

Ergebnisse der Umfragen in der Gebäudebranche

Umfrage bei den Unternehmen, Arbeitnehmenden, Lernenden zu den Themen Aus- und Weiterbildung, Fachkräftemangel und Arbeitsbedingungen



1. ZIEL DER UMFRAGE

2. UMFRAGETEILNEHMENDE

3. AUS- UND WEITERBILDUNG

4. IMAGE

5. ARBEITSBEDINGUNGEN

6. FACHKRÄFTEBEDARF

1. ZIEL DER UMFRAGE



WAS?

Ecoplan hat im Auftrag von EnergieSchweiz und in Zusammenarbeit mit den Verbänden drei separate Umfragen in der Gebäudebranche durchgeführt.

Die drei Umfragen richteten sich an

- Unternehmen
- Arbeitnehmende und
- Lernende



WIE UND WANN?

Die Umfragen waren zwischen April und Mitte Juli 2023 online zugänglich.

1. ZIEL DER UMFRAGE



WOZU?

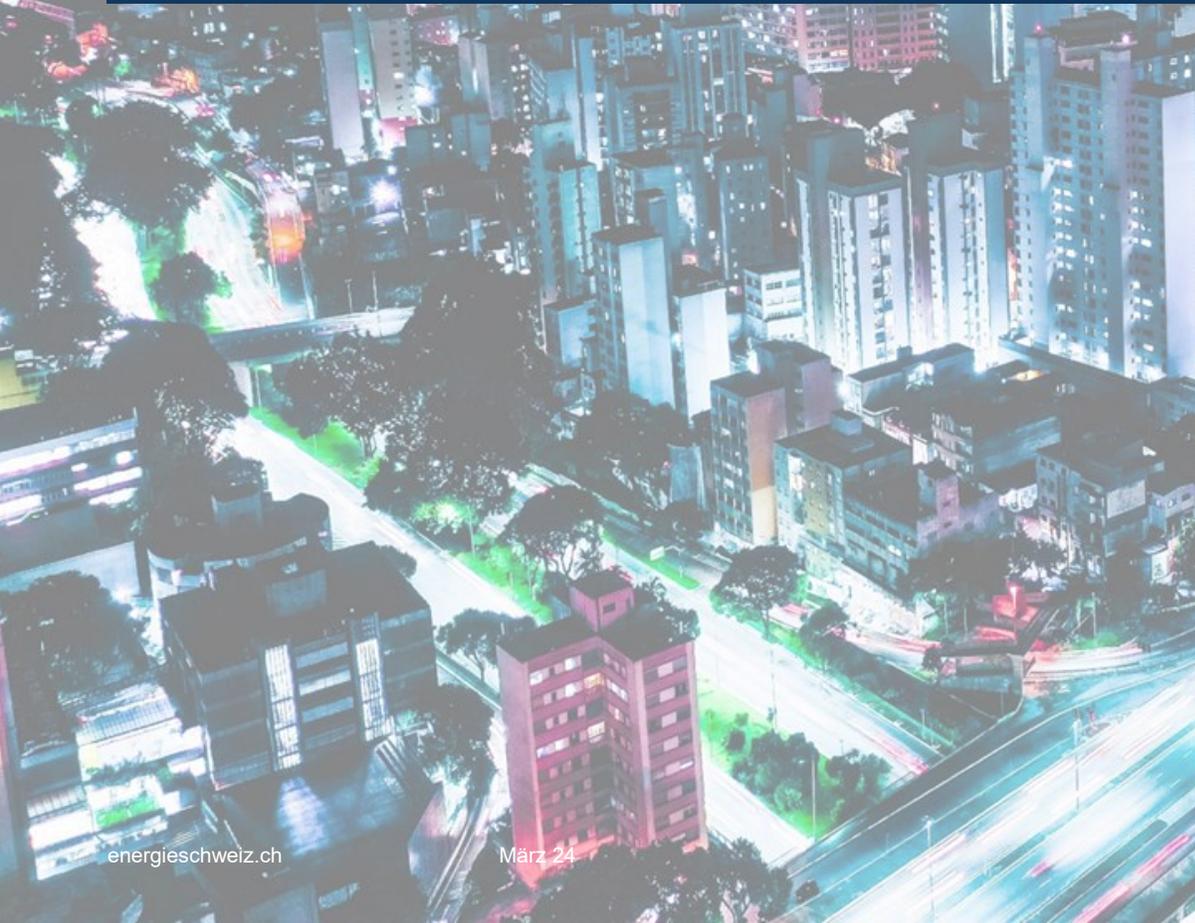
Viele ungeklärte Fragen in der Gebäudebranche:

- Warum gibt es so viele **LEHRVERTRAGSAUFLÖSUNGEN**?
- Warum sind die **BM-QUOTEN** tief?
- Warum ist die **WEITERBILDUNGSQUOTE** tief?
- Wie stehts um die **ARBEITSBEDINGUNGEN**? Wie zufrieden sind die Mitarbeitenden damit?
- Hat die Gebäudebranche ein **IMAGEPROBLEM** und falls ja, welches?
- Wo besteht **FACHKRÄFTEBEDARF** und warum?

Die Umfragen liefern Antworten aus der Branche auf diese Fragen. Die Antworten können helfen, die Ziele der Bildungsoffensive zu erreichen.



2. UMFRAGETEILNEHMENDE



1. ZIEL DER UMFRAGE

3. AUS- UND WEITERBILDUNG

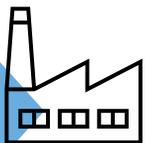
4. IMAGE

5. ARBEITSBEDINGUNGEN

6. FACHKRÄFTEBEDARF

2. UMFRAGETEILNEHMENDE

612
UNTERNEHMEN



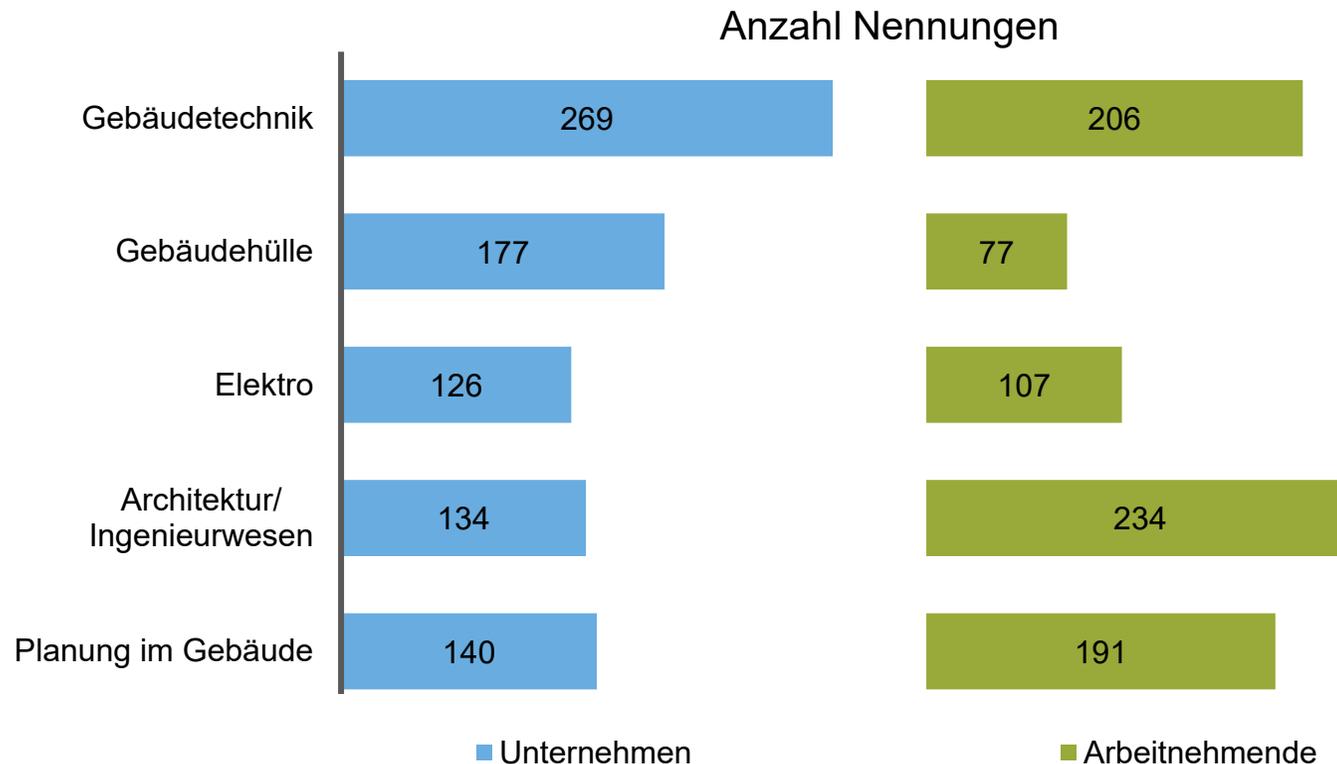
752
ARBEITNEHMENDE



233
LERNENDE



FACHBEREICHE



Der Fachbereich Gebäudetechnik ist bei den Unternehmen am stärksten vertreten. Bei den Arbeitnehmenden ist es der Fachbereich Architektur/Ingenieurwesen.

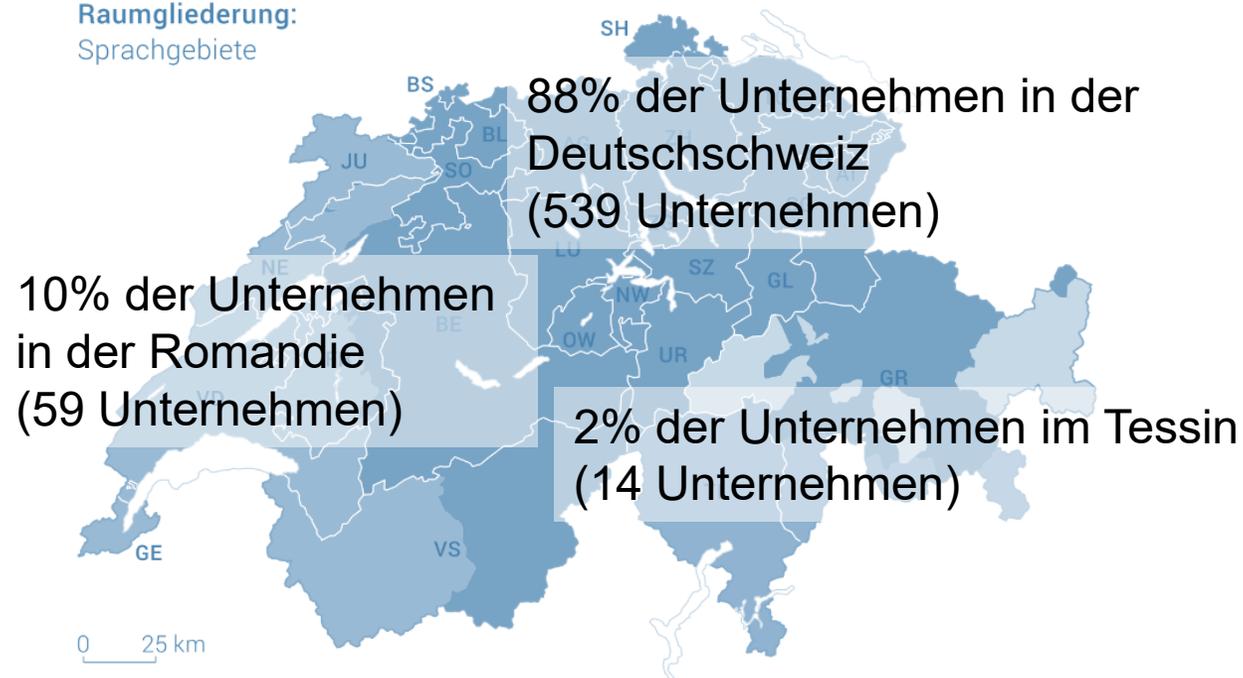
Die Zahlensummen in der Grafik sind höher als das Gesamttotal, weil Unternehmen/Arbeitnehmende in mehr als einem Fachbereich tätig sein können.

2. UMFRAGETEILNEHMENDE

Die grosse Mehrheit der Teilnehmenden (Unternehmen und Arbeitnehmende) stammt aus der Deutschschweiz.

Kleine Unternehmen mit 10 bis 49 Mitarbeitenden (MA) sind in der Umfrage am stärksten vertreten.

Raumgliederung:
Sprachgebiete



36%



Mikrounternehmen
1 bis 9 MA

46%



Kleine Unternehmen
10 bis 49 MA

13%



Mittlere Unternehmen
50 bis 249 MA

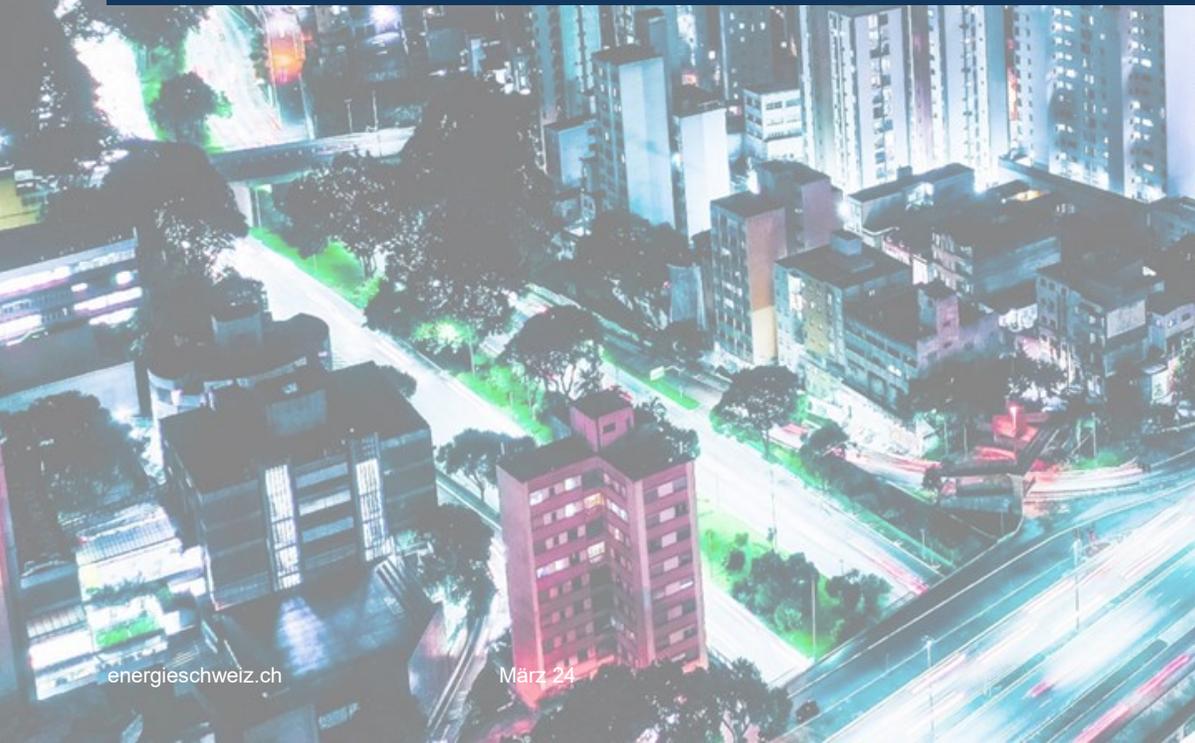
5%



Grosse Unternehmen
Mehr als 250 MA



3. AUS- UND WEITERBILDUNG



1. ZIEL DER UMFRAGE

2. UMFRAGETEILNEHMENDE

4. IMAGE

5. ARBEITSBEDINGUNGEN

6. FACHKRÄFTEBEDARF

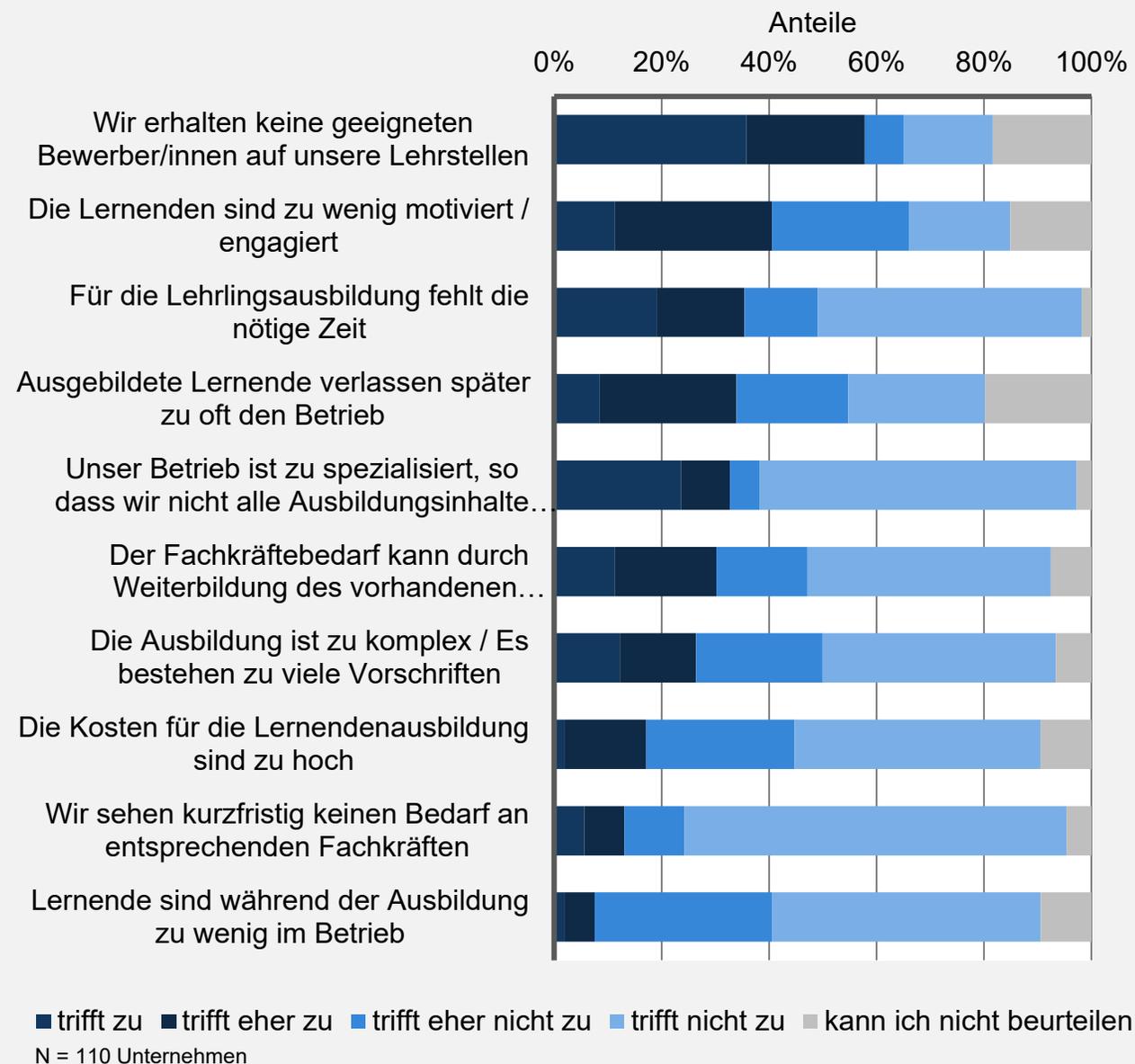
3. AUS- UND WEITERBILDUNG AUSBILDUNG VON LERNENDEN

80% der befragten Unternehmen bilden Lernende aus.

Die drei Hauptgründe für den Entscheid, keine Lernenden auszubilden sind:

- Mangel an geeigneten Bewerber/-innen
- mangelnde Motivation der Lernenden und
- fehlende Zeit für die Ausbildung der Lernenden

GRÜNDE...gegen die Ausbildung von Lernenden



3. AUS- UND WEITERBILDUNG LEHRVERTRAGSAUFLÖSUNG

In der Gebäudebranche wird fast jeder dritte Lehrvertrag aufgelöst. Dabei gibt es grosse Unterschiede in der LVA-Quote in den Berufen der Gebäudebranche.

Die LVA-Quote in der Gebäudebranche ist über alle Branchen gesehen jedoch überdurchschnittlich hoch.

LEHRVERTRAGSAUFLÖSUNGSQUOTE (LVA-Quote)

	Lernende	LVA-Quote in %
Total Lernende alle Branchen	52'793	22
Elektroinstallateur/in EFZ	1'483	34
Elektroplaner/in EFZ	106	27
Montage-Elektriker/in EFZ	646	38
Heizungsinstallateur/in EFZ	311	28
Zeichner/in EFZ	1'294	19
Zimmermann/Zimmerin EFZ	748	21
Dachdecker/in EFZ	59	14
Gebäudetechnikplaner/in Heizung EFZ	103	25
Gebäudetechnikplaner/in Lüftung EFZ	71	25
Gebäudetechnikplaner/in Sanitär EFZ	46	41

Quelle: BFS-Längsschnittanalysen im Bildungsbereich (LABB), Stand 2022

 Besonders hohe LVA-Quote

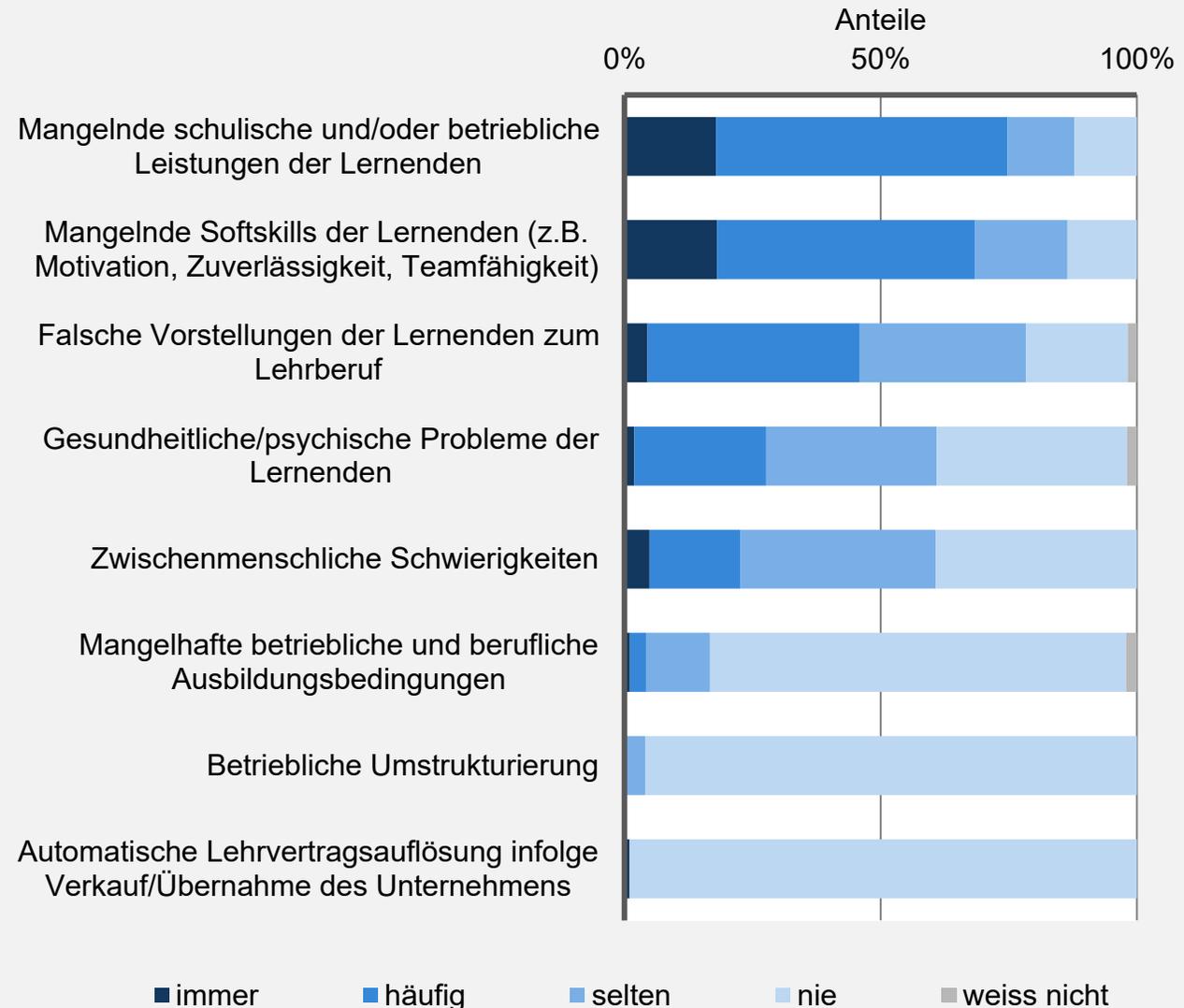
3. AUS- UND WEITERBILDUNG LEHRVERTRAGSAUFLÖSUNG

Die drei häufigsten Ursachen der hohen Lehrvertragsauflösungsquoten sind aus Sicht der Unternehmen primär die

- mangelnden schulischen und betrieblichen Leistungen sowie
- mangelnden Softskills der Lernenden.
- Es besteht eine falsche Vorstellungen vom Beruf.

Die Lernenden konnten hierzu nicht befragt werden.

GRÜNDE...für Vertragsauflösungen

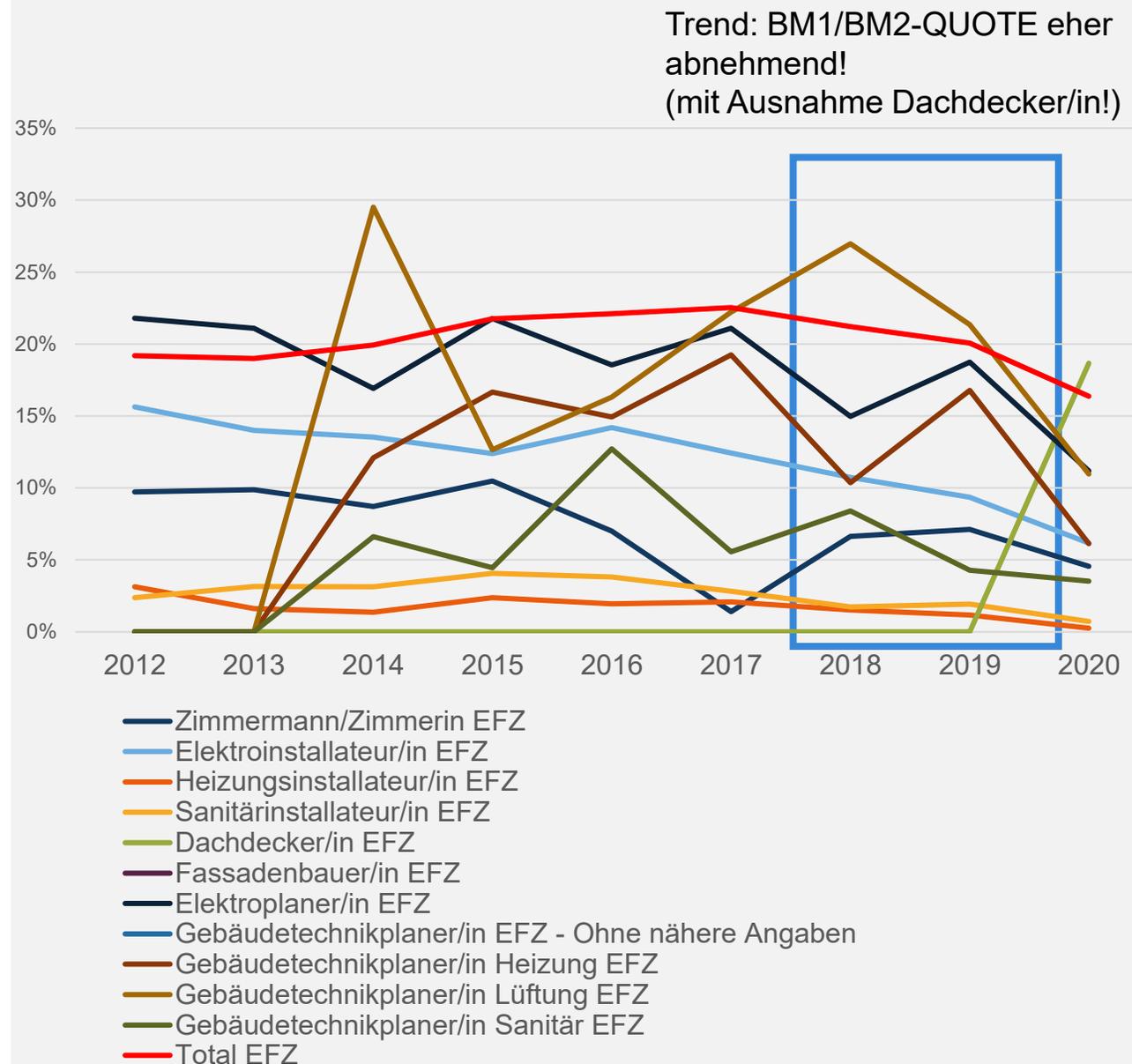


3. AUS- UND WEITERBILDUNG BM-QUOTE

Im Schnitt über alle EFZ liegt die BM1/BM2-Quote bei rund 20%.

In den relevanten Berufen der Gebäudebranche absolvieren jedoch verhältnismässig wenig Lernende eine BM1/BM2*.

*BM1 = Berufsmaturität während beruflicher Grundbildung
*BM2 = Berufsmaturität nach Abschluss der beruflichen Grundbildung



3. AUS- UND WEITERBILDUNG

BM-QUOTE

Aus Sicht der Unternehmen und Lernenden spricht folgendes gegen eine BM1:

- Doppelbelastung der Berufslehre und BM1 ist für Lernende zu hoch
- Schulische Leistungen der Lernenden reichen nicht aus
- Lernende haben andere Prioritäten
- Nutzen ist für Lernende nicht ersichtlich

Weniger relevant:

- Fehlen im Betrieb
- Abraten bzw. Verunmöglichen durch Ausbildungsbetrieb
- Kenntnis über Möglichkeit



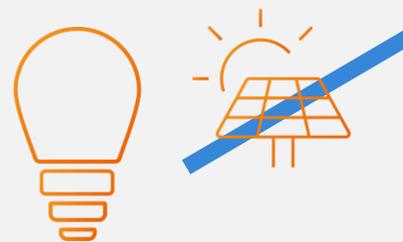
3. AUS- UND WEITERBILDUNG WEITERBILDUNGSQUOTE*

Zwei Drittel der Teilnehmenden haben in den letzten 5 Jahren eine Weiterbildung absolviert, rund die Hälfte davon machte eine Weiterbildung im Bereich «Erneuerbare Energien» und/oder «Energieeffizienz»

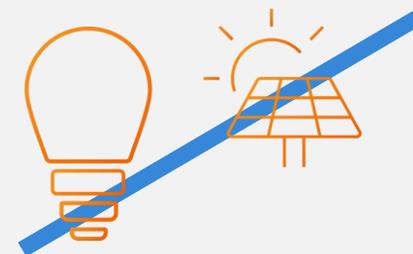
*Weiterbildung = betriebsinterne und betriebsexterne Kurse zwischen 1 und 5 Tagen, Branchenzertifikate und längere Lehrgänge wie CAS, MAS, DAS, NDS, Weiterbildung ohne eidg. anerkanntem Abschluss



34% der Teilnehmenden haben Weiterbildung in Energiethemen gemacht



32% der Teilnehmenden haben Weiterbildung in anderen Themen gemacht

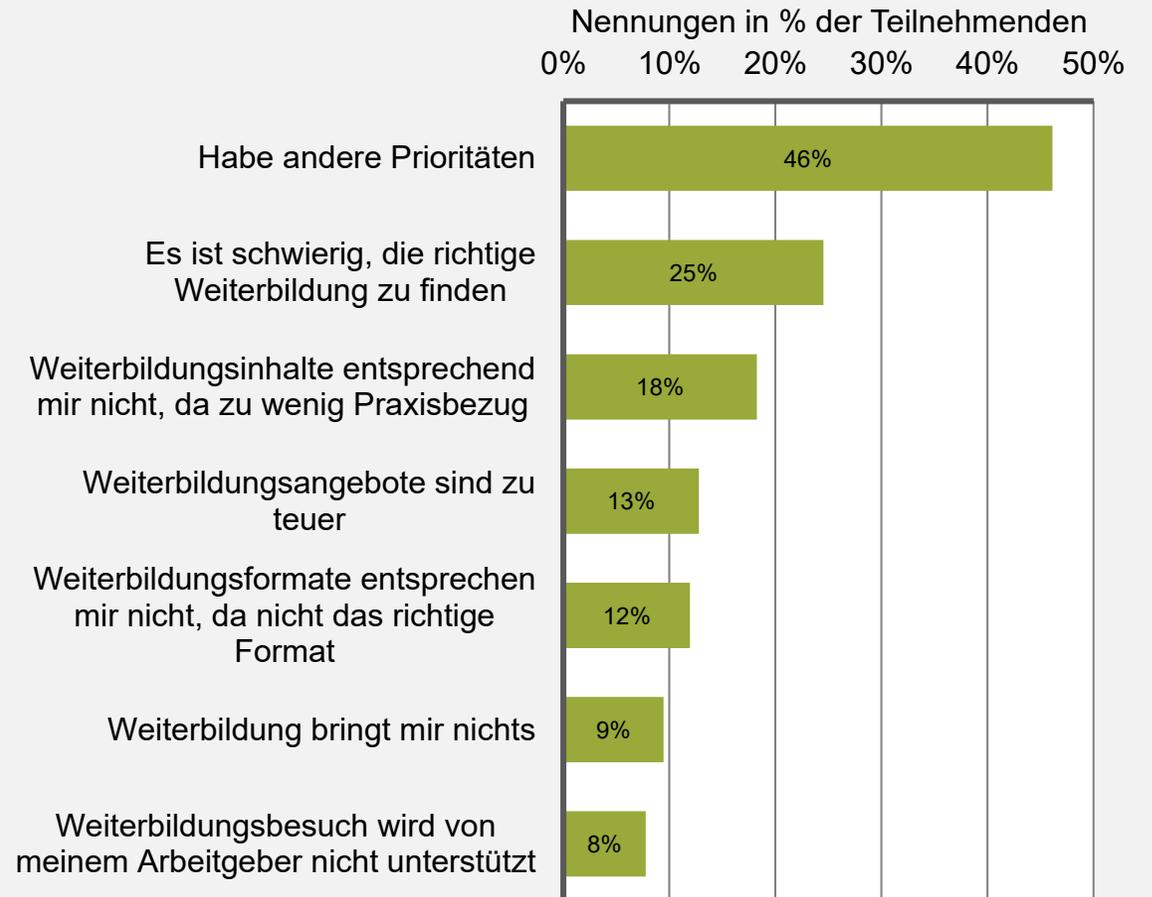


34% der Teilnehmenden haben keine Weiterbildung gemacht

3. AUS- UND WEITERBILDUNG WEITERBILDUNGSQUOTE

Diejenigen Arbeitnehmenden, die in den letzten 5 Jahren **keine** Weiterbildung besucht haben, begründen dies primär damit, dass sie andere Prioritäten haben. Die passende Weiterbildung zu finden, scheint ebenfalls viele von einer Weiterbildung abzuhalten.

GRÜNDE...gegen Weiterbildung

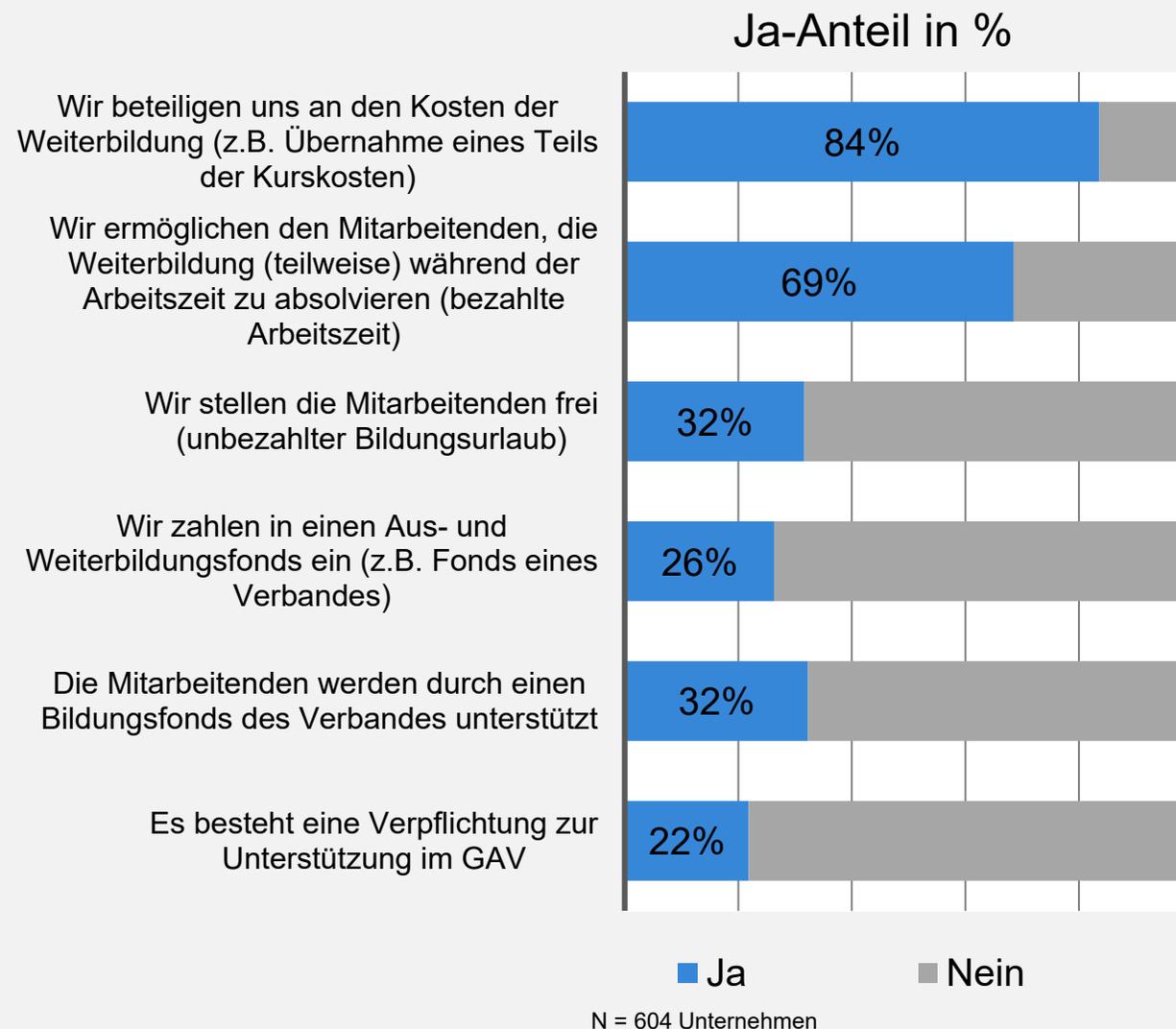


N = 477 Arbeitnehmende, Mehrfachnennungen möglich

3. AUS- UND WEITERBILDUNG WEITERBILDUNGSQUOTE

Fast alle Betriebe sehen vor, ihre Mitarbeitenden bei der Weiterbildung in der einen oder anderen Form zu unterstützen, primär über eine Beteiligung an den Weiterbildungskosten.

UNTERSTÜTZUNG...der Weiterbildung





4. IMAGE

1. ZIEL DER UMFRAGE

2. UMFRAGETEILNEHMENDE

3. AUS- UND WEITERBILDUNG

5. ARBEITSBEDINGUNGEN

6. FACHKRÄFTEBEDARF



4. IMAGE

Hat die Gebäudebranche ein **IMAGEPROBLEM?**

JA...

- 2 von 3 befragten UNTERNEHMEN und mehr als die Hälfte der ARBEITNEHMENDEN finden, dass die Gebäudebranche als Gesamtes oder zumindest in Teilen ein Imageproblem hat
- Vor allem betroffen sind traditionelle Handwerkerberufe wie Sanitär, Maurer, Gipser, Montage, Elektro und erwartungsgemäss weniger der Fachbereich Architektur/Ingenieurwesen.

4. IMAGE

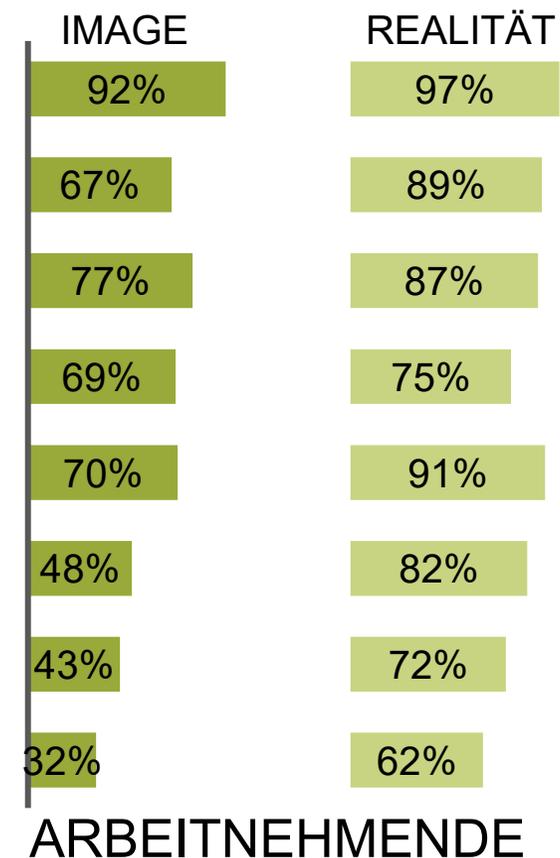
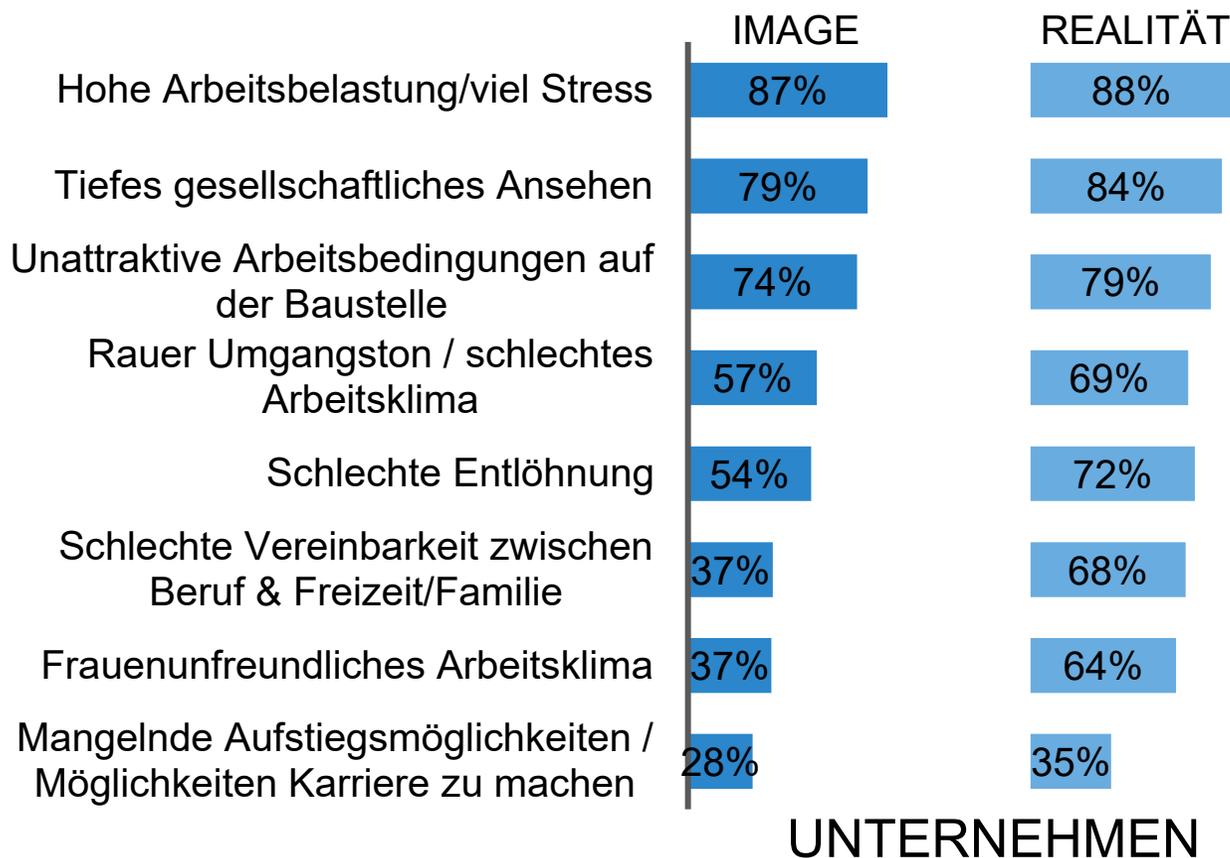
VORURTEILE bestätigen sich gemäss Umfrage oft auch in der REALITÄT

Zutreffenswahrscheinlichkeit

Zutreffenswahrscheinlichkeit

Besteht Vorurteil? Trifft Vorurteil auch in Realität zu?

Besteht Vorurteil? Trifft Vorurteil auch in Realität zu?





1. ZIEL DER UMFRAGE

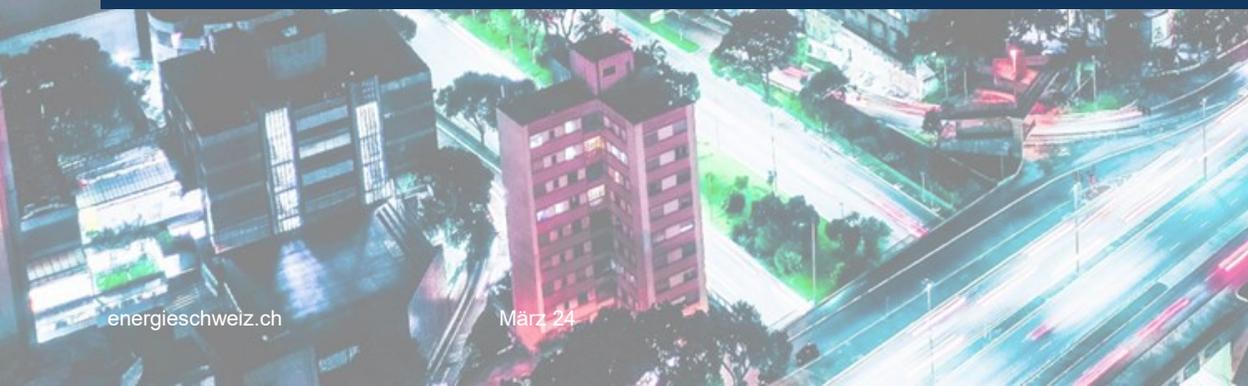
2. UMFRAGETEILNEHMENDE

3. AUS- UND WEITERBILDUNG

4. IMAGE

5. ARBEITSBEDINGUNGEN

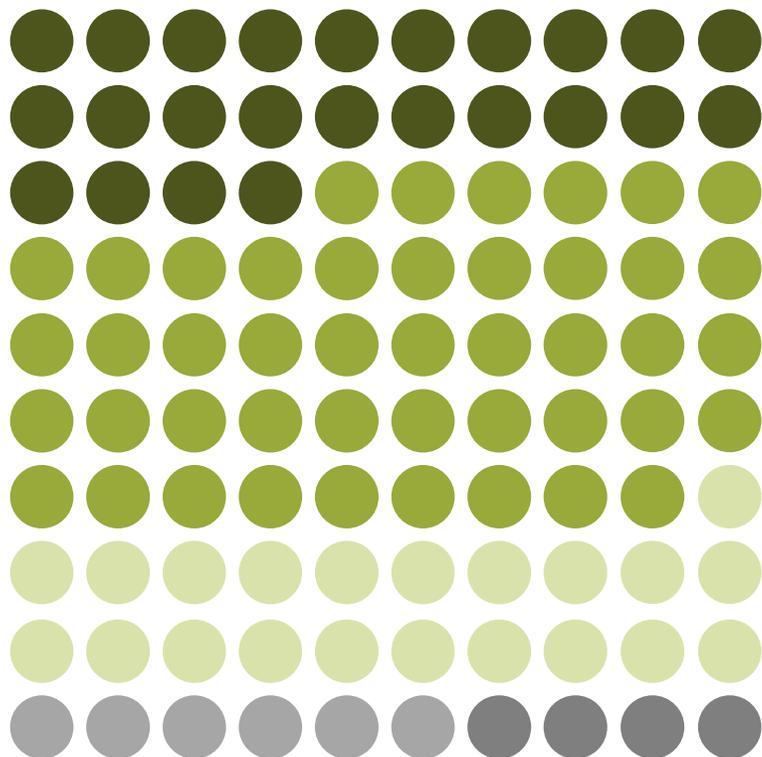
6. FACHKRÄFTEBEDARF



5. ARBEITSBEDINGUNGEN

ZUFRIEDENHEIT ist SEHR HOCH!

90% eher bis sehr zufrieden

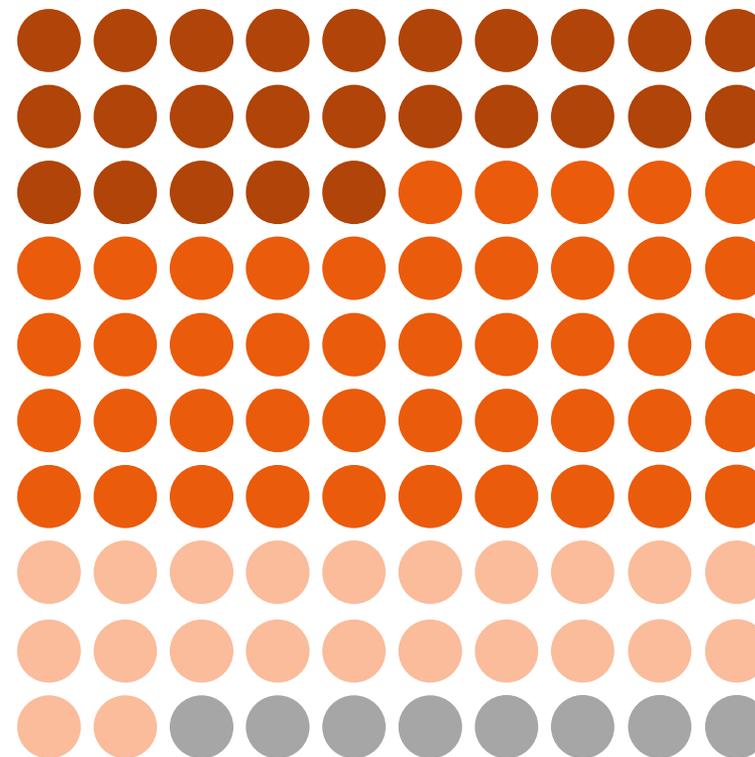


ARBEITNEHMENDE

Eher bis sehr zufrieden

Eher bis nicht zufrieden

92% eher bis sehr zufrieden



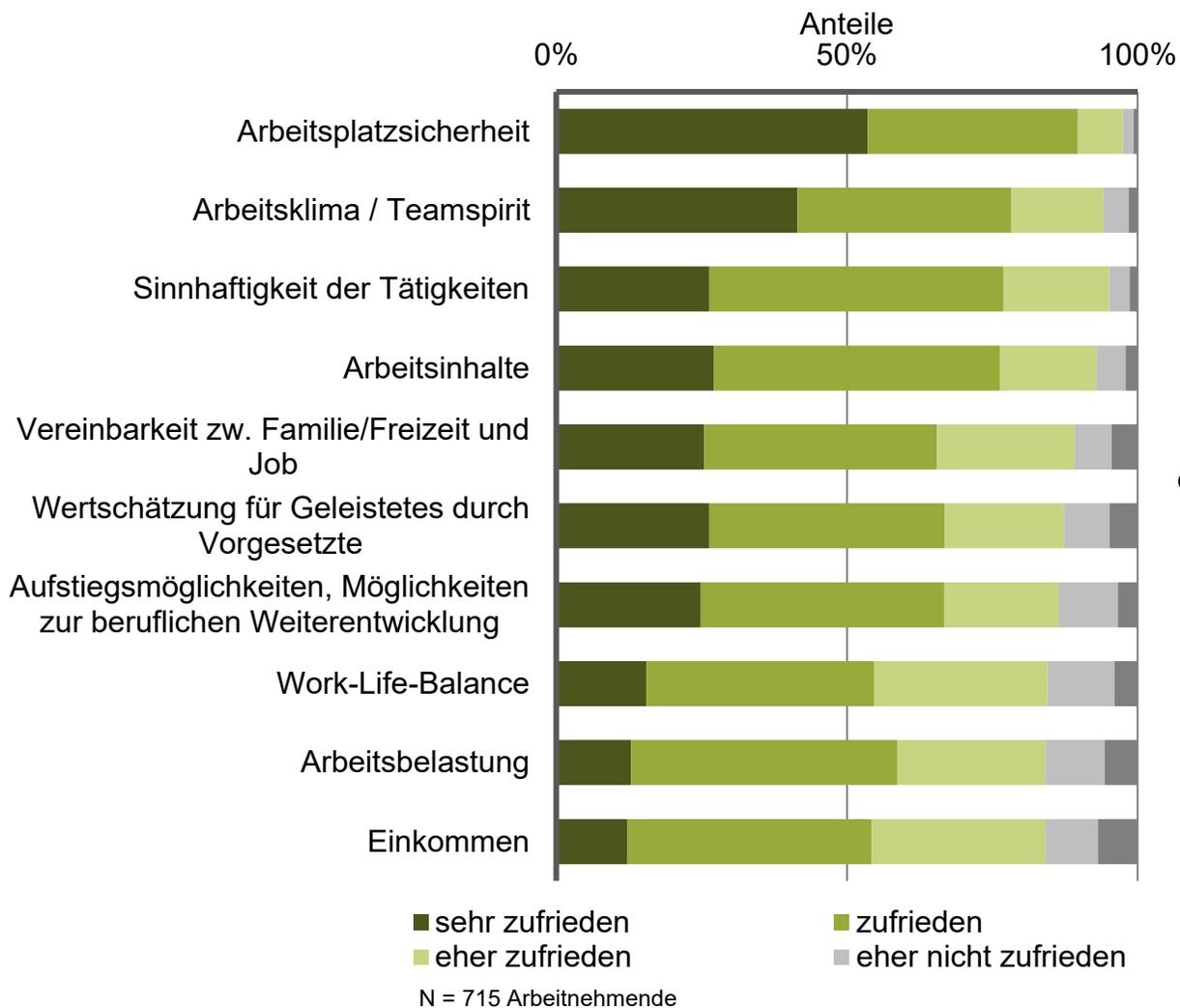
LERNENDE

Eher bis sehr zufrieden

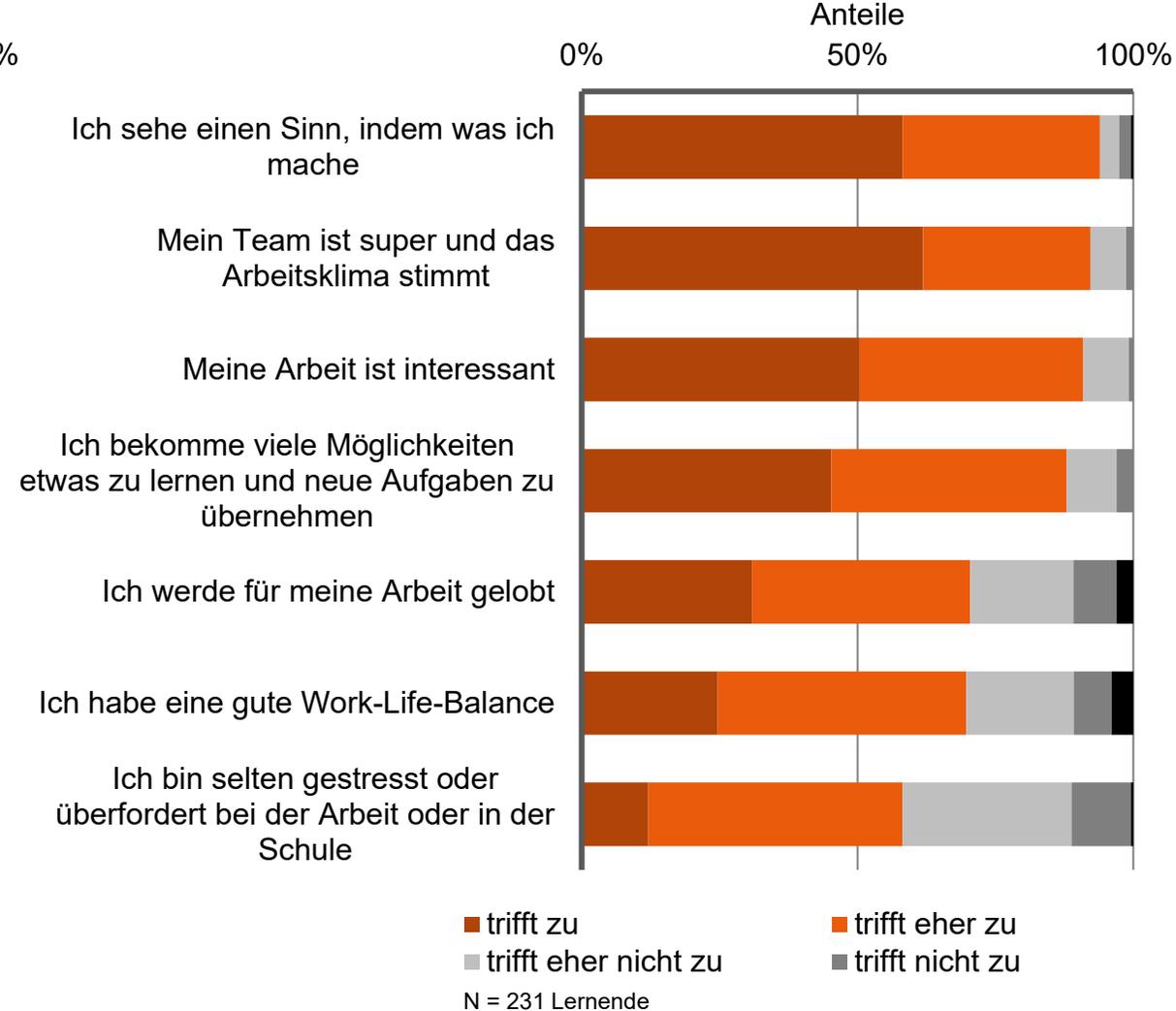
Eher bis nicht zufrieden

5. ARBEITSBEDINGUNGEN ZUFRIEDENHEIT

ARBEITNEHMENDE



LERNENDE

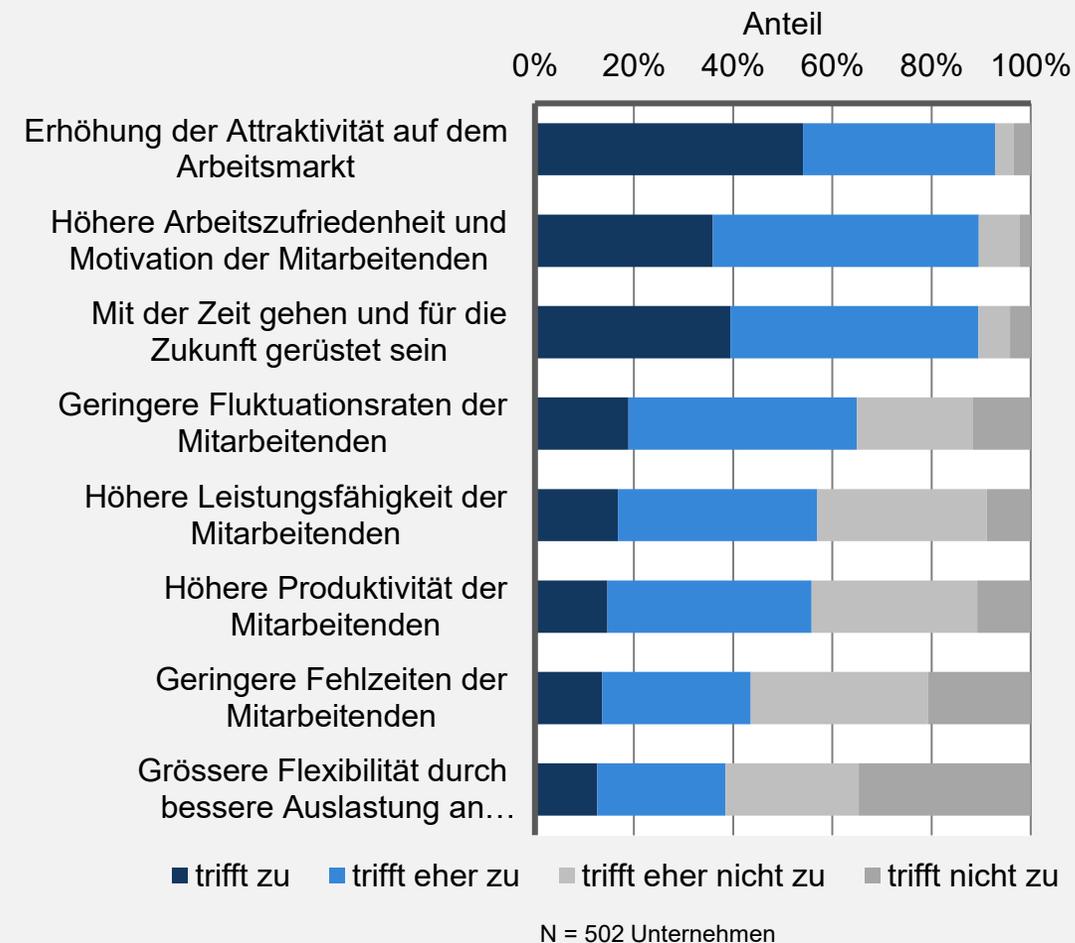


5. ARBEITSBEDINGUNGEN TEILZEIT

Teilzeit ist zwar möglich und erwünscht, wird aber bisher kaum umgesetzt

- 75% der Unternehmen ermöglichen Teilzeitarbeit, aber nur 22% der Arbeitnehmenden arbeiten Teilzeit
- Mehr als die Hälfte der Arbeitnehmenden möchte Pensum reduzieren, tut es aber aus finanziellen Gründen nicht.

GRÜNDE...für Teilzeitarbeit aus Sicht der Unternehmen

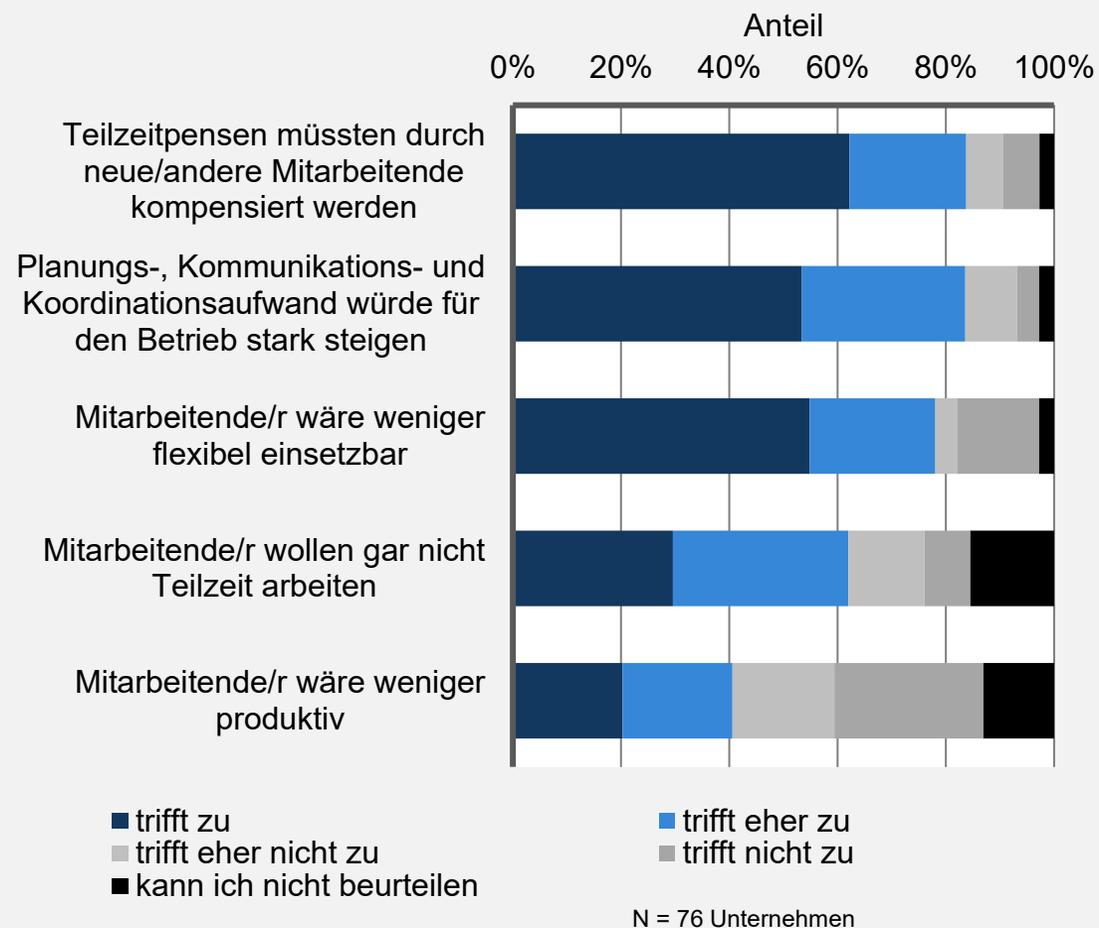


5. ARBEITSBEDINGUNGEN TEILZEIT

Die drei Hauptargumente gegen Teilzeit sind aus Sicht der Unternehmen

- Schwierige Kompensation der entfallenden Leistungen
- Höherer Koordinationsaufwand in der täglichen Arbeit
- Unflexibler Einsatz der Mitarbeitenden

ARGUMENTE...gegen Teilzeitarbeit aus Sicht der Unternehmen



5. ARBEITSBEDINGUNGEN

4 - TAGESWOCHE

- 4-Tageswoche kaum verbreitet (18 von 612 Unternehmen), aber jedes vierte Unternehmen kann sich eine Einführung vorstellen
- Gesammelte Erfahrungen vorwiegend positiv, insbesondere bei jüngeren Mitarbeitenden, jedoch nicht unbedingt 4-Tageswoche am zielführendsten, sondern generell flexiblere Arbeitszeitmodelle
- Gegen 4 Tageswoche sprechen aus Sicht der Unternehmen
 - Hoher zusätzlicher Koordinationsaufwand
 - Zu lange Arbeitstage, insbesondere für ältere Arbeitnehmende
 - Hemmende Rahmenbedingungen/Erwartungen der Kundschaft
 - Allfällige Qualitätseinbussen durch Stellvertreterlösungen
 - Negativer Effekt auf Teamspirit aufgrund vieler Abwesenheiten
 - Negatives Kosten-Nutzen-Verhältnis



1. ZIEL DER UMFRAGE

2. UMFRAGETEILNEHMENDE

3. AUS- UND WEITERBILDUNG

4. IMAGE

5. ARBEITSBEDINGUNGEN

6. FACHKRÄFTEBEDARF

6. FACHKRÄFTEBEDARF OFFENE STELLEN

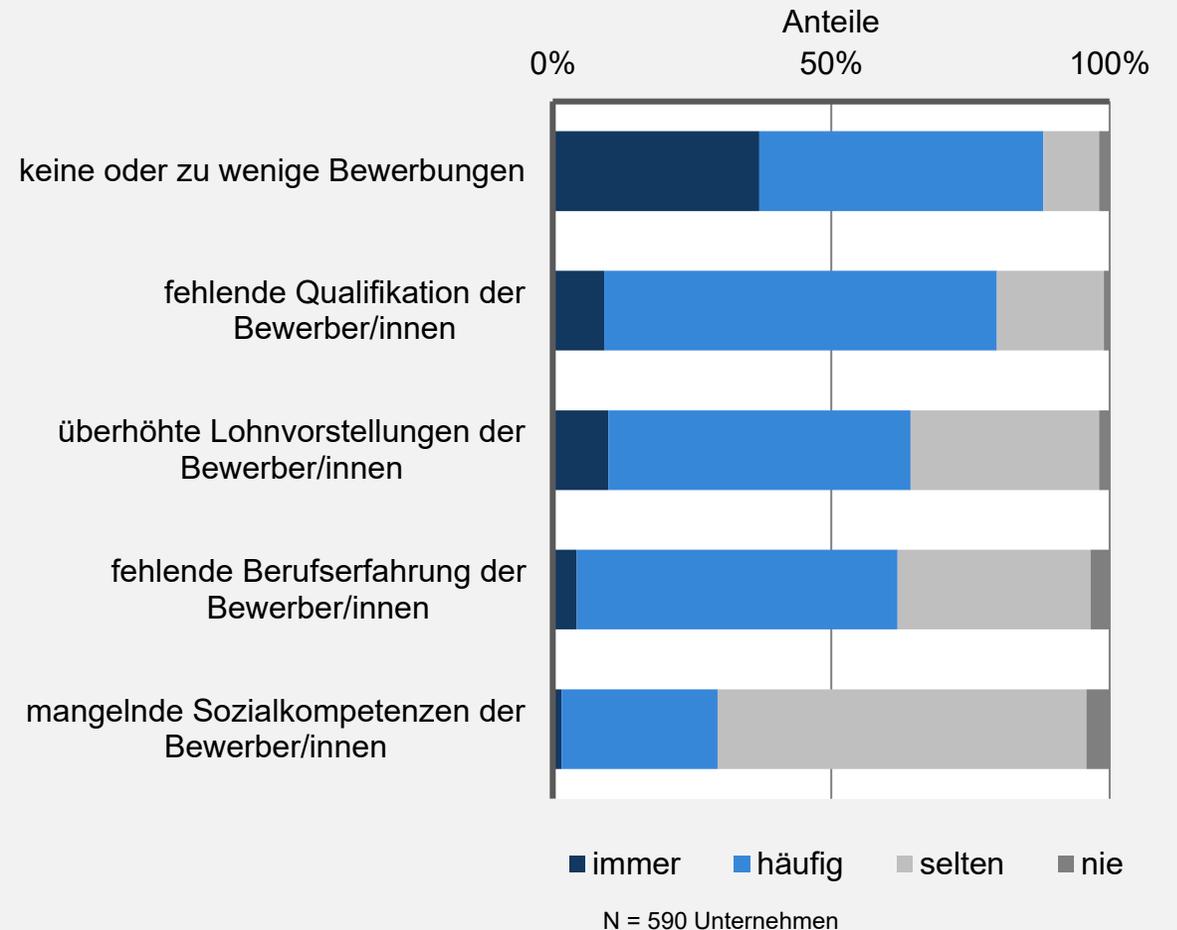
- 75% der Unternehmen haben aktuell offene Stellen
- Primär werden Fachpersonen mit einer BERUFLICHEN GRUNDBILDUNG oder einer HÖHEREN BERUFSBILDUNG gesucht
- Besonders folgende BERUFE werden gesucht:
 - Elektroinstallateur/-innen,
 - Heizungsinstallateur/-innen,
 - Sanitärinstallateur/-innen,
 - Zimmermänner/-frauen und
 - Architekt/-innen
- 30% der Unternehmen konnten auf Lehrbeginn 2023 ihre LEHRSTELLEN nicht (alle) besetzen

6. FACHKRÄFTEBEDARF STELLENSUCHE

Personalsuche gemäss
Unternehmen aktuell sehr schwierig.

Die Unternehmen erhalten kaum
Bewerbungen oder/und den wenigen
Bewerber/innen fehlt es an den
notwendigen Qualifikationen.

GRÜNDE...für schwierige Stellensuche



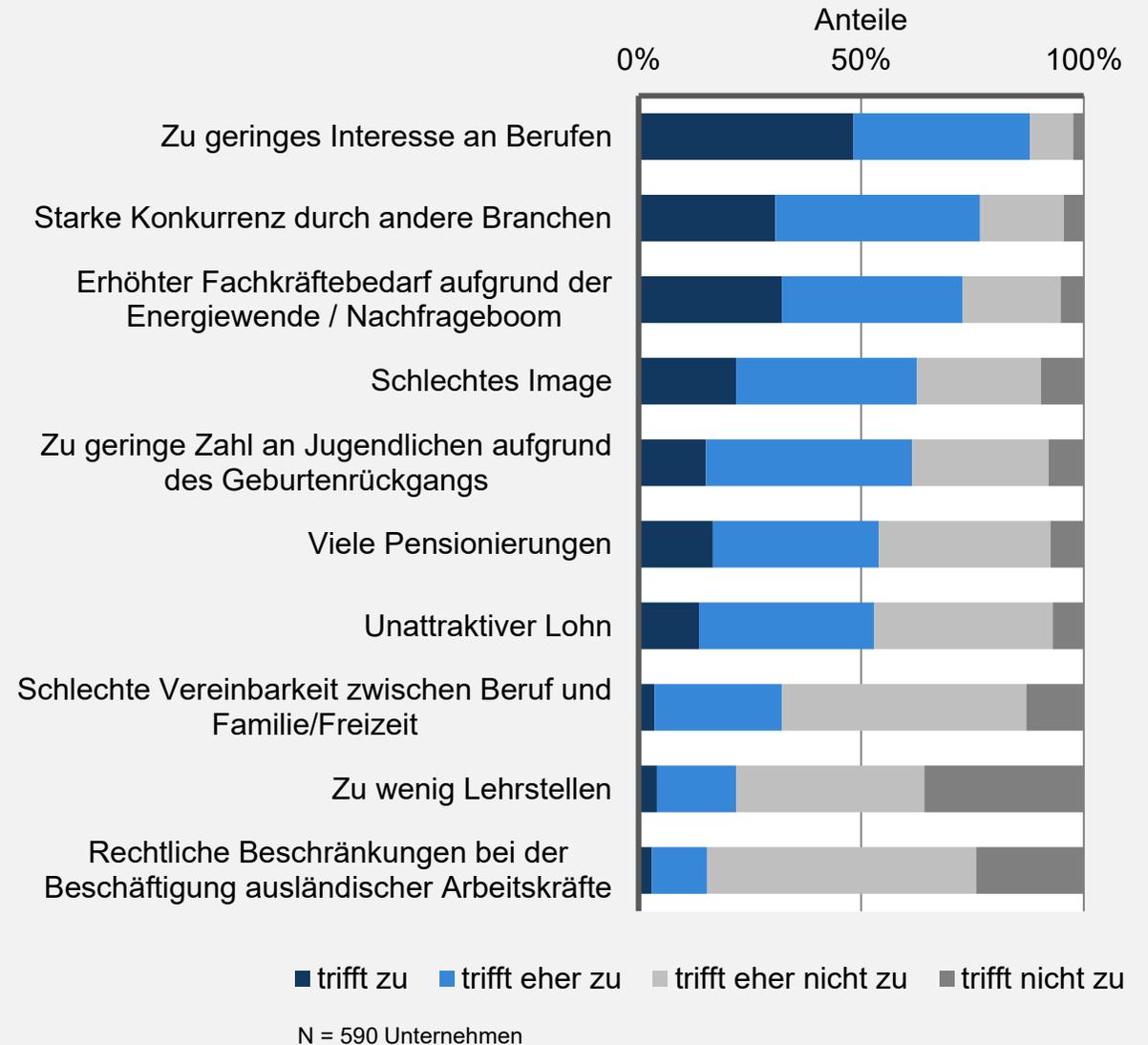
6. FACHKRÄFTEBEDARF URSACHEN

Die Ursachen für den Fachkräftemangel sind vielfältig.

Die drei Hauptursachen aus Sicht der Unternehmen sind:

- Geringes Interesse an Berufen in der Gebäudebranche
- Starke Konkurrenz durch andere Branchen
- Erhöhter Bedarf wegen Energiewende/Nachfrageboom

GRÜNDE...für Fachkräftemangel



6. FACHKRÄFTEBEDARF KÜNDIGUNGEN

Bei rund der Hälfte der Unternehmen kam es 2023 zu mindestens einer Kündigung von Mitarbeitenden in Berufen mit klarem Bezug zur Gebäudebranche (ohne Adminpersonal).

Die Gründe für die Kündigungen waren vielfältig.

Die drei häufigsten Kündigungsgründe aus Sicht der Unternehmen waren:

- Unzufriedenheit mit der Entlohnung
- Zu hohe Arbeitsbelastung
- Ungenügende Identifikation mit der Arbeit / Betrieb (mangelnde Sinnhaftigkeit)

6. FACHKRÄFTEBEDARF BRANCHENWECHSEL

Branchenwechsel nach Kündigungen sind in der Branche häufig:

- Rund ein Viertel der von Kündigungen betroffenen Unternehmen gibt an, dass mindestens die Hälfte oder gar mehr von ihren ehemaligen Mitarbeitenden die Branche nach der Kündigung verlassen haben.
- Vergleichsweise besonders häufig verlassen die Fachkräfte der Fachbereiche Gebäudehülle und Elektro die Branche nach der Kündigung.

6. FACHKRÄFTEBEDARF QUEREINSTEIGENDE*

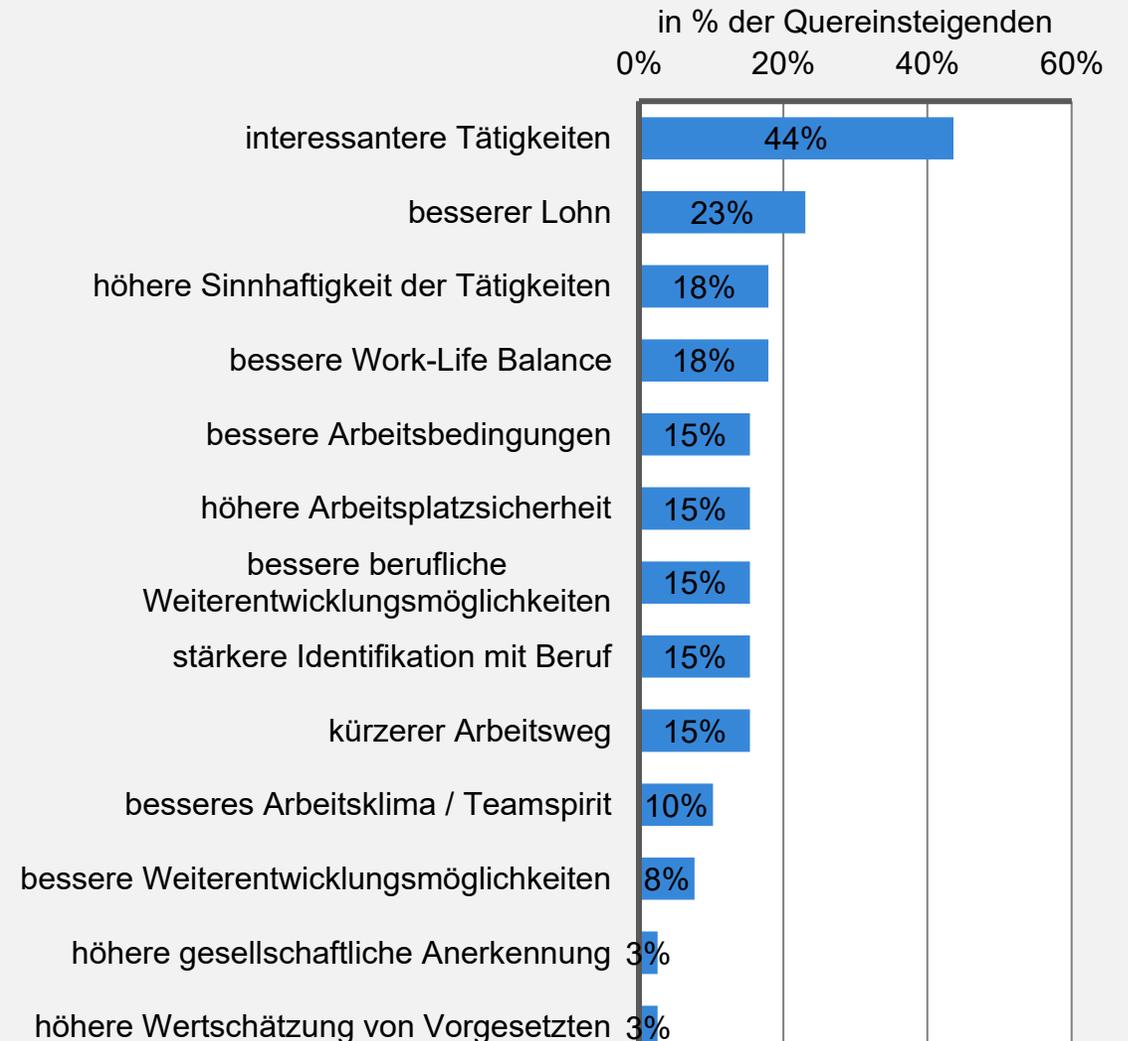
Aufgrund des hohen Fachkräftebedarfs ist die Gebäudebranche zunehmend auf Quereinsteigende angewiesen.

Die drei wichtigsten Pull-Faktoren der Gebäudebranche für Quereinsteigende sind

- Interessante Tätigkeiten der Gebäudebranche
- Höheres Einkommen
- Bessere Work-Life Balance

*Als Quereinsteigende gelten Personen, die vorher in einem Beruf ausserhalb der Gebäudebranche gearbeitet haben. Zu den Quereinsteigenden gehören auch Menschen mit Migrationshintergrund sowie Geflüchtete, deren Ausbildung in der Schweiz nicht anerkannt ist.

PULL-FAKTOREN...für Quereinsteigende



N = 39 Quereinsteigende

7. FAZIT

- Die Umfrageergebnisse zeigen, dass die Gebäudebranche mit einem gravierendem **FACHKRÄFTEMANGEL** kämpft und grosse Schwierigkeiten hat, genügend und genügend gut qualifiziertes Personal zu finden.
- Beim Kampf um Talente sind aus Sicht der Unternehmen vor allem das schlechte Branchenimage sowie die geringe Bekanntheit der Berufe hinderlich.
- Obwohl die Vorurteile gegenüber der Branche oft auch in der Realität zutreffen, ist die Zufriedenheit der Arbeitnehmenden mit den Arbeitsbedingungen und Arbeitsinhalten sehr hoch. Diese **HERVORRAGENDE ZUFRIEDENHEITSWERTE** könnten helfen, in Zukunft mehr Fachkräfte für die Branche zu gewinnen.

Der umfangreiche Auswertungsbericht kann bei energiebildung@bfe.admin.ch angefragt werden.