

Umfrageresultate

Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben in der Holzbaubranche

Zufriedenheit, Arbeitszeitmodelle,
Verbesserungspotenziale



Inhalt

3

Einleitung

5

Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben in der Holzbaubranche

5 Bewertung der Vereinbarkeit in der Branche

6 Verbesserungspotenziale

7 Nutzen aus Sicht der Mitarbeitenden

8 Nutzen aus Sicht der Betriebe

9

Mitarbeitende: Zufriedenheit mit persönlicher Vereinbarkeit und Arbeitszeit

9 Zufriedenheit Mitarbeitende mit Vereinbarkeit und Arbeitszeit

10 Zufriedenheit mit persönlicher Arbeitszeit (Arbeitspensum)

11 Lohnerhöhung oder Arbeitszeitreduktion?

12

Betriebe: Teilzeitarbeitsmöglichkeiten und Herausforderungen

12 Teilzeitarbeitsmöglichkeiten nach Funktion und Beschäftigungsgrad

13 Herausforderungen von Teilzeitarbeit

14

Attraktivität verschiedener Arbeitszeitmodelle

14 Vergleich Mitarbeitende und Betriebe

15 Zustimmung nach Alter Arbeitgebende

16 Zustimmung nach Betriebsgrösse

17 Zustimmung nach Alter Mitarbeitende und Betreuungssituation

18

Die Umfrageteilnehmenden

18 Mitarbeitende: Geschlecht, Alter, Arbeitspensum und Betreuungsaufgaben

22 Betriebe: Betriebsgrösse und Anzahl Stellen

23 Betriebe: Funktion, Geschlecht und Alter der Umfrageteilnehmenden

24

Zusammenfassung, Fazit und Ausblick

Einleitung

Wie gut lassen sich Beruf und persönliche Interessen in der Holzbaubranche vereinbaren?
Wie zufrieden sind die Mitarbeitenden? Wo sehen diese Verbesserungspotenzial, und wie beurteilen Unternehmer und Unternehmerinnen die Situation?

Mit einem dreijährigen Projekt wollen die Sozialpartner Holzbau Schweiz, Unia, Syna, Baukader Schweiz und der Kaufmännische Verband Schweiz in Zusammenarbeit mit dem Verein Pro Teilzeit die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben in der Holzbaubranche fördern. Das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG) unterstützt das Projekt mit Finanzhilfen. Denn eine bessere Vereinbarkeit ist ein mehrfacher Beitrag zur Gleichstellung: Sie ermöglicht Männern, mehr Verantwortung in der Familienarbeit zu übernehmen. Das nützt auch ihren Partnerinnen, indem sie berufstätig bleiben können. Ausserdem erleichtert sie Frauen den Einstieg und Verbleib in der männerdominierten Holzbaubranche. Eine gute Vereinbarkeit macht Unternehmen und die gesamte Branche zudem attraktiver und trägt zum Erhalt von Fachkräften bei.

Grundlage für die weitere Projektentwicklung ist eine Umfrage bei Mitarbeitenden und Betrieben. Da im Herbst 2024 die vierte Branchenbefragung stattfand, konnten Fragen zu Vereinbarkeit und Arbeitszeitmodellen als Schwerpunktthema in diese integriert werden. Über ein Viertel der Mitarbeitenden der gesamten Branche und über ein Drittel aller Betriebe

haben sich an der Umfrage beteiligt. Diese im Branchenvergleich rege Beteiligung führte zu repräsentativen und aussagekräftigen Resultaten.

In diesem Bericht finden Sie die detaillierte Zusammenstellung der Umfrageresultate zu den Themen Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und Arbeitszeitmodelle. Die im Bericht verwendeten anonymisierten Zitate stammen aus den Antworten zu den offenen Fragen. Auf den letzten Seiten folgt ein zusammenfassendes Fazit und ein Ausblick auf die weiteren Projektaktivitäten.

Das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG) unterstützt das Projekt mit Finanzhilfen.



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement des Innern EDI
Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG
Finanzhilfen

Die Branchenbefragung

Bereits zum vierten Mal wurde im vergangenen Jahr der Puls der Holzbaubranche gemessen – nach den Befragungen 2009, 2014 und 2019. Im Auftrag der Sozialpartner des GAV Holzbau hat die Schweizerische Paritätische Berufskommission Holzbau (SPBH) in Zusammenarbeit mit dem Institut für Arbeitsforschung und Organisationsberatung (iafob) verschiedene Fragen zur Zufriedenheit sowie zu den Strukturen und Herausforderungen auf den Ebenen Mitarbeitende, Betriebe und Branche erhoben. Erstmals wurden auch Fragen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben gestellt.

Hinweis zur Methodik

Für die bessere Lesbarkeit sind die Prozentangaben mathematisch gerundet. Bei gewissen Fragen waren Mehrfachnennungen möglich. Das bedeutet, dass in den entsprechenden Grafiken die Summe der Prozentzahlen mehr als 100 Prozent ergeben kann.

Die Antworten wurden jeweils nach Alter und Familiensituation sowie bei den Betrieben zum Teil nach Betriebsgrösse analysiert. Wenn wesentliche Unterschiede ins Auge fielen, haben wir diese im Bericht aufgegriffen.

«Ein grosses gesellschaftliches Thema, vor dem man sich in der Arbeitswelt und in traditionsreichen Berufen stetig weiterentwickeln muss, um wiederum auch attraktiv zu bleiben.»

Betriebsleiter, 53 Jahre,
Betrieb über 20 Mitarbeitende

«Ihre Umfrage finde ich persönlich super! Ich arbeite 90 %, habe drei Kinder und ein Haus, das kostet alles eine Menge Geld. Wenn ich es mir leisten könnte, würde ich gerne weniger arbeiten, dafür mehr Zeit mit meinen Kindern verbringen. Wenn sie dann erwachsen sind, kann ich mir gut vorstellen, auch wieder 100 % zu arbeiten.»

Zimmermann, 32 Jahre, 90 %, betreut Kinder

«Für uns ist es wichtig, dass das Wochenende, Samstag und Sonntag, frei bleiben für die Familie. Am Abend wird nicht länger gearbeitet, ausser bei speziellen Situationen. Es ist schön, haben Handwerker am Wochenende regelmässig frei.»

Stv. Geschäftsführer, 35 Jahre, Betrieb über 20 Mitarbeitende

«Finde ich eine gute Sache, nur so kommt man in der Holzbaubranche weiter.»

Holzbau-Vorarbeiter, 38 Jahre,
100 %, betreut Kinder

«Ich gebe meinen Mitarbeitern immer frei, wenn sie es wünschen. Auch kurzfristig. Sie organisieren sich teilweise untereinander. Ich habe noch nie Nein gesagt. Dadurch ist die Motivation gross und die Absenzen sehr gering.»

Inhaber, 31 Jahre,
Betrieb bis 10 Mitarbeitende

«Eine gute Work-Life-Balance kommt allen zugute: Sie hilft, produktiver und weniger ausgebrannt zu sein, hält gesund, stärkt die Beziehungen zu geliebten Menschen und erhöht die Kreativität. Das Ergebnis ist, dass der Mensch langfristig glücklicher und erfolgreicher ist.»

Holzbau-Arbeiter,
45 Jahre, 70 %, betreut Kinder

«Ausgeglichenes Berufs- und Privatleben führt meiner Meinung nach zu einer besseren Gesundheit und qualitativ besserer Arbeit.»

Zimmerin, 20 Jahre,
100 %, keine Betreuungsaufgaben

«Motivierte Mitarbeiter, welche sich am gesellschaftlichen und sozialen Leben beteiligen, tragen positive Unternehmenswerte nach aussen und positionieren unser Unternehmen nachhaltig positiv.»

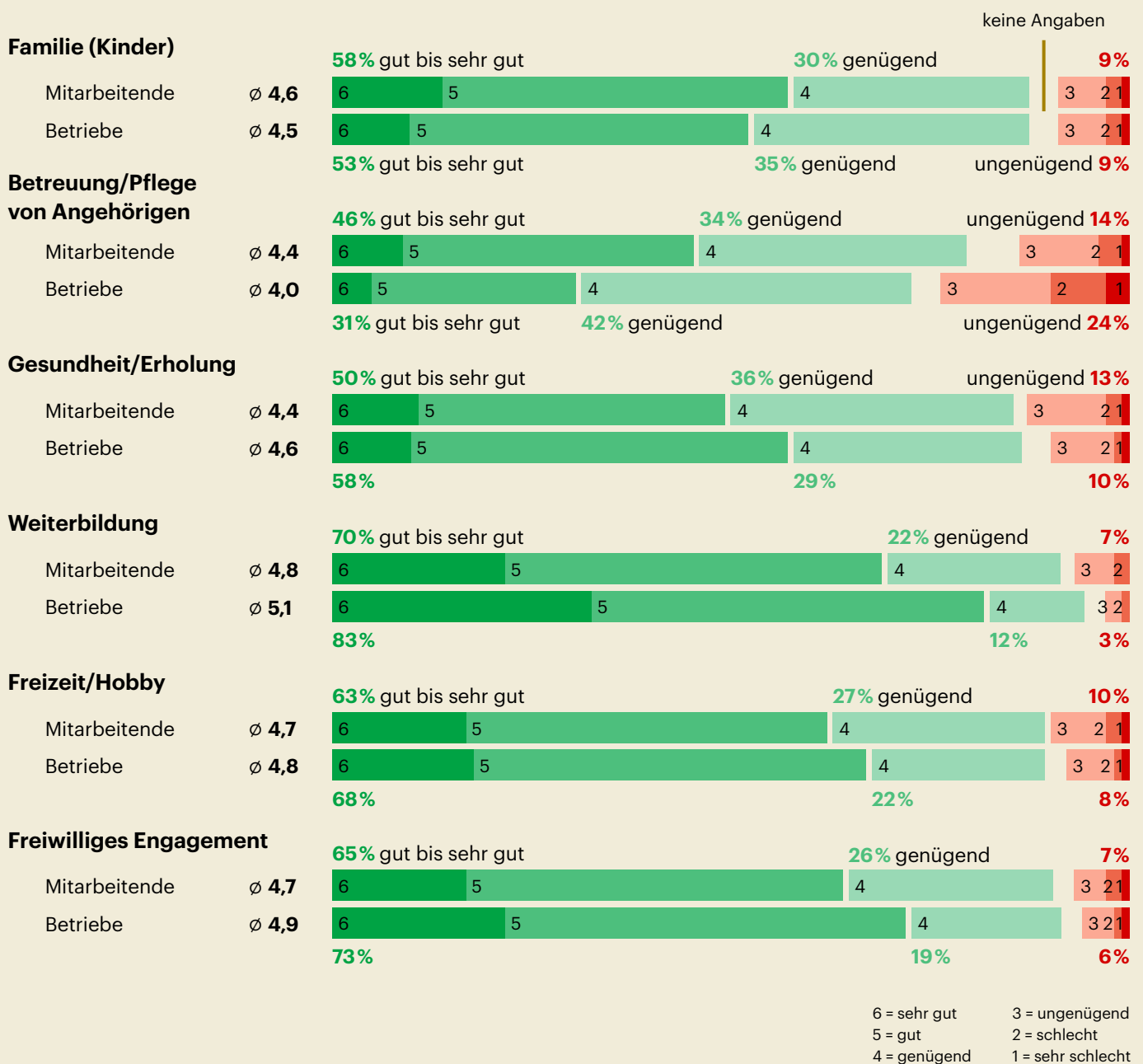
Mitinhaberin, 39 Jahre, Betrieb bis 10 Mitarbeitende

Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben in der Holzbaubranche

🏠 Betriebe / 👥 Mitarbeitende

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

Bewertung auf einer Skala von 6 (sehr gut) bis 1 (sehr schlecht) durch 4162 Mitarbeitende und 486 Betriebe.



