

«DIE JUNGE GENERATION ERWARTET, DASS WIR DIESE THEMEN ABBILDEN»

Wie lassen sich mehr Fachkräfte für den Holzbau gewinnen? Welche Kompetenzen sind in Zukunft gefragt und wie werden sie am besten vermittelt? Ein Gespräch mit Peter Elsasser, Bereichsleiter Bildung bei Holzbau Schweiz, und Christoph Rellstab, Leiter der Höheren Fachschule Holz Biel. INTERVIEW NICOLAS GATTLEN | BILDER ZVG



Peter Elsasser leitet den Bereich Bildung bei Holzbau Schweiz und ist Mitglied der Kommission Bildung beim europäischen Dachverband des Zimmerer- und Holzbaugewerbes (Timber Construction Europe). Er ist ausgebildeter Schreiner und hat mehrere Weiterbildungen absolviert.



Christoph Rellstab ist Leiter der Höheren Fachschule Holz Biel, stellvertretender Fachbereichsleiter Holz der Berner Fachhochschule und Vorsitzender der Bildungskommission beim europäischen Dachverband des Zimmerer- und Holzbaugewerbes. Nach der Schreinerlehre hat er das Studium zum dipl. Ing. HTL, Fachrichtung Holzbetrieb, absolviert.

Herr Elsasser, dem Holzbau kommt eine wichtige Rolle zu bei der Umsetzung der nationalen und kantonalen Klimastrategien. In diesem Frühjahr etwa gab der Kanton Basel-Stadt bekannt, mit mehr Holzbauten die CO₂-Bilanz verbessern zu wollen. Nur: Verfügt die Branche über genügend Fachkräfte?

Peter Elsasser: Derzeit ist die Situation vor allem im Kaderbereich angespannt: Viele ausgeschriebene Stellen können nicht besetzt werden, was dazu führt, dass sich Projekte verzögern und Kaderleute überlastet sind. Man muss aber das ganze Gefüge im Auge halten: Es zeichnen sich auch in der Grundausbildung Mängel ab. Die Ausbildung zum Zimmermann, zur

Zimmerin ist zwar erfreulicherweise nach wie vor gefragt, berücksichtigt man aber das kontinuierliche Wachstum der Branche, müssen wir künftig mehr Zimmerleute ausbilden. Das wird nicht einfach sein, denn die junge Generation zieht es eher in die Büros als auf den Bau.

Wie kann man sie für den Holzbau gewinnen?

PE: Indem wir die Anstellungsbedingungen und die Karriereplanung auf die Präferenzen der jungen Generation abstimmen. Auch sollten wir die Vorzüge unserer Branche in ein helleres Licht rücken. Die Arbeit im Holzbau ist gerade im Hinblick auf die grossen ökologischen und klimatischen Herausforderungen wertvoll und

sinnstiftend. Die junge Generation ist viel affiner bei diesen Themen. Schliesslich gilt es, auf die veränderten Arbeitsabläufe aufmerksam zu machen: Mit der zunehmenden Automation und den grösseren Holzelementen sind heute vermehrt Kräne und Hebemittel im Einsatz, was den Beruf auch für physisch weniger robuste Personen, Frauen wie Männer, attraktiv macht.

Herr Rellstab, wie beurteilen Sie die aktuelle Lage auf dem Arbeitsmarkt?

Christoph Rellstab: Wir stellen fest, dass die Nachfrage nach Projektleitenden seit Jahren extrem hoch ist. Und sie hat sich zuletzt nochmals verstärkt. Die Fachleute, die wir hier in Biel ausbilden, sind gefragt wie noch nie. Der Markt verlangt nach mindestens doppelt so vielen gut ausgebildeten Fachkräften, sei es Techniker und Technikerinnen HF, Holzbau-Vorarbeiter/innen, Holzbau-Polier/innen, Holzfachleute oder Holztechniker mit Bachelor- oder Masterabschluss.

Warum gelingt es nicht, diese Nachfrage zu decken?

CR: Gerade in wirtschaftlich guten Zeiten geben sich viele Betriebe zurückhaltend. Das Geschäft brummt, die Mitarbeitenden sind voll ausgelastet – da mag man nur schwer auf sie verzichten. Also bittet man sie, die Fortbildung doch um zwei, drei Jahre aufzuschieben. Einige Betriebsleitende fürchten auch, dass ihre Leute nach einer Weiterbildung zu einer anderen Firma oder in eine andere Branche wechseln.

Zu Recht?

CR: Tatsächlich gibt es einen branchenübergreifenden Wettbewerb um die Besten. Und einige «Trittbrettfahrer» profitieren von den Investitionen, die andere Unternehmen in die Ausbildung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gesteckt haben. Dennoch sollte dies nicht dazu verleiten, dass man bei der Aus- und Weiterbildung auf die Bremse tritt. Laufbahntwicklungen und die damit verbundenen Weiterbildungen sind sehr gute Möglichkeiten, um gute Personen längerfristig im eigenen Unternehmen zu halten. Es geht aber auch um Solidarität innerhalb der Branche. Schliesslich ist die ganze Holzbaubranche auf gut ausgebildete Fachkräfte angewiesen.

PE: Ich verstehe die Sorge der Unternehmen, ihre Leute über einen längeren Zeitraum in die Weiterbildung zu entlassen. Gleichzeitig müssen sie auf die Wünsche der Mitarbeitenden eingehen: Wenn man ihnen die Weiterbildung verweigert, drohen sie abzuspringen. Ein Konsens lässt sich nur finden, wenn Weiterbildungen nicht zu einer Mehrbelastung für die Betriebe führen.

