



# Ausgewählte Ergebnisse aus der Branchenbefragung im Schweizerischen Holzbau 2024

Dr. Guri Medici

Steven Tran

Dr. Oliver Strohm

iafob - Institut für Arbeitsforschung und Organisationsberatung Zürich

[www.iafob.ch](http://www.iafob.ch)

März 2025

- Ziele und Rücklauf
- Ausgewählte deskriptive Ergebnisse auf Ebene der Betriebe
- Ausgewählte deskriptive Ergebnisse auf Ebene der Mitarbeitenden
- Signifikante Unterschiede zwischen Holzbau-Plus-Betrieben und Betrieben ohne Label
- Fazit und Empfehlungen

- Ziele
  - Identifikation von objektiven Gegebenheiten in der Holzbaubranche
  - Erfassung der subjektiven Zufriedenheit der Unternehmerinnen und Unternehmer sowie der Mitarbeitenden mit ihrem Betrieb, ihrer Arbeitssituation, dem Unternehmenserfolg, der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und dem GAV
  - Längsschnittvergleich mit den Ergebnissen der Befragung von 2019
  - Ableitung von Erkenntnissen für die Branchen- und Betriebsentwicklung
  
- Rahmen der Befragung
  - Befragungsfenster von Ende September bis Ende Oktober 2024
  - Onlinefragebogen an Betriebe und Mitarbeitende (QR-Code, Link)
  