Die Mehrheit der Mitarbeitenden und Betriebe bewertet die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben in der Holzbaubranche als gut bis sehr gut. Ausnahmen bilden die Betreuung von Angehörigen und – aus Sicht der Mitarbeitenden – die Vereinbarkeit von Beruf und Gesundheit. Die besten Noten erhält die Vereinbarkeit von Beruf und Weiterbildung.

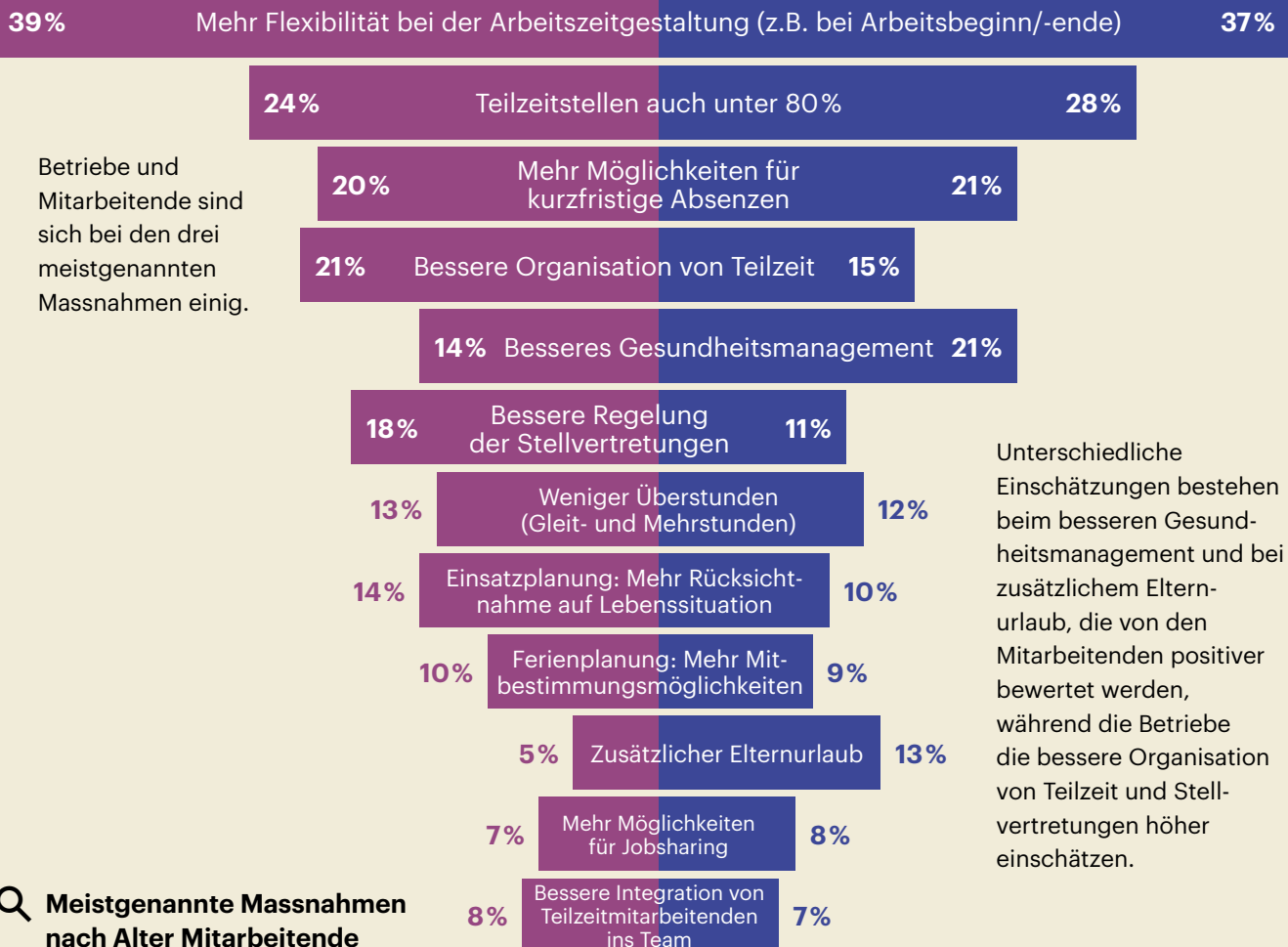
 Betriebe /  Mitarbeitende

Wo sehen Sie das grösste Verbesserungspotenzial für eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben?

Antworten in Prozent von 3722 Mitarbeitenden und 476 Unternehmen.
Maximal 3 Antworten waren möglich.

 Betriebe

Mitarbeitende 



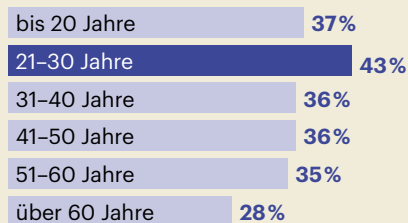
Betriebe und Mitarbeitende sind sich bei den drei meistgenannten Massnahmen einig.

Unterschiedliche Einschätzungen bestehen beim besseren Gesundheitsmanagement und bei zusätzlichem Elternurlaub, die von den Mitarbeitenden positiver bewertet werden, während die Betriebe die bessere Organisation von Teilzeit und Stellvertretungen höher einschätzen.

Meistgenannte Massnahmen nach Alter Mitarbeitende

Zustimmung in Prozent der Mitarbeitenden nach Alterskategorie.

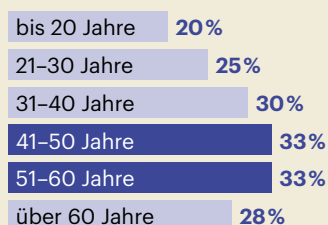
Mehr Flexibilität bei der Arbeitszeitgestaltung



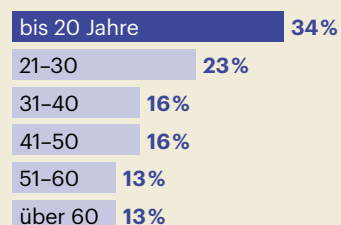
Anzahl Antworten pro Alterskategorie:

bis 20 Jahre:	693
21-30 Jahre:	986
31-40 Jahre:	752
41-50 Jahre:	626
51-60 Jahre:	480
über 60 Jahre:	120

Teilzeitstellen auch unter 80 %



Mehr Möglichkeiten für kurzfristige Absenzen



Zusätzlicher Elternurlaub

Antworten von 913 Mitarbeitenden mit und 2282 ohne Kinderbetreuungsaufgaben

21% Zustimmung

Mitarbeitende mit Kinderbetreuungsaufgaben

9% Zustimmung

Mitarbeitende ohne Betreuungsaufgaben

 Mitarbeitende

Wo sehen Sie den grössten Nutzen einer guten Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben?

Auswertung der offenen Antworten von 1187 Mitarbeitenden. Die Schriftgrösse entspricht der Häufigkeit der genannten Themen mit mehr als 20 Nennungen.



«Motivation durch ermöglichte Zeit mit Familie. Ganz wichtig für unsere Kinder, unsere Zukunft. Nur wenn auch Papa mal daheim ist, kann er dem Kind etwas mitgeben. Vielleicht einen nächsten guten Handwerker machen. Das geht nicht, wenn er nur auf Arbeit ist und seine Kinder nie sieht.»

Holzbau-Arbeiter, 42 Jahre, 100%, betreut Kinder

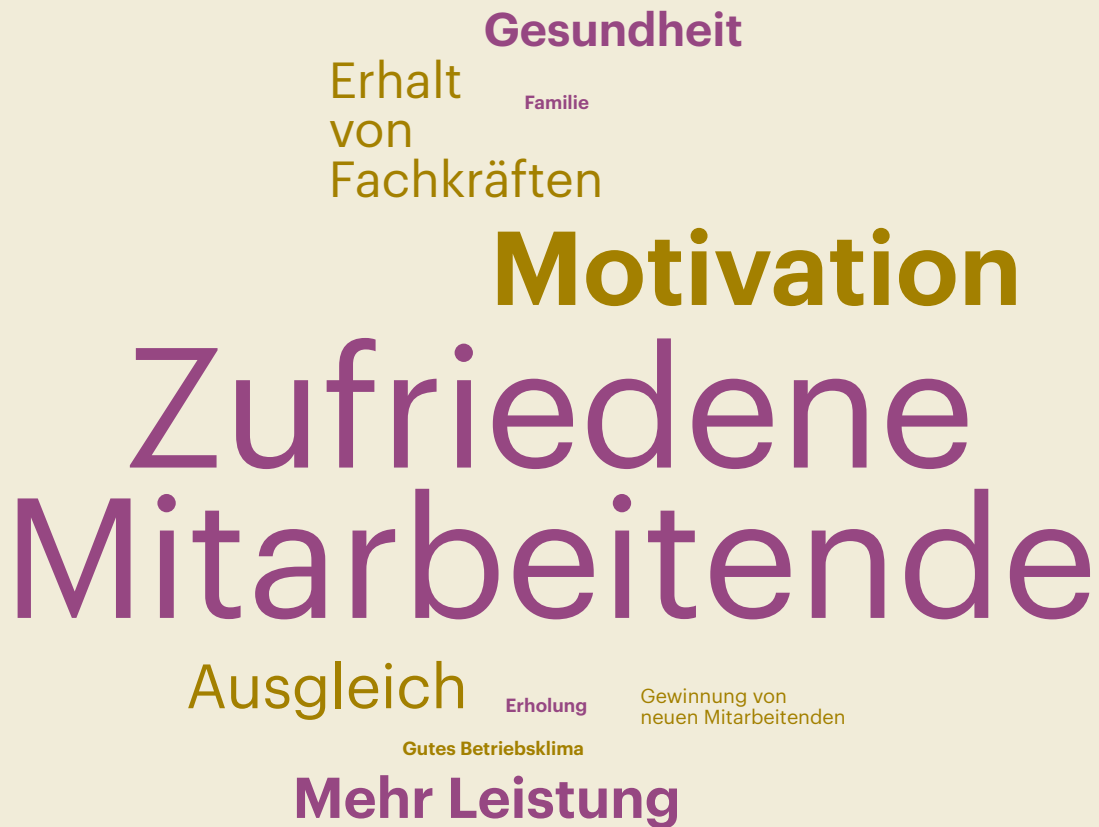
«Zufriedene Leute, die dem Beruf treu bleiben. Stabile Familien/Gesellschaft, wenn Väter genügend Zeit für Ihre Familien haben.»

