehmungsführung, menschliches Verhalten, wirtschaftliches Verständnis, Beherrschung der administrativen Abläufe und Kenntnisse vor Ort sind unverzichtbar, um eine Institution wie die unsere zu führen.

Um diese Rekrutierung seriös und professionell durchzuführen, liess sich der Vorstand während des gesamten Verfahrens von einem professionellen Personalvermittlungsbüro begleiten. Über dreissig Kandidaturen sind eingereicht worden. Das zeugt einerseits vom Interesse für diese Funktion, andererseits aber auch vom Anforderungsprofil für diese Stelle.

Nach mehreren Analyse- und Auswahlstufen wurden fünf Kandidaten für die abschliessende Phase ausgewählt. Anschliessend wurden zwei Personen zu einem Gespräch mit dem gesamten Vorstand eingeladen.

Der abschliessende Entscheid wurde nach reiflicher Überlegung, zahlreichen Gesprächen und Diskussionen gefällt. Wir wollten eine Person finden, die nicht nur das Alltagsgeschäft des Verbands sicherstellt, sondern diesen auch in seiner künftigen Entwicklung begleitet.

Nach Abschluss des Verfahrens sprach sich der Vorstand für Chiara Meichtry-Gonet als Direktorin des WBV aus.

Heute sieht die neue Organisation folgendermassen aus:

- Chiara Meichtry-Gonet leitet die Direktion;
- Anthony Lamon versieht die Funktion des Stellvertretenden Direktors/Verantwortlichen für den rechtlichen Bereich;
- Coline Michellod verwaltet die Kassen;
- Kilian Lötscher ist für den Bildungsbereich zuständig.

Mit dieser neuen Organisation kann unser Verband die Zukunft mit zusätzlicher Stabilität, Kontinuität und Planungssicherheit in Angriff nehmen.

Der Vorstand und die Direktion waren ebenfalls von den Dossiers in Zusammenhang mit unseren Sozialkassen stark gefordert. Dies betraf insbesondere die PKBW, die RETABAT, den paritätischen Fonds und das Krankentaggeld.

Das vergangene Jahr war auch geprägt vom Beschluss, sich Ende November vom Verwalter der Kassen zu trennen. Dieser Entscheid wurde nicht auf die leichte Schulter genommen. Er erforderte eine vertiefte Reflexion, zahlreiche Diskussionen und die Übernahme von Verantwortung.

Die einfachste Lösung hätte sicher darin bestanden, mit der gleichen Arbeitsweise weiterzufahren. Aber wir waren überzeugt, dass gewisse Entwicklungen nötig waren, um in der Verwaltung unserer Institutionen mehr Transparenz, Strenge und Planungssicherheit zu garantieren.

Der Vorstand und die Direktion waren gefordert und mussten sich aus ihrer Komfortzone begeben.

B E R I C H T D E S P R Ä S I D E N T E N

Um unsere Strukturen und Managementprozesse vertieft zu analysieren, wurde ein Audit in Bezug auf unsere Funktionsweise durchgeführt. Aufgrund dieser Arbeit konnten mehrere Verbesserungsmöglichkeiten aufgedeckt werden. Zudem wurden mit den Räten der verschiedenen Kassen zahlreiche Prozesse verstärkt.

Eine bedeutende Arbeit wurde unternommen, um insbesondere folgende Elemente zu verbessern:

- die Qualität der Überwachung,
- die Zuverlässigkeit der Managementinformationen,
- die Kontrollverfahren,
- die strukturierte Überwachung der Debitoren.

Im Rahmen der PKBW haben wir zudem eine Immobilienkommission geschaffen, um das Management eines Immobilienbestands im Wert von mittlerweile über 300 Millionen Franken weiter zu professionalisieren.

Längerfristig soll eine Strategie mit einer nachhaltigen, strukturierten Vision entwickelt werden, die an die grosse Verantwortung für diese Vermögenswerte angepasst ist.

Gleichzeitig müssen wir weiterhin unsere Informatik modernisieren. Das aktuelle Managementsystem

entspricht nicht mehr vollumfänglich den modernen gesetzlichen Anforderungen und den aktuellen Bedürfnissen in Bezug auf Führung und Transparenz.

Wir brauchen deshalb Instrumente, die zuverlässige Informationen liefern, eine bessere Nachverfolgbarkeit gewährleisten und ein modernes und sicheres Management ermöglichen.

Die Gesamtheit dieser Projekte ist für unseren Verband eine grosse Baustelle. Aber diese Entwicklungen sind für ein modernes, strenges und nachhaltiges Management unserer Institutionen unerlässlich.

Gleichzeitig entwickelt sich unsere Branche in einem immer anspruchsvolleren und instabilen Umfeld ständig weiter.

Seit mehreren Jahren folgt eine Krise auf die andere: Covid-Pandemie, geopolitische Spannungen, Krieg im Nahen Osten und die daraus entstehenden wirtschaftlichen Unsicherheiten.

In diesem Kontext sehen sich unsere Unternehmen von den steigenden Material-, Energie- und Transportkosten sowie dem zunehmenden administrativen Aufwand weiterhin stark belastet. Die technischen Anforderungen steigen, die rechtliche Verantwortung wird grösser und der Preisdruck bleibt extrem stark.

Unsere Unternehmen müssen heute fähig sein, sich rasch an die manchmal unvorhersehbaren wirtschaftlichen Realitäten anzupassen und gleichzeitig die Qualität, die Sicherheit und die Wettbewerbsfähigkeit ihrer Leistungen beizubehalten.

Abgesehen von den wirtschaftlichen und organisatorischen Aspekten bleibt die Ausbildung eine der grossen Herausforderungen für die Zukunft unserer Branche.



BERICHT DES PRÄSIDENTEN

Die künstliche Intelligenz, die Digitalisierung und die neuen Technologien werden unsere Berufe tiefgreifend verändern. Wir müssen uns gemeinsam fragen, wie wir innerhalb unserer Branche ein hohes technisches und theoretisches Niveau erhalten können.

Die Praxis bleibt für unsere Berufe natürlich unentbehrlich. Aber wir dürfen die Qualität der theoretischen Ausbildung nicht vernachlässigen.

Lange konnte unsere Branche auf besonders solide Profile zählen, insbesondere in den Ausbildungsgängen Hoch- und Tiefbauzeichner, die anschliessend natürlich oft als Grundlage für die Ausbildung zum Bauführer HF genutzt wurden.

Hier wurden Fachleute ausgebildet, die gleichzeitig über eine solide theoretische Grundlage, ein ausgezeichnetes technisches Verständnis und gute Kenntnisse der Praxis vor Ort verfügten.

Diese Kombination war für unsere Branche besonders wertvoll. Sie trug stark zur Qualität der technischen Kader bei, die in diesen Jahren ausgebildet wurden.

Wie sich diese Ausbildungen aber heute weiterentwickeln, wirft für viele Unternehmer Fragen auf. Wir stellen bereits fest, dass die neuen berufsbegleitenden Ausbildungen zum Bauführer nur schwer mit dem bisherigen Niveau gleichzusetzen sind, da die Ausbildungsdauer von rund 2000 Stunden auf 800 Stunden reduziert wurde.

Eine raschere Ausbildung bedeutet nicht unbedingt eine bessere Ausbildung.

Die Einführung neuer Ausbildungsgänge wie Koordinator von Bauprojekten mit eidgenössischem Fachausweis zeugt indes vom Willen, unsere Berufe weiterzuentwickeln.

Aber diese Entwicklung wirft auch wichtige Fragen auf: Werden wir noch über genügend erfahrene Fachleute verfügen, die bereit sind, sich nebenbei für einen qualitativ hochstehenden Unterricht einzusetzen?

Unsere besten Lehrer sind die Fachleute, die vor Ort tätig sind: Baumeister, Bauführer, Poliere und technische Spezialisten. Diese Personen sind jedoch bereits heute in ihren Unternehmen stark gefordert.

Die Herausforderung von morgen wird also nicht nur eine raschere Ausbildung sein. Es geht darum, weiterhin und dauerhaft technisch solide Fachleute auszubilden, die fähig sind, in einem immer komplexeren Umfeld zu verstehen, zu analysieren, zu antizipieren und zu entscheiden.

Ich danke abschliessend allen Vorstandsmitgliedern, der Direktion, den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des WBV, den verschiedenen Kommissionen und allen Mitgliederunternehmen für ihren Einsatz und ihr Vertrauen während des ganzen Jahres.

Unsere Branche befindet sich in einer bedeutenden Umwandlungsphase. Die Herausforderungen sind zahlreich, aber unsere Branche besitzt auch grosse Stärken: das Know-how, die Erfahrung, die Anpassungsfähigkeit, den Unternehmergeist und die Solidarität unter den Fachleuten.

- Die Technologien werden sich entwickeln.
- Die Strukturen werden sich entwickeln.
- Die Berufe werden sich entwickeln.

Aber etwas bleibt unentbehrlich: Frauen und Männer, die fähig sind, ihr Know-how, ihre Erfahrung und ihre Begeisterung für das Bauen weiterzugeben.

Und diese Verantwortung tragen wir alle gemeinsam. Allein geht man schneller ... aber gemeinsam geht man weiter.

Gaëtan Reynard
Präsident



**WBV-
Visitenkarte**

KENNZAHLEN

1919

Gründungsjahr

33

VZÄ

103

angestellte Lehrer
und Experten

7,2

Millionen Franken Budget
(CHF)

245

Anzahl Mitglieder

2131

Nutzer der
E-Learning-Plattform

1489

geschulte Personen

9

Vorstandsmitglieder

WICHTIGSTE LEISTUNGEN



Verwaltung

- Familienzulagen
- Frühpension
- Kollektivvertrag Krankenversicherung
- Berufliche Vorsorge
- Verwaltung des paritätischen Fonds und des Lehrlingsfonds

Berufsbildung

- Zertifizierung Eduqua
- Grundbildung [Maurer/in, Strassenbauer/in]
- Vorarbeiterdiplom
- Führerausweis Baumaschinenführer
- Führerausweis Kranführer
- Module eidgenössisches Meisterdiplom
- Bildungsunterstützung
[Beratung, Stipendien, Ausbildungsdarlehen, Entschädigungen]
- Kurse für Fremdsprachige
- Ausbildung «Programm zur vorübergehenden Beschäftigung»
- Digitale Ausbildung und Betreuung E-Campus

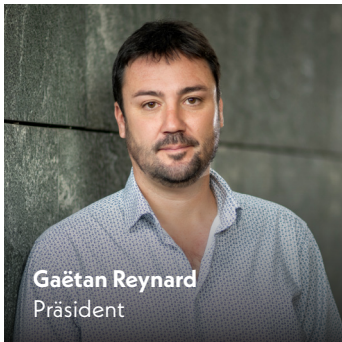
Recht

- Baurecht, Arbeitsrecht, Recht des öffentlichen Beschaffungswesens
- Rechtsschutzversicherung
- Rechtliche Merkblätter / Überwachung der Gesetzgebung und des Umweltschutzes

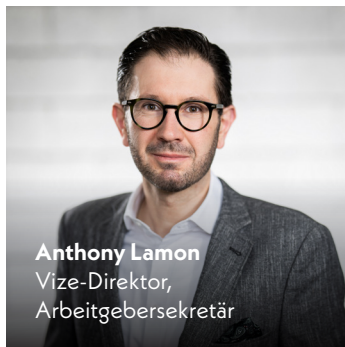
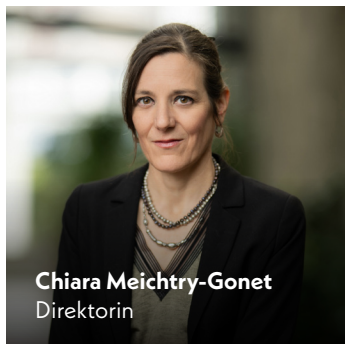
Technik und Wirtschaft

- SIA-Norm, Arbeitssicherheit, ISO
- Kontrollen LRV

DER VORSTAND DES WBV



DIE DIREKTION





20

Die Branche der Bauwirtschaft

BAUSTELLEN UND INNOVATIONEN

Mehr Sicherheit, mehr Vorausehbarkeit, besser beherrschte Produktivität und Energieflüsse, überarbeitete Verfahren: Die Innovationen betreffen alle Bereiche der Branche und unterstützen die Tätigkeit der Unternehmen. Als wichtiger Akteur der Innovation fördert und integriert die Bauwirtschaft die besten technischen Fortschritte.