- Rücklauf
  - 486 Betriebe = 38.8%
  - 4162 Mitarbeitende = 27.5%

## Unternehmen

n = 486

43 Unternehmen mit  
Holzbau Plus Zertifizierung

Ø 18.3 Mitarbeitende pro Betrieb

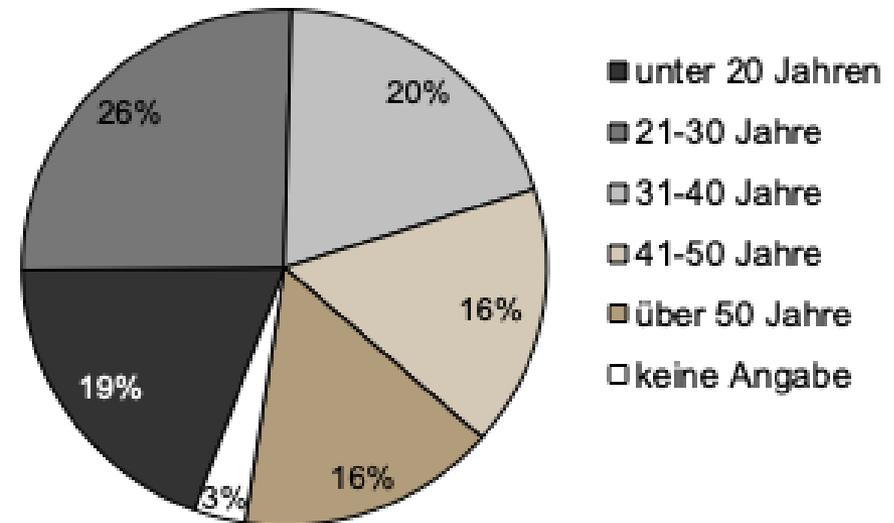
## Mitarbeitende

n = 4162

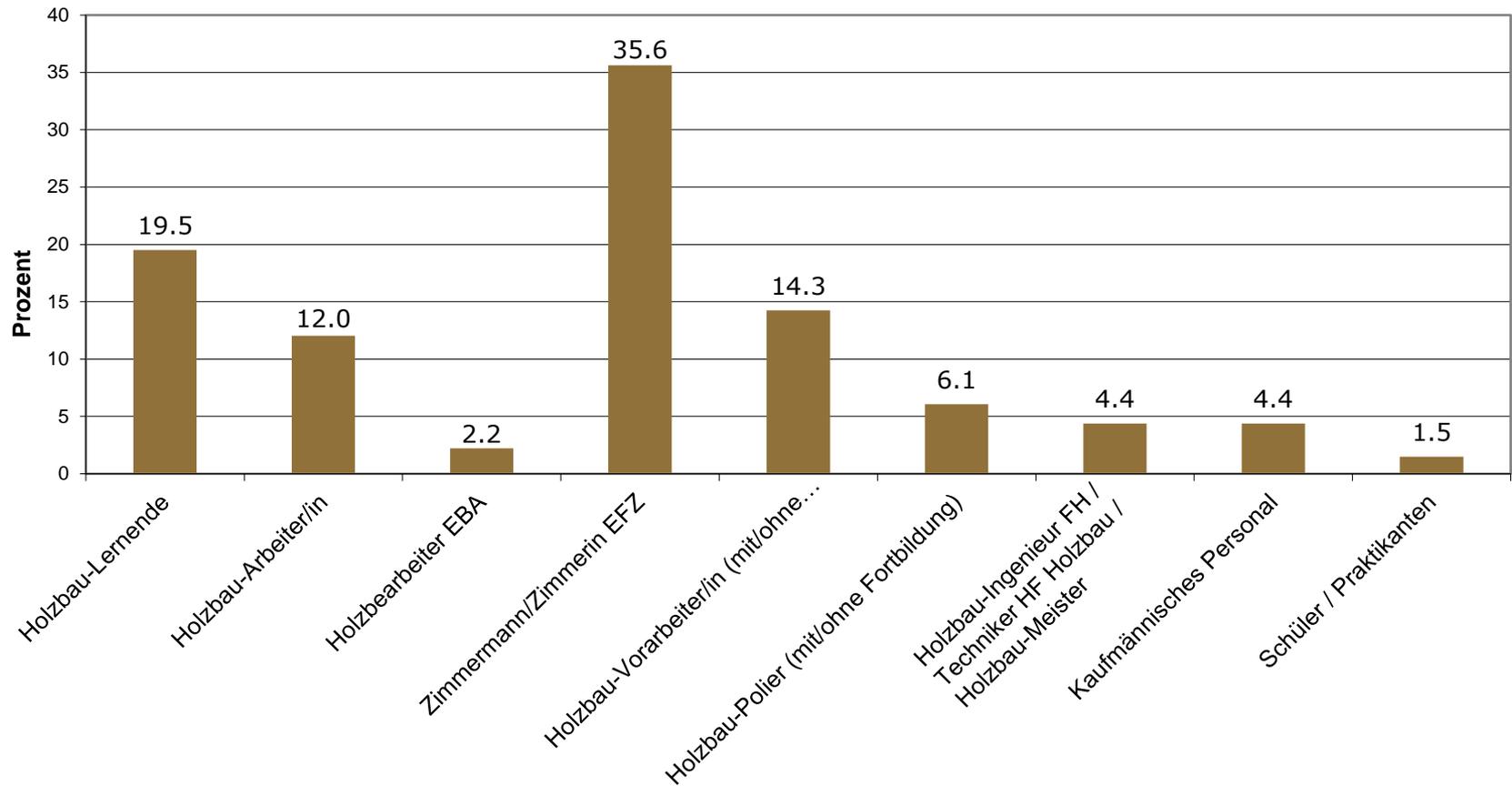
Ø Jobalter = 14.8 Jahre

Ø Betriebsalter = 9.2 Jahre

Ø Lebensalter = 34.4 Jahre



Anzahl Betriebe= 478

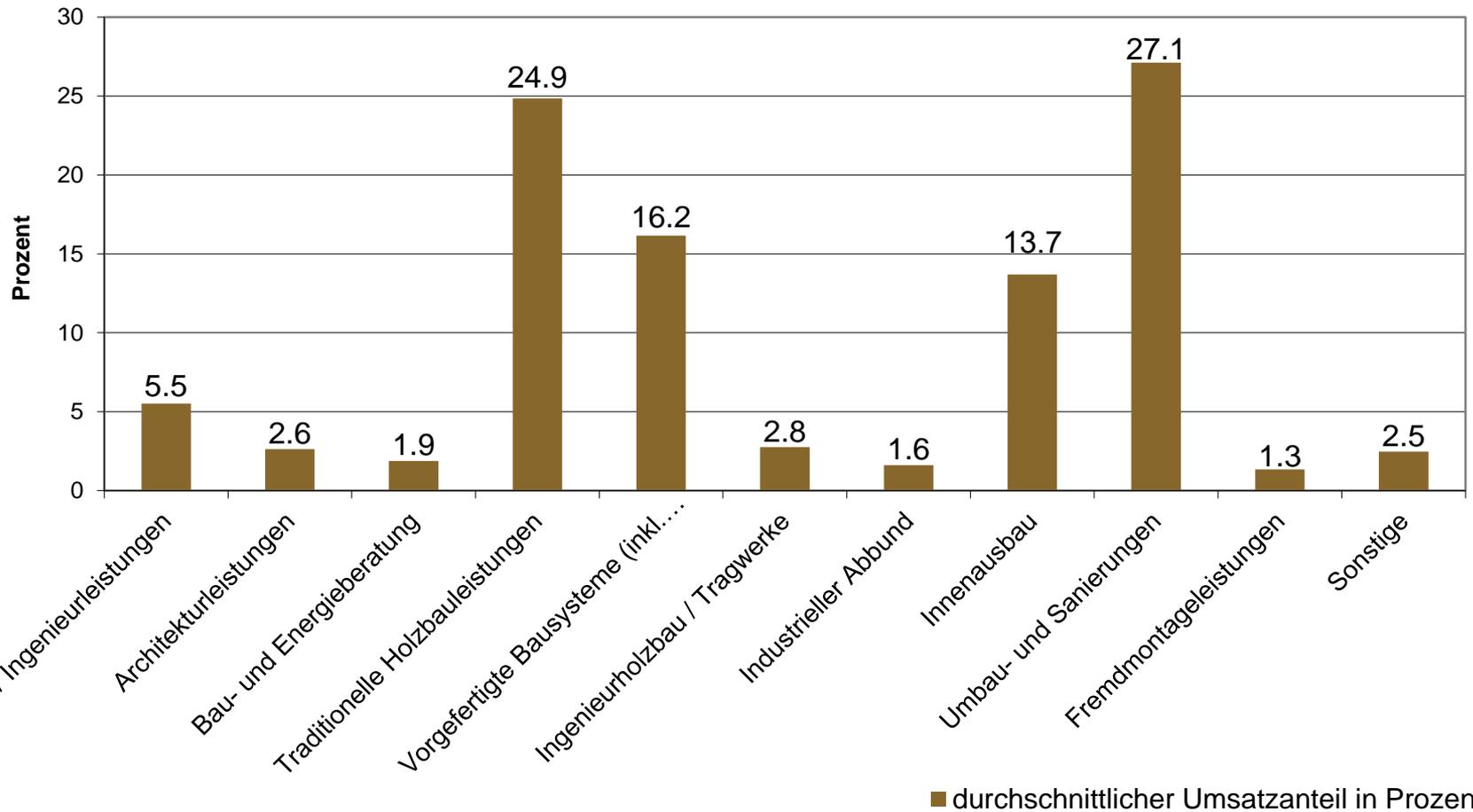


■ Verteilung der Funktionen in den Betrieben in Prozent

Ausgewählte Ergebnisse auf der Ebene der Betriebe bzw. der Unternehmerinnen und Unternehmer