Holzbau-Vorarbeiter,
50 Jahre, 90%, betreut Kinder

 Betriebe

Wo sehen Sie den grössten Nutzen einer guten Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben?

Auswertung der offenen Antworten von 211 Arbeitgebenden. Die Schriftgrösse entspricht der Häufigkeit der genannten Themen mit mehr als 5 Nennungen.



«Zufriedene und somit auch gesündere Mitarbeitende. Mit der Gleichstellung von Mann und Frau ist die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben bereits jetzt und in Zukunft noch mehr ein wichtiger Faktor. Bietet man hier Hand, ist es einfacher, Mitarbeiter zu halten oder zu finden.»

Inhaber, 41 Jahre, Betrieb über 20 Mitarbeitende

«Zufriedenheit und Engagement am Arbeitsplatz. Ausgeglichenheit, Übertragung der Zufriedenheit auf potenzielle Lernende/Kinder.»

Mitinhaberin, 45 Jahre, Betrieb mit 11–20 Mitarbeitenden

Mitarbeitende: Zufriedenheit mit Vereinbarkeit und Arbeitszeit

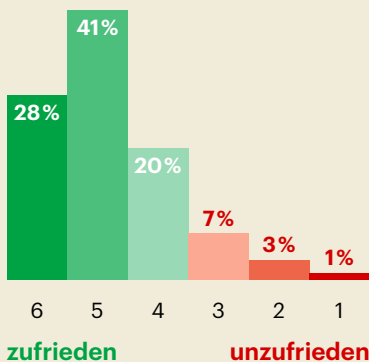
Mitarbeitende

Zufriedenheit Mitarbeitende mit Vereinbarkeit und Arbeitszeit

Bewertung auf einer **Skala von 6 (sehr zufrieden) bis 1 (sehr unzufrieden)** in Prozent von 4162 Mitarbeitenden.

Die Mitarbeitenden zeigen eine hohe Zufriedenheit mit der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben: Zwei Drittel sind zufrieden bis sehr zufrieden, nur 11% unzufrieden. Die Flexibilität der Arbeitszeit wird ähnlich positiv bewertet, jedoch liegt der Anteil der Unzufriedenen hier bei 16%.

Die Zufriedenheit mit der Höhe der persönlichen Arbeitszeit fällt mit einem Durchschnittswert von 4,7 etwas niedriger aus.



Vereinbarkeit Beruf und Privatleben

Zufriedenheit

Ø 4,8

Q Mit/ohne Betreuungsaufgaben

Höchste Zufriedenheit

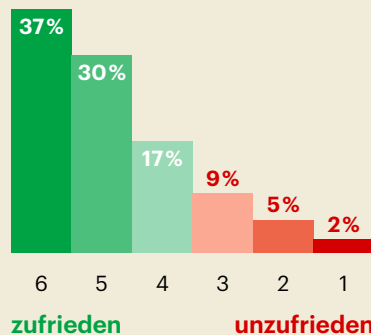
Am zufriedensten sind die Mitarbeitenden mit Betreuungsaufgaben für Kinder – sie sind sogar leicht zufriedener als die Mitarbeitenden ohne Betreuungsaufgaben.

Ø 4,9 (992 Personen)

Tiefste Zufriedenheit

Die grösste Unzufriedenheit findet sich bei den Mitarbeitenden mit Betreuungspflichten für Angehörige.

Ø 4,7 (130 Personen)



Flexibilität der persönlichen Arbeitszeit

Zufriedenheit

Ø 4,8

Q Nach Alter

Höchste Zufriedenheit

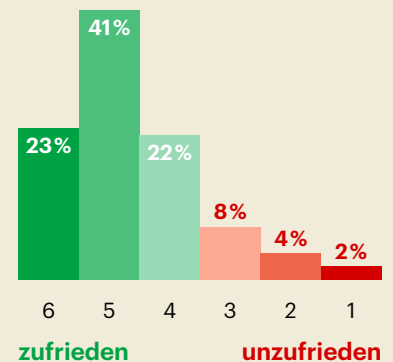
In der Alterskategorie der 51 bis 60-Jährigen ist die Zufriedenheit am grössten.

Ø 5,0 (527 Personen)

Tiefste Zufriedenheit

Bei den bis 20-Jährigen ist die Zufriedenheit am geringsten.

Ø 4,5 (803 Personen)



Höhe der persönlichen Arbeitszeit

Zufriedenheit

Ø 4,7

Q Nach Alter

Höchste Zufriedenheit

Am zufriedensten sind die über 60-Jährigen.

Ø 4,9 (133 Personen)

Tiefste Zufriedenheit

Am unzufriedensten mit der Höhe der persönlichen Arbeitszeit sind die Mitarbeitenden von 21 bis 30 Jahren.

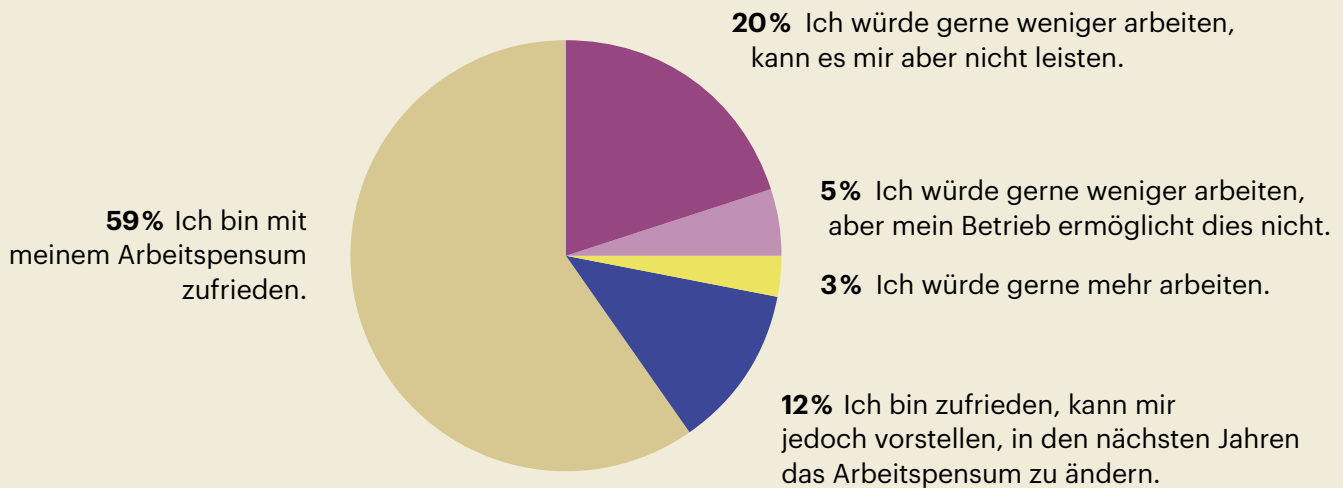
Ø 4,5 (1061 Personen)

Mitarbeitende

Zufriedenheit mit persönlicher Arbeitszeit (Arbeitspensum)

Antworten von 4141 Mitarbeitenden.

Über zwei Drittel der Mitarbeitenden sind zum Zeitpunkt der Befragung mit ihrem Arbeitspensum zufrieden. Jede 10. Person kann sich jedoch vorstellen, dieses in den nächsten Jahren zu reduzieren, und ein Viertel der Mitarbeitenden würde lieber schon jetzt weniger arbeiten. Jede 20. Person hat angegeben, dass dies im Betrieb nicht möglich ist.



Nach Alter

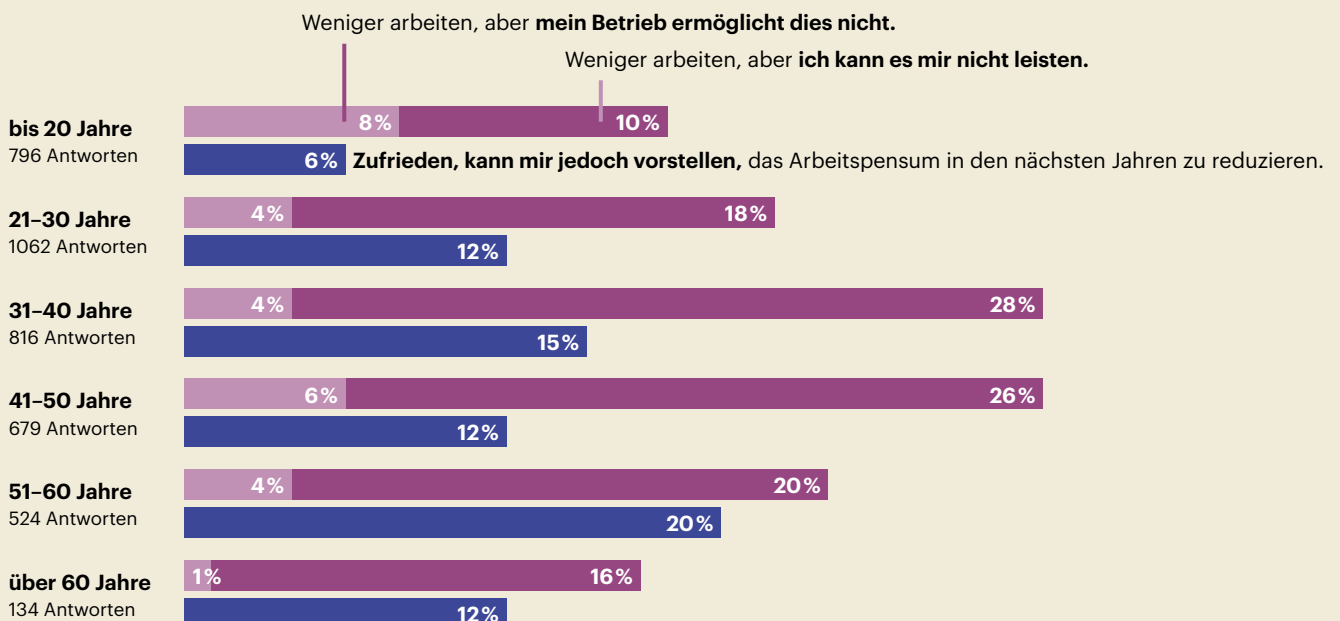
Am zufriedensten mit ihrem aktuellen Arbeitspensum sind Mitarbeitende bis 20 sowie über 60 Jahren.

Rund ein Drittel der Mitarbeitenden zwischen 31 und 50 Jahren würde lieber weniger arbeiten.

Im Alter von 51 bis 60 Jahren kann sich ein Fünftel der Mitarbeitenden vorstellen, in den kommenden Jahren das Arbeitspensum zu reduzieren.