Folgende Bereiche erlebten weltweit eine bedeutende Entwicklung. Sie werden sich stark auf die Branche auswirken und ihr längerfristig ermöglichen, die umfassenden Herausforderungen unserer Zeit anzugehen: ökologischer Wandel, beschleunigter Städtebau, Überalterung und Mangel an qualifizierten Arbeitskräften sowie Kostendruck.

Digitales Projektmanagement

Die Entwicklung ist unausweichlich: In Grossbritannien ist die Digitalisierung zum Beispiel seit 2016 obligatorisch – mit dem BIM werden Koordinationsfehler reduziert. Das Instrument ermöglicht ein besseres Management der Schnittstellen zwischen den Berufsständen und dank einer klaren Visualisierung der Auswirkungen raschere Entscheidungen. Die Nutzung dieser Technologie stösst bei den traditionellen Akteuren noch auf viel Widerstand und zwingt die Unternehmen und das Personal zu einer breit gefächerten Ausbildung. Auch die Umsetzungskosten sind ein Hindernis für die Verbreitung der Technologie. Die Digitalisierung des Projektmanagements schreitet ebenfalls mit der Entwicklung von spezifischer Software für die Branche fort. Die finanziellen, logistischen und organisatorischen Folgen sind direkt spürbar. Auch hier sind die hohen Kosten ein Hindernis. Ausserdem verlangsamen die notwendigen Ausbildungen und die Betreuung der Unternehmen die volle Nutzung dieser neuen Ressourcen.

3D-Druck

Die additive Fertigung ermöglicht den Druck von Strukturen aus Beton, Ton oder Verbundwerkstoffen direkt vor Ort. In zahlreichen Ländern können in Zukunft mit dieser Technik voraussichtlich schnell Sozialwohnungen oder kostengünstige Wohnungen realisiert werden. Rasche Ausführung, Reduktion des Baustellenabfalls und geringerer Bedarf an Arbeitskräften: Die additive Fertigung scheint eine tragfähige Antwort auf die globalen Probleme zu sein. Der Aufschwung dieser Technik wird jedoch durch ungenügende Festigkeit der Materialien bei extremen klimatischen Bedingungen, die Frage der Homologierung der so «geschaffenen» Strukturen und die Kosten für den Kauf eines industriellen Druckers noch stark gebremst.

Vernetzung der Baustellen: hin zu einer Supervision in Echtzeit

Das Internet der Dinge (IoT) verwandelt die Baustelle in ein vernetztes Ökosystem. Intelligente Kameras, Sicherheitssensoren, RFID-Badges, Dronen ... all diese

Instrumente ermöglichen eine präzise Überwachung der Tätigkeit rund um die Uhr. Weltweit zeigen zahlreiche Nutzungsbeispiele [Überwachung der Sicherheit über KI und Wärmebilder; Geolokalisierung der Materialien und Überwachung der Lieferungen über Sensoren; Steuerung von Kranen und Maschinen über eine einzige digitale Schnittstelle; Versuche mit Sensoren zur Überwachung des Staubanteils und der Sicherheit], dass dieser Bereich sich weiterentwickeln wird. Aber diesbezüglich sind noch Herausforderungen in Bezug auf die Cybersicherheit und die Energieabhängigkeit zu meistern.

Immer leistungstärkere, nachhaltigere und verantwortungsvollere Materialien

Weltweit konzentriert sich die Forschung auf ökologische, widerstandsfähige und intelligente Lösungen. Alle Materialien sind betroffen. Hier einige Beispiele:

- Selbstheilender Beton: Mithilfe integrierter Bakterien oder Polymerkapseln schliessen sich Risse von selbst.
- Thermoholz oder thermisch modifiziertes Holz: grössere Stabilität, keine chemischen Produkte.
- Biobasierte Materialien: Pflanzenfasern, Hanf, Stroh, Lehm.
- Hightech-Recycling: Recyclingbeton, zu Bausteinen verarbeitete Plastikabfälle ...

Verstärkung für den Menschen: Exoskelette und Roboter im Dienst der Bauwirtschaft

Die Robotik und die ständigen Innovationen auf diesem Gebiet werden voraussichtlich dazu beitragen, die Beschwerlichkeit der Arbeit, den Mangel an Arbeitskräften und die Folgen ihrer Überalterung zu lindern.

Technologien im Dienst einer besseren Sicherheit

Virtual-Reality-Helme, Prävention und immersive Ausbildungen sowie die Techniken zum Schutz der Arbeitnehmer erhöhen die Sicherheit auf den Baustellen.

KI, um die Herausforderungen einer Baustelle vorherzusehen

Mit der Zusammenführung der Analysen einer Vielzahl von Daten [Big Data] ermöglicht die KI, die Risiken vorherzusehen, die Ressourcen zu rationalisieren und die Produktivität zu steigern. Mit KI kann viel Zeit und Geld gewonnen werden. Sie führt zu besseren Entscheidungen in Echtzeit und zur Bildung von «digitalen Zwillingen» für den künftigen Unterhalt. Dieser Ansatz erfordert ab der Planungsphase die Strukturierung der Daten und ein neues Management der gesamten bestehenden Software.

Die modernen technologischen Lösungen führen zu ständig neuen Herausforderungen. Eine wissenschaftliche Überwachung ist nötig und die Betreuung der KMU während dieser Integrationsphase könnte für die Verbände ein neues Ziel sein.



WIRTSCHAFTLICHE SITUATION

Das Wallis und die Bauwirtschaft innerhalb des Westschweizer BIP

Aufgrund der extremen Schwankungen der aktuellen Situation zeigen sich die Westschweizer Kantonalbanken, das Institut Quantitas/HES-SO und das Forum des 100 von *Le Temps* in der neuen Ausgabe des Westschweizer BIP bei ihren Prognosen für das Jahr 2026 sehr vorsichtig. Die Experten bestätigen jedoch, dass die Westschweizer Wirtschaft im Vergleich zur gesamten Schweizer Wirtschaft sehr solide und widerstandsfähig ist.

Im Jahr 2025 zeigten sich erste Anzeichen einer Abschwächung der Konjunktur, obwohl die Situation unsicher bleibt. Die Wachstumsprognosen für die Schweiz und die Westschweiz wurden nach unten korrigiert. Die Auswirkungen des neuen, von den Vereinigten Staaten aufgezwungenen Zollrechts und des Rückgangs der Exportwirtschaft waren noch nicht vollständig erkennbar. Die Nachfrage innerhalb der Schweiz bleibt solide. Die Lager in den Vereinigten Staaten sowie der Rückgriff auf Kurzarbeit in bestimmten Fällen ermöglichen teilweise und vorübergehend die Abfederung der Auswirkungen der höheren Zollgebühren für den Import. Zudem hatte die Industrie aufgrund der fehlenden Dynamik der Weltwirtschaft bereits seit einigen Jahren mit Problemen zu kämpfen.

Die Bauwirtschaft erholt sich von der Preissteigerung der Materialien und der Energie in den letzten Jahren und profitiert von einer immer noch soliden demografischen Dynamik in der Westschweiz mit einer Zunahme der ständigen Bevölkerung um 1,2% im Jahr 2024 und rund 1% im Jahr 2025, die zu einer entsprechenden Nachfrage nach Wohnraum führt. Nach zwei negativen Jahren stieg der Mehrwert der Branche um 0,3%. Die Bauwirtschaft ist jedoch weiterhin mit einem Mangel an Arbeitskräften und einem Druck auf die Margen konfrontiert. Trotz der Demografie und der Nachfrage bleibt der Wohnungsbau beschränkt. Der Prozentsatz der leeren Wohnungen sank von 1,1% im Jahr 2024 auf 1,0% im folgenden Jahr. Der Mehrwert der Branche sollte bis Ende 2025 um 1,4% und bis Ende 2026 um 1,3% steigen.



Die Kantone der Romandie in Zahlen – ein Vergleich mit der Romandie und der Schweiz

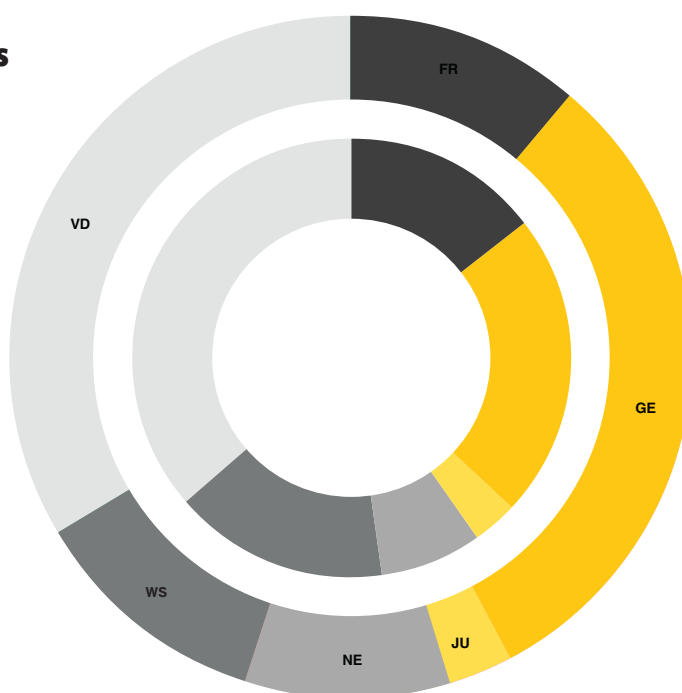
	Bevölkerung 2024	Fläche (km ²)	Einwohner/km ²	Nominales BIP* 2024 (in Mio. CHF)	Nominales BIP* pro Kopf (CHF)	Vollzeitäqui- valente (VZÄ, 2024**)	Nominales BIP*/VZÄ (CHF)
Freiburg	346'674	1'671	207	23'307	67'231	127'602	182'654
Genf	531'102	282	1'880	64'166	120'816	334'123	192'043
Jura	74'840	839	89	6'234	83'295	38'352	162'541
Neuenburg	179'518	803	224	20'280	112'970	92'841	218'439
Wallis	371'288	5'224	71	23'618	63'612	155'899	151'498
Waadt	855'106	3'212	266	68'997	80'689	405'343	170'219
Westschweiz	2'358'528	12'032	196	206'603	87'598	1'154'161	179'007
Schweiz	9'051'029	41'285	219	853'653	94'316	4'437'950	192'353

* Nach Steuern, abzüglich Subventionen

** Schätzung

Vergleich des Bevölkerungsanteils und des Anteils am BIP nach Kanton

	Anteil der Bevölkerung	Anteil am BIP
■ Freiburg	15%	11%
■ Genf	22%	32%
■ Jura	3%	3%
■ Neuenburg	8%	10%
■ Wallis	16%	11%
■ Waadt	36%	33%



* Nominal, nach Steuern, abzüglich Subventionen

Mitte der Grafik: Anteil an der Bevölkerung
Rand: Anteil am BIP

Innerhalb der Romandie verfügt jeder Kanton spezifische Eigenschaften. Im Kanton Wallis zum Beispiel hat der Sekundärsektor im kantonalen BIP noch eine grosse Bedeutung [30,1%]. «Im Vergleich zum Westschweizer Durchschnitt sind Chemie- und Pharmaindustrie [12,8%], Energieproduktion [4,8%] und Bauwirtschaft [6,7%] stärker vertreten.»