## Welchen Umsatzanteil trugen diese Produkte und Dienstleistungen im Geschäftsjahr 2023 zum Gesamtumsatz bei?

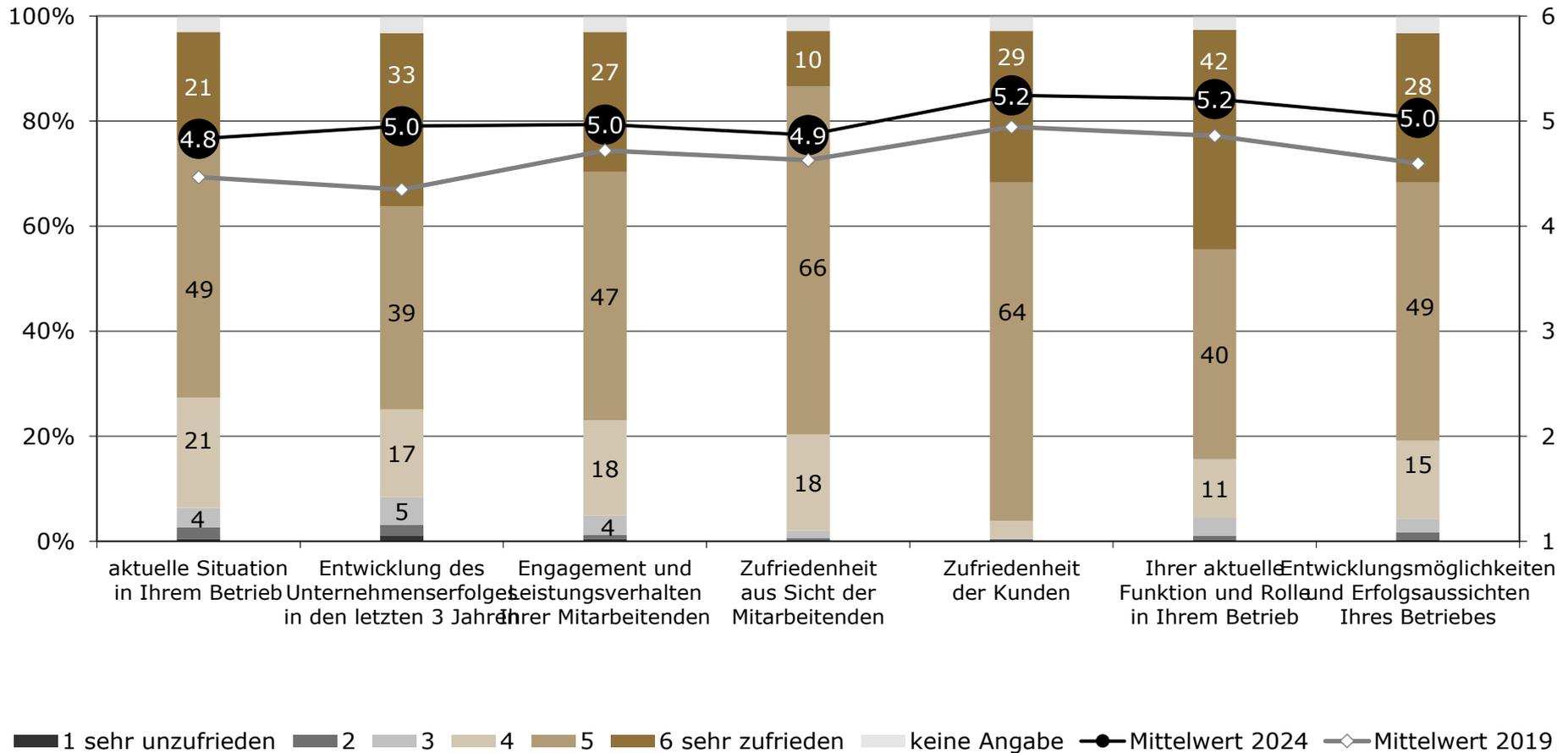
Anzahl Betriebe= 486



■ durchschnittlicher Umsatzanteil in Prozent

## Wie zufrieden sind Sie mit verschiedenen Aspekten in Ihrem Betrieb?

Anzahl Betriebe = 486

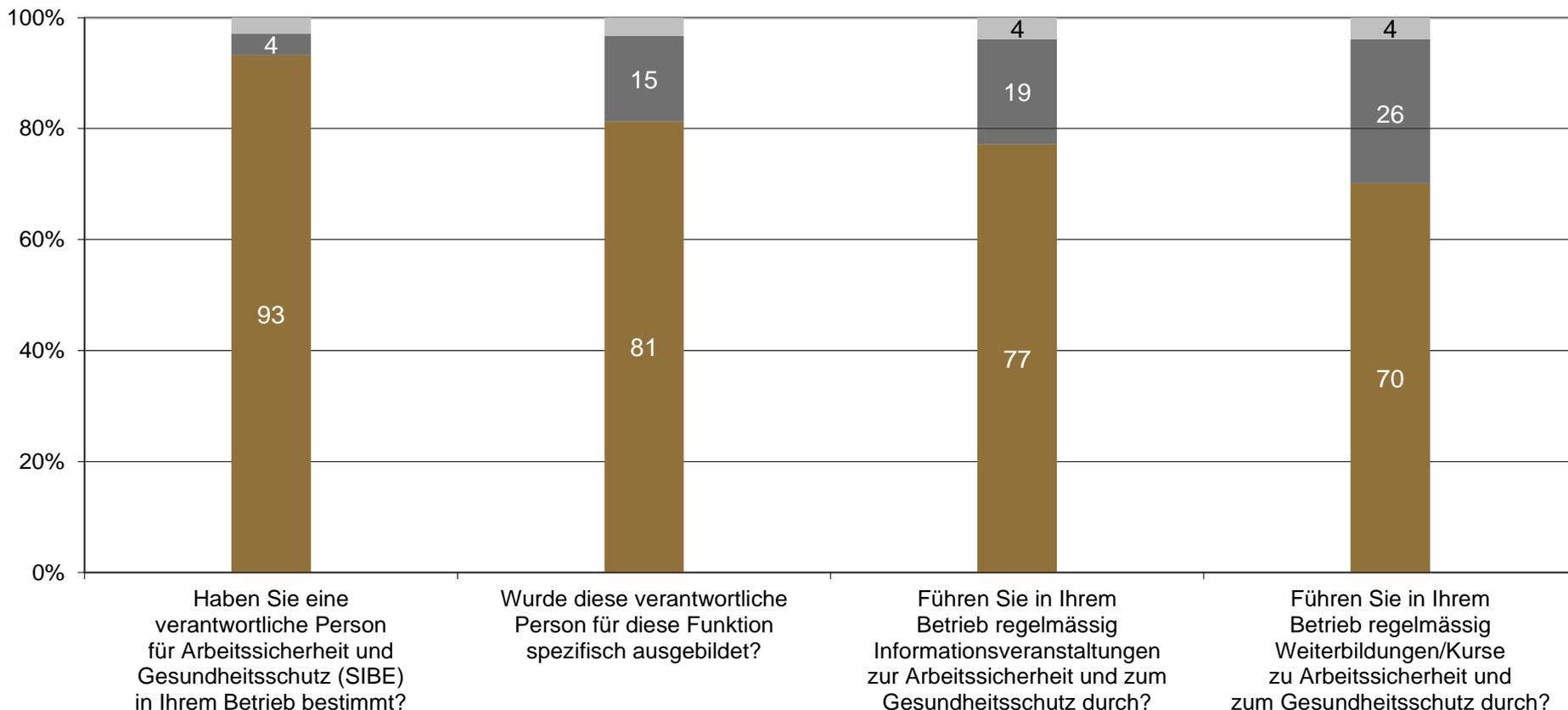


Wie stark stellen die folgenden Themen in Ihrem Betrieb Herausforderungen bzw. Probleme dar?	Anteil Betriebe mit Aussagen 'eher stark' und 'sehr stark'
Anspruchsvolle Gesetzesvorgaben	52.5%
Personelle Engpässe	44.9%
Kurzfristige Aufträge	43.0%
Anspruchsvolle Terminvorgaben	42.8%
Preisdruck	42.2%
Anspruchsvolle Vorgaben im GAV	41.2%
Stellenbesetzung bei Zimmerleuten	38.3%
Viele Wettbewerber/Konkurrenten	37.9%

# Ausgewählte Gegebenheiten in der Arbeitssicherheit und dem Gesundheitsschutz

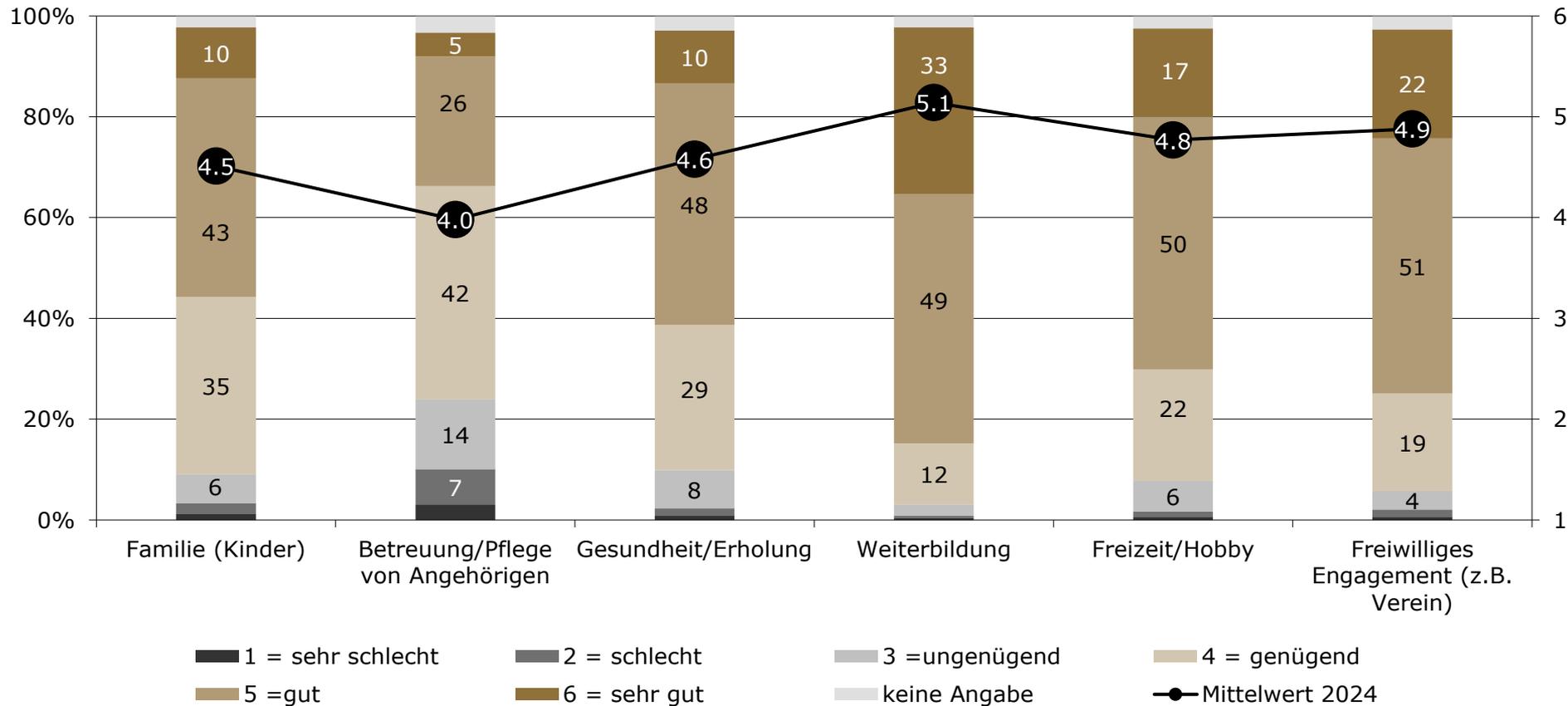
Inwieweit stimmen Sie den folgenden Aussagen zu?