2% Mehr arbeiten
10% Weniger arbeiten

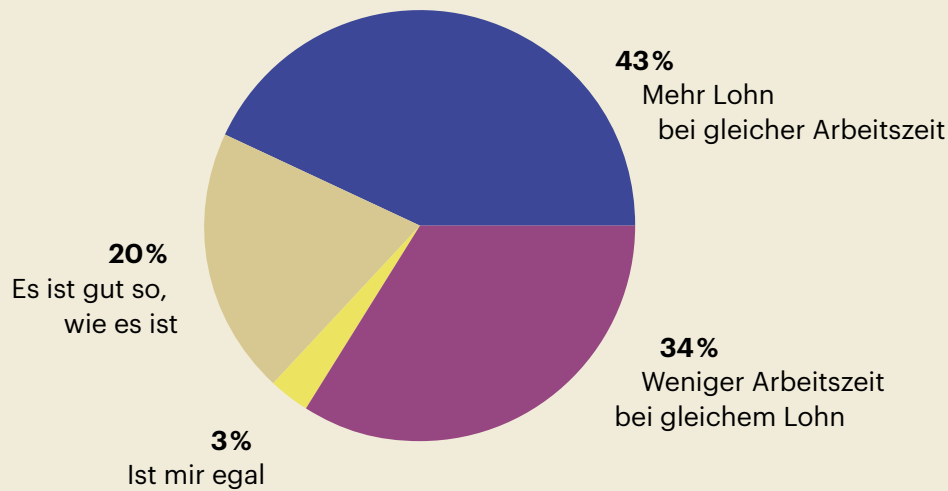
Die Hälfte der Mitarbeitenden, die in den nächsten Jahren mehr arbeiten möchten, übernehmen momentan Betreuungsaufgaben für Kinder.



Mitarbeitende

Lohnerhöhung oder Arbeitszeitreduktion: Wenn Sie wählen könnten, hätten Sie lieber...?

Antworten von 4128 Mitarbeitenden.



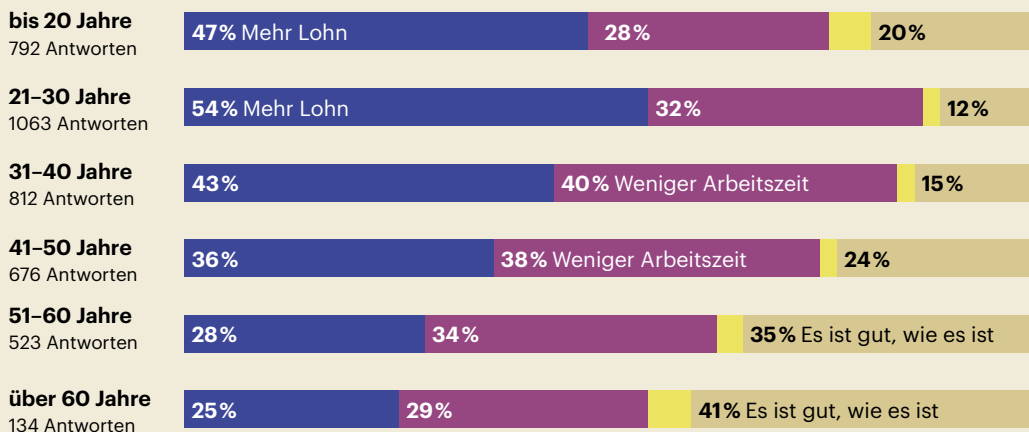
Es gibt keine klare Mehrheit bei der Frage nach Lohnerhöhung oder Arbeitszeitreduktion:

4 von 10 Mitarbeitenden bevorzugen eine Lohnerhöhung bei gleicher Arbeitszeit, während ein Drittel lieber die Arbeitszeit reduzieren würde.

Nach Alter

Für Mitarbeitende zwischen 20 und 30 Jahren sind Lohnerhöhungen am wichtigsten.

Ab 40 Jahren wird eine Arbeitszeitreduktion stärker bevorzugt als eine Lohnerhöhung. Gleichzeitig steigt der Anteil derjenigen, die mit der Situation zufrieden sind.

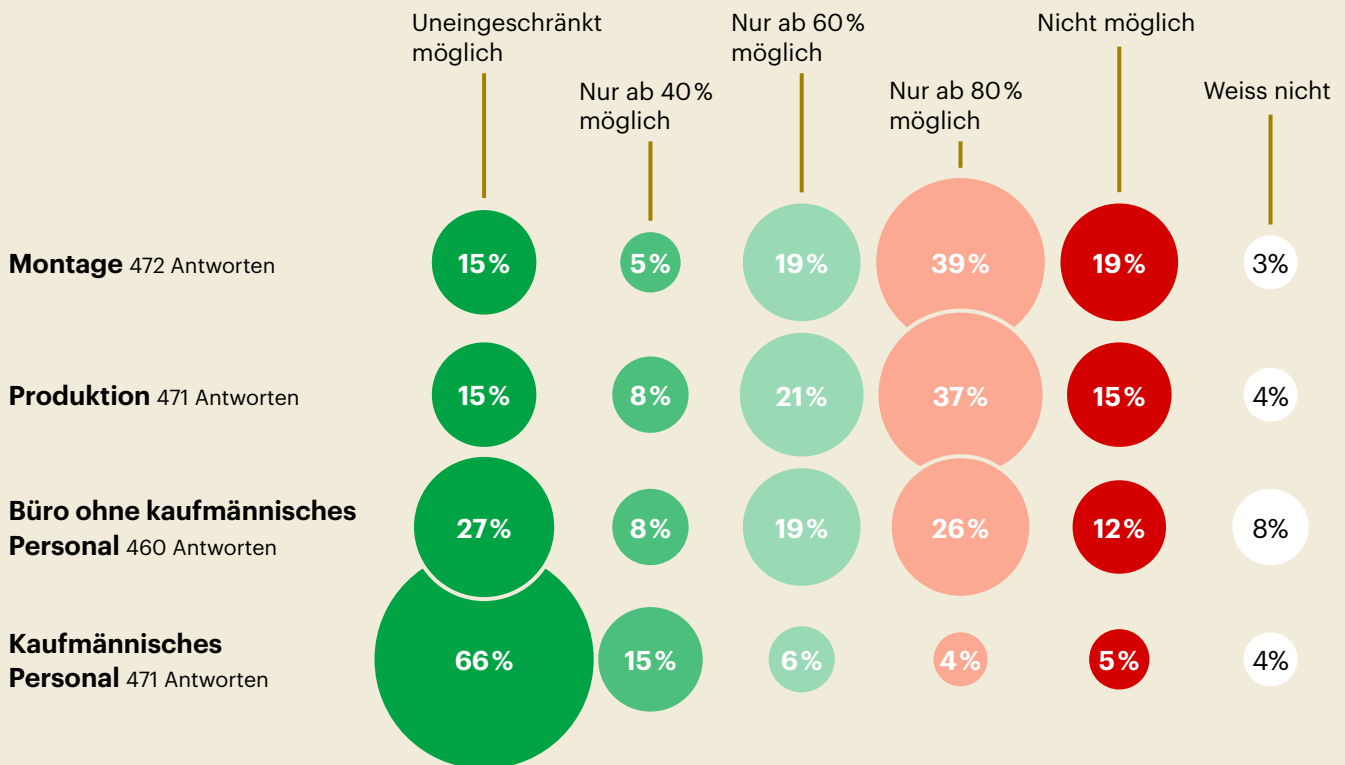


Betriebe: Teilzeitarbeitsmöglichkeiten und Herausforderungen

Betriebe

Teilzeitarbeitsmöglichkeiten nach Funktion und Beschäftigungsgrad

In Prozent der Betriebe (460 bis 472 Antworten).



Die meisten Teilzeitarbeitsmöglichkeiten hat das Kaufmännische Personal: In zwei Drittel der Betriebe gibt es für diese Funktion keine Einschränkungen. Für die Mitarbeitenden der Montage und Produktion ist Teilzeitarbeit nur in 15% der Betriebe uneingeschränkt möglich.

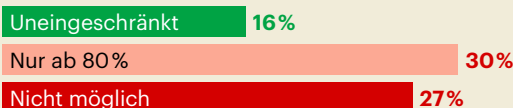
Am stärksten eingeschränkt ist Teilzeitarbeit in der Montage: In jedem fünften Betrieb ist Teilzeitarbeit gar nicht möglich, in vier von zehn Betrieben nur ab einem Beschäftigungsgrad von 80%.

Montage nach Betriebsgrösse

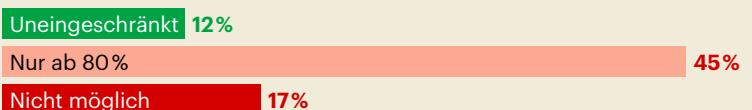
Teilzeitarbeit in der Montage ist bei grösseren Betrieben weniger eingeschränkt als bei kleineren, wo bei über einem Viertel (27%) Teilzeitarbeit nicht möglich ist.

Gleichzeitig ist bei den kleinen Betrieben der Anteil an uneingeschränkten Teilzeitarbeitsmöglichkeiten leicht grösser (16%).