Wie kann das gelingen?

PE: Indem man die Weiterbildungsangebote flexibler und vor allem individualisierter ausgestaltet. Die Bildung muss zum Kunden, nicht umgekehrt. Dazu hat unser Verband die Lernplattform Holzbau-LAB entwickelt. Sie ermöglicht ein selbstorganisiertes und auf die individuellen und betrieblichen Bedürfnisse zugeschnittenes lebenslanges Lernen, mit Fokus auf die Handlungskompetenzen. Auch digitale Tests werden auf der Plattform möglich sein: Wer sie besteht, erhält das entsprechende Diplom oder Zertifikat.

Das Holzbau-LAB ist seit März 2021 in Betrieb: Wird es auch genutzt?

PE: Wir verzeichnen bereits 1500 registrierte Nutzerinnen und Nutzer. Besonders beliebt sind die Lernvideos. Gerade die jüngere Generation scheint dieses Format zu bevorzugen. Aus den Rückmeldungen haben wir aber auch erfahren, dass es für die Userinnen und User nicht einfach ist, sich zurechtzufinden. Die Plattform bietet

sehr viele Inhalte und ist recht komplex. Wir sind bereits daran, die Navigation zu optimieren.

Herr Rellstab, müsste sich nicht auch die Höhere Fachschule Holz bewegen und flexiblere Studiengänge anbieten?

CR: Wir evaluieren unsere Strukturen regelmässig und passen das Angebot wo nötig und möglich an die Bedürfnisse der Studierenden und der Betriebe an. Diskutiert werden auch hybride Systeme mit «Voll-/Teilzeit» oder «Vor-Ort-/Fernunterricht». Die Coronakrise hat in dieser Hinsicht einiges ausgelöst und den digitalen Formaten auch an der HF Holz Biel einen Schub gegeben. Im Unterschied zu Peter Elsasser bin ich aber überzeugt, dass gerade die grossen Zukunftsthemen Digitalisierung, Klima und Energieeffizienz in der formalen Bildung besser vermittelt und systematischer verankert werden können. Lagert man diese Inhalte in die nonformale Bildung aus, werden sie zu einem «nice to have», auf das man zugreifen mag oder eben auch nicht. Schliesslich gilt es zu be-

denken, dass das Studium den Betrieben teils voraus ist und die Studienabgänger neue Ideen und Themen in die Unternehmen einbringen.

Sind die von Ihnen erwähnten Zukunftsthemen Klima, Energieeffizienz und Digitalisierung denn heute schon Bestandteil in den Studiengängen der HF Holz?

CR: Ja, und sie bekommen künftig noch mehr Gewicht. Im Fokus haben wir etwa das zirkuläre Bauen, das den bestehenden Gebäudebestand und auch den Rückbau und die Wiederverwendung der Baustoffe berücksichtigt. Die junge Generation erwartet, dass wir solche Themen abbilden und die entsprechenden Handlungskompetenzen vermitteln. Sie ist in dieser Hinsicht der Branche voraus. Vor zehn oder zwanzig Jahren konnte man die jungen Leute für den Holzbau gewinnen, indem man auf die sinnstiftende Arbeit mit einem nachwachsenden Rohstoff verwies. Das bleibt weiterhin wichtig, reicht heute aber nicht mehr. ■

ARTIKELSERIE DER BUNDESÄMTER BAFU UND BFE

Mit dem vorliegenden Artikel endet eine achtteilige Serie, die im Auftrag und in Zusammenarbeit mit den beiden Bundesämtern BAFU und BFE erstellt und in «Wir Holzbauer» sowie «FIRST» publiziert wurde. Die Artikel fokussierten auf die grossen Herausforderungen für die Baubranche im Bereich Energie und Klima sowie auf die wichtige Rolle der Holzbauer/innen bei der Umsetzung der nationalen Energie- und Klimapolitik. Eine besondere Bedeutung kommt dabei der Aus- und Weiterbildung zu. Denn die Herausforderungen lassen sich nur meistern, wenn die Branche über genügend und gut ausgebildete Fachkräfte verfügt.

Das BFE und das BAFU setzen sich dafür ein, dass Fachkräfte und Entscheidungsträger der Schweizer Wirtschaft über die Kompetenzen zur schonenden Nutzung von natürlichen Ressourcen, zur effizienten Energienutzung, zur nachhaltigen Energieversorgung und zum Klimaschutz verfügen. In Zusammenarbeit mit Branchenverbänden und Bildungsinstitutionen unterstützen sie die Aus- und Weiterbildung mit projektgebundenen Fördergeldern und verschiedenen Beratungsangeboten.

[energieschweiz.ch](https://www.energieschweiz.ch) > Bildung > Bildungsinitiative Gebäude
[energieschweiz.ch](https://www.energieschweiz.ch) > Bildung > Projektförderung
[bafu.admin.ch](https://www.bafu.admin.ch) > Bildung, Forschung & Innovation

Karriere und Fortbildung: [holzbau-schweiz.ch/de/karriere](https://www.holzbau-schweiz.ch/de/karriere) > Fortbildung / Karriere

Weiterbildung: Eine übersichtliche Zusammenstellung von Weiterbildungsangeboten mit Fokus auf Energieeffizienz, -suffizienz und erneuerbare Energien findet sich auf: [energieschweiz.ch](https://www.energieschweiz.ch) > Bildung > Weiterbildungsangebote