Anzahl Betriebe = 486



## Wie gut ist die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben in der Holzbaubranche für folgende Bedürfnisse?

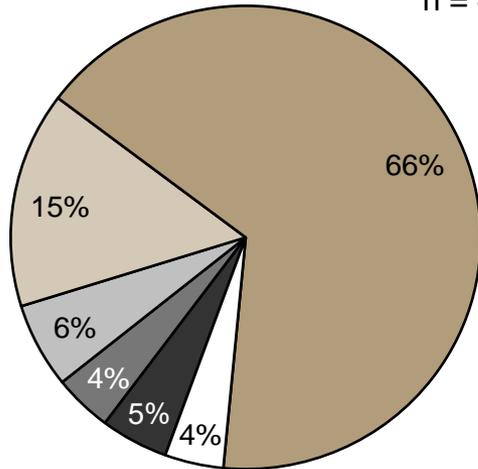
Anzahl Betriebe = 486



Ist/wäre Teilzeitarbeit in Ihrem Betrieb für folgende Funktionen möglich?

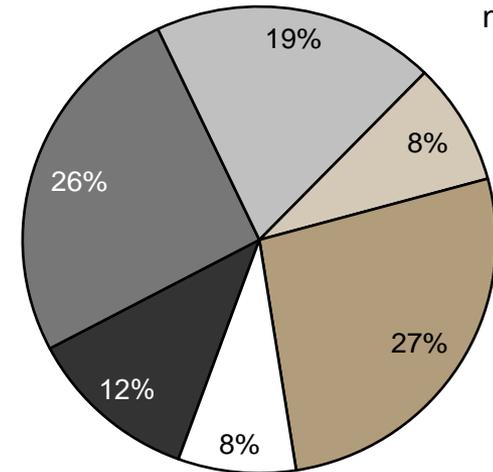
**Kaufmännisches Personal**

n = 471



**Büro ohne kaufmännisches Personal (z.B. Holzbaumitarbeiter/in)**

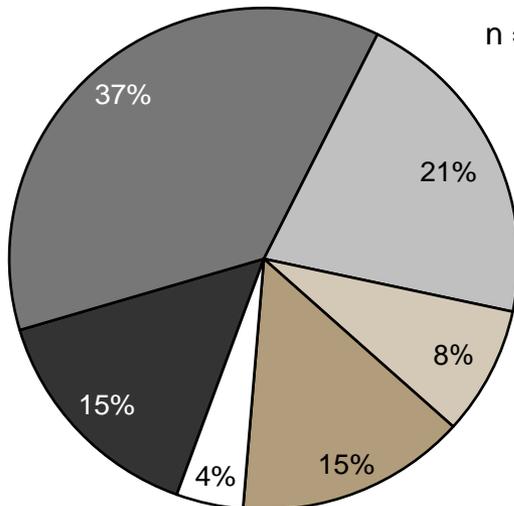
n = 460



- Nein
- Ja, aber nur ab 80%
- Ja, aber nur ab 60%
- Ja, aber nur ab 40%
- Ja, uneingeschränkt
- weiss nicht

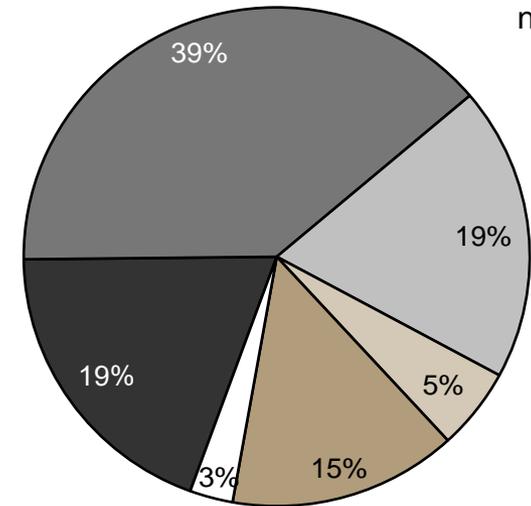
**Produktion**

n = 471



**Montage**

n = 472



Welche neueren Arbeitszeitmodelle finden Sie am attraktivsten? (Mehrfachantworten möglich)	(n=475)	Zustimmung
Lebensarbeitszeit		33.7%
Teilzeitarbeit		32.4%
Viereinhalbtageswoche		29.1%
Viertageswoche		9.1%
Kürzere Arbeitstage		8.0%
Anderes Modell		7.4%
Ich möchte keine solche Modelle anbieten		22.5%

Wo sehen Sie die grössten Herausforderungen von Teilzeitarbeit? (Mehrfachantworten möglich)	(n=475)	Zustimmung
Einsatzplanung		83.2%
Arbeitsübergabe		59.5%
Zeitaufwand (für Organisation und Administration)		54.0%
Teilzeit auf der Baustelle		53.2%
Kommunikation und Informationsfluss		48.3%

**Wo sehen Sie das grösste Verbesserungspotenzial für eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben? (Mehrfachantworten möglich)** (n=476) Zustimmung

Mehr Flexibilität bei der Arbeitszeitgestaltung	39.1%
Teilzeitstellen auch unter 80%	23.5%
Bessere Organisation von Teilzeit (Kommunikation, Arbeitsübergabe)	20.8%
Mehr Möglichkeiten für kurzfristige Absenzen	19.7%
Bessere Regelung der Stellvertretungen	17.9%