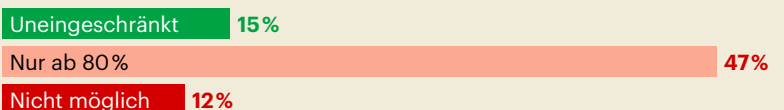
Bis 10 Mitarbeitende 196 Antworten



11–20 Mitarbeitende 139 Antworten



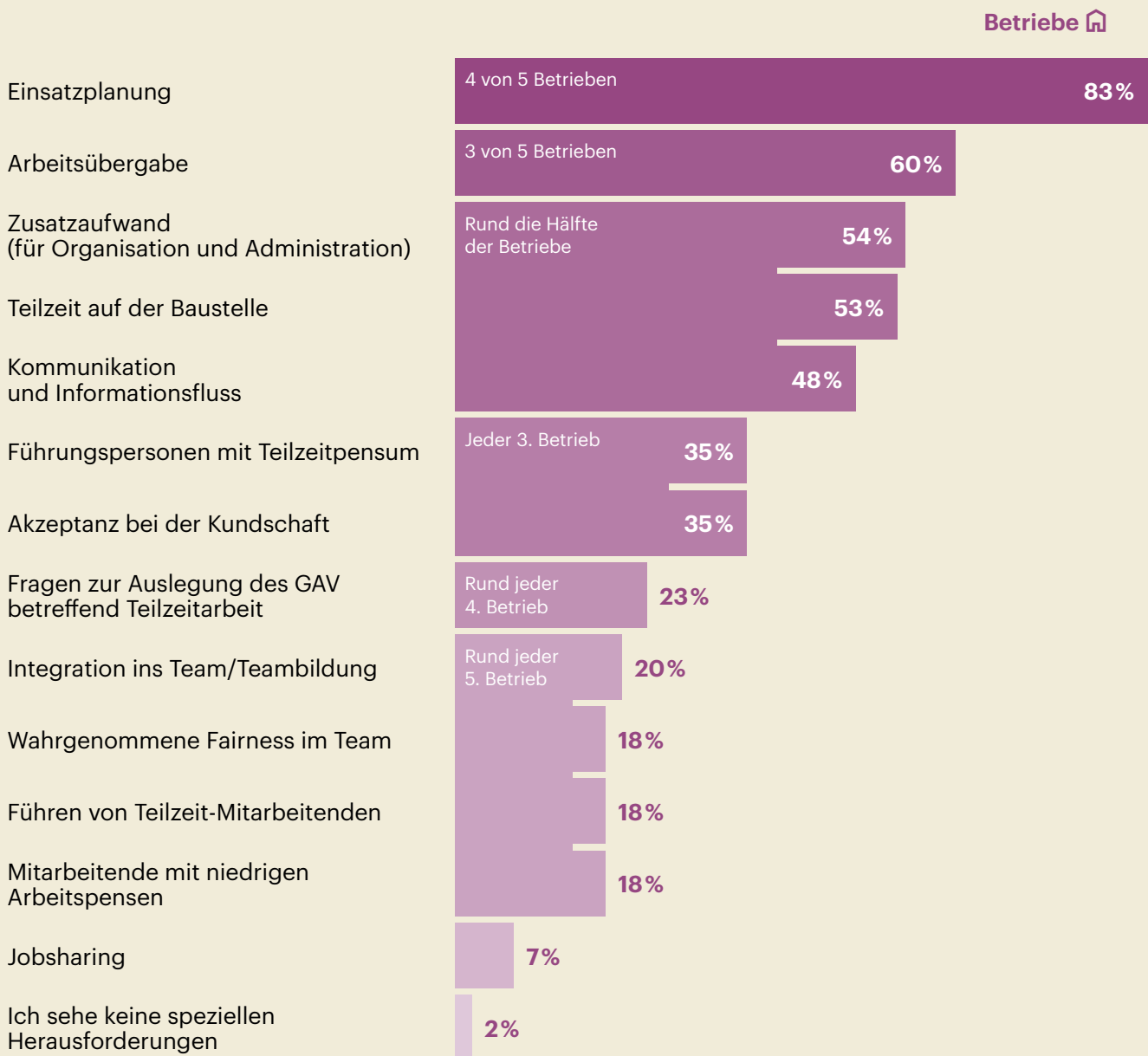
Über 20 Mitarbeitende 130 Antworten



Betriebe

Wo sehen Sie die grössten Herausforderungen von Teilzeitarbeit?

Antworten in Prozent von 475 Betrieben. Mehrere Antworten möglich.



Die grössten Herausforderungen von Teilzeitarbeit aus Sicht der Betriebe sind die Einsatzplanung und die Arbeitsübergabe.

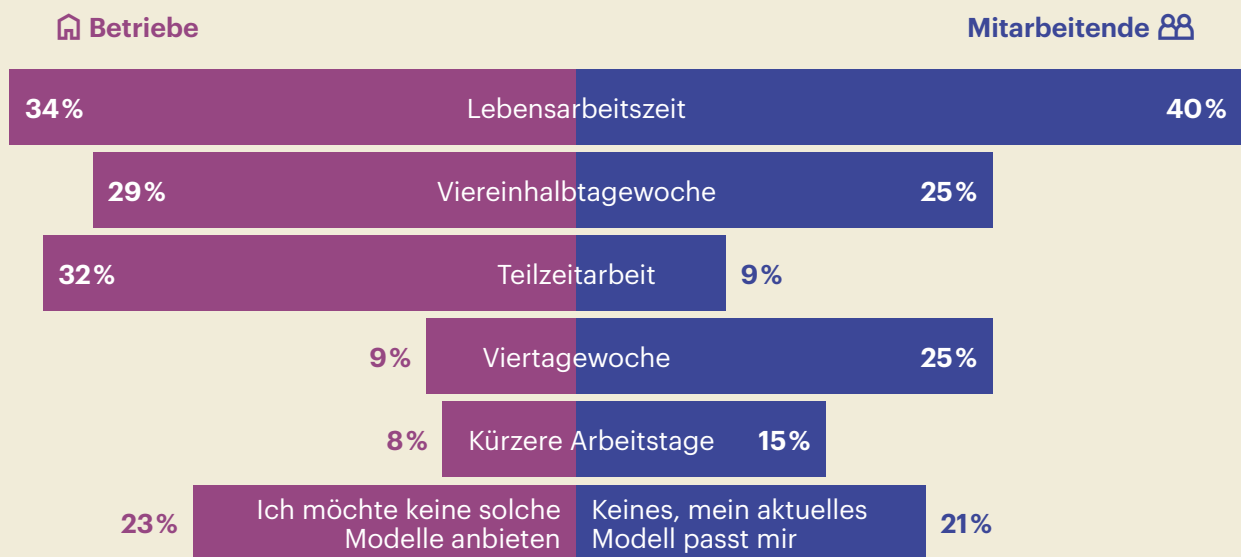
Rund die Hälfte der Betriebe empfindet auch den organisatorisch-administrativen Zusatzaufwand, Teilzeit auf der Baustelle und die Kommunikation als herausfordernd.

Attraktivität verschiedener Arbeitszeitsmodelle

🏠 Betriebe / 👥 Mitarbeitende

Welche Arbeitszeitmodelle finden Sie am attraktivsten?

Antworten in Prozent von 475 Betrieben und 4108 Mitarbeitenden.
Maximal 2 Antworten waren möglich.



Grosse Übereinstimmung: Am attraktivsten finden sowohl die Mitarbeitenden als auch die Betriebe das Modell Lebensarbeitszeit und – mit ähnlicher Zustimmung – die Viereinhalbtageswoche.

Teilzeitarbeit und die Viertageswoche hingegen beurteilen sie unterschiedlich. Teilzeitarbeit erhält von Betriebsseite mehr Zustimmung, die Viertageswoche von den Mitarbeitenden.

Definition

Lebensarbeitszeit: Persönliches Zeitsparkonto; angesparte Zeit wird später bezogen, z.B. für längeren Urlaub oder eine Reduktion Arbeitspensum ohne Lohnverlust

Viereinhalbtageswoche: Verteilung der Arbeitszeit auf viereinhalb Tage

Teilzeitarbeit: Kürzere Arbeitszeit mit entsprechend weniger Lohn

Viertageswoche: Verteilung der Arbeitszeit auf vier Tage

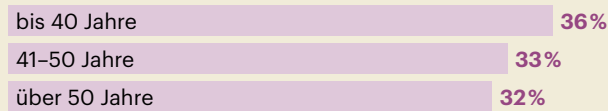
Kürzere Arbeitstage: Z.B. Reduktion Tagespräsenzzeit durch kürzere Pausen

Betriebe

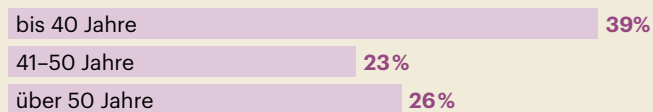
Attraktivität Arbeitszeitmodelle nach Alter der Arbeitgebenden

Antworten in Prozent der jeweiligen Alterskategorie von 469 Personen.
Maximal 2 Antworten waren möglich.

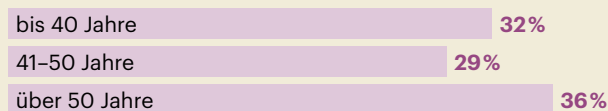
Lebensarbeitszeit



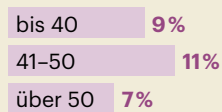
Viereinhalbtageswoche



Teilzeitarbeit



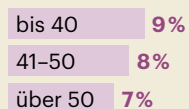
Viertageswoche



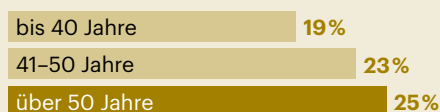
Anzahl Antworten
pro Alterskategorie:

bis 40 Jahre: 137
41-50 Jahre: 133
über 50 Jahre: 130

Kürzere Arbeitstage



Ich möchte keine solche Modelle anbieten



Das Modell Lebensarbeitszeit erhält in allen Alterskategorien ähnlich hohe Zustimmung.

Die Viereinhalbtageswoche wird besonders von den unter 40-Jährigen bevorzugt, während Teilzeitarbeit bei den über 50-Jährigen am beliebtesten ist. In dieser Altersgruppe gibt zudem ein Viertel an, keine solchen Modelle anbieten zu wollen.

Andere Arbeitszeitmodelle,
die attraktiv wären:

«Kürzen der Jahresarbeitszeit
gemäss dem Baumeisterverband
oder ähnlich.»

Mitinhhaber, 33 Jahre,
Betrieb mit 11-20 Mitarbeitenden

Praktizieren kürzere Arbeitstage:

«Nach einer Umfrage bei unseren
Mitarbeitenden zum Thema Arbeitszeit-
modelle war ein kürzerer Arbeitstag
die Präferenz, ein 4-Arbeitstagesmodell
wurde wegen der zu langen Tages-
arbeitszeit abgelehnt.»

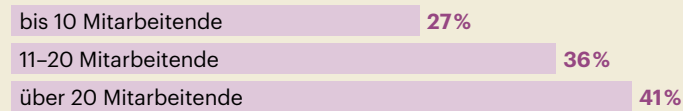
Mitinhhaber, 56 Jahre,
Betrieb mit 11-20 Mitarbeitenden

Betriebe

Attraktivität Arbeitszeitmodelle nach Betriebsgrösse

Antworten in Prozent der jeweiligen Grössenkatgorie.
Maximal 2 Antworten waren möglich.

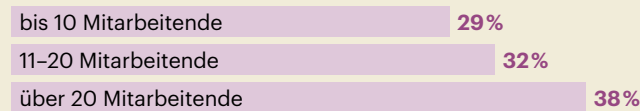
Lebensarbeitszeit



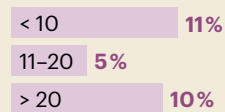
Viereinhalbtageswoche



Teilzeitarbeit



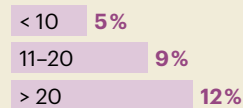
Viertageswoche



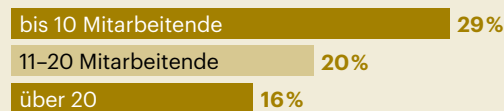
Anzahl Antworten nach Betriebsgrösse:

bis 10 Mitarbeitende:	198
11–20 Mitarbeitende:	140
über 20 Mitarbeitende:	130

Kürzere Arbeitstage



Ich möchte keine solche Modelle anbieten



Tendenziell zeigen grössere Betriebe mehr Offenheit gegenüber den verschiedenen Arbeitszeitmodellen als kleine und mittlere Betriebe.

Mit einer Ausnahme: Die Zustimmung zur Viertageswoche ist bei den kleinen Betrieben ähnlich wie bei den grossen Betrieben.

Praktizieren im Betrieb:

«Viereinhalbtage Woche inkl. Reduktion der wöchentlichen Arbeitszeit»

Geschäftsführer, 32 Jahre,
Betrieb mit 11–20 Mitarbeitenden

Praktizieren im Betrieb:

«Viertageswoche nur bei auswärtiger Arbeit, wenn die Arbeiter es mögen.»

Inhaber, 60 Jahre,
Betrieb über 20 Mitarbeitende

Andere Arbeitszeitmodelle, die attraktiv wären:

«Kürzeres Tagespensum: ca. 30 Min. weniger Arbeit pro Tag, selber Lohn (9ni Pause bezahlt).»