Gemäss der erwähnten Studie profitierte die Walliser Wirtschaft in den vergangenen Jahren insbesondere von der Entwicklung der

Chemie- und Pharmaindustrie. Auch Handel, Finanzdienstleistungen, Dienstleistungen für Unternehmen und Immobilientätigkeiten trugen zum Wachstum im Kanton bei. Die Demografie war mit einer Zunahme der Bevölkerung um 10,6% zwischen 2015 und 2024 dynamisch. Die Arbeitslosenquote im Kanton [2,7% im Jahr 2024, 2,9% im September 2025] liegt unter dem Westschweizer Durchschnitt. Im Jahr 2024 stagnierte das BIP im Wallis. Das Wachstum dürfte im Jahr 2025 rund 1,7% und im Jahr 2026 rund 0,6% betragen.

Chemisch-pharmazeutische Industrie und Energiesektor

Aufschlüsselung des Walliser BIP (Durchschnittswerte 2015–2024, Mitte = Branchen, Rand = Sektoren)

■ Primärsektor	1,6%
■ Sekundärer Sektor	30,1%
■ Lebensmittel, Textilien, Leder, Holz, Papier	3,3%
■ Chemie, Pharma, Glas, Gummi, Metallindustrie	12,8%
■ Maschinen, Instrumente, Uhrenindustrie	2,5%
■ Strom- und Wasserversorgung	4,8%
■ Bauwesen	6,7%
■ Dienstleistungssektor	68,3%
■ Gross- und Einzelhandel, Reparaturdienstleistungen	11,9%
■ Gastgewerbe	3,9%
■ Verkehr, Post, Telekommunikation, Verlagswesen	4,9%
■ Finanzwesen und Versicherungen	4,7%
■ Immobilienwesen, Unternehmensdienstleistungen	9,4%
■ Öffentliche Verwaltung, Gesundheitswesen, Bildungswesen, Sport	22,5%
■ Sonstiges	1,0%

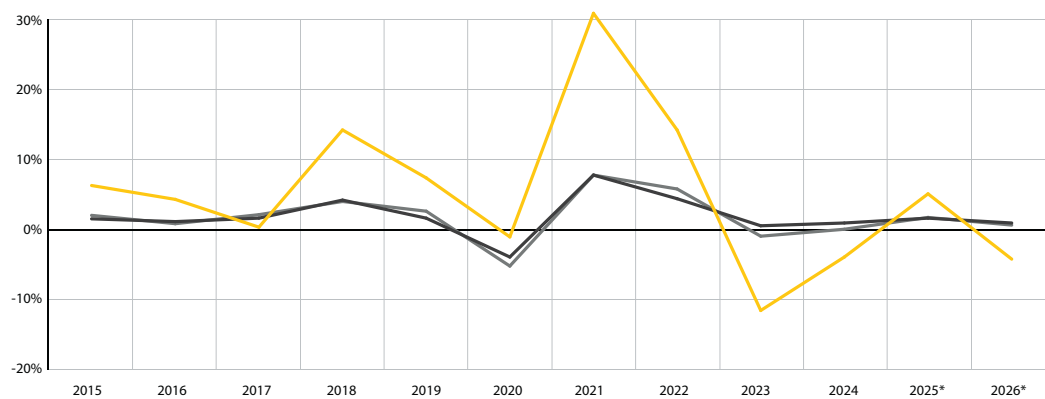


Der Kanton Wallis weist ein etwas besonderes Profil auf. Sein Ruf als Tourismusdestination spiegelt sich in einem überdurchschnittlich hohen Anteil des Gastgewerbes (3,9%) wider. Ein weiteres Merkmal ist der hohe Anteil des sekundären Sektors (30,1%) im kantonalen BIP. Die chemisch-pharmazeutische Industrie (12,8%), die Energieerzeugung (4,8%) und das Baugewerbe (6,7%) sind im Vergleich zum Westschweizer Durchschnitt stärker vertreten.

Die Walliser Wirtschaft profitierte in den letzten Jahren insbesondere von der Entwicklung der chemisch-pharmazeutischen Industrie. Auch der Handel, die Finanzdienstleistungen sowie Unternehmensdienstleistungen und Immobilienaktivitäten trugen zum Wachstum bei. Die demografische Entwicklung war dynamisch, mit einem Bevölkerungswachstum von 10,6% zwischen 2015 und 2024. Der Kanton weist eine Arbeitslosenquote (2,7% im Jahr 2024, 2,9% im September 2025) auf, die unter dem Westschweizer Durchschnitt liegt. Das BIP des Wallis stagnierte im Jahr 2024. Das Wachstum könnte 2025 wieder auf 1,7% ansteigen und 2026 bei 0,6% liegen.

Vergleich der Entwicklung der chemisch-pharmazeutischen Industrie und des BIP der Romandie und des Wallis (Realwerte)

- Chemie und Pharmazie
- Westschweiz
- BIP Wallis
- * Prognosen





30

Jahresbericht

BERICHT DER DIREKTORIN

**2025 war in vielerlei Hinsicht ein besonderes Jahr. Für uns,
Ihr neues Team, war es wirklich ein neues Jahr.**

Im letzten Mai traf der Vorstand mutige Entscheidungen und erteilte uns einen klaren Auftrag: Die Stabilität muss erhalten bleiben, die Struktur und die Leistungen müssen gewährleistet sein. Während rund sechs Monaten wurde das Management vorübergehend von einer Co-Direktion und in direkter Verbindung mit dem Präsidenten, Gaëtan Reynard, übernommen. Dank der tatkräftigen Unterstützung eines erfahrenen, involvierten und sehr engagierten Teams blieb die Struktur erhalten und die Kontinuität der Leistungen konnte gewährleistet werden. Das «grosse Haus» wurde leicht erschüttert, aber die soliden Grundlagen garantierten dem gesamten Gebäude die notwendige Kraft und Stabilität. Diese Übergangszeit wurde genutzt, um eine Standortbestimmung vorzunehmen, die Schwierigkeiten eingehend zu besprechen, die Probleme zu identifizieren und Lösungen vorzuschlagen.

Der Vorstand hat sich seinerseits auf eine übergeordnete Ebene begeben. In einem Seminar definierte er die kurz-, mittel- und langfristigen Ziele und Aufgaben des WBV. Dieser Abstand war notwendig, um die Herausforderungen besser zu verstehen und die Antworten des Verbands im Interesse der Mitglieder und in ihrem Dienst festzulegen. Er war auch wichtig, um das Ausmass der entscheidenden Entwicklungen, der zu berücksichtigenden Innovationen und der einzuschlagenden Richtungen einzuschätzen.

Ende Herbst stand das neue Team. Und mit Einsatz, Energie und klarem Willen begannen wir, nach dauerhaften Lösungen für die identifizierten Herausforderungen zu suchen. Wir mussten natürlich nicht von vorne beginnen: Wir konnten auf eine hundertjährige Geschichte, enge Beziehungen zu langjährigen Partnern, intensive Diskussionen mit unseren Kollegen aus anderen Kantonen und Institutionen sowie

auf ständige Kontakte mit unseren wichtigsten Ansprechpersonen, nämlich unseren Mitgliedern, zählen. Ja, die Unternehmen befinden sich im Zentrum unserer Anliegen und sind prioritär: den Kontakt mit den Mitgliedern pflegen, ihre Sorgen und Anliegen aufnehmen, ihre Bedürfnisse antizipieren und ihre Kritik entgegennehmen. Vorerst überarbeiteten wir unsere Organisation, um flexibler, transparenter und einfacher zu werden.

Wir verschlankten die Struktur und legten ein neues Organigramm fest, wobei wir drei Grundsätze berücksichtigten:

- Klarheit in den Leistungen und bei der Suche nach Ansprechpartnern
- Neudefinition der Rollen aller Betroffenen, um jegliche Form von Überschneidungen zu vermeiden
- Klärung der Führungsgrundsätze

So lancierten wir eine vollständige Überarbeitung unserer Prozesse unter Berücksichtigung der reglementarischen Grundsätze.



Die Werte des WBV gelten für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter: Einsatz, Präzision, Kompetenzen.

Wir fördern die Weiterbildung, die Übernahme von Verantwortung und das Ergreifen von Initiativen in einem festgelegten Rahmen und in einer klaren Entscheidungslinie. Die Gesichter und die Stimmen des WBV änderten sich, neue Personen kamen hinzu und die Pflichtenhefte bestehender Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurden präzisiert. Anderen Mitarbeitenden wurden neue Verantwortungsbereiche zugeteilt. Viele Nachfolgeregelungen erfolgten intern, sodass eine optimale Weiterleitung des Know-hows garantiert ist. Das Team ist gebildet. Es ist stark und vor allem voller Energie. Bisher entschlossen sich im klaren Interesse des gesamten Verbands fünf Personen, also fast ein Fünftel der Belegschaft, für anspruchsvolle zertifizierte berufsbegleitende Weiterbildungen.

Die drei grundlegenden Säulen des WBV – Arbeitgebersekretariat, Bildung und Sozialkassen – wurden verstärkt und neu strukturiert. Auf jeder Ebene der Organisation wurden Projekte lanciert.

Es war für uns wichtig, das Vertrauen derjenigen Institutionen wiederzugewinnen, die uns die Verwaltung ihrer Struktur anvertrauen. Ohne dieses Vertrauen gäbe es keine Sozialkassen des WBV, keine Kontrolle der Arbeitsbedingungen, keine Berufsförderung und keine geeigneten Bildungsprojekte. Ohne Transparenz kein Vertrauen; ohne Klarheit keine Effizienz.

Alle haben ihre Wahl bestätigt und erneuert: Ja, der WBV verfügt über die Kapazität, moderne Management- und Führungsinstrumente umzusetzen. Ja, der WBV ist fähig, sich an neue gesetzliche Anforderungen, an komplexe administrative Abläufe, an neue Hürden anzupassen. Ja, der WBV bietet wettbewerbsfähige, effiziente und relevante Leistungen an.

Darauf können wir stolz sein. Und wir müssen einen Moment innehalten, um diesen Männern und Frauen zu danken, die dieses besondere Jahr gemeinsam mit uns durchlebten und die Werte des WBV vertraten.

In diesem Jahr wird die Organisation des WBV mit der Einführung neuer digitaler Managementinstrumente grössere Veränderungen erfahren. Vorerst geht es um die Buchhaltung, anschliessend um die einfachere und effiziente Bearbeitung der Daten und schliesslich um die schrittweise Einführung neuer Managementinstrumente für die Kassen und ihre Leistungen. Die Veränderungen in Bezug auf die Kassen werden entscheidend sein und müssen vorsichtig und mit Überzeugung angegangen werden: Die Instrumente müssen nachhaltig, stabil, unabhängig von einzelnen Unternehmen, flexibel und integrativ sein. Diese Eigenschaften sind nicht verhandelbar. Um die richtige Wahl zu treffen, fanden zahlreiche Kontakte mit Kollegen anderer Kantone statt. Zudem liessen wir uns auch von kritischen Fachpersonen begleiten. Ein Pool von Mitgliederunternehmen testete mit uns die vorgeschlagenen Innovationen. Ihre Bedürfnisse und Verbesserungsvorschläge wurden bereits im Detail analysiert. Wir danken ihnen an dieser Stelle für ihren Einsatz und ihre Unterstützung bei der Umsetzung dieses Projekts.

Die Interessen der Branche vertreten bedeutet auch, den Mitgliederunternehmen stabile und sichere administrative Bedingungen und starke Leistungen anzubieten. Diesbezüglich wird eindeutig eine Verbesserung erwartet und wir werden jeden Tag mit Energie und Überzeugung daran arbeiten.

Energie und Überzeugung bestimmen auch die zahlreichen Kontakte mit unseren Partnern, um den Schwierigkeiten der Branche Gehör zu verschaffen, die schlussendlich die Probleme der gesamten Gesellschaft sind.

Die Bauwirtschaft gilt als «traditioneller Sektor» und leidet als Branche ständig an fehlender Berücksichtigung: Die meisten politischen Visionen in Bezug auf die wirtschaftliche Entwicklung berücksichtigen in keiner Art und Weise den offensichtlich nachhaltigen – dauerhaften – Charakter des Sektors. Sie übersehen ebenfalls seine innovativen Bestandteile, sein Entwicklungspotenzial und die Rolle, die er als wesentlicher Akteur der energetischen, ökologischen und wirtschaftlichen Wende einnimmt.

Angesichts dieser neuartigen Herausforderungen organisiert sich die Bauwirtschaft immer wieder neu. In Bezug auf die ständige Suche nach Einheit setzte sich bauenwallis zum Beispiel stark dafür ein, dass alle den Platz und die Diskussionsmöglichkeiten erhalten, die ihnen zustehen. Neue Verbände wurden aufgenommen und gegenwärtig laufen Gespräche, um Koordinationsmodelle möglichst breitflächig einzuführen und ein starkes Zugehörigkeitsgefühl zur Baubranche aufzubauen.

Die Zeit für eine wirklich tiefgründige Reflexion entspricht kaum den Erwartungen der medialen Unmittelbarkeit. Sie stärkt jedoch die Einheit einer Branche, die sich anpasst und weiss, wie sie weiterbestehen kann.

Mit grosser Freude, Begeisterung und Einsatz stehen wir zu Ihrer Verfügung und setzen uns für Ihre Interessen und die Interessen der Bauwirtschaft ein.

Chiara Meichtry-Gonet
Direktorin

LOBBYING

Der WBV stärkte und belebte die Partnerschaften während des ganzen Jahres. Die Treffen und Aktionen konzentrierten sich wieder auf kleine, besser definierte Gruppen von Ansprechpartnern und es wurden präzise Anträge formuliert. Der Vorstand will seine Lobbyingpolitik grundlegend überarbeiten und die Direktion arbeitet gegenwärtig an der Erneuerung der Strategie und der notwendigen Instrumente, wobei angesichts der erwarteten Ergebnisse der Grundsatz eines massvollen finanziellen Einsatzes angewandt wird.

Der WBV und seine Partner

SBV

Erstmals in seiner Geschichte könnte der SBV von einem Walliser Vertreter geleitet werden. Manfred Schmid, seit 2024 Vizepräsident des WBV, stellte seine Kompetenzen, sein Netzwerk, seine politische Erfahrung, seinen Willen und seinen kämpferischen Geist als Unternehmer der Region Romandie zur Verfügung, die ihn als Kandidat der gesamten Region für das Präsidium unseres nationalen Dachverbands vorschlug. Der WBV ist stolz auf diese Kandidatur, die auch auf eine wirkliche Veränderung hoffen lässt. Neben Manfred Schmid stellen sich noch zwei andere Kandidaten zur Verfügung, was für die Gesundheit und die Attraktivität des Dachverbands eine gute Nachricht ist: Christian Wasserfallen, gegenwärtig Präsident von Infra, seit über 20 Jahren Nationalrat und Mitglied des Zentralvorstands, sowie Martin Keller, Direktor von Sika Bau, vorgeschlagen von der Sektion Aargau. Die erste, entscheidende Runde wird am 27. Mai 2026 an der Delegiertenversammlung stattfinden. An dieser Versammlung wird der Kandidat bestimmt, welcher der Generalversammlung des Verbands am 26. Juni 2026 in Sursee vorgeschlagen wird.

Manfred Schmid führte in der ganzen Schweiz bei allen Sektionen und Berufsgruppen des SBV eine energische Kampagne.

Die Delegierten müssen bestimmen, ob «ein Politiker, ein Verkäufer oder ein Unternehmer» den SBV in den kommenden Jahren leiten wird. Es handelt sich nicht nur um die Wahl einer Person oder eines Profils: Es handelt sich vielmehr um eine strategische Entscheidung für die Zukunft. Wie soll der SBV aussehen? Welche Leistungen, welche Organisation und welche Struktur werden die Interessen aller Arten von Unternehmen am besten vertreten können? Wie werden unsere Institutionen, unsere Impulse und unsere Besonderheiten behandelt? Wie wird sich unsere nationale Organisation in Bezug auf die Vertretung der Sozialpartnerschaft, die Ausbildungsqualität, die Unterstützung der Unternehmen bei ihrem täglichen Kampf gegen die administrative Belastung, die schleppenden Entscheidungsverfahren, die Materialengpässe, die Dauer der Baustellen, den Mangel an Nachwuchs und qualifizierten Arbeitskräften positionieren? Wir kennen Manfred Schmid, seine Sensibilität und seine Realität als Unternehmer in einer besonderen

Region. Wir konnten während dieser Kampagne feststellen, dass er die Fähigkeiten besitzt, seine Vision für die Zukunft mit Mut, Einsatz und Respekt zu vertreten.

Beim Verfassen dieses Berichts ist der Ausgang der Wahl noch nicht bekannt. Aber bei der Arbeit für diese Kampagne kamen die aktuellen Risse zwischen den Regionen und dem SBV klar zum Ausdruck. Es handelt sich insbesondere um die übermässige Zahl von zentralisierenden Richtlinien, den immer offensichtlicher fehlenden Willen zur strategischen Transparenz und die Taubheit gegenüber den Anträgen, sogar wenn es sich nur um die legitimen Informationsbedürfnisse der Westschweizer Sektionen im Allgemeinen und der Walliser Sektion im Besonderen handelt.

Es muss festgestellt werden, dass der SBV seit einigen Jahren Zwecke und Ziele verfolgt, die weit von denjenigen der Basis entfernt sind. Ultraliberale Auffassung, starre Ideologie, übermässige Strukturierung, Vervielfachung der Projektgruppen ohne klare Richtung (oder nur als Alibiübung): Der Politik des SBV fehlt es vor allem an Transparenz.

Der hochgelobte Masterplan führte bisher nur zu Komplikationen, fehlender Übersicht für die Personen in Ausbildung, die Experten und alle Lehrbetriebe. Die katastrophalen und komplexen Verhandlungsstrategien führten unverständlicherweise beinahe zu einem vertragslosen Zustand. Der schwa-

chen Führung fehlte die politische Antizipation, sodass keine ihrer Aktionen überzeugen konnte. Obwohl sie bekämpft wurden, mussten sie schliesslich erduldet werden. Künftig werden sie abgelehnt. Andere, regionale und lokale Lösungen zeichnen sich ab. Vereinfachungen werden erwartet, Klärungen werden gefordert und die Bündelung der Kräfte ist mehr als nur eine Notwendigkeit.

Von der Förderung der Berufe über die Umsetzung des Ausbildungsplans bis hin zur politischen Kommunikation ist eine radikale Veränderung nötig.

Für die Zukunft unserer Branche ist es Zeit, der Stimme der Westschweiz mit «Mut und Einsatz» Gehör zu verschaffen.

Region Romandie

Als notwendiges Gegengewicht versuchte die Region Romandie unter dem Vorsitz der Freiburger Sektion ihre Aktionen zu strukturieren. Dabei konzentrierte sie ihre Bemühungen auf die Koordination der Ausbildung, der Strukturen und der Kommissionen in Zusammenhang mit diesem Bereich.

Als Mitglied des Büros brachte der Präsident des WBV konstant die Erwartungen der Walliser Unternehmer ein. Gleichzeitig stellte er der Branche im Bereich der Ausbildung die Erfahrungen und die bemerkenswerten Innovationen im Wallis zur Verfügung.

Die heterogene Region Romandie befindet sich noch in der Organisationsphase, wobei jedoch die regionalen Unterschiede respektiert werden. Die schwierige Umsetzung des neuen nationalen Gesamtarbeitsvertrags zeigt zahlreiche Probleme auf. Schwierig ist auch die Übernahme der neuen nationalen Richtlinien durch die verschiedenen Ausbildungszentren.

Gegenwärtig werden effizientere Koordinationssysteme geprüft. Ausserdem ermöglichen die regelmässigen Treffen die Abstimmung der Positionen und das gemeinsame Angehen der Herausforderungen. In nächster Zeit müssen wir uns für die Beibehaltung der Ausbildungsqualität der Baumaschinenführer einsetzen, die durch die liberale und eigenartige Politik des SBV in Gefahr gerät. Ausserdem müssen wir in den laufenden Arbeiten unser Gewicht für eine Totalrevision der EKAS-Norm einbringen. Vor einigen

Jahren war es bereits schwierig, über die Struktur K-BMF eine Harmonisierung einzuleiten. Und jetzt ist sie existenziell bedroht ...

Die Region Romandie nimmt in diesem notwendigen Kampf ihren Platz ein und der WBV versucht, seine Stimme so effizient wie möglich einzubringen. Er hat deshalb darauf verzichtet, 2027 für den Vorsitz der Region zu kandidieren: Damit sollen die Stabilität und die Kohärenz mit seinen seit einigen Jahren durchgeführten Aktionen garantiert werden.

bauenwallis

Die Entwicklung von bauenwallis ist konstant. Der Verband setzt sich weiterhin dafür ein, für alle Entscheidungsträger und die Politik zum einzigen Ansprechpartner zu werden. Der Verband kann auf ein parlamentarisches und administratives Netzwerk zählen. Künftig wird er in den meisten Gremien mitarbeiten, die sich mit der kantonalen Wirtschaft oder einem Thema befassen, das für die Bauwirtschaft von Interesse ist. Seine Aktion ist auf zehn zentrale Punkte konzentriert, mit denen die Vorschläge der Branche vertreten werden. Der Verband arbeitet lösungsorientiert. Er gewährleistet eine Überwachung der Gesetzgebung auf kantonaler Ebene und leitet die Walliser Anliegen an seine Ansprechpartner bei bauenwestschweiz und bauenschweiz weiter.

So beteiligte sich der Verband an der Ausarbeitung des Vorentwurfs der Revision des kantonalen Umweltschutzgesetzes und trug damit zur Wahrung der Interessen der Bauwirtschaft bei. Er setzte sich ebenfalls für den Erhalt eines hohen Investitionsniveaus zugunsten der energetischen Sanierungen ein, auch nachdem das Schweizer Volk der Abschaffung des Eigenmietwerts zugestimmt hatte.

Immer im Hinblick auf die Förderung der Voraussetzungen für eine kohärente und sachdienliche professionelle Sanierung der Bausubstanz setzte sich bauenwallis weiterhin für die Umsetzung des neuen Energiekompetenzzentrums für energetische Sanierungen ein, das gemeinsam von allen Sanierungsakteuren im Wallis, vom Staat Wallis und von der HES-SO Valais-Wallis lanciert worden war.

Der Vorstand von bauenwallis bestätigte sein Vertrauen in den WBV, indem er ihm weiterhin die Leitung seines Sekretariats anvertraute. Anthony Lamon, Stellvertretender Direktor, übernahm die Aufgabe des Generalsekretärs, während die Delegiertenversammlung Frédéric Debons zum Präsidenten wählte. Er ist seit 2022 Vorstandsmitglied des WBV und arbeitet seit 2023 im Vorstand von bauenwallis mit.

Kommunikation

Der WBV richtete seine Kommunikation neu aus und verstärkte die bestehenden Instrumente, um Stabilität, Kohärenz und Einheitlichkeit der Botschaften zu gewährleisten. So erhielt das Magazin «gemeinsam bauen» ein neues Format. Es wird künftig zweimal pro Jahr erscheinen und ist frischer, modulierbarer und wirkungsvoller gestaltet. Jedes Thema kann visualisiert werden und das Magazin bietet ausserdem wiederkehrende Rubriken. Der Erfolg des Magazins ist nicht zu leugnen. Es profitiert heute von einer zunehmenden Bekanntheit. Nach dem Erscheinen jeder neuen Auflage wird das Magazin durch die regelmässige Veröffentlichung der Artikel in digitaler Form breit gestreut.

Mindestens zweimal pro Monat erscheint ein neuer Beitrag auf dem Blog der Website. Darin werden zahlreiche Themen wie die Einführung innovativer Techniken, die Überwachung besonderer Arbeiten oder der Einzug der zeitgemässen Kunst auf den Baustellen behandelt.

Schliesslich wurde die Partnerschaft mit der Sendung von Canal 9 – Kanal 9 zur Zufriedenheit beider Parteien fortgesetzt. Ein neues Produktions- und Redaktionsteam ermöglichte eine neue Dynamik. Beibehalten wurden die Sorge zum Detail und die Präzision, welche für die Realisierung von professionellen Themen unerlässlich sind.

Überwachung der Gesetzgebung

Aushubmaterial: der unendliche Teufelskreis

Der WBV setzt sich weiterhin voll für die Lösung der Problematik der Verarbeitung des Aushubmaterials und im weiteren Sinn für das Management der Mineralstoffe und des Erdmaterials ein.

Die bei der Revision des kantonalen Baugesetzes und seiner Verordnung eingeführten Instrumente genügen nicht. Der Grosse Rat wurde darauf aufmerksam gemacht, dass die Verordnung nicht unbedingt dem Willen des Gesetzgebers entspricht, insbesondere und hauptsächlich in Bezug auf die eingeführte Erleichterung betreffend die sogenannten Mindestmengen.

Unabhängig davon, ob der Gesetzgeber interveniert oder nicht, belastet das Problem weiterhin die Tätigkeit der Unternehmen und die Relevanz des allgemeinen Managements eines sauberen Materials, das nicht auf einer Deponie, auch nicht des Typs A, gelagert werden dürfte.

Gleichzeitig fehlen immer mehr Standorte zur Lagerung oder Verwertung der Materialien, sodass die Unternehmen teure Alternativlösungen suchen müssen.

Künftig wählt der WBV die Strategie eines direkten Dialogs mit den Gemeinden mittels einer gezielten Kommunikation. Die Koordination mit dem Kanton und den Entscheidungsträgern bleibt unentbehrlich, aber ihre «Vorteile» sind begrenzt, was auf kantonaler Ebene zu einer vollständig blockierten Situation führte.

Das Thema wird den WBV weiterhin stark beschäftigen: Wir schlagen Lösungen vor, wir suchen nach Möglichkeiten zur Aufwertung, einschliesslich der wirtschaftlichen Aufwertung, wir bauen unablässig auf einem Dialog auf, den wir als fundiert betrachten. Und wir werden nicht nachlassen, uns mit diesem Thema zu befassen. Im gleichen Sinn verfolgte der WBV über bauenwallis aufmerksam die Arbeiten für die Redaktion des Vorentwurfs der Revision des Umweltschutzgesetzes und versuchte, die Folgen für die Branche zu minimieren.

Raumplanung – die grosse Herausforderung

Die Raumplanung beinhaltet in der Schweiz und besonders im Wallis alle künftigen Herausforderungen: Nutzung der Talebene, Notwendigkeit der Verdichtung, durchdachte Entwicklung, Beibehalt der Aufwertungsbedingungen der traditionellen Bauzonen, gesetzlicher Rahmen im Hinblick auf die Einführung harmonisch integrierter wirtschaftlicher Tätigkeiten usw. Wenn die Diskussionen von komple-

xen technischen Begriffen beherrscht werden oder wenn sie sich auf die Aufteilung der Kompetenzen zwischen Gemeinden und Kantonen beschränken, können die vorgeschlagenen Lösungen nicht konkret und zum Nutzen der gesamten Bevölkerung umgesetzt werden.

Die vor Kurzem abgeschlossene Revision des kantonalen Richtplans betrifft hauptsächlich nationale gesetzliche Änderungen und den Willen zur Klärung der Kompetenzen der Entscheidungsbehörden.

Die wirklichen wirtschaftlichen Interessen werden anhand der aktuellen Realität berechnet. Wahrscheinlich berücksichtigen sie die unbestreitbare gesellschaftliche Entwicklung und die unvermeidlichen Umwälzungen, wie namentlich diejenigen in Zusammenhang mit dem Klimawandel und den damit verbundenen zerstörerischen Auswirkungen auf unsere Gebirgsregion nur ungenügend.

Die gepriesene Klärung ist sicher willkommen. Sie ermöglicht eine gewisse Voraussicht. Aber es sind noch keine Instrumente für die Begleitung der Änderungen vorgesehen – zumindest wurden sie noch nicht kommuniziert. Und der erhöhte Druck auf die Gemeinden wird nur bescheidene Hoffnungen wecken. Die legitimen Interessen unserer Branche betreffend die Wirtschaftsförderung müssen von der öffentlichen Politik gehört und ohne Kompromisse berücksichtigt werden!

Rechtsschutz: eine Säule der Nähe und Fachkompetenz

Die Anstellung von zwei Juristinnen Ende 2024, die sich mit der Kontrolle und Umsetzung der Gesamtarbeitsverträge befassen, ermöglichte eine Konzentration der Bemühungen des Stellvertretenden Direktors auf die Betreuung der Unternehmen in rechtlicher Hinsicht.

Die Nähe wurde gestärkt, und die Konstanz der gemeldeten und entweder direkt oder von der Rechtsschutzversicherung behandelten Fälle deutet darauf hin, dass diese Dienstleistung von den Mitgliedern geschätzt wird und sie in ihrer täglichen Praxis unterstützt.

Der Vertrag mit der Versicherung wurde neu verhandelt. Er ist nun vollständiger und ermöglicht die selbstbewusste Behandlung der wichtigsten Fälle. Gegenwärtig wird eine strukturiertere Betreuung geprüft, um diese Leistung noch zu verbessern, die unserer Ansicht nach für unsere Mitglieder unentbehrlich ist.

ARBEITGEBER- POLITIK

Sozialpartnerschaft

Im Verlauf des Jahres 2025 wurden die verschiedenen Vereinbarungen der Sozialpartnerschaft im Wallis vollständig überprüft.

Die Verhandlungen auf nationaler Ebene, die zur Unterzeichnung des neuen Landesmantelvertrags [LMV] für unseren Sektor führten, ermöglichten dem Vorstand, in aller Offenheit, ohne Tabu und mit einem gewissen Abstand die Walliser Errungenschaften, ihre Bedeutung und die Gründe für den Beibehalt eines lokalen Gesamtarbeitsvertrags zu analysieren.

Diese Analyse erfolgte Ende Dezember, direkt nach der Genehmigung der Grundsätze des neuen LMV durch die SBV-Delegierten. Die Analyse führte zur Schlussfolgerung, dass ein Walliser GAV Stabilität gewährleisten und für die Unternehmer des Kantons einen bedeutenden Trumpf darstellen würde. Allerdings müsste dieser GAV vereinfacht, gestrafft und an die auf nationaler Ebene beschlossene neue Realität angepasst werden.

In zwei Sitzungen fanden die Walliser Sozialpartner eine Lösung, mit der diese Ziele erreicht werden. Kurz danach wurde der definitive Text von allen nationalen Instanzen genehmigt.

Wir sind überzeugt, dass die Unternehmer auf diese für alle Parteien annehmbare Vereinbarung stolz sein können. Sie dient den Interessen einer leistungsfähigen Wirtschaft und verfügt über die für eine Stabilität notwendigen Rahmenbedingungen.

Bei einem vollständigen Paradigmenwechsel ist es leider immer so, dass nicht alle Fragen sofort beantwortet werden können. Das war auch hier der Fall. Gegenwärtig wird mit den Sozialpartnern eine Bilanz gezogen. Insbesondere betreffend das Management der Überstunden finden aktuell Bereinigungen statt.

Koordinierte und mit dem Paradigma auf nationaler Ebene übereinstimmende Lösungen sind einfacher und klarer – abgesehen von der Methode des LMV betreffend die Berechnung der Reisezeit, welche die Geduld der Unternehmen strapaziert. Sie werden Zeit benötigen, bis sie die Automatismen beherrschen. Aber diese werden zweifelsohne als Grundlage für künftige Reflexionen dienen.

Es wurde alles unternommen, um die Unternehmen bei diesen Änderungen bestmöglich zu betreuen. Informationssitzungen, ein Seminar, Bulletins und Mitteilungen – gemeinsam mit den Gewerkschaften verfasst und organisiert – ermöglichten vereinte und klare Botschaften.

Die neue Vereinbarung ist noch jung, aber sie wurde auf lange Sicht geplant und sollte zu einer gesunden Harmonisierung der Praxis führen. Wir sind uns natürlich der legitimen Fragestellungen der Unternehmen bewusst und stehen zu ihrer Verfügung, um gemeinsam über Instrumente nachzudenken, mit denen die vertraglichen Paradigmen bestmöglich integriert werden können.

Anschliessend befassten sich die Sozialpartner mit den Modalitäten der Erneuerung des GAV GVBW, der die Bedingungen der zweiten Säule der Branche regelt. Unter Berücksichtigung der Besonderheiten und der gesetzlichen und reglementarischen Vorgaben arbeitete der Vorstand des WBV an den Modalitäten einer Überarbeitung der Leistungen, die Stabilität und eine bessere Berücksichtigung der jüngsten Versicherten gewährleisten sollten. Gleichzeitig wurde auch eine deutliche Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit der Kasse angestrebt, damit sie den Erwartungen der Unternehmen entspricht.

Auch hier konnte durch Antizipation und Definition von klaren Zielen seitens der Vertreter des Vorstands und des WBV sowie mit einem offenen Dialog eine Vereinbarung abgeschlossen werden, die den Anforderungen der Arbeitgebervertreter entspricht.

Mit der Überprüfung der Reglemente und der Führung arbeitet die Direktion des WBV ebenfalls auf pragmatische Weise an einer vollständigen Auffrischung der Texte – Statuten, Übereinkünfte, Reglemente –, welche die verschiedenen Kassen und Strukturen regeln. Dabei privilegiert sie, wo immer möglich, Kohärenz und Synergien. Diese Arbeit wird eine umfassende Vision und eine willkommene Vereinfachung ermöglichen. Denn gegenwärtig tendiert die Bundesverwaltung dazu, im Bereich der Branchenvereinbarungen verstärkte Überprüfungen und Kontrollen vorzunehmen.

Paritätische Berufskommission

Die paritätische Berufskommission [PBK] verfügt künftig über ein strukturiertes Sekretariat. Sie befasst sich gegenwärtig mit einer bedeutenden Veränderung in Bezug auf die Kontroll- und Reportinginstrumente. Die Leistungen der Dossieruntersuchungen und der Überwachung, die in beiden Kantonssprachen erbracht werden, sind künftig besser koordiniert und stützen sich auf bewährte rechtliche Kompetenzen ab.

Die drei regionalen Kommissionen können sich deshalb auf die Analyse der Dossiers und die Koordination konzentrieren.

In Bezug auf die Instrumente erzielte die Schweizerische Paritätische Vollzugskommission [SVK] grosse Fortschritte bei der Entwicklung von gemeinsamen Systemen in allen Regionen. In den Verhandlungen über diese technologische Wende konnte das Wallis die notwendigen zusätzlichen Kontrollpunkte beibehalten, die in den besonderen Bedingungen unseres Kantons obligatorisch sind.

Diese Erneuerung des Dialogs mit den nationalen Instanzen ermöglicht eine bessere Nutzung der Synergien und schliesslich einen bedeutenden finanziellen Gewinn. So wurden zum Beispiel die Kontrollsysteme für die Unternehmen, deren Tätigkeit unter den Anwendungsbereich der Gesamtarbeitsverträge fällt, verstärkt und gegenwärtig werden Informatikbrücken für eine sichere und laufend aktualisierte Datenbank entwickelt.

In Bezug auf die interne Koordination übernahm die allgemeine Buchhaltung wieder die Kontrolle über die Debitoren. Damit konnten bisher vernachlässigte Kontrollprobleme gelöst werden. Künftig werden die Informationen an die zuständigen Organe weitergeleitet, sodass eine vollständige und organische Überwachung der Einhaltung der geltenden vertraglichen Bestimmungen gewährleistet ist.

Die Integration der Verantwortlichen für den Anschluss an den eBadge und dessen Überwachung fördert schliesslich die Koordination noch zusätzlich. In Bezug auf die laufenden Projekte leitet die PBK die Entwicklung eines Präventionsinstruments im Fall von Hitzewellen [Armband], das im Wallis konzipiert und voraussichtlich auch hier hergestellt wird. Dieses System bildet Gegenstand einer Forschungsarbeit der HES-SO Valais-Wallis, die von der PBK finanziert wird. Neu wird sie finanziell ebenfalls von der Schweizerischen Agentur für Innovationsförderung, Innosuisse, unterstützt. In diesem Sommer werden Tests durchgeführt.

Kampf gegen die Schwarzarbeit

e-Badge: ein ehrgeiziges Projekt wird Realität

Die erste Phase der Einführung des e-Badges auf kantonaler Ebene wurde offiziell im Oktober 2025 mit dem Inkrafttreten des Entscheids des Staatsrats lanciert. Er erklärte dieses Instrument für alle kantonalen Aufträge des freihändigen Verfahrens und des Einladungsverfahrens als obligatorisch. Das Projekt konnte natürlich nicht ohne Schwierigkeiten umgesetzt werden. Komplikationen in den Bereichen Verwaltung und Informatik führten zu Fragen, Unverständnis und Aufregung. Es darf jedoch betont werden, dass der Vorgang eine vollständige Überarbeitung der internen Prozesse und den automatischen Übergang auf die nationale Plattform SI-AC-ISAB für alle betroffenen paritätischen Kommissionen ermöglichte. Künftig ist der e-Badge mit dem nationalen System verbunden. Über die von den lokalen PBK

übermittelten Informationen steuert dieses System die gesamte Kontrolle der vertraglichen Bestimmungen. Ausserdem gelangte der WBV zur Überzeugung, dass er ein ERP-System und ein leistungsfähiges Informatiksystem anschaffen muss, über das er heute leider noch nicht verfügt.

Der e-Badge leidet noch an zahlreichen Kinderkrankheiten, die während des Einführungsverfahrens auftauchten. Es handelt sich um die Behandlung der Zweigniederlassungen, der Unternehmen, die mehreren PBK angeschlossen sind, und um manchmal unpassende Anträge von gewissen staatlichen Bauherren für einen Anschluss nicht unterstellter Unternehmen ans System e-Badge. In Zusammenarbeit mit dem Staat Wallis konnten diese Fälle pragmatisch gelöst werden. Eine umfassende und koordinierte Lösung ist auf jeden Fall wünschenswert. Es wird schwierig sein, für so häufige Fälle oder so viele Personen und Arbeitnehmer zu einer manuellen Bearbeitung zurückzukehren.

Künftig können sich die Teams, die Walliser Sozialpartner und die Vertreter des Staats Wallis auf die Vorbereitung der Ausweitung des Systems auf die Temporärarbeiter konzentrieren. Die zweite Etappe, die Ausweitung des Systems auf den freien Markt, befindet sich gegenwärtig in der Projektierungs- und Planungsphase.



BERUFSBILDUNG

Paritätischer Fonds

Der vom WBV verwaltete paritätische Fonds verfügt über kompetente Organe, um die Prioritäten in Bezug auf die von Arbeitnehmern und Arbeitgebern bezahlten Beiträge und die finanzielle Situation festzulegen. Das Büro wurde auf Vorschlag des WBV Ende 2024 eingerichtet. Es besteht aus zwei Arbeitgebervertretern und zwei Gewerkschaftsvertretern. Das Büro traf sich alle zwei Monate, um die lancierten Projekte zu verfolgen und eine Strategie zur Überwachung der Entwicklung auszuarbeiten.

Die Institution lancierte mit der vollständigen Überarbeitung ihrer Organisation eine wichtige Veränderung. Das Zentrum PASEC in Siders wurde umfassend renoviert. Künftig kann es unter seinem neuen Namen Campus Bau und Sicherheit Studierende, Kandidaten und Lernende unter den besten Bedingungen aufnehmen.

Die neue Kommunikationsstrategie unterscheidet klar zwischen Zielen und Zielpublikum, passt die Botschaften entsprechend an und baut innovative Synergien auf, damit die Angebote einfacher vermittelt werden können.

Das SECO führte auf nationaler Ebene neue Richtlinien ein. Damit sollen die paritätischen Fonds dazu angehalten werden, ihre Tätigkeit wieder auf die Unterstützung der Berufsbildung und die Kontrolle der Umsetzung der Gesamtarbeitsverträge zu konzentrieren. Diese Richtlinien wurden analysiert und ihre Auswirkungen evaluiert. Mit dem Ziel der Antizipation sicherte sich der WBV neue Finanzkompetenzen, um eine engagierte Überwachung dieser komplexen administrativen Realität sicherzustellen.



Angebote und Entwicklung der Bildung

Die neuen, auf Schweizer Ebene zentralisierten Berufsbildungen, schlossen gerade ihren ersten Zyklus ab oder schliessen ihn gegenwärtig ab. Diese Umwälzung weckt keine grossen Hoffnungen. Das neue System ist ausgerichtet auf Ergebnisse, Geschwindigkeit und Erfahrung. Es stellt die Qualität und die Kompetenzen der Kandidaten in den Hintergrund.

Die Prüfungen sind auf nationaler Ebene standardisiert. Leider muss festgestellt werden, dass diese Vereinheitlichung, die auch im Bewertungssystem angewandt wird, viel Unsicherheit mit sich bringt. Sowohl die Kandidaten als auch die an der Ausbildung beteiligten Unternehmen reagieren mit Unverständnis auf dieses System.

Die Westschweizer Sektionen und ihre Schulen müssen sich zusammenschliessen, um nach Möglichkeit die legitimen Erwartungen unserer Mitglieder und der Unternehmen geltend zu machen. Die bei der Ausarbeitung des neuen Systems angebrachten Bemerkungen beruhen auf fundierten Evaluationen der Risiken. Leider sind diese Hürden heute Realität und die von unserem Bildungssystem so hoch gelobte Qualität ist geschwächt.

Dieselben Sorgen in Bezug auf einen Qualitätsverlust – und entsprechend in Bezug auf die Beschäftigungsfähigkeit – bestehen mit der laufenden Reform der Ausbildung der Baumaschinenführer, und zwar im Hinblick auf die Anforderungen. Mit der Vereinheitlichung bezweckt die K-BMF auf nationaler Ebene eine höhere Qualität. Sie wird jedoch unverständlicherweise vor allem von Kreisen aus der Deutschschweiz stark angegriffen. Auch hier muss der gesunde Menschenverstand, der Erhalt eines spezifischen Ausbildungsniveaus und die Qualität des Unterrichts geltend gemacht werden. Im Wallis wird der Grundsatz eines obligatorischen kantonalen Führerausweises nicht infrage gestellt. Aber man darf in Bezug auf die Anerkennung der erworbenen Kenntnisse die Anforderungen nicht senken.

Die Berufe der Bauwirtschaft befinden sich in ständiger Veränderung und die Anforderungen für den Einstieg ins Berufsleben sind bedeutend gestiegen. Die Technisierung des Berufs, die Integration neuer Technologien sowie die erforderlichen Kenntnisse in Mathematik, Geometrie und Raummanagement führen dazu, dass der Zugang für einen Teil unserer Jugend schwieriger wird. Diese Entwicklung hat leider zur Folge, dass gewisse Kandidatinnen und Kandidaten trotz grosser Motivation nicht über die notwendigen Grundkenntnisse verfügen und Lehrstellen deshalb nicht besetzt werden können.

Ständig werden neue berufliche und akademische Ausbildungsangebote geprüft. Deshalb ist es wichtig, den interessierten Personen eine Zukunft und Karriereaussichten in der Bauwirtschaft zu garantieren.

Die Berufsbildung befindet sich in ständigem Wandel, um sich an die wirtschaftlichen, politischen und sozialen Anforderungen anzupassen. Die Bauwirtschaft bildet dabei keine Ausnahme: Sie muss innovativ sein, um wettbewerbsfähig zu bleiben, und gleichzeitig Leistungen von hoher Qualität garantieren, die den neusten technischen Fortschritten entsprechen. Die Sicherheit bleibt in allen Ausbildungsetappen ein zentrales Element.

An dieser Stelle sind die bedeutenden Anstrengungen zur Koordination mit dem Staat Wallis zu betonen. Es besteht ein konstanter Dialog und eine aufmerksame gegenseitige Zuhörbereitschaft.

Im Rahmen unserer Bemühungen zur Rekrutierung des Nachwuchses werden im Jahr 2026 zwei grössere Projekte umgesetzt:

Das Programm PvB [Programm der vorübergehenden Beschäftigung] wird in Partnerschaft mit dem Staat seit dem 1. Juli 2025 angeboten. Arbeitslose Personen können eine spezifische Ausbildung von 40 Tagen absolvieren, die auf den Bereich der Bauwirtschaft ausgerichtet ist. Das Programm beinhaltet ebenfalls eine Evaluation der Kompetenzen und ermöglicht den Teilnehmern ein attraktives Profil für eine Anstellung. Bei diesem Projekt gibt es nur Gewinner: Die Arbeitslosenkasse investiert in die Ausbildung und unsere Branche profitiert von besser ausgebildeten und für eine Anstellung besser geeigneten Arbeitnehmern. Im Programm sind ebenfalls die Sicherheit am Arbeitsplatz sowie Sicherheitsanweisungen enthalten. Das bedeutet sowohl für die



Teilnehmenden als auch für die Unternehmen einen Mehrwert und erleichtert den Zugang zu den Baustellen.

Die vollständige Digitalisierung des Ausbildungsangebots sowie die Managementsupports werden ab dem 2. Semester 2026 zur Verfügung stehen. Dieses riesige Projekt wird es den Kandidaten ermöglichen, sich in Echtzeit anzumelden, einen Teil der Kurse online zu absolvieren – der Unterricht wird immer noch vor Ort erfolgen, aber im Hinblick auf eine integrierte Pädagogik ist es wichtig, einen digitalen Support vorzusehen – und im eigenen Rhythmus zu lernen. Das Team des Bildungsbereichs wurde verstärkt und die Kompetenzen wurden präzisiert. Es wird alles unternommen, um jeden Lehrgang bestmöglich zu betreuen und alle Erwartungen der Lehrbetriebe oder der Unternehmen, welche Teams für die eine oder andere Ausbildung anmelden möchten, zu erfüllen. Das System wird vollständig mit der neuen Buchhaltungssoftware verbunden sein, sodass die administrative Verwaltung sowohl für die Überwachung der Kandidaten als auch für die Unternehmen erleichtert wird.

Ausserdem begrüssen wir den bedeutenden Einsatz, der uns im Rahmen eines Pilotprojekts ermöglicht hat, ab Schulbeginn 2024 spezifische Kurse für Fremdsprachige im Oberwallis anzubieten.

Zwei Personen der Pilotklasse 2024–2025 begannen eine Ausbildung zum Maurer EBA. Auf den ersten Blick scheint das wenig zu sein, aber angesichts der geringen Zahl von Lehrabschlüssen handelt es sich um ein positives Zeichen.

Im neuen Schuljahr 2025–2026 nehmen sieben Personen an den Sprachkursen sowie an den Einführungen in die Sicherheit am Arbeitsplatz und am Fachrechnen teil. Im Jahr 2026 sollten nicht weniger als vier Ausbildungsverträge unterzeichnet werden.

Ab Schulbeginn 2026 sollten diese Kurse ebenfalls auf Französisch angeboten werden. Es handelt sich um eine Ergänzung, die den Kandidaten nicht nur den Zugang zu einer Ausbildung EBA oder EFZ, sondern über die Erwachsenenbildung auch zu einem Diplom gemäss Art. 32 ermöglicht.

Schliesslich fand am 14. November 2025 im Stockalperschloss die 2. Preisverleihung für die besten Abschlüsse statt. An diesem Fest zeichnete der WBV 26 Walliser Kandidaten für ihre ausgezeichneten Prüfungsergebnisse aus. Die Preise wurden für alle Karrierestufen der Bauwirtschaft verliehen.

Die Preisträger erhielten zudem vom paritätischen Fonds des Bauhauptgewerbes eine finanzielle Anerkennung.

Rund hundert Personen nahmen an der Feier teil, die im Zeichen der Geselligkeit und der Anerkennung stand.

Die 3. Auflage wird am 20. November 2026 in Sitten stattfinden.

SOZIALKASSEN

PKBW – Berufliche Vorsorge

2025 war für die Kasse sowohl in Bezug auf die Verwaltung als auch auf die interne Struktur ein entscheidendes Jahr. Der Stiftungsrat beschloss, sein Führungsmodell zu überprüfen. Er strukturierte seine Aktionen und definierte die Kompetenzen der verschiedenen Organe. Zwei Kommissionen wurden verstärkt und ihre Rollen, Kompetenzen und Ziele geklärt. Die Immobilienkommission, die aus der Fusion der ehemaligen Immobilienkommission und der Kommission zur Überwachung der Arbeiten entstand, hält seit dem Sommer 2025 regelmässig Sitzungen ab. Sie führte in Bezug auf das Management des Immobilienparks bedeutende Reformen durch. Experten aus dem Bereich wurden mit einer vollständigen Analyse beauftragt. Eine Strategie wurde entwickelt und dem Stiftungsrat unterbreitet, der diese im April 2026 genehmigte. Der WBV ergänzte seine Verwaltungsleistungen. Er stellte auf Mandatsbasis eine Person mit anerkannten Kompetenzen als Asset-Manager an. Diese Person überprüfte sämtliche Prozesse der Verwaltung und der internen Kontrolle, insbesondere die Regieleistungen unter Vertrag. Der gesamte Immobilienpark verfügt künftig über ein ständiges und professionelles Monitoring entsprechend seiner Bedeutung innerhalb des Portfolios der PKBW. Auch die Anlagekommission verstärkte ihre Aktion mit der Durchführung eines anspruchsvollen Audits ihrer Leistungserbringer. Die Sozialpartner beschlossen ebenfalls, diese Kommission zu verstärken. Sie übertrugen ihr die Verwaltung des Finanzportfolios der übrigen verwalteten Kassen, die ihre Unabhängigkeit bewahren, aber von der Beratung durch anerkannte Experten profitieren.

In Bezug auf Führung und Verwaltung verlieh die im Dezember ernannte Verwalterin der Kasse neue Impulse. Das Unterschriften- und auch das Spesenreglement und die Entscheidungsketten wurden im Hinblick auf die aktuellen Anforderungen vollständig überprüft. Schliesslich wurde für alle verwalteten Kassen ein effizientes Debitorenmanagement eingeführt. Die PKBW befindet sich mit den Arbeiten für die Erneuerung ihres Gesamtvertrags ebenfalls an einem bedeutenden Wendepunkt. Die Sozialpartner legten die Grundsätze fest, die umzusetzen sind.

Das Gesuch für die Allgemeinverbindlichkeit wird im Verlauf des Jahres 2026 gestellt. Darin werden folgende Grundsätze und Ziele bestätigt:

- die Spargutschriften für die jungen Arbeitnehmer erhöhen
- die Risikoleistungen verbessern
- den Umwandlungssatz bei 6,8% belassen
- eine Deckelung von CHF 500'000 festlegen, um die Attraktivität der Kasse zu steigern

Ausserdem genehmigte der Stiftungsrat die Möglichkeit der Einführung eines Rahmenplans für einen bestimmten Versichertenkreis und er klärte die Behandlung der Poliere gemäss des Gesamtarbeitsvertrags der Baukader.

In Bezug auf die Ergebnisse befindet sich die PKBW in einer gesunden Situation und der Stiftungsrat wird voraussichtlich ausgezeichnete Ergebnisse präsentieren können. Dank sehr positiven Börsenergebnissen und neu konzipierten Investitionen ermöglicht die aktuelle finanzielle Lage, die Zukunft mit Vertrauen und die anstehenden Herausforderungen mit soliden Grundlagen anzugehen.

Am 31. Dezember 2025 betrug das Vermögen der Kasse rund CHF 1,1 Milliarden und der Deckungsgrad lag bei 120,8%. In Bezug auf die freien Mittel der Kasse beschloss der Stiftungsrat, den Pensionierten eine zusätzliche Rente zu gewähren und den aktiven Versicherten auf den 31.12.2025 einen zusätzlichen Zins von 2,25% zuzuweisen.

Eckwerte PKBW

Schätzung, Jahresabschluss 2025 in Bearbeitung

- Deckungsgrad: **120,8%**
- Bewegliches Vermögen: **CHF 814'606'644**
- Direktes unbewegliches Vermögen: **CHF 325'657'320**
- Ertrag: **4,3%**
- Angeschlossene Unternehmen: **870**
- Versicherte Personen: **7'400**
- Leistungsbezüger: **1'670**
- Anzahl der aktiv Versicherten auf einen Rentner: **4**

RETABAT – Frühpension

Auf nationaler Ebene wird immer noch intensiv über die Frühpension diskutiert. Die massenweise Pensionierung der Babyboomer schwächte die Finanzen des Systems empfindlich und führte zu einem bedeutenden Rückgang des Deckungsgrads. Die Stiftung FAR musste Sanierungsmassnahmen einleiten. Deshalb beträgt der aktuelle Beitragssatz der nationalen Frühpensionskasse der Bauwirtschaft 8,25% [gegenüber 9% für die RETABAT, davon 6,5% zulasten des Arbeitgebers]. Zudem wurden die Altersgutschriften gestrichen, während sie im Wallis mit 8% beibehalten werden. Die Höchstrente wurde auf 2,2% der AHV-Rente gesenkt.

Die Frühpensionskasse der Bauwirtschaft im Wallis ergriff bereits vor mehreren Jahren Massnahmen. Unsere Kasse weist jetzt einen Deckungsgrad von über 87,93% auf. Sie ist nun dauerhaft saniert und der Stiftungsrat wird die finanzielle Entwicklung analysieren, um die drastischen Massnahmen neu zu evaluieren, sobald der Deckungsgrad 100% erreicht.

Eckwerte RETABAT

Schätzung, Jahresabschluss 2025 in Bearbeitung

- Deckungsgrad: **87,93%**
- Bewegliches Vermögen: **CHF 57'008'328**
- Angeschlossene Unternehmen: **1'025**
- Versicherte Personen: **10'061**
- Leistungsbezüger: **1'556**
- Anzahl der aktiv Versicherten auf einen Rentner: **6,47**

CAFIB – Familienzulagen

Das Parlament beschloss im Jahr 2022 eine Erhöhung der Familienzulagen. Die zusätzlichen Kosten werden zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern aufgeteilt. Wie aber diese Aufteilung genau aussieht, liegt im Zuständigkeitsbereich des Staatsrats.. Ungeachtet der bedeutenden Erhöhungen auf nationaler Ebene und dass bereits zuvor im Kanton Wallis eine Erhöhung stattgefunden hatte, wurden die Arbeitgeberbeiträge zusätzlich erhöht, beschied der Staatsrat doch eine Senkung der Arbeitnehmerbeiträge (-0,13% im Jahr 2026). Da unser Kanton und der Kanton Genf die einzigen Kantone in der Schweiz sind, welche von den Arbeitnehmern einen Beitrag verlangen, wird die Tendenz immer klarer ersichtlich: Parteien und Entscheidungsträger scheinen dazu entschlossen zu sein, diese Pflicht für die Walliser Angestellten abzuschaffen, was unserer Ansicht nach dem gesunden Menschenverstand und der gemeinsamen Verantwortung widerspricht.

Angesichts der gesunden Finanzlage der Kasse schlug der Verwaltungsrat der Delegiertenversammlung im November 2025 eine Senkung des Beitragssatzes Arbeitgeber/Arbeitnehmer um -0,10% von 3,45% in den Jahren 2024–2025 auf 3,35% im Jahr 2026 vor.

Diese Reduktion hat Mindereinnahmen von rund CHF -584'000 zur Folge. Mit einem voraussichtlich leicht positiven Ergebnis von CHF +67'000 bleibt das Budget aber ausgeglichen.



Kollektive Krankenversicherung

Auf Initiative des WBV beschlossen die Sozialpartner, eine vertiefte Analyse durchzuführen, um die Ursachen der Prämienhöhung zu identifizieren und konkrete Massnahmen zur Kostensenkung vorzuschlagen, welche sowohl die Unternehmen als auch die Arbeitnehmer betreffen.

Gemeinsam mit der Partnersversicherung wurden konkrete Massnahmen eingeführt. Ein Projekt der Corporate Care wurde gefördert, um die Leistungen zu senken und die Unternehmen zu sensibilisieren.

Diskutiert wurde ebenfalls über die Versicherung für die Winterarbeitslosigkeit, die 2006 eingeführt wurde und von den Sozialpartnern insbesondere über einen Arbeitnehmerbeitrag finanziert wird. In Bezug auf ihre Legalität und ihre Umsetzung tauchten rechtliche Fragen auf.

Es zeigte sich auch, dass das Versicherungsmodell aufgrund der Bestimmungen des GAV eine Deckung gemäss KVG beibehalten muss.

All diese Reflexionen wurden im Jahr 2025 weitergeführt. Es wurde beschlossen, das Auslaufen des Vertrags Ende 2026 zu nutzen, um die Leistungen bei interessierten Privatversicherern auszuschreiben und sich in dieser Angelegenheit von Experten betreuen zu lassen. Das Angebot soll wettbewerbsfähig sein und mit den Erwartungen der Unternehmen übereinstimmen.

Der aktuelle Rahmenvertrag wurde im Übrigen mit dem Inkrafttreten des neuen Gesamtarbeitsvertrags in wichtigen Punkten angepasst. Die Entschädigung wurde im März 2026 von 90% des versicherten Lohns auf 80% gesenkt.



Finanzen und Rechnungswesen

RECHNUNG DES WBV

In Bezug auf die Rechnung kann 2025 für den WBV als Übergangsjahr bezeichnet werden. Einerseits musste das gesamte System des Inkassos der Erträge stabilisiert werden und andererseits fand eine tiefgreifende Reflexion über die Struktur des Aufwands sowie über die Zuweisung der verfügbaren Fonds statt.

Es wurde mit der Klärung des Inhalts und dem Geltungsbereich jedes Verwaltungsmandats begonnen. Die verschiedenen Organe, die dem WBV ihr Vertrauen schenken, wurden eingeladen, ihre Erwartungen zu präzisieren. Dies ermöglichte dem Verband, die verschiedenen Geldflüsse besser zu verwalten. So bestätigte zum Beispiel der Vorstand des Verbands der Walliser Plattenlegerunternehmungen [VWPU] die Führung des Verbandssekretariats durch den WBV. Dieser Auftrag wird ab 2026 durch einen Pauschalbetrag vergütet, der auf der Grundlage eines Leistungsvertrags mit messbaren und begründeten Leistungen festgelegt wird. Die Verwaltung des paritätischen Fonds der Bauwirtschaft wurde ebenfalls geklärt. Es besteht nun eine bessere Übersicht über die Aufschlüsselung der vereinbarten Leistungen zwischen fixem Auftrag und direkter Weiterverrechnung. Die Aufträge zur Verwaltung der verschiedenen Sozialkassen wurden im Hinblick auf die gelieferten Leistungen, die notwendigen Strukturen und Instrumente für diese Leistungen und gemäss den Führungsregeln, die auf Impuls der neuen Direktion festgelegt wurden, evaluiert. Die Entscheidungen der Organe der Kasse aus dem Jahr 2024 mit der Anpassung der Honorare wurden bestätigt und die Informatikkosten wurden gemäss dem vereinbarten Aufteilungsschlüssel weiterverrechnet.

Schliesslich beschloss der Vorstand, seine Lobbyingpolitik zu überprüfen. Die entsprechenden Kosten wurden deshalb neu evaluiert. Gegenwärtig wird eine umfassende Strategie ausgearbeitet. Sie wird in den kommenden Jahren ins Budget integriert.

Die vertieften Arbeiten mit der Revisionsstelle ermöglichten eine bessere Nachverfolgung der Empfehlungen. Alle Ratschläge der letzten Jahre wurden umgesetzt und es wurde ein Monitoring der Verbesserungsvorschläge eingeführt.

In Bezug auf die Rückstellungen fand ebenfalls eine Reflexion statt. Die notwendigen Massnahmen wurden eingeleitet. So wurde beschlossen, gemäss den Vorschriften der Steuerbehörden einen Teil der Rückstellungen für die Renovation der Liegenschaften aufzulösen. So konnten Mittel in Form von Rückstellungen für den beschlossenen und terminlich bereits festgelegten Wechsel des ERP zur Verfügung gestellt werden.

Der WBV musste im Jahr 2025 auch Verfahrens- und Auditkosten in Zusammenhang mit personellen Massnahmen übernehmen. Diese Massnahmen führten ebenfalls zu einer Erhöhung der Lohnsumme, die im Rechnungsjahr verbucht wurde.

Finanzergebnis 2025

Die zahlreichen Ansätze ermöglichten für das Jahr 2025 ein positives Ergebnis und führten zu einer willkommenen finanziellen Stabilität. Die Verwaltungshonorare bilden den wesentlichen Teil unserer Einnahmen. Sie betragen CHF 6'080'200,03 und lagen etwas unter dem Betrag von CHF 6'216'036,80 für das Jahr 2024. An dieser Stelle ist anzufügen, dass der WBV im Jahr 2024 von ausserordentlichen und einmaligen Einnahmen in der Höhe von CHF 633'422 profitierte.

Die Erträge von insgesamt 7'711'908,62 sind folgendermassen aufgeteilt:

- 78,8 % Verwaltungshonorare
- 10,6% Liegenschaftserträge
- 1,6% Finanzerträge
- 8,0% Mitgliederbeiträge
- 1% verschiedene Erträge

Kostenbegrenzung und Selbstfinanzierung

Dank bedeutender Massnahmen in Bezug auf die Ausgaben konnten die Aufwendungen begrenzt werden. Die Position mit den höchsten Kosten betrifft das Personal. Auch hier konnten die Kosten begrenzt werden, mit Ausnahme der oben erwähnten Besonderheiten. Die Soziallasten konnten dank neuer Verträge und Überschussbeteiligungen gesenkt werden. Diese Kostenbegrenzung, kombiniert mit höheren Erträgen, ermöglichte eine komfortable Selbstfinanzierungsmarge, mit der folgende Elemente sichergestellt werden konnten:

- sämtliche Abschreibungen
- die Finanzierung der Renovationsarbeiten unserer Liegenschaften und der künftigen Projekte
- die Absicherung gegen allfällige Risiken in Zusammenhang mit den laufenden Verfahren

Ergebnis des Geschäftsjahrs

Das Geschäftsjahr 2025 schliesst mit einem Ertragsüberschuss von CHF 250'122,13 ab. Der Gewinn liegt über demjenigen des Vorjahrs, der CHF 115'753 betrug.

Stand der Bilanz

Die Rechnung 2025 trägt zur Verbesserung der bereits gesunden und soliden Bilanz bei.

Aktiven

Die flüssigen Mittel bestehen hauptsächlich aus den Kontokorrenten, die mit anderen vom WBV verwalteten Betrieben, insbesondere den Sozialkassen, geführt werden. Aufgrund eines günstigen Börsenjahrs stieg der Wert unserer Wertschriftenportfolios erfreulicherweise an. Bei Bedarf verfügen wir also über flüssige Mittel, die unverzüglich eingesetzt werden können.

Der Wert unserer beiden Liegenschaften blieb stabil.

Passiven

Bei den Passiven gab es zum Zeitpunkt des Abschlusses, also am 31. Dezember 2025, lediglich 14,2% offene Forderungen. Der Rest bestand aus Rückstellungen und Eigenkapital. Zum Zeitpunkt des Verfassens dieses Berichts sind alle Forderungen beglichen.

Zuweisung des Ergebnisses

Es wird vorgeschlagen, den Gewinn des Geschäftsjahrs von CHF 250'122,13 dem Eigenkapital zuzuweisen. Dieser Vorschlag wird der Frühlings-Generalversammlung 2026 zur Genehmigung unterbreitet.



Erträge

- Erträge aus Verwaltungshonoraren
- Finanzerträge
- Erträge aus Immobilien
- Mitgliederbeiträge
- Sonstige Erträge

Aufwände

- Personalaufwände
- Informatikkosten
- Immobilienaufwände
- Abschreibungen
- Sonstige Aufwände

Aktiven

- Anlagevermögen
- Flüssige Mittel
- Wertschriften und Anlagen
- Kurzfristige Forderungen

Passiven

- Provisionen
- Eigenkapital
- Kurzfristiges Fremdkapital

FINANZEN UND RECHNUNGSWESEN

Betriebskonten

	KONTEN 2024		KONTEN 2025	
ERTRÄGE	7'772'832	100,0	7'711'909	100,0
Erträge aus Verwaltungshonoraren	6'216'037	80,0	6'080'200	78,8
Erträge aus Immobilien	777'716	10,0	815'897	10,6
Finanzerträge	41'174	0,5	120'951	1,6
Mitgliederbeiträge	607'414	7,8	617'849	8,0
Sonstige Erträge	130'491	1,7	77'012	1,0
AUFWÄNDE	-7'409'263	-95,3	-7'233'582	-93,8
Personalaufwände	-3'455'207	-44,5	-4'078'375	-52,9
Gehälter	-2'779'983	-35,8	-3'106'750	-40,3
Sozialleistungen	-675'224	-8,7	-971'625	-12,6
Betriebsaufwände	-2'309'878	-29,7	-2'833'471	-36,7
Versammlungen und Sitzungen	-169'680	-2,2	-159'899	-2,1
Lobby und Mitgliedsbeiträge an Drittverbände	-321'089	-4,1	-355'184	-4,6
Kommunikationen	-76'800	-1,0	-67'113	-0,9
Preisnachlässe für WBV-Mitglieder	-143'450	-1,8	-133'669	-1,7
Informatikkosten	-672'493	-8,7	-1'030'303	-13,4
Versicherungen	-312'382	-4,0	-311'828	-4,0
Büro-, Porto- u. Telekommunikationskosten	-142'863	-1,8	-143'240	-1,9
Raum-, Heizungs- u. Reinigungskosten	-113'620	-1,5	-114'476	-1,5
Steuern	-218'853	-2,8	-256'934	-3,3
Honorare und Kosten der externen Revisoren	0	0,0	-154'405	—
Sonstige Aufwände	-138'648	-1,8	-106'421	-1,4
Immobilienaufwände	-290'547	-3,7	-304'299	-3,9
Sitten, Avenue de la Gare 39	-68'206	-0,9	-59'129	-0,8
Sitten, Rue de l'Avenir 11	-222'341	-2,9	-245'170	-3,2
Variationen der Reserven	-1'353'631	-17,4	-17'437	-0,2
IT-Entwicklung	-130'000	-1,7	-1'000'000	-13,0
Wertpapierschwankungen	17'369	0,2	-3'437	0,0
Frühpensionierung	-300'000	-3,9	0	0,0
Urlaub und Überstunden	-75'000	-1,0	10'000	0,1
BVG-Arbeitgeberbeitragsreserve	-866'000	-11,1	49'000	0,6
Verschiedene Risiken und Rechtsstreitigkeiten	0	0,0	-200'000	-2,6
Immobilien	0	0,0	1'127'000	14,6
CASH-FLOW	363'569	4,7	478'327	6,2
Abschreibungen	-247'816	-3,2	-228'205	-3,0
Büromöbel und Maschinen	-8'982	-0,1	-5'133	-0,1
Immobilien	-238'835	-3,1	-223'072	-2,9
ERGEBNIS	115'753	1,5	250'122	3,2

Bilanz auf den 31. Dezember

	31.12.2024		31.12.2025	
AKTIVEN	15'428'567	100,0	16'168'358	100,0
Flüssige Mittel	2'206'248	14,3	2'386'780	14,8
Kassen und andere Geldkonten	2'206'248	14,3	2'386'780	14,8
Kurzfristige Forderungen	1'513'704	9,8	2'282'193	14,1
Debitoren	29'562	0,2	47'086	0,3
Sonstiges	1'484'142	9,6	2'235'106	13,8
Wertschriften und Anlagen	4'848'869	31,4	4'845'432	30,0
Wertpapierportfolio	5'779'496	37,5	5'779'496	35,7
Andere ständige Beteiligungen	200'001	1,3	200'001	1,2
Rückstellung für Wertpapierschwankungen	-1'130'628	-7,3	-1'134'065	-7,0
Anlagevermögen	6'859'746	44,5	6'653'954	41,2
Immobilien	10'529'666	68,2	10'529'666	65,1
Abschreibungsfonds für Immobilien	-3'669'921	-23,8	-3'875'713	-24,0
Mobiliar, Maschinen und anderes Anlagevermögen	1	0,0	1	0,0
PASSIVEN	15'428'567	100,0	16'168'358	100,0
Kurzfristiges Fremdkapital	1'868'361	12,1	2'295'029	14,2
Gläubiger	1'868'361	12,1	2'295'029	14,2
Fonds und Provisionen	6'162'946	39,9	6'225'946	38,5
Fonds für Gebäudesanierung und Bildungsförderung	3'380'000	21,9	2'285'946	14,1
Provisionen	2'782'946	18,0	3'940'000	24,4
Eigenkapital	7'397'261	47,9	7'647'383	47,3
Gesetzliche Gewinnrücklage	7'281'508	47,2	7'397'261	45,8
Verluste für das Jahr	115'753	0,8	250'122	1,5

Bericht der Revisionsstelle



BERICHT DEN RECHNUNGSEVISOREN
AN DIE GENERALVERSAMMLUNG DES WALLISER BAUMEISTERVERBANDS
DES HOCH- UND TIEFBAUGEWERBES [WBV] VOM 12. JUNI 2026

Sehr geehrter Herr Präsident,
Sehr geehrte Damen und Herren,

In unserer Eigenschaft als Rechnungsrevisoren haben wir die Jahresrechnung (Bilanz, Ergebnisrechnung und Anhang) Ihres Verbandes für das auf den 31. Dezember 2025 abgeschlossene Betriebsjahr geprüft.

Die Verantwortung für die Erstellung der Jahresrechnung obliegt dem Vorstand des Verbandes, während unsere Aufgabe darin besteht, diese Rechnung zu prüfen:

Unsere Kontrollen haben erlaubt festzustellen, dass:

- die vorgelegte Jahresrechnung mit den aus der Buchhaltung hervorgehenden Daten übereinstimmen,
- die Bemerkungen und Empfehlungen der externen Revisionsstelle Gegenstand einer Nachverfolgungstabelle sind und hinsichtlich der in den vorangegangenen Geschäftsjahren angekündigten Punkte berücksichtigt wurden,
- die Rückstellungen im Hinblick auf den tatsächlichen Bedarf, die tatsächlichen Risiken sowie die diesbezüglichen Weisungen der für die Beitragserhebung zuständigen Behörde analysiert wurden,
- der Stand des Sozialvermögens und die Resultate den gesetzlichen Bestimmungen und Statuten entsprechen,
- die verbuchten Aufwendungen im direkten Zusammenhang mit den Zielen und Tätigkeiten des Verbandes stehen.

Gemäss unserer Beurteilung entsprechen die Buchhaltung und die jährlichen Abrechnungen des auf den 31. Dezember 2025 abgeschlossenen Betriebsjahres mit den gesetzlichen Vorschriften und den Statuten überein.

Wir empfehlen, die Ihnen unterbreitete Jahresrechnung zu genehmigen.


Rémy Bétrisey

Sitten, den 7. Mai 2026

Frank Wenger



**Walliser
Baumeisterverband**

Rue de l'Avenir 11
1950 Sitten

027 327 32 32
info@ave-wbv.ch