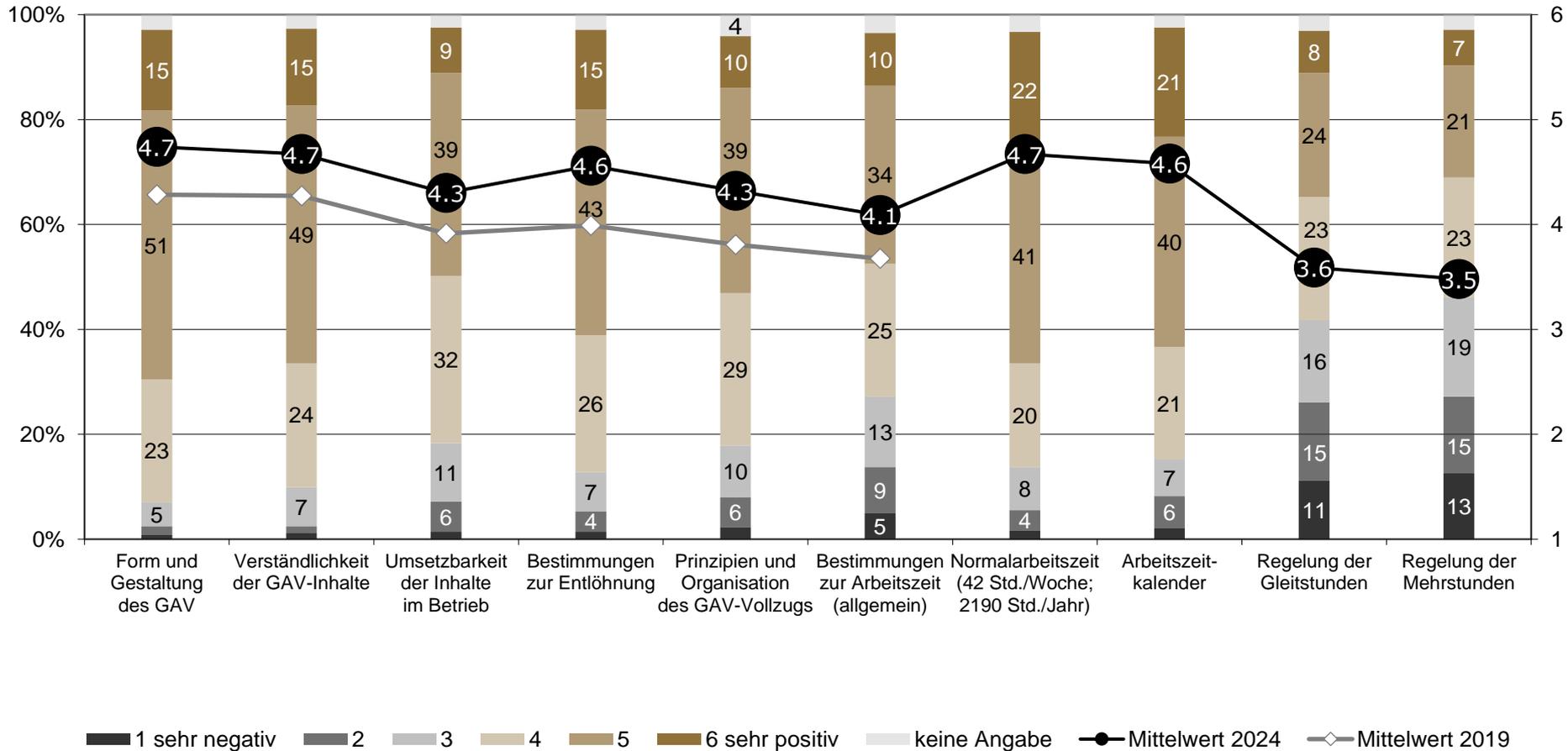
**Welches Arbeitszeitmodell haben Sie bereits ausprobiert? (Mehrfachantworten möglich)** (n=151) Zustimmung

Teilzeitarbeit	70.9%
Viereinhalbtageswoche	16.6%
Kürzere Arbeitstage	13.2%
Anderes Modell	11.9%
Viertageswoche	11.3%
Lebensarbeitszeit	8.6%

Welche Relevanz haben zukünftig die folgenden Themen im Hinblick auf die Weiterentwicklung Ihres Betriebes?	'sehr hohe' oder 'hohe' Relevanz für Betrieb
Personalentwicklung und Weiterbildung	66.5%
Optimierung von Prozessen und Abläufen	60.1%
Optimierung von Führungsprozessen und -instrumenten	53.7%
Weiterführende Strategieentwicklung/Strategieklärung	52.5%
Anstellung von neuen Mitarbeitenden	42.6%
Welche Relevanz haben zukünftig die folgenden Themen im Hinblick auf die Weiterentwicklung Ihres Betriebes?	'gar keine' oder eine 'geringe' Relevanz für Betrieb
Abbau von Mitarbeitenden	78.4%
Verkauf des Betriebes	74.9%
Ausbau der Anzahl Lehrstellen	54.9%

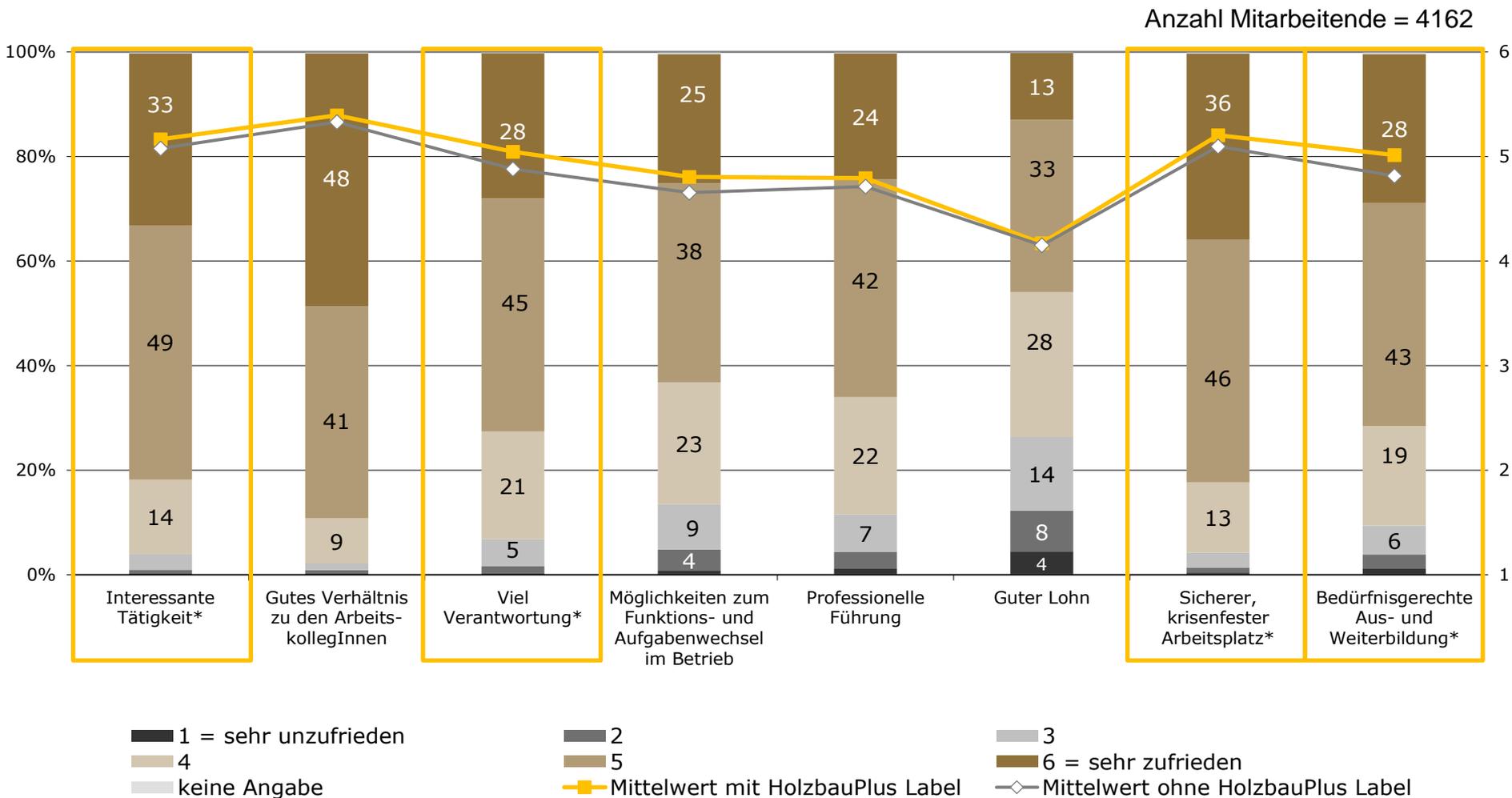
## Wie beurteilen Sie den Gesamtarbeitsvertrag (GAV) im Hinblick auf die folgenden Kriterien?

Anzahl Betriebe = 486

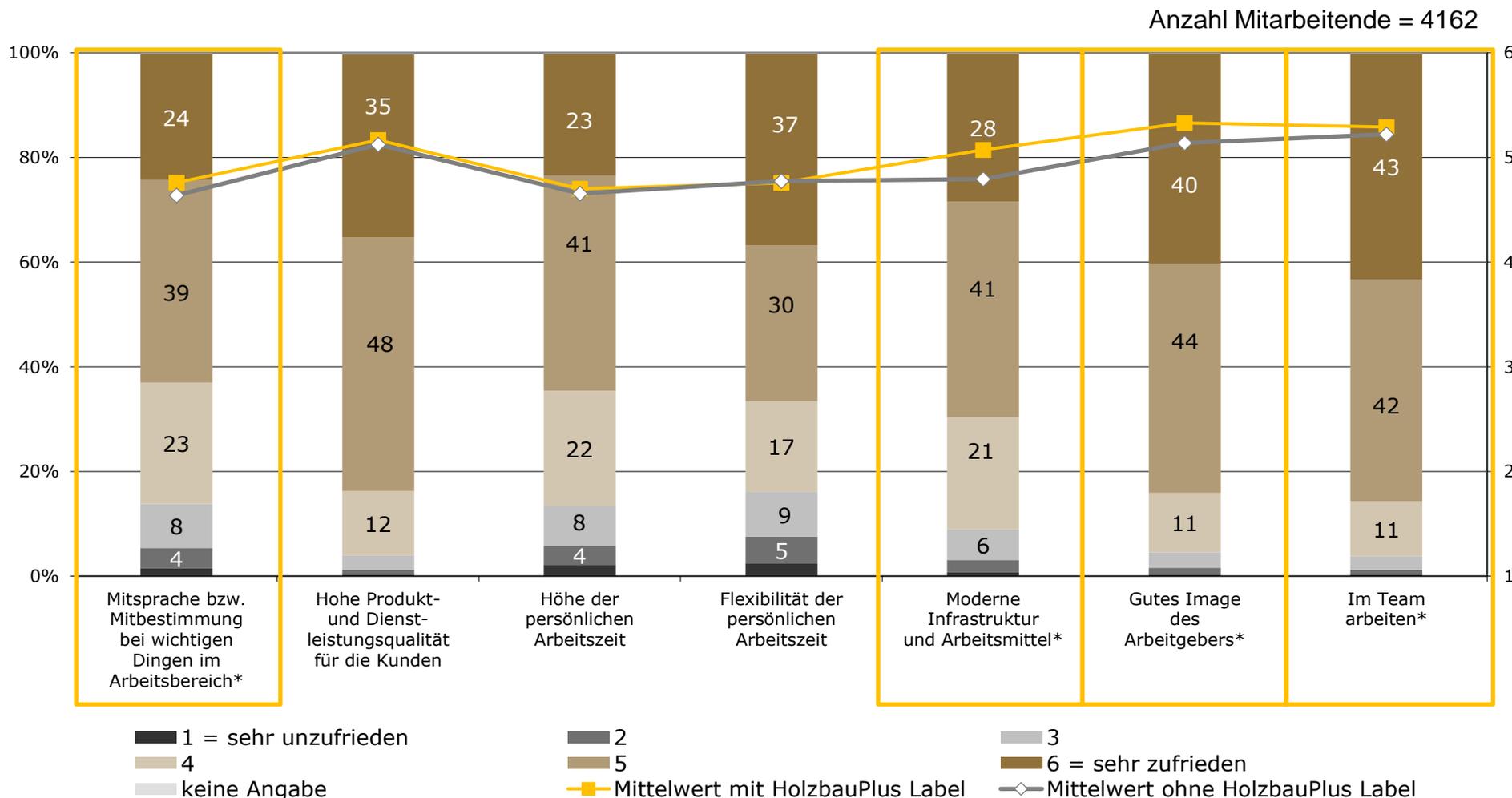


Ausgewählte Ergebnisse auf der Ebene der Mitarbeitenden

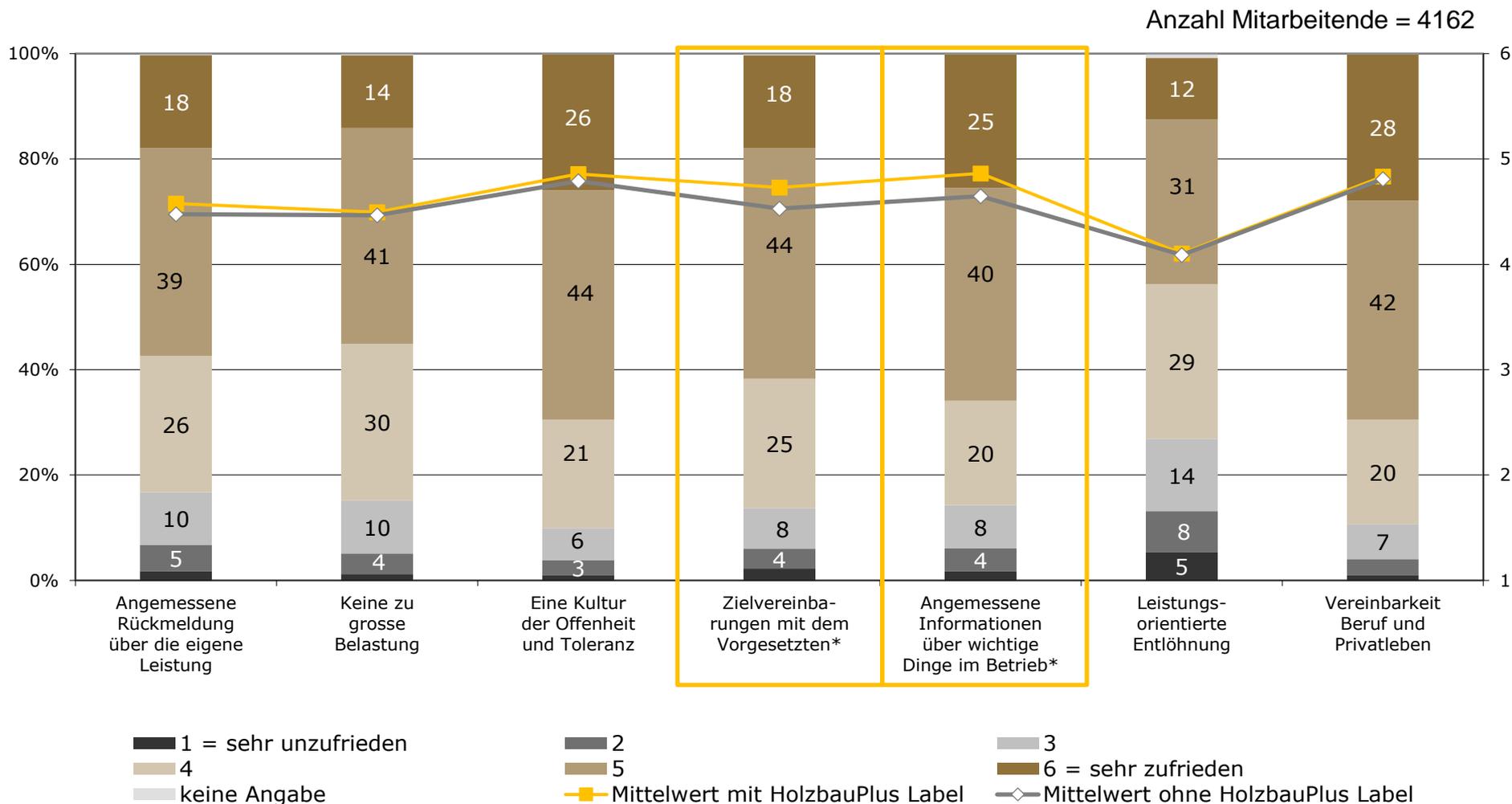
Wie zufrieden sind Sie mit folgenden Aspekten Ihrer aktuellen Arbeitssituation?



Wie zufrieden sind Sie mit folgenden Aspekten Ihrer aktuellen Arbeitssituation?

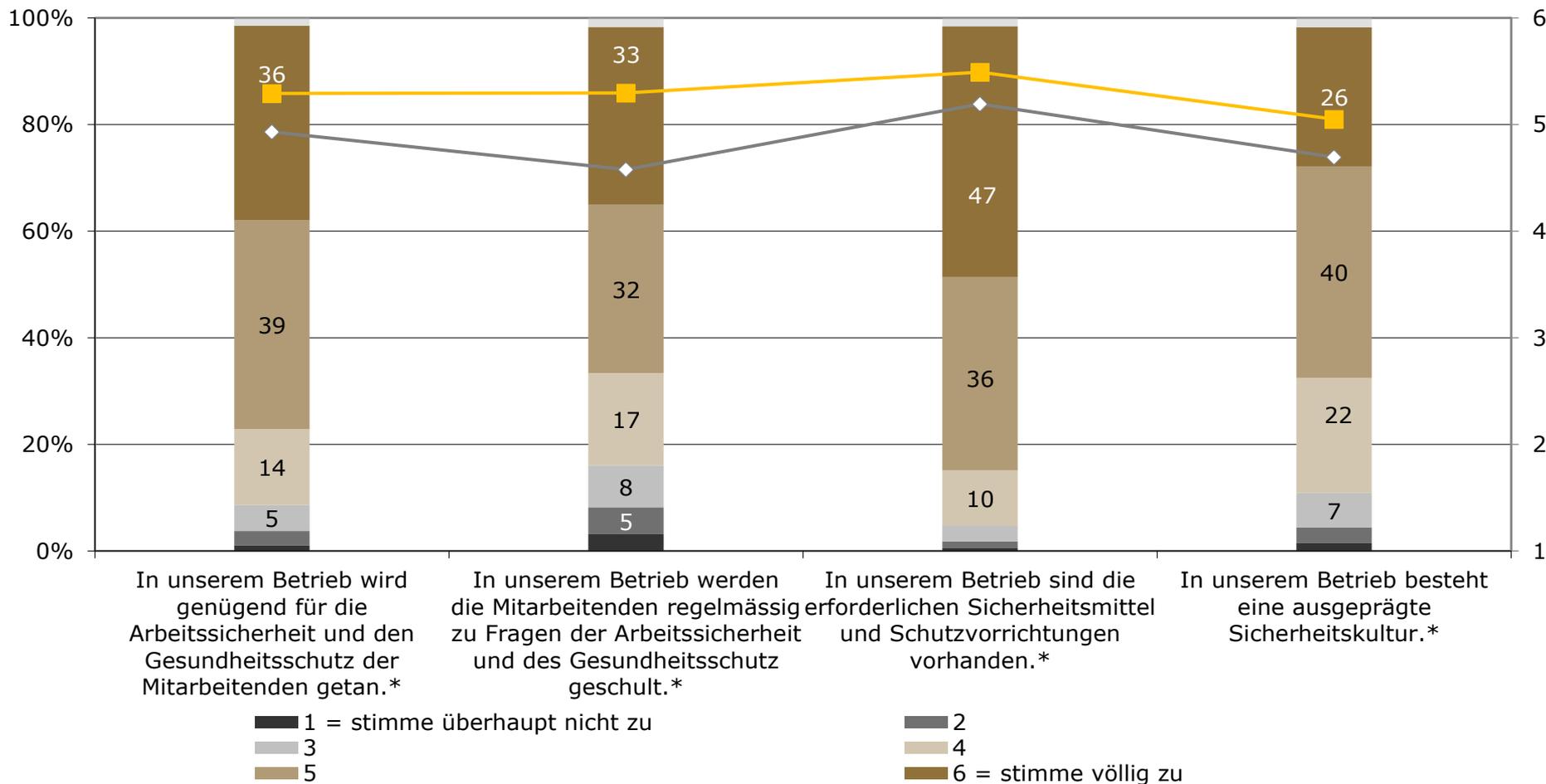


Wie zufrieden sind Sie mit folgenden Aspekten Ihrer aktuellen Arbeitssituation?



## Inwieweit stimmen Sie den folgenden Aussagen zu?

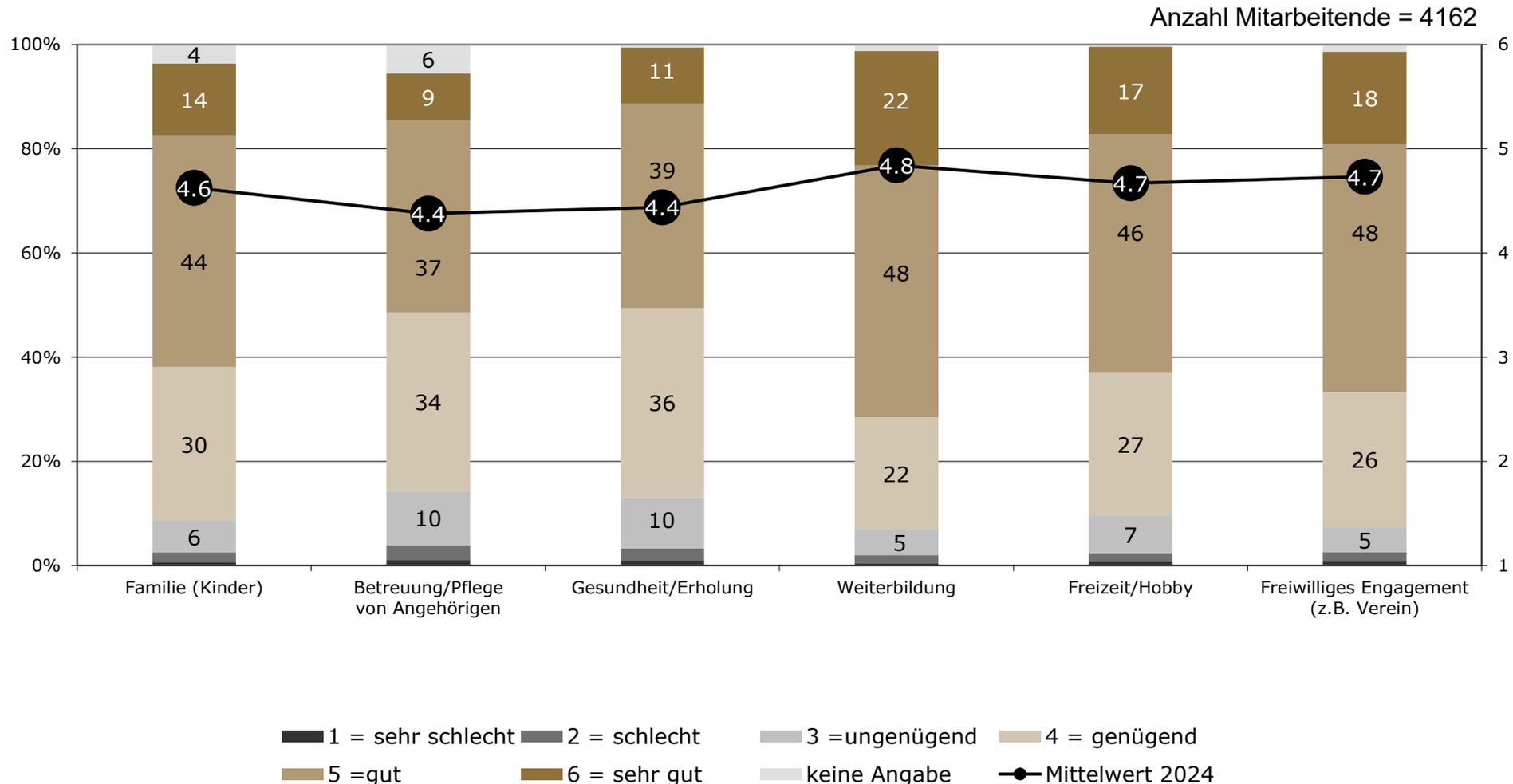
Anzahl Mitarbeitende = 4162



## Holzbau-Plus-Betriebe...

- weisen einen höheren Realisierungsstand in verschiedenen Aspekten der Betriebsführung und -organisation auf.
- messen einer Vielzahl von Faktoren für die Weiterentwicklung ihres Betriebs eine höhere Relevanz bei. Insbesondere für die:
  - Personalentwicklung und Weiterbildung
  - Optimierung von Prozessen und Abläufen
  - Optimierung von Organisations- und Führungsstrukturen
  - Informatikeinsatz und Automatisierung
  - Strategieentwicklung/Strategiekklärung

Wie gut ist die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben in der Holzbaubranche für folgende Bedürfnisse?



Welche neueren Arbeitszeitmodelle finden Sie am attraktivsten? (Mehrfachantworten möglich)	(n=4108)	Zustimmung
Lebensarbeitszeit		40.4%
Viereinhalbtagewoche		25.2%
Viertagewoche		24.5%
Kürzere Arbeitstage		15.0%
Teilzeitarbeit		8.9%
Anderes		4.2%
Keines, mein aktuelles Modell passt mir		20.9%

Wenn Sie wählen könnten, hätten Sie lieber...?	(n=4162)	Zustimmung
Mehr Lohn bei gleicher Arbeitszeit		43.4%
Weniger Arbeitszeit bei gleichem Lohn		33.8%
Es ist gut so, wie es ist		20.0%
Ist mir egal		2.8%

**Wo sehen Sie das grösste Verbesserungspotenzial für eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben? (Mehrfachantworten möglich)** (n=3722) Zustimmung

Mehr Flexibilität bei der Arbeitszeitgestaltung	37.4%
Teilzeitstellen auch unter 80%	27.8%
Besseres Gesundheitsmanagement	21.0%
Mehr Möglichkeiten für kurzfristige Absenzen	21.0%
Bessere Organisation von Teilzeit (Kommunikation, Arbeitsübergabe)	15.4%

**Falls Sie aktuell in einem Arbeitszeitmodell arbeiten, in welchem? (Mehrfachantworten möglich)** (n=731) Zustimmung

Teilzeitarbeit	43.6%
Lebensarbeitszeit	25.9%
Viertagewoche	11.5%
Viereinhalbttagewoche	11.4%
Anderes Modell	6.6%
Kürzere Arbeitstage	6.2%

# Wirkungseinschätzung verschiedener Entwicklungsmassnahmen

Inwieweit hätten die folgenden Veränderungen in Ihrem Betrieb eine positive Wirkung auf den Unternehmenserfolg?	'Sehr positive' oder 'positive' Wirkung für den Betrieb
Mehr Leistungsanreize im Lohnsystem	57.5%
Mehr Erhalt persönlicher Rückmeldung	54.3%
Professionellere Führung	50.7%
Bessere Arbeitsorganisation	49.9%
Klare definierte Abläufe und Schnittstellen	48.9%
Effektivere Informationen seitens der Führung/ Unternehmensleitung	45.1%

# Unterschiede zwischen Holzbau-Plus-Betrieben und Betrieben ohne Label

Mitarbeitende in Holzbau-Plus-Betrieben sind u.a. zufriedener mit...

- Interessantheit ihrer Tätigkeit
- erlebten Verantwortung
- bedürfnisgerechten Aus- und Weiterbildung
- innerbetrieblichen Informationsprozessen zufriedener.
- Infrastruktur und den Arbeitsmitteln
- Sicherheit des Arbeitsplatzes
- Image des Arbeitgebers
- betriebliche Gegebenheiten
- Ansatzpunkte und Massnahmen von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
  
- Sind insgesamt zufriedener mit ihrem Betrieb und  
...wollen Funktion bzw. das Arbeitsgebiet eher innerbetrieblich wechseln.

## Fazit und Empfehlungen

- Die Unternehmer und Unternehmerinnen sind mit dem Entwicklungsstand ihrer Betriebe und dem damit verbundenen Betriebserfolg mehrheitlich zufrieden.
- Verschiedene Kennzahlen aus dem Geschäftsjahr 2023 präsentieren sich im Durchschnitt solide.
- Die Unternehmer und Unternehmerinnen sind mit den weiteren Erfolgs- und Entwicklungsaussichten ihres Betriebes zufrieden.
- Die Mitarbeitenden sind mit ihrer Arbeitssituation und den damit verbundenen Bedingungen weitgehend zufrieden.

- Die Mitarbeitenden erachten den Holzbau nach wie vor als einen guten Berufs- und Arbeitsort.
- Die Mitarbeitenden betrachten jedoch verschiedene Rahmen-, Arbeits- und Anstellungsbedingungen kritischer als in der Erhebung 2019. Die Entlohnung ist diesbezüglich ein zentrales Thema.
- Die Perspektiven auf flexible Arbeits- und Arbeitszeitmodelle sind in den Betrieben sehr unterschiedlich:
  - Dem Thema ‚Teilzeit‘ wird seitens der Unternehmer und Unternehmerinnen ein weiterführendes Potential eingeräumt.
  - Die Mitarbeitenden wünschen sich dagegen eher eine Verbesserung der Lohnstrukturen bei gleicher Arbeitszeit oder eine Verkürzung der Arbeitszeit bei gleichem Lohnniveau.

- Erhalt von guten und praxisunterstützenden Regelungen und Bestimmungen im GAV, die ohne einen unangemessen Bürokratie- und Administrationsaufwand einhaltbar und umsetzbar sind.
- Reflexion und umsichtige Anpassung der Bestimmungen zur Entlohnung - u.a. bezüglich der qualifikations- und erfahrungsdifferenzierenden Bestimmungen im Lohnsystem.
- Förderung von flexiblen Arbeits- und Arbeitszeitmodellen, die den markt- und wettbewerbsbezogenen Erfordernissen der Betriebe sowie sämtlichen Generationen von Mitarbeitenden in der Holzbaubranche im Hinblick auf eine individualisierte Zeit-souveränität Rechnung tragen.

- Weiterführende Differenzierung der Berufsfelder und -bilder - z.B. im Bereich EBA, Technische Zeichner/innen.
- Definition neuer Berufsfelder, die z.B. Branchenwechsel in den Holzbau attraktiver machen.
- Weiterführende Umsetzung der Strategie ‚Bildung kommt zu den Mitarbeitenden‘.
- Etablierung von Job- und Laufbahnbörsen auf Stufe Branche.
- Aktives Aufzeigen und Vermarkten von ‚Good-Practice‘-Beispielen im Bereich der Betriebsorganisation, -führung und -kultur.
- Weiterführende Pflege eines Branchenimage mit ästhetischen und nachhaltigen Produkten und Baulösungen, das u.a. die Sinnhaftigkeit eines beruflichen Engagements in der Holzbaubranche betont.
- Umsetzung eines Berufsmarketings auf nationaler und regionaler Ebene, das relevante Zielgruppen fachlich und emotional anspricht und animiert.

Herzlichen Dank für die Aufmerksamkeit