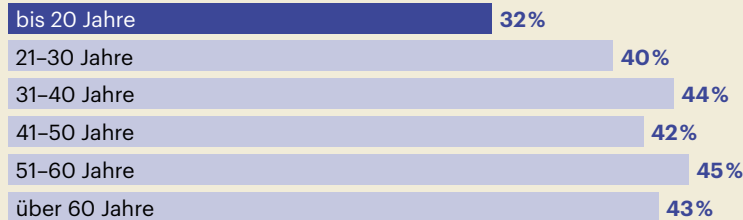
Geschäftsleitungsmitglied, 27 Jahre,
Betrieb bis 10 Mitarbeitende

Mitarbeitende

Attraktivität Arbeitszeitmodelle nach Alter Mitarbeitende

Antworten in Prozent der jeweiligen Alterskategorie von 3982 Mitarbeitenden. Maximal 2 Antworten waren möglich.

Lebensarbeitszeit

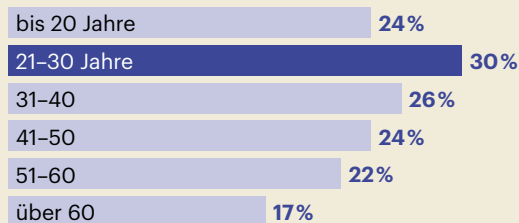


Die Lebensarbeitszeit finden die meisten Altersgruppen ähnlich attraktiv, **mit Ausnahme der jungen Mitarbeitenden bis 20 Jahre.**

Anzahl Antworten pro Alterskategorie:

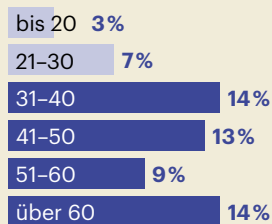
bis 20 Jahre:	786	41–50 Jahre:	676
21–30 Jahre:	1052	51–60 Jahre:	524
31–40 Jahre:	810	über 60 Jahre:	134

Viereinhalbtagewoche



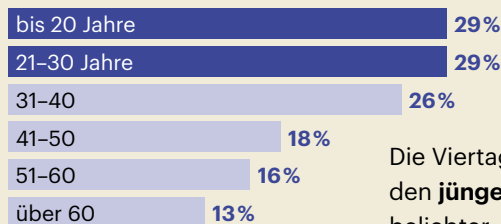
Die Viereinhalbtagewoche findet am meisten Zustimmung in der Alterskategorie **zwischen 20 und 30 Jahre.**

Teilzeitarbeit



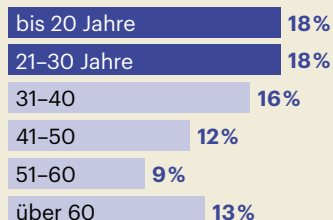
Teilzeitarbeit erhält eine höhere Zustimmung bei den **über 30-Jährigen.**

Viertagewoche



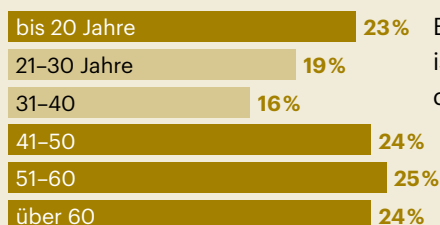
Die Viertagewoche ist bei den **jüngeren Mitarbeitenden** beliebter.

Kürzere Arbeitstage



Kürzere Arbeitstage sind bei den **bis 30-Jährigen** beliebter als bei den über 40-Jährigen.

Keines, aktuelles Modell passt



Bis 20 und ab 40 Jahren ist die Zufriedenheit mit dem aktuellen Modell höher.

Mit/ohne Betreuungsaufgaben

Antworten in Prozent von 987 Mitarbeitenden mit und 2507 ohne Kinderbetreuungsaufgaben.

Teilzeitarbeit erhält bei den Mitarbeitenden mit Kinderbetreuungsaufgaben eine etwas höhere Zustimmung, die Viertagewoche eine etwas tiefere Zustimmung als von Mitarbeitenden ohne Betreuungsaufgaben.

Teilzeitarbeit

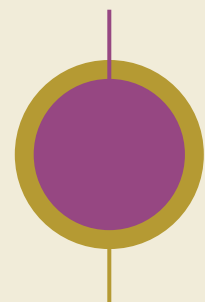
15% Zustimmung
Mitarbeitende mit Kinderbetreuungsaufgaben



7% Zustimmung
Mitarbeitende ohne Kinderbetreuungsaufgaben

Viertagewoche

20% Zustimmung
Mitarbeitende mit Kinderbetreuungsaufgaben



25% Zustimmung
Mitarbeitende ohne Kinderbetreuungsaufgaben

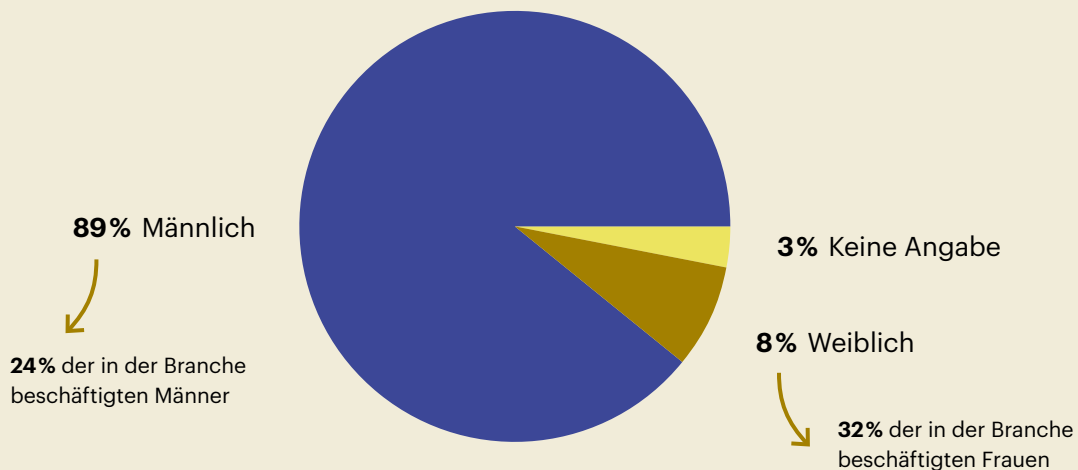
Die Umfrageteilnehmenden

Total 4162 Mitarbeitende haben sich an der Befragung beteiligt, was einer Rücklaufquote von 27,5% entspricht. Die teilnehmenden Mitarbeitenden sind im Durchschnitt 34,4 Jahre alt, arbeiten seit 15 Jahren in der Holzbaubranche und seit 9 Jahren im aktuellen Betrieb. Am meisten an der Umfrage beteiligt haben sich Zimmerleute (28% der Umfrageteilnehmenden), Holzbau-Vorarbeiter (25%) und Lernende (16%).

88 Mitarbeitende

Welches ist Ihr Geschlecht?

Antworten in Prozent von 4162 Mitarbeitenden.



Von 10 Mitarbeitenden, die an der Umfrage teilgenommen haben, sind 9 Männer, und jede 12. Person ist eine Frau. Das ist fast ein Drittel der in der Branche beschäftigten Frauen und rund ein Viertel der Männer. Frauen haben sich also etwas stärker an der Umfrage beteiligt.

Nutzen einer guten Vereinbarkeit:

«Betreuung der Kinder soll nicht nur bei der Frau liegen, mehr Zeit mit den Kindern verbringen können.»

«Wenn ich meine Kinder nicht selber betreuen kann, ist es mir nicht «wert», arbeiten zu gehen. Mein Mann arbeitet auch im Teilzeitmodell.»

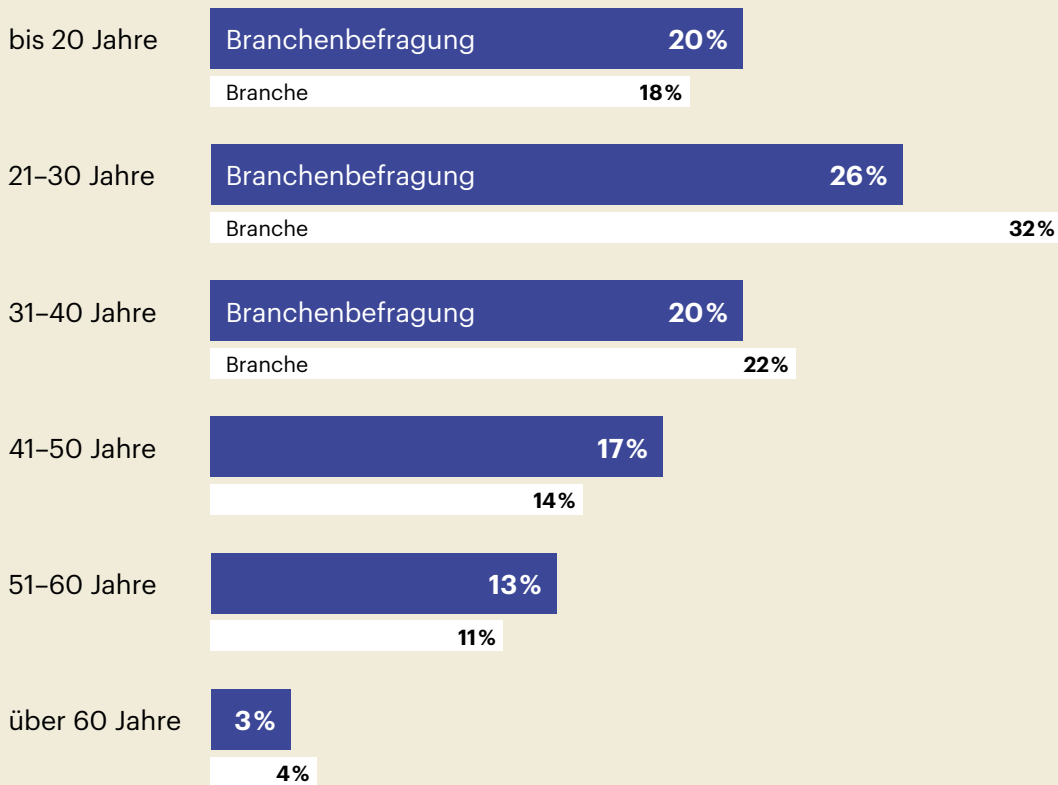
Holzbau-Vorarbeiter,
31 Jahre, 60%, betreut Kinder

Hochbauzeichnerin, 41 Jahre, 40%, betreut Kinder

Mitarbeitende

Umfrageteilnehmende nach Alter

Die Prozentwerte beziehen sich auf das Total der Umfrageteilnehmenden, die das Alter angegeben haben (4030 Antworten), verglichen mit den Durchschnittswerten der gesamten Branche.



Mitarbeitende bis 20 Jahre und zwischen 41 bis 60 Jahre haben sich etwas mehr an der Umfrage beteiligt, 21 bis 40-Jährige und über 60-Jährige etwas weniger als der Branchendurchschnitt (Zahlen aus dem Jahr 2023). Das Durchschnittsalter der Umfrageteilnehmenden lag mit 34,4 Jahren etwas höher als das Durchschnittsalter in der gesamten Branche (33,6 Jahre).

«Das Privatleben verändert sich immer. Als meine Kinder 0–4 Jahre waren, wollte ich immer möglichst rasch zu Hause sein. Mittlerweile habe ich dieses Verlangen nicht mehr, da sie grösser geworden sind und nicht mehr jedes Mal zur Türe rennen, wenn ich nach Hause komme.»

«Bei unseren Arbeitszeiten und Arbeitsintensität wird mit zunehmendem Alter die Erholung und Zeit für anderes im Leben immer schwerer zusammen zu bringen.»

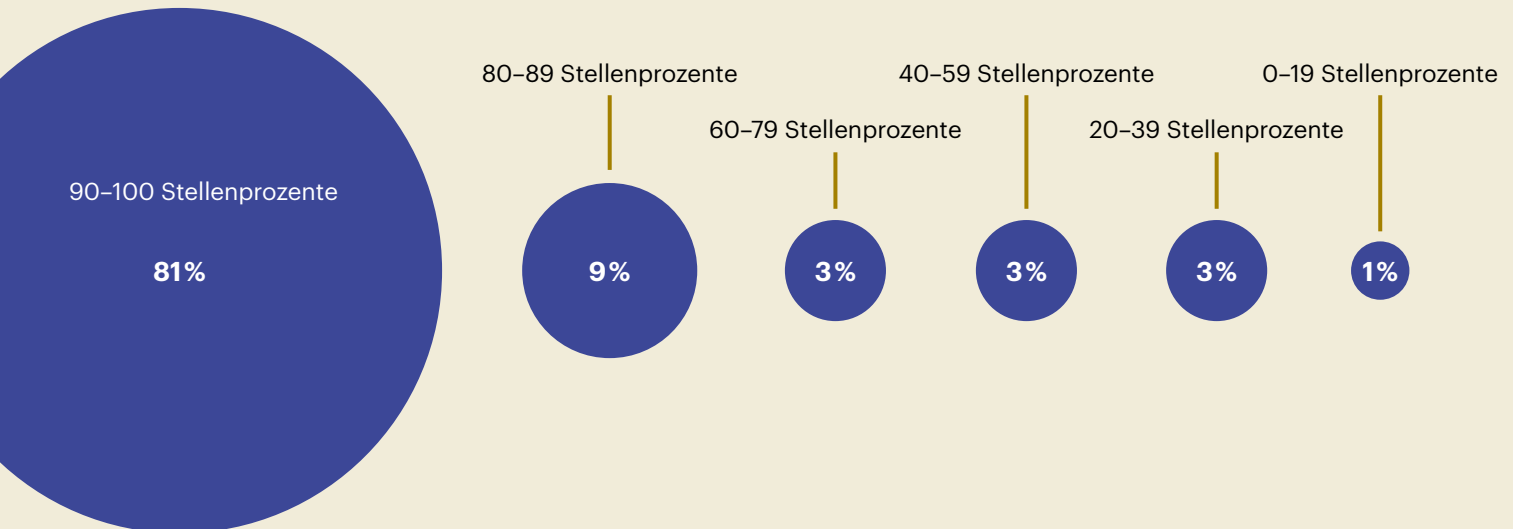
Holzbau-Vorarbeiter,
38 Jahre, 80%, betreut Kinder

Zimmermann, 45 Jahre, 100%, keine Betreuungsaufgaben

 Mitarbeitende

Arbeitspensum der Umfrageteilnehmenden

In Prozent von 4015 Antworten.



Der Beschäftigungsgrad der Umfrageteilnehmenden entspricht in etwa der durchschnittlichen Verteilung in der gesamten Branche. Mitarbeitende mit einem Beschäftigungsgrad von 80–89 Stellenprozenten haben sich etwas häufiger an der Umfrage beteiligt (Branchendurchschnitt: 6%), Mitarbeitende mit weniger als 20 Stellenprozenten etwas weniger (Branchendurchschnitt: 3%).

«Ich arbeite 90%, das passt für mich gut. Da ich jede zweite Woche eine Viertagewoche habe und auf meine Kinder aufpassen kann und meine Frau wieder arbeiten gehen kann. Das finde ich sehr wichtig für die ganze Familie und glaube, dass der Holzbau solche Teilzeitmodelle vermehrt zulassen sollte, auch aus Attraktivität zu anderen Branchen.»

Holzbau-Polier,
42 Jahre, 90%, betreut Kinder

«Landwirtschaft und Zimmermann und Familie zu vereinbaren ist immer eine Herausforderung, und bedingt von allen Beteiligten Verständnis.»

Zimmermann,
41 Jahre, 25%, betreut Kinder

«Ich finde es super, dass es immer mehr Betriebe gibt, die Teilzeit anbieten – leider immer noch zu wenige.»

Holzbau-Arbeiterin, 34 Jahre, 70%,
keine Betreuungsaufgaben

Mitarbeitende

Übernehmen Sie Betreuungsaufgaben?

In Prozent der Männer (3716 Antworten) und Frauen (324 Antworten).
Mehrere Antworten waren möglich.

Keine Betreuungsaufgaben



Vielleicht in Zukunft



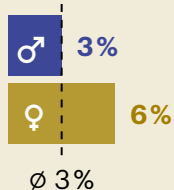
Rund ein Drittel der Mitarbeiterinnen und ein Viertel der Mitarbeiter übernehmen Kinderbetreuungsaufgaben (Durchschnittswert: 24%).

Durchschnittlich 61% übernehmen aktuell keine Betreuungsaufgaben, 17% vielleicht in Zukunft und 3% betreuen Angehörige.

Kinder

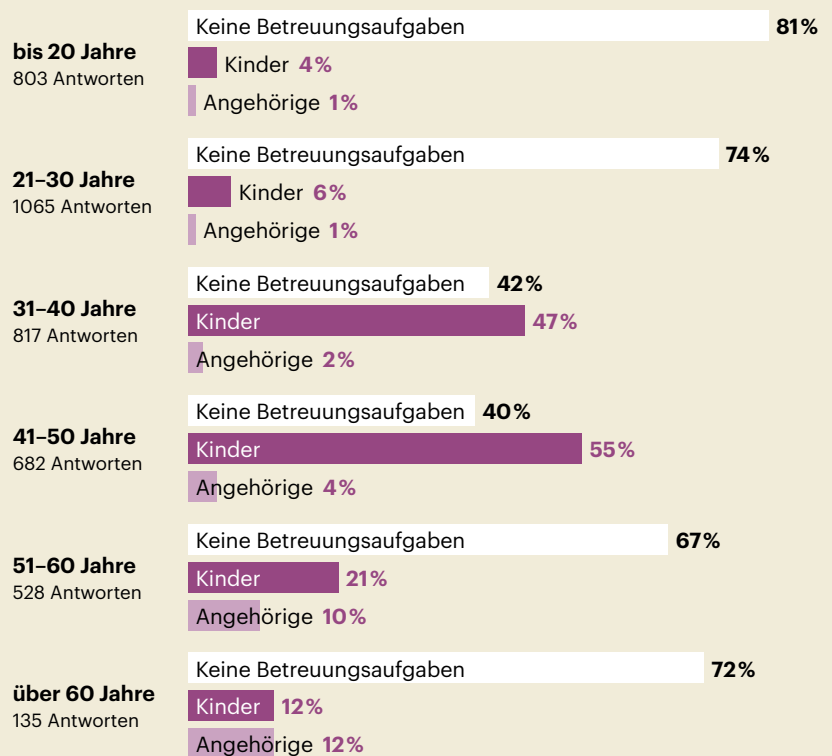


Angehörige



Nach Alter

Zwischen 30 und 50 Jahren übernimmt rund jede zweite Person Betreuungsaufgaben für Kinder. Mit zunehmendem Alter steigt der Anteil der Mitarbeitenden, die Angehörige betreuen.

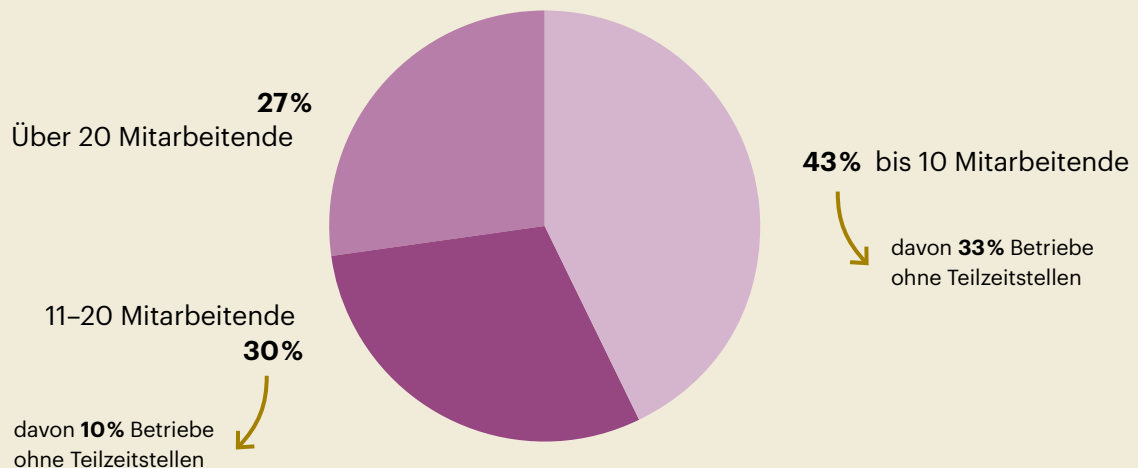


Betriebe

Betriebsgrösse und Teilzeitstellen

478 Antworten.

Insgesamt haben 486 Betriebe an der Befragung teilgenommen.
Dies entspricht einer Rücklaufquote von 38,8%. Die durchschnittliche Anzahl Mitarbeitende pro Betrieb liegt bei 18,3 Personen.



Die meisten Betriebe (43%) sind Kleinbetriebe mit bis zu zehn Beschäftigten. Von diesen hat ein Drittel keine Teilzeitstellen, auch nicht für das kaufmännische Personal.

Betriebe

Anzahl Teilzeit- und Vollzeitstellen nach Betriebsgrösse

Angaben von 478 Betrieben.

Definition Teilzeit: bis 89 Stellenprozente, Vollzeit: 90–100 Stellenprozente.

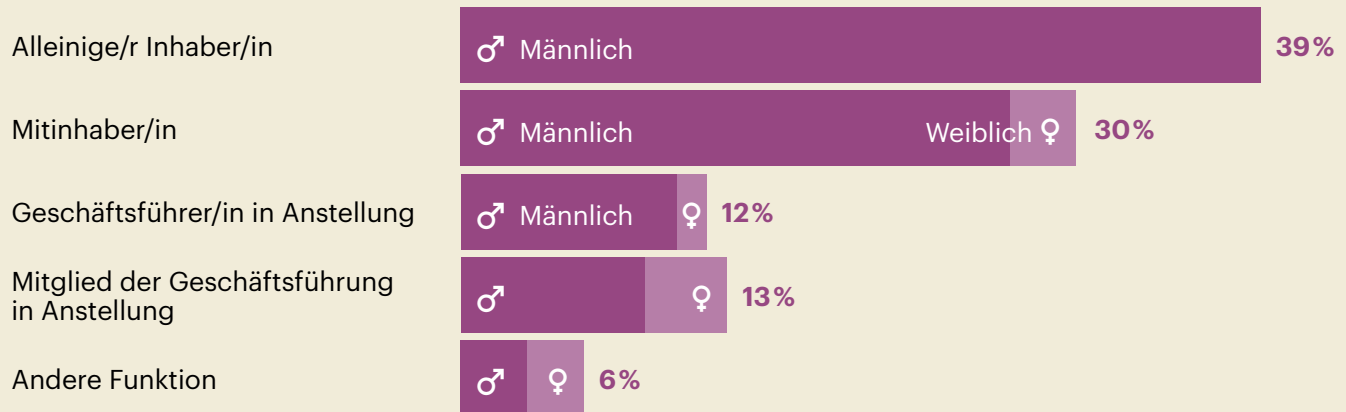


Auf das Total der Stellen betrachtet sind bei den kleinen Betrieben rund ein Viertel aller Stellen Teilzeitstellen, bei den grösseren Betrieben rund ein Fünftel.

Betriebe

Funktion und Geschlecht der Umfrageteilnehmenden

462 Antworten. Die Prozentwerte beziehen sich auf das Total der Antworten.

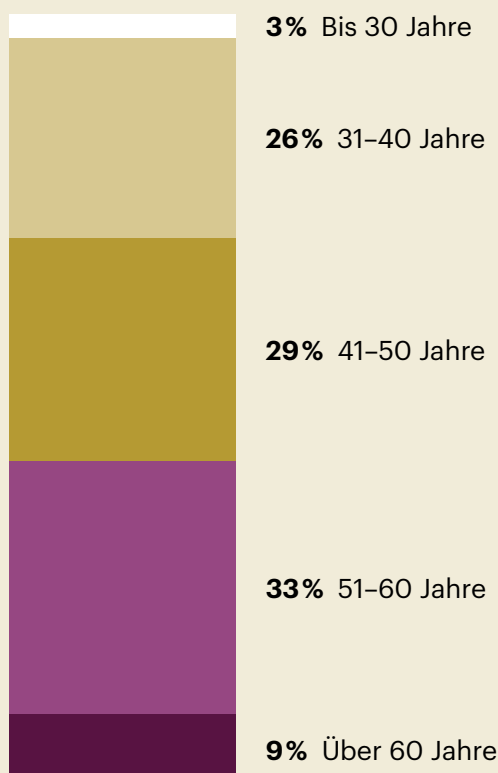


Rund zwei Drittel der Umfrageteilnehmenden sind Inhaber oder MitInhaber/innen des Unternehmens. Insgesamt haben 11% Frauen die Betriebsumfrage beantwortet.

Betriebe

Alter der Umfrageteilnehmenden

469 Antworten.



Das Durchschnittsalter der Umfrageteilnehmenden von Seite Unternehmensführung liegt bei 47,6 Jahren.

Zusammenfassung, Fazit und Ausblick

Wie gut lassen sich Beruf und persönliche Interessen in der Holzbaubranche vereinbaren? Die Umfrage zeigt eine hohe Zufriedenheit der Mitarbeitenden mit ihrer persönlichen Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Das grösste Verbesserungspotenzial sehen Betriebe und Mitarbeitende in mehr Flexibilität bei Arbeitsbeginn und -ende sowie bei Teilzeitstellen auch unter 80 Prozent. Antworten auf Fragen zu Arbeitszeit und Arbeitszeitmodellen fallen je nach Lebensphase unterschiedlich aus.

Über ein Viertel der Mitarbeitenden der gesamten Branche und über ein Drittel aller Betriebe haben sich Ende 2024 an der Branchenbefragung beteiligt und die Fragen zu Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und Arbeitszeitmodellen beantwortet.

Hohe Zufriedenheit mit Vereinbarkeit

Die Umfrage zeigt eine hohe Zufriedenheit der Mitarbeitenden mit ihrer persönlichen Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben: Zwei Drittel sind zufrieden bis sehr zufrieden, der Durchschnittswert auf einer Skala von 6 (sehr zufrieden) bis 1 (sehr unzufrieden) liegt bei 4,8. Die Vereinbarkeit in der gesamten Branche erhält etwas schlechtere Bewertungen: So geben die Mitarbeitenden der Vereinbarkeit in Bezug auf die Familie (Kinderbetreuung) eine 4,6 und in Bezug auf die Betreuung/Pflege von Angehörigen eine 4,4.

Einigkeit bei meistgenannten Massnahmen

Mehr Flexibilität bei Arbeitsbeginn und -ende, Teilzeitstellen auch unter 80 Prozent und mehr Möglichkeiten für kurzfristige Absenzen: Bei der Bewertung des Verbesserungspotenzials sind sich Betriebe und Mitarbeitende bei den drei meistgenannten Massnahmen einig. Unterschiedliche Einschätzungen gibt es beim besseren Gesundheitsmanagement und beim zusätzlichen Elternurlaub, die mehr Zustimmung von den Mitarbeitenden erhalten, währenddem die Betriebe die bessere Organisation von Teilzeit und Stellvertretungen höher einschätzen.

Teilzeit eingeschränkt möglich

Dass es beim Angebot an Teilzeitstellen Verbesserungspotenzial gibt, zeigt die Auswertung zu den Teilzeitarbeitsmöglichkeiten für die verschiedenen Funktionen: In jedem fünften Betrieb ist Teilzeitarbeit auf der Baustelle (Montage) gar nicht möglich, in vier von zehn Betrieben nur ab einem Beschäftigungsgrad von 80%.

In der Mitarbeitendenbefragung haben 5 % der Beschäftigten angegeben, dass sie lieber weniger arbeiten würden, dies im Betrieb jedoch nicht möglich sei.

Die Umsetzung von Teilzeitarbeit auf der Baustelle ist mit grösseren Herausforderungen verbunden als im Büro. Als grösste Herausforderungen nennen Betriebe nebst der Einsatzplanung die Arbeitsübergabe sowie den organisatorisch-administrativen Zusatzaufwand.

Lebensarbeitszeit am attraktivsten

Im Rahmen der Befragung konnten die Teilnehmenden zwei Modelle auswählen, die sie am attraktivsten finden. Sowohl Betriebe wie auch Mitarbeitende geben das Modell Lebensarbeitszeit am häufigsten an. In der Befragung ist diese als persönliches Zeitsparkonto definiert, bei dem angesparte Zeit später bezogen werden kann (z.B. für einen längeren Urlaub oder eine Reduktion des Arbeitspensums ohne Lohnverlust). Auch die Viereinhalbtageswoche erhält von beiden Seiten ähnlich hohe Zustimmung.

Unterschiede bei Viertageswoche und Teilzeit

Unterschiedliche Bewertungen gibt es bei der Viertageswoche, welche von den Mitarbeitenden mehr Zustimmung erhält, und bei Teilzeitarbeit, die bei den Unternehmen besser und bei den Mitarbeitenden schlechter abschneidet. Dies hängt mit der damit verbundenen Lohneinbusse zusammen. So geben in der Frage der Zufriedenheit mit der persönlichen Arbeitszeit ein Fünftel der Mitarbeitenden an, dass sie lieber weniger arbeiten würden, sich dies jedoch nicht leisten können. Die Bewertung der Arbeitszeitmodelle fällt je nach Lebensphase unterschiedlich aus: Die Viertageswoche und kürzere Arbeitstage sind

bei den jüngeren Mitarbeitenden beliebter, Teilzeitarbeit erhält bei den über 30-Jährigen und bei den Mitarbeitenden mit Kinderbetreuungsaufgaben mehr Zustimmung.

Unterschiede nach Alter

Auch die Zufriedenheit mit der Arbeitszeit unterscheidet sich nach Alter. Am zufriedensten mit ihrem aktuellen Arbeitspensum sind Mitarbeitende bis 20 sowie über 60 Jahre. Rund ein Drittel der Mitarbeitenden zwischen 31 und 50 Jahren würde lieber weniger arbeiten, und im Alter von 51 bis 60 kann sich jeder oder jede Fünfte vorstellen, in den kommenden Jahren das Arbeitspensum zu reduzieren. Altersunterschiede zeigen sich auch bei der Frage nach Lohnerhöhung oder Arbeitszeitreduktion: Bis 30 Jahre sind Lohnerhöhungen wichtiger, bei den über 40-Jährigen wird eine Arbeitszeitreduktion etwas stärker bevorzugt.

Lebensphasen berücksichtigen

Für die Diskussion, die Gestaltung und das Angebot von Arbeitszeitmodellen leitet sich daraus die Herausforderung ab, die Bedürfnisse und Lebensphasen der Mitarbeitenden zu berücksichtigen. Es gibt keine Modelle, die jederzeit für alle passen. Mit Hinblick auf den Gesamtarbeitsvertrag (GAV) sollte dieser idealerweise so weiterentwickelt werden, dass er verschiedene Modelle ermöglicht.

Die in der Umfrage genannten Massnahmen für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sind teilweise mit organisatorischen Herausforderungen verbunden. Hier sind Lösungen gefragt, welche die Umsetzung vereinfachen.

Kostenlose Kurzberatungen für Holzbaubetriebe

Möchten Sie die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben der Mitarbeitenden verbessern und sind sich unsicher, wie? Ein Blick von aussen kann weiterhelfen. Das Angebot der Kurzberatungen läuft bis auf weiteres.

Mehr Informationen:

www.arbeitsmodelle-holzbau.ch/angebote#kurzberatungen

Ausblick

Mit Abschluss der Umfrage tritt das Projekt «Arbeitsmodelle für Vereinbarkeit im Holzbau» in die nächste Phase. Dies sind die weiteren Schritte:

- Analyse des Gesamtarbeitsvertrags
- Angebot von Kurzberatungen und Begleitung für betriebsinterne Pilotprojekte: Dank der Unterstützung durch das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann sind diese Angebote für Unternehmen kostenlos.
- Arbeitsgruppe mit Unternehmern, Unternehmerinnen und Mitarbeitenden der Holzbaubranche: Erfahrungsaustausch, Fachinputs und Diskussion von Arbeitszeitmodellen
- Erarbeitung von Webinaren, Hilfsmitteln und Vorlagen für die ganze Branche.

Die Resultate der Befragung, insbesondere die Antworten auf die Fragen nach den Verbesserungsmassnahmen und den Herausforderungen von Teilzeitarbeit, dienen als Grundlage für die Gestaltung dieser Projektaktivitäten. Dies gilt auch für die zahlreichen Antworten auf die offenen Fragen.

Herzlichen Dank allen Teilnehmenden der Branchenbefragung für ihre wertvollen Inputs!

Juni 2025

Mehr Informationen:

www.arbeitsmodelle-holzbau.ch

Unterstützung für betriebsinterne Pilotprojekte

Kostenlose Begleitung durch eine qualifizierte Fachperson für ein betriebsinternes Pilotprojekt zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.

Mehr Informationen:

www.arbeitsmodelle-holzbau.ch/angebote#pilotprojekte