

Take Aways vom Branchenevent 27.3.25

«Zukunft der Arbeitsmodelle»

Neue Arbeitsmodelle im Fokus

Beim Branchenevent von Holzbau Plus im Technopark Winterthur drehte sich alles um die Frage, wie die Zukunft der Arbeitsmodelle im Holzbau aussehen kann – und mit welchen Formen die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben besser gelingt.

Einblick in die Branchenbefragung 2024

Zum Einstieg erhielten die rund 50 Teilnehmenden exklusiv erste Einblicke in ausgewählte Ergebnisse der Branchenbefragung Holzbau 2024. Der vollständige Bericht mit allen Ergebnissen und Erkenntnissen wird im Mai veröffentlicht. Die Resultate fliessen direkt in die Weiterentwicklung des Gesamtarbeitsvertrags (GAV) Holzbau sowie in das sozialpartnerschaftliche Projekt «Arbeitsmodelle für Vereinbarkeit im Holzbau» ein.

Das Thema Vereinbarkeit wurde dabei erstmals als zusätzlicher Themenbereich in die Umfrage aufgenommen – neben Aspekten wie Arbeitszufriedenheit, Branchenentwicklung und Zukunftsperspektiven.

Was Labelbetriebe besonders macht

Erkenntnisse aus Holzbau Plus-Betrieben zeigen klare Unterschiede zur Branche:

- Höhere Mitarbeiterzufriedenheit (gemessen in der Branchenbefragung 2024).
- Grössere Flexibilität im Team: Mitarbeitende in Labelbetrieben sind eher bereit, neue Funktionen oder Aufgabenbereiche zu übernehmen – ein Zeichen für starke Identifikation mit dem Betrieb.

Projekt «Arbeitsmodelle für Vereinbarkeit im Holzbau»

Die Umfrage-Ergebnisse – ergänzt durch die Inputs aus den Gruppenworkshops – fliessen in das dreijährige sozialpartnerschaftliche Projekt «Arbeitsmodelle für Vereinbarkeit im Holzbau» ein. Damit erörtern die Sozialpartner praktikable und betriebsgerechte Lösungen.

Workshops als Denkraum

Die inhaltlichen Impulse dienten den Teilnehmenden als thematischer Einstieg und schufen einen gemeinsamen Rahmen für die anschliessenden Gruppenworkshops. Dort diskutierten sie vertieft über mögliche Modelle zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben im Holzbau – etwa Teilzeit, Lebensarbeitszeit, flexibler Arbeitsbeginn oder 4- bzw. 4½-Tage-Woche.

Dialog als Schlüssel

Der direkte Erfahrungsaustausch und Dialog zwischen Unternehmer:innen und Mitarbeitenden zählt zu den wertvollsten Mehrwerten eines Events von Holzbau Plus. Die Teilnehmenden erhielten nicht nur neue Inputs, sondern lieferten auch konkrete Ideen für die Umsetzung neuer Arbeitsmodelle – ein möglicher Erfolgsfaktor für die Positionierung der Holzbaubranche als attraktive Arbeitgeberin.

Mitgestalten erwünscht

Mitgestalten ist gefragt: Nur gemeinsam lassen sich die steigenden Erwartungen konkretisieren und Lösungen entwickeln, die praxisnah sowie an Faktoren wie Betriebsgrösse und Unternehmensstruktur angepasst sind.

Mehr zum Projekt und den kostenlosen Angeboten: arbeitsmodelle-holzbau.ch/angebote.

Branchenbefragung 2024

Guri Medici (iafob)

- **Befragungszeitraum:** Ende September bis Oktober 2024
- **Hoher Rücklauf:** rund 40% der Betriebe und 30% der Mitarbeitenden nahmen teil – was für die hohe Identifikation mit der Branche spricht.
- **Profil der Teilnehmenden:** Durchschnittlich 15 Jahre im Beruf, 9 Jahre im Betrieb, Lebensalter 34.4 Jahre. Rund 20% der Antworten kamen von Lernenden, 35.6% Zimmerleuten.
- **Themenbereich Vereinbarkeit:** Höchste Zustimmung bei den Betrieben in Bezug auf die Attraktivität von neuen Arbeitsmodellen erlangten Lebensarbeitszeit (33.7%), Teilzeitarbeit (32.4%) sowie Viereinhalbtagewoche (29.1%).
- **Holzbauplus macht den Unterschied:** Wie schon 2019 zeigt sich, dass Holzbauplus-Betriebe bei Themen wie Zufriedenheit und Identifikation besser abschneiden als Betriebe ohne Label.
- **Tendenz steigend:** Die Werte bei Zufriedenheit und Branchenbindung sind insgesamt hoch – und konnten sich im Vergleich zur letzten Befragung sogar steigern.

[Präsentation – Ergebnisse der Branchenbefragung 2024](#)

Gruppendiskussionen | Zitate

«Normalerweise ist Arbeitszeit oft ein Dogma. Es hat mich gefreut, dass sich hier alle gemeinsam auf die Diskussion einlassen konnten.»

– Kaspar Bütikofer, Unia

«Wir müssen aufpassen, dass wir nicht etwas tun, das zwar für eine Schnittmenge der Menschen stimmt, aber für alle anderen nicht passt.»

– Bianca Neubauer, Holzbauplus Schweiz

«Flexibilität funktioniert nur, wenn sie von beiden Seiten gelebt wird – von Betrieb und Mitarbeitenden.»

– Aus dem Workshop «Teilzeit»

Branchenevent Holzbau Plus

«Take Aways» aus den Gruppendiskussionen

In Kleingruppen wurde die Diskussion um verschiedene Arbeitszeitmodelle eröffnet, welche die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben fördern. Im Sinne des Laborgedankens des Branchenevents standen dabei die Chancen, Herausforderungen und offenen Fragen der Modelle im Vordergrund. Diese erste Auslegeordnung fliesst in die weitere Gestaltung des Projekts «Arbeitsmodelle für Vereinbarkeit im Holzbau» ein.

Teilzeitarbeit

- **Chancen:** Motivierte Mitarbeitende, Arbeitgeberattraktivität
- **Herausforderungen:** Arbeitsorganisation, Stellvertretung, Arbeitsübergabe, Kommunikation, Zusammenarbeit im Team, Monatsbetrachtung bei Gleit- und Mehrstunden

Viertage- und Viereinhalbtagewoche

- **Chancen:** Imagegewinn, weniger Kurzabsenzen, mehr Flexibilität bei gleichbleibender Produktivität
- **Herausforderungen:** Hohe Normalarbeitszeit (GAV), Regelung der Tagesarbeitszeit, erhöhter Aufwand bei Administration und Planung, gesundheitliche Belastung durch längere Arbeitstage, längerfristige Motivation, unterschiedliche Bedürfnisse der Mitarbeitenden, Lernende (Minderjährige)

Lebensarbeitszeit

- **Chancen:** Mehr Flexibilität über einen längeren Zeitraum, überbetriebliche und einheitliche Branchenlösung könnte Branchentreue fördern, Arbeitszeit anpassbar auf Lebensphase, individueller Bezug
- **Herausforderungen:** Gemeinsames Verständnis des Begriffs Lebensarbeitszeit, Kontenführung und Freizügigkeitslösung, Regelung bei Betriebs- oder Branchenwechsel, Problematik bei Mischbetrieben, Planbarkeit von Auf- und Abbau, Komplexität und höherer Aufwand, unterschiedliche Bedürfnisse

Flexibilität bei Arbeitsbeginn und -ende

- **Chancen:** Umgehen von Stosszeiten, selbstorganisierte Teams, Vereinbarkeit Familie und Beruf
- **Herausforderungen:** Arbeitsorganisation und Anfahrt, Rahmenbedingungen (Lärmvorschriften, Nachtzuschläge, Mehrstunden, Kundenwünsche)

Projekt «Arbeitsmodelle für Vereinbarkeit im Holzbau»

Barbara Rimml (Verein Pro Teilzeit)

- Im Dienstleistungssektor arbeiten bereits rund 3 mal mehr Männer Teilzeit als im Baugewerbe.
- Mit rund 16 % Teilzeitanteil bei Männern liegt die Holzbau-Branche bereits heute über dem Schnitt des Baugewerbes (rund 7%).
- Die Zunahme von Teilzeitstellen bei Männern zeigt, dass flexible Arbeitsmodelle immer wichtiger werden.
- Gesellschaftliche Entwicklungen wie der Wertewandel (Gleichstellung, Bedürfnisse der Generation Z) und die demografische Entwicklung (Fachkräftemangel) verstärken diesen Prozess und führen zu Herausforderungen für Unternehmen.
- Um diese Herausforderungen zu bewältigen, starteten die Sozialpartner mit dem Verein Pro Teilzeit das Projekt «Arbeitsmodelle für Vereinbarkeit im Holzbau».
- Dreijähriges Projekt mit Unterstützung des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann.
- Mit dem Projekt sollen Webinare, Hilfsmittel und Lösungen für die ganze Branche erarbeitet werden.
- In einer Arbeitsgruppe können sich Betriebe und Mitarbeitende direkt einbringen.
- Zudem gibt es für Unternehmen kostenlose Kurzberatungen per Telefon oder Video Call und das Angebot der kostenlosen fachlichen Unterstützung für betriebsinterne Pilotprojekte.

Jetzt mitwirken! Die Angebote sind ab April 2025 verfügbar – Anmeldung bis Ende April möglich.

Interessiert? Melde dich für weitere Informationen und Unterstützung bei info@arbeitsmodelle-holzbau.ch.

[Präsentation – Projekt «Arbeitsmodelle für Vereinbarkeit im Holzbau»](#)



«Ich freue mich darauf, die Erkenntnisse aus dem Event in die weitere Projektgestaltung einfließen zu lassen.»

Barbara Rimml, Projektleiterin «Arbeitsmodelle für Vereinbarkeit im Holzbau»

Abschluss

Spagat meistern

Damit neue Modelle branchenweit Wirkung entfalten, braucht es gemeinsame Standards – z. B. im GAV – die gleichzeitig betriebliche Flexibilität ermöglichen und zur eigenen Struktur passen. Der GAV bietet einen klaren Rahmen und schafft die Grundlage für überbetriebliche Standards, die den Weg für die Entwicklung und Umsetzung neuer Arbeitsmodelle ebnen.

Lebensphasen berücksichtigen

Vereinbarkeit ist keine fixe Grösse: Bedürfnisse verändern sich mit Alter, Funktion und Lebenssituation. Wer eine Familie hat, denkt anders über Arbeitszeiten als jemand, der mit 30 eine längere Auszeit zum Reisen plant.

Dialog fördern

Gemeinsame Lösungen brauchen Dialog: Nur durch Austausch zwischen Unternehmer:innen und Mitarbeitenden entstehen Modelle, die betriebliche Realitäten und individuelle Bedürfnisse vereinen. Damit das gelingt, braucht es ein gemeinsames Verständnis für die unterschiedlichen Lebensrealitäten und betrieblichen Rahmenbedingungen. Genau dieses fördert das sozialpartnerschaftliche Projekt «Arbeitsmodelle für Vereinbarkeit»: arbeitsmodelle-holzbau.ch.