

22. November 2021

SBV-Studie zu den Bedürfnissen von Polieren

Der Schweizerische Baumeisterverband hat eine Umfrage unter den Polieren durchgeführt, um ihre Bedürfnisse besser zu verstehen und dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Die Auswertung kommt zum Schluss, dass die Poliere die Qualität der Arbeit auf Planerseite, die zu engen Zeitvorgaben bei öffentlichen Vergaben und die Professionalität der Bauherrschaften bemängeln. Der Lohn wird von der grossen Mehrheit der Poliere als angemessen betrachtet. Mehr zeitliche Flexibilität im Arbeitsalltag wüssten die Poliere sehr zu schätzen. Jene Arbeitgeber, die den Polieren mehr Spielraum einräumen, ihren Arbeitsalltag zeitlich flexibler selbst zu gestalten, halten einen grossen Trumpf in der Rekrutierung und Beibehaltung dieser Fachkräfte in der Hand. Ein Jahresarbeitszeitmodell könnte einen entsprechenden Ansatz darstellen.

Der Fachkräftemangel ist zu einem ständigen Begleiter der Schweizer Wirtschaft geworden, viele Branchen klagen, dass sie nicht genügend Fach- und Führungskräfte finden und deshalb Arbeitsplätze unbesetzt bleiben. Das Bauhauptgewerbe ist ebenfalls betroffen, so fehlen etwa Poliere.

Poliere leiten die Baustelle vor Ort, sie vertreten die Seite der Baufirma. Sie stehen daher stets im Austausch mit der Bauherrnseite und den Bauarbeitern. Schweizweit gibt es rund 7.500 Poliere. Um ihre Bedürfnisse besser zu verstehen, hat sich der SBV an sie gewandt und eine Erhebung durchgeführt. 563 Poliere haben an der Umfrage teilgenommen, was einem guten Rücklauf von 7.5% entspricht. Die Studie kann als repräsentativ gelten. Die Ergebnisse werden nachfolgend vorgestellt.

Bedürfnisse der Poliere

Danach befragt, was ihnen am meisten Spass an ihrem Beruf bereitet, konnten die Poliere in einem Textfeld ihre Antwort frei formulieren. Die Antworten lassen sich wie folgt zusammenfassen, sie zeichnen ein gutes Bild vom Beruf des Poliers:

- grosse Bauprojekte verantworten
- sich mit Architekten und Bauherren austauschen
- die Teams auf der Baustelle leiten und koordinieren
- unvorhergesehene Schwierigkeiten spontan meistern
- jeden Tag das Ergebnis der eigenen Leistung beobachten
- das fertige Bauprojekt dem Eigentümer übergeben

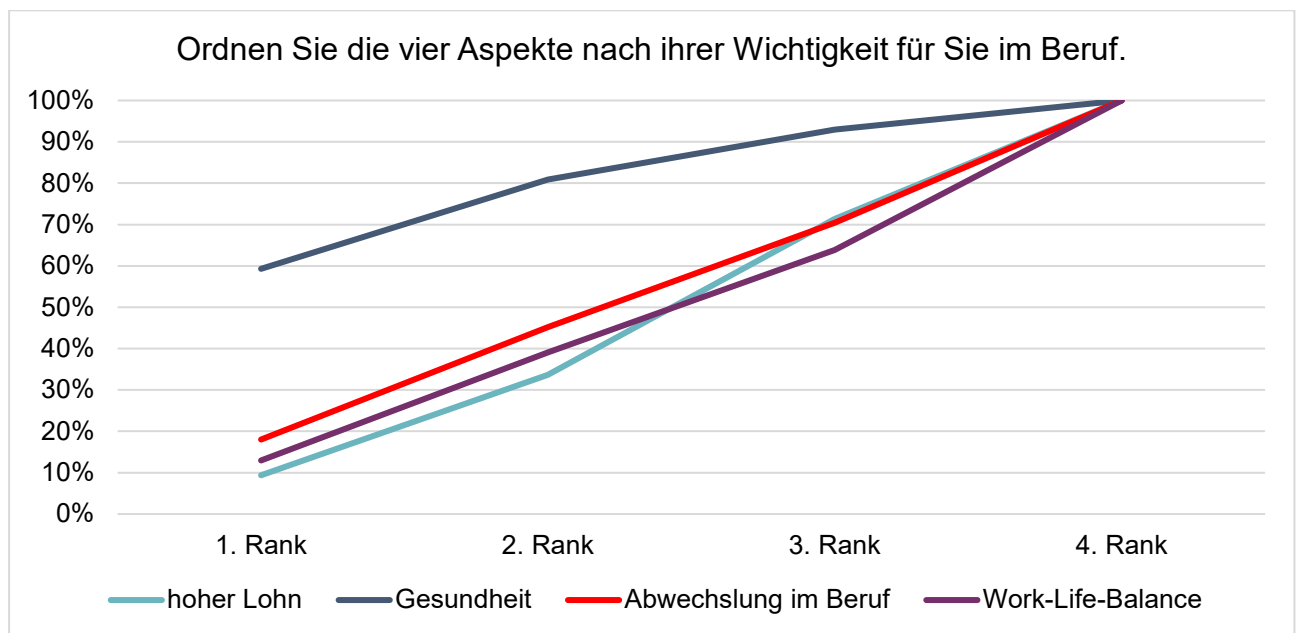
Priorisierung von Gesundheit, Lohn, Abwechslung und Work-Life-Balance

Als nächstes sollten die Poliere die Reihenfolge festlegen, wie wichtig ihnen jeweils die Aspekte Gesundheit, hoher Lohn, Abwechslung im Beruf und Work-Life-Balance für den Beruf sind.

Fast 60% der Poliere stellten die Gesundheit auf den ersten Rang, das heisst, dieser Aspekt ist für sie am wichtigsten. Weitere rund 20% der Poliere stufen die Gesundheit als am zweitwichtigsten ein. Erstaunlich ist, dass die Gesundheit für Poliere über alle Altersgruppen hinweg die höchste Priorität genießt, da man

annehmen könnte, dass insbesondere junge Arbeitnehmer andere Aspekte wichtiger wären. Die körperlich fordernde Tätigkeit als Bauarbeiter schärft das Bewusstsein für die eigene Gesundheit vermutlich stärker als die meisten anderen Berufe.

Abbildung 1: Kumulierter Anteil der Antworten, wie häufig ein Aspekt einen bestimmten Rank zugeordnet wurde.



45% der Studienteilnehmer haben die Abwechslung im Beruf auf den 1. oder den 2. Rank gesetzt, womit dieses Kriterium als am zweitwichtigsten angesehen werden kann. Diese Erkenntnis deckt sich mit den Antworten der Poliere auf die Frage, was ihnen die grösste Freude am Beruf bereitet. Sie ist ebenfalls kohärent mit einer weiteren Frage in der Erhebung. Demnach bestätigen 94% der Poliere, dass ihr Beruf vielfältiger geworden ist. Praktisch genauso viele Poliere sagen gleichzeitig aus, dass die Anforderungen an den Beruf gestiegen sind.

Abschliessend werden ein hoher Lohn und die Work-Life-Balance praktisch gleich gewichtet. Obschon beide Aspekte gerade in den Medien und der öffentlichen Diskussion häufig thematisiert werden, liegt ihre Bedeutung dennoch weit unter der Gesundheit und der Abwechslung im Beruf.

Für die Unter-30-Jährigen ist, wie bereits erwähnt, die Gesundheit der wichtigste Aspekt. Als nächstes rangiert die Work-Life-Balance für diese junge Generation auf dem zweithöchsten Platz, gefolgt von der Abwechslung im Beruf. Der Lohn hingegen nimmt bloss die vierte Priorität ein.

Mit zunehmendem Alter, also sowohl für die 30- bis 50-Jährigen als auch für die Über-50-Jährigen, gewinnen die Abwechslung und der Lohn an Bedeutung auf Kosten der Work-Life-Balance. Die Ernährung der Familie, die Finanzierung eines Eigenheims und die Altersvorsorge rücken stärker in den Fokus, die Inhalte im Berufen werden wichtiger.

Insofern sollte angemerkt werden, dass 89% der Poliere angeben, dass sie sich angesichts der umfassenden Corona-Schutzmassnahmen in ihrer Firma auch während der Corona-Pandemie sicher gefühlt haben bzw. sicher fühlen.

Einschätzung des Lohns

68% der Teilnehmer erachten ihren Lohn als fair oder sehr fair gemessen an ihrer eigenen Leistung. 32% erachten ihn eher als unfair. Die Unzufriedenheit ist markant, wenn der Jahreslohn unter 90.000 Franken liegt. Darüber wird der Lohn als fair erachtet.

Zur Einordnung: gemäss der jährlichen Lohnerhebung des SBV verdienen 14% aller Poliere im Bauhauptgewerbe weniger als 90.000 Franken im Jahr, 21% erhalten mehr als 110.000 Franken. Das Alter bzw. die Arbeitserfahrung und der Wohnort beeinflussen die Lohnverteilung ebenfalls. Der Lohn ist gerade bei den Unter-30-jährigen Polieren tiefer als bei ihren älteren Arbeitskollegen. Obschon sie mit einem Lohn von unter 90.000 Franken eher unzufrieden sind, sollte man auch festhalten, dass der Lohn für diese Altersgruppe der am wenigsten wichtige Aspekt ist.

Ferner sticht ins Auge, dass die Zufriedenheit mit dem Lohn teils auch von der Mitgliedschaft bei einer Gewerkschaft zusammenhängt. Sowohl jene Poliere, die nicht gewerkschaftlich organisiert sind, als auch die Mitglieder von Baukader Schweiz und Syna sind mit ihrem Lohn gleichermassen zufrieden. Hingegen sind die Mitglieder der Unia deutlich unzufriedener, und zwar bei jedem Lohnniveau.

Abbildung 2: Antworten auf die Frage: «Ich finde, mein Lohn ist im Vergleich zu meiner Leistung fair.» Durchschnittswerte auf einer Skala von 1 = "Trifft überhaupt nicht zu." bis 5 = "Trifft voll zu".

Gewerkschaft	Jahreslohn				Total
	bis 90.000 Franken	90.000 bis 100.000 Franken	100.000 bis 110.000 Franken	über 110.000 Franken	
Ich bin kein Mitglied.	2.81	3.03	3.27	3.74	3.06
Baukader Schweiz	2.95	3.05	3.22	3.60	3.07
Syna	2.63	3.43	3.25	-	3.00
Unia	2.59	2.50	2.81	3.33	2.65
Total	2.80	2.99	3.13	3.58	2.99

Zeitliche Flexibilität

Viele Bauprojekte werden traditionell derart geplant, dass sie auf Vollzeit mit bestimmten Präsenzzeiten ausgelegt sind. Dies wird den Anforderungen der Beschäftigten heutzutage nur noch teilweise gerecht. In den letzten Jahren ist der Wunsch nach Teilzeit einerseits und zeitlicher Flexibilität am Arbeitsplatz andererseits unter den Arbeitnehmern gestiegen.

Praktisch alle Poliere geben an, dass sie heutzutage in Vollzeit, d.h. in einem 90%- oder 100%-Pensum, arbeiten. Drei Viertel von ihnen wollen daran nichts ändern, sie möchten weiterhin Vollzeit arbeiten. Ein Viertel der Studienteilnehmer wünscht sich hingegen ein 80%-Pensum. Praktisch kein Polier wünscht sich jedoch ein noch tieferes Pensum als 80%.

3 von 5 Polieren geben an, dass es in ihrem Unternehmen eher schwierig ist, die Arbeitszeit flexibel zu gestalten. 4 von 5 Polieren sagen jedoch aus, dass sie ihre Zeit bei der Arbeit gerne flexibler gestalten

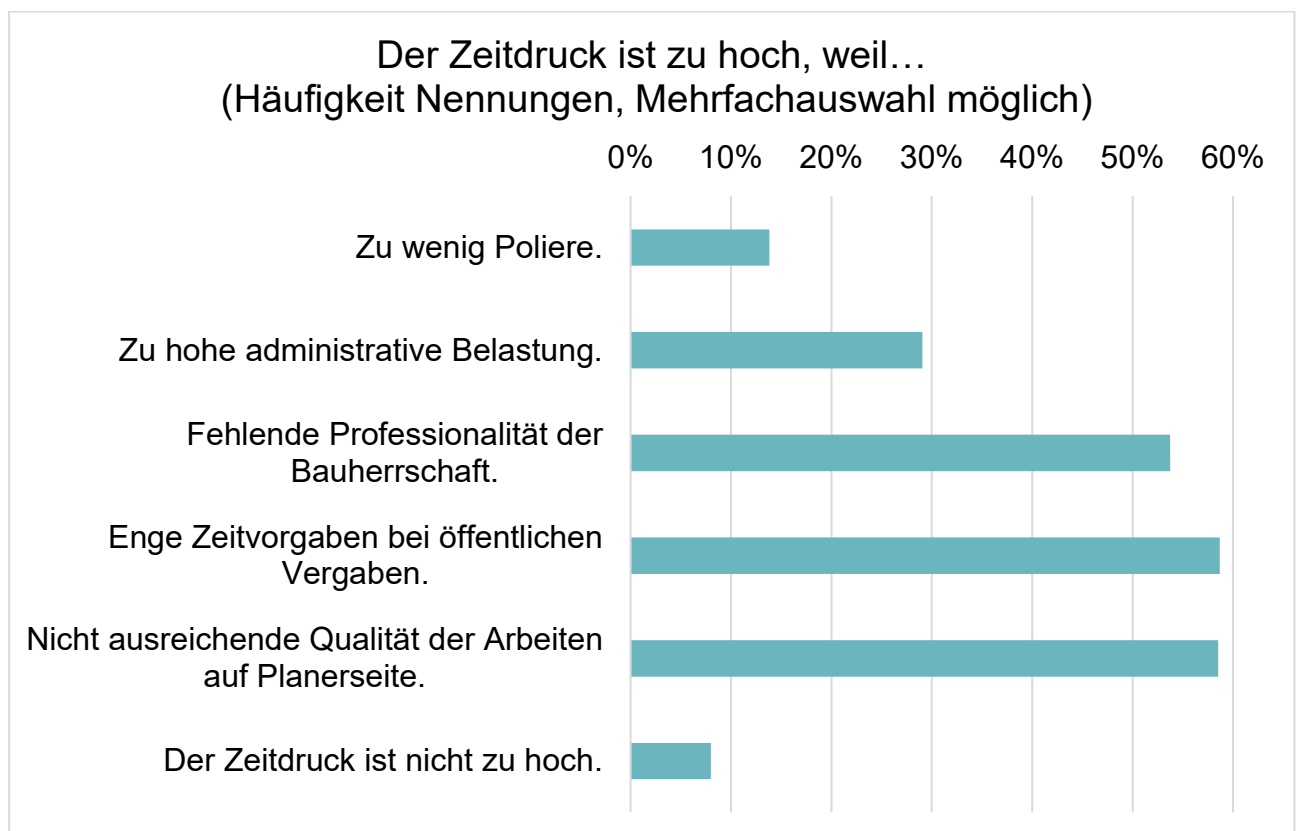
möchten. Falls es den Arbeitgebern und den Bauherren gelänge, hier den Bedürfnissen der Arbeitnehmenden mehr entgegenzukommen, wäre sicherlich ein grosses Anliegen bedient, wodurch sich ihre Motivation erhöhen dürfte.

Jeder fünfte Polier würde seinen Arbeitstag bereits um 6:00 Uhr beginnen lassen, hingegen sprechen sich 64% der Befragten für einen Beginn um 7:00 Uhr aus. Bloss jeder zehnte optiert für 8:00 Uhr. Unterteilt nach Regionen tendiert die Mehrheit in der Romandie zu 8:00 Uhr, während in der Zentralschweiz und Ostschweiz der Arbeitsbeginn eher zwischen 6:30 bis 7:00 Uhr liegen sollte.

Herausforderungen im Berufsalltag

92% der Poliere sprechen von einem hohen Zeitdruck bei den Bauprojekten.

Abbildung 3: Angaben der Poliere, warum der Zeitdruck in ihrem Beruf hoch ist.



Befragt nach den Gründen (Mehrfachauswahl möglich) beklagen sich nahezu 60% der Poliere über sehr enge, mitunter unrealistische Zeitvorgaben bei öffentlichen Vergaben. Ebenfalls rund 60% der Teilnehmenden monieren die Qualität der Arbeiten auf Seiten der Planer, also etwa Architekten, Bauleiter oder Bauplaner. Die Baupläne sind nicht vollständig oder die Qualität genügt nicht. 54% der Poliere stellen ebenfalls eine fehlende Professionalität der Bauherrschaft fest.

Noch immer findet nicht genug Austausch zwischen den Planern und den Ausführenden statt, anstatt von vornerein das gesamte Projekt zusammen zu planen, wird auf rollender Basis Stück für Stück vorgegangen.

Mangelhafte Pläne müssen durch den Polier und das Baustellenpersonal spontan vor Ort kompensiert werden.

Ein Drittel der Poliere muss zu viel Zeit und Energie für administrative Belastungen aufwenden. Nur ein kleiner Teil der Poliere (14%) macht geltend, dass es zu wenig Personal auf ihrer Stufe gibt.

Die bisher genannten Gründe, warum der zeitliche Druck zu hoch sei, waren vorgegebene Antwortmöglichkeiten. Deshalb war es den Teilnehmern möglich, in einem Textfeld ihre ausgewählten Antworten zu kommentieren oder noch weitere Gründe zu benennen. Die vorgegebenen Antwortmöglichkeiten wurden auf diese Weise bestätigt und noch um zwei weitere Gründe ergänzt.

Zum einen monierten die Poliere häufig den intensiven Preiswettbewerb. Die tiefen Preise für Baumeisterarbeiten führen gemäss den Polieren dazu, dass grosse Bauprojekte in kurzer zeitlicher Frist mit wenig Arbeitskräften umgesetzt werden müssen, um die finanziellen und terminlichen Vorgaben einzuhalten. Dabei zugleich noch die Qualität hochzuhalten, ist eine sehr anspruchsvolle Herausforderung.

Umso wichtiger wäre es, dass Personal mit guten Fähigkeiten und in ausreichendem Masse vorhanden wäre. Die Poliere machen weniger einen Mangel von Fachkräften in ihrem Beruf aus, sondern eher auf den vor- und nachgelagerten Stellen: qualifizierte und selbstständige Bauführer, Vorarbeiter, Maurer, Strassenbauer und anderen Bauarbeiter - alles Berufe mit EFZ oder einem höheren Abschluss – wären wünschenswert. Der Fachkräftemangel manifestiert sich also nicht nur bei den Polieren, sondern bereits in den Berufen mit Berufsabschluss unterhalb also auch in den Kaderstellen oberhalb.

Lösungsansätze

Um die geschilderten Herausforderungen zu lösen, konnten die Poliere in Textfeldern frei formulieren, welche Massnahmen Ihnen helfen würden. Die Antworten lassen sich wie folgt zusammenfassen.

- Qualität der Planungsunterlagen eines Bauprojekts erhöhen
- Rechtzeitiger und intensiverer Austausch zwischen Planungs- und Ausführungsseite
- Realistischere Planung der zeitlichen Fristen
- Kompetentere Bauplaner und Bauleiter
- Kurse im Konfliktmanagement, um Schwierigkeiten bei Qualität, Kosten oder Terminen zu bewältigen
- Mehr Fachkräfte auszubilden und zu rekrutieren
- Baustellenpersonal unterhalb der Stufe Polier zu mehr Selbstständigkeit befähigen
- Tendenz weg vom Preiswettbewerb hin zum Qualitätswettbewerb
- Klarere Regeln für Schlecht-Wetter-Entschädigung
- Sein Team selbst zusammenstellen können, etwa um ein Stamm-Team aufzubauen
- Mehr Wertschätzung, etwa von Seiten Bauherren
- Mehr zeitliche Flexibilität im Job

Fazit

Die grösste Freude am Beruf des Poliers bereitet die grosse Abwechslung der Tätigkeiten, die Verantwortung im Umgang mit den Bauherren und der Führung des Baustellenpersonals und dass man jeden Tag einen konkreten Fortschritt der eigenen Arbeit beobachten kann gerade trotz unvorhersehbarer Widrigkeiten.

Die Gesundheit nimmt den zentralen Platz bei den Anforderungen der Poliere an den Beruf ein. Entsprechende Massnahmen in Corona-Zeiten oder Sicherheitsschulungen dürften entsprechend goutiert werden.

Die meisten Poliere zeigen sich zufrieden mit ihrem Lohn, eine generelle Lohnerhöhung entspricht nicht der Erwartungshaltung trotz der lauten Stimme mancher Gewerkschaft. Eher sollte der Jahreslohn aus Sicht der Poliere mindestens 90.000 Franken betragen, wobei das Alter und die lokalen Lebenshaltungskosten zu berücksichtigen sind. Der Lohn sollte zudem mit entsprechender Leistung, Erfahrung und Anforderungsniveau steigen, um die Motivation der Arbeitnehmer aufrecht zu erhalten.

Jene Arbeitgeber, die den Polieren mehr Spielraum einräumen, ihren Arbeitsalltag zeitlich flexibler selbst zu gestalten, halten einen grossen Trumpf in der Rekrutierung und Beibehaltung dieser Fachkräfte in der Hand. Ein Jahresarbeitszeitmodell könnte einen entsprechenden Ansatz darstellen.

Eine Sorge mancher Arbeitgeber, dass das gestiegene Bedürfnis nach einer besseren Work-Life-Balance mit einem deutlich tieferen Arbeitspensum gleichzusetzen wäre, kann entkräftet werden. Die Mehrheit der Poliere möchte weiterhin in Vollzeit arbeiten und selbst die jüngere Generation möchte kein Pensum von unter 80%.

Der Beruf besticht durch seine vielfältigen Tätigkeiten. Diese Abwechslung macht den Reiz aus, sie ist aber auch entsprechend herausfordernd. Um im Spannungsfeld zwischen Baufirma, Bauherr und Bauarbeitern befriedigende Lösungen zu finden, hat der SBV durchgesetzt, dass in der Ausbildung zum Polier die Sozialen Kompetenzen stärker trainiert werden, etwa indem Konfliktmanagement und Kommunikationstechniken ein grösseres Gewicht erhalten. Der Fachkräftemangel macht sich quantitativ nicht nur bei den Polieren, sondern auch bei den vor- und nachgelagerten Berufen bemerkbar. Im Rahmen des Masterplans SBV Berufsbildung 2030 werden die Grundlagen für die Ausbildung und die Prüfung der Baupolier modernisiert und an die aktuellen Anforderungen der Baustellenrealität angepasst, auch um mehr Fachkräfte zu rekrutieren.

2020 hat das Parlament einen Paradigmenwechsel im öffentlichen Beschaffungsrecht hin zum Qualitäts- statt Preiswettbewerb beschlossen. Die Umsetzung dieses Paradigmenwechsels ist ein wichtiges Anliegen bis auf Stufe Baukader und Baustellenpersonal. Die öffentlichen Bauherren tragen eine grosse Verantwortung und haben eine Vorbildrolle, dass Submissionen gemäss dem neuen Vergaberecht ausgeschrieben werden. Derzeit begleitet der SBV die Umsetzung dessen auf Stufe Kanton. Damit wird ein wichtiger Stressfaktor für die Poliere angegangen.

Die Poliere bemängeln die qualitativ nicht ausreichende Planung seitens Bauherren, Planern und Bauleitung. Noch immer sprechen Planer und Ausführende die Baupläne nicht ausreichend vor Baubeginn ab. Building Information Modelling (BIM) ist eine der Optionen für eine bessere branchenübergreifende Zusammenarbeit bei einem Bauprojekt, der SBV wird sich aber noch für weitere Lösungen einsetzen.

Technische Angaben zur Studie

Bei der Umfrage handelt es sich um einen Online-Fragebogen.

Da dem SBV die persönlichen Daten der Poliere nicht zur Verfügung stehen, hat er seine Mitgliederfirmen per Email gebeten, den Link zum Fragebogen zuzustellen.

Die Erhebung wurde im Zeitraum vom 17. September 2021 bis zum 7. November 2021 durchgeführt.

563 Poliere haben an der Polierumfrage teilgenommen, dies entspricht 7.5% von allen 7'500 Polieren im Bauhauptgewerbe. Das ist ein guter Wert für eine Online-Umfrage, die nicht für jedermann offen war sondern stark auf die effektive Zielgruppe fokussiert werden konnte. Dies ist ein Qualitätsvorteil insbesondere gegenüber Umfrage mit breit gestreuten Links, wie sie auch auf Gewerkschaftsseite häufig eingesetzt werden, bei der quasi jedermann mitmachen kann. .

Alle Antworten in der Studie sind gleichermassen gewichtet. Die Aussagen der Umfrage sind belastbar.

Die Jungen (<30 Jahre) und Mittelalten (30-50 Jahre) sind etwas überrepräsentiert. Die Älteren (> 50 Jahre) haben etwas seltener teilgenommen, was dem Format der Online-Befragung geschuldet sein dürfte.

Die Verteilung nach Nationalität ist sehr repräsentativ und es liegen Rückmeldungen aus nahezu allen Kantonen vor.

Die Hälfte der Teilnehmer ist nicht Mitglied einer Gewerkschaft. 16% geben sich als Mitglied bei der Unia aus, 27% sind Mitglied bei Baukader Schweiz und 7% bei Syna. Der kleine Rest ist Teil einer anderen Gewerkschaft oder hat in der Umfrage auf eine entsprechende Angabe verzichtet. Diese Stichprobe dürfte in etwa der Verteilung unter allen Polieren entsprechen, obschon die Mitglieder der Unia und Syna in dieser Umfrage etwas überrepräsentiert sind, Mitglieder von Baukader Schweiz sowie nicht-gewerkschaftlich organisierte Poliere leicht unterrepräsentiert sind.

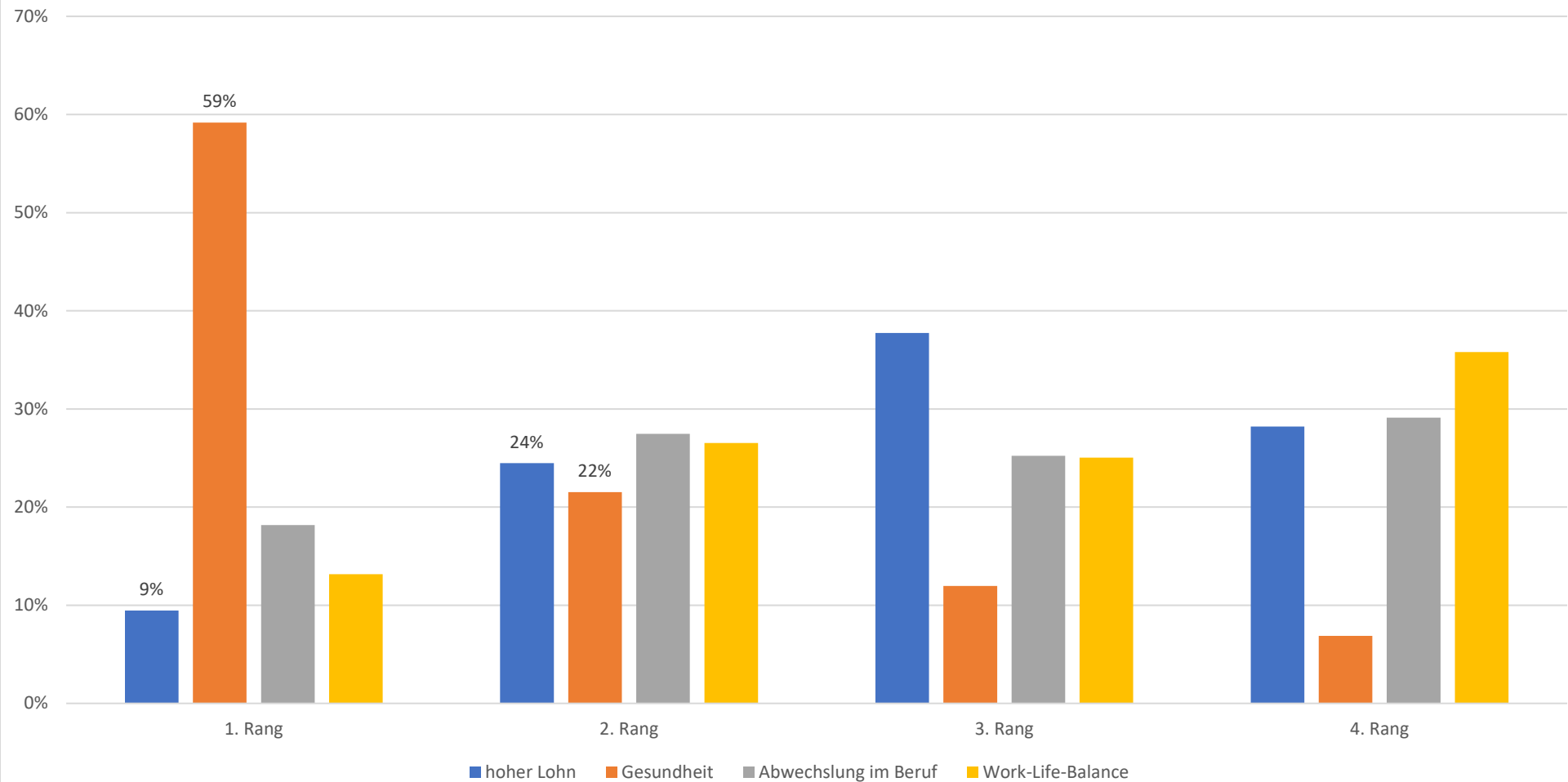
Nachfolgend finden sich weitere Grafiken mit den Ergebnissen der Studie.

Für mich als Polier ist wichtig (nach Priorität geordnet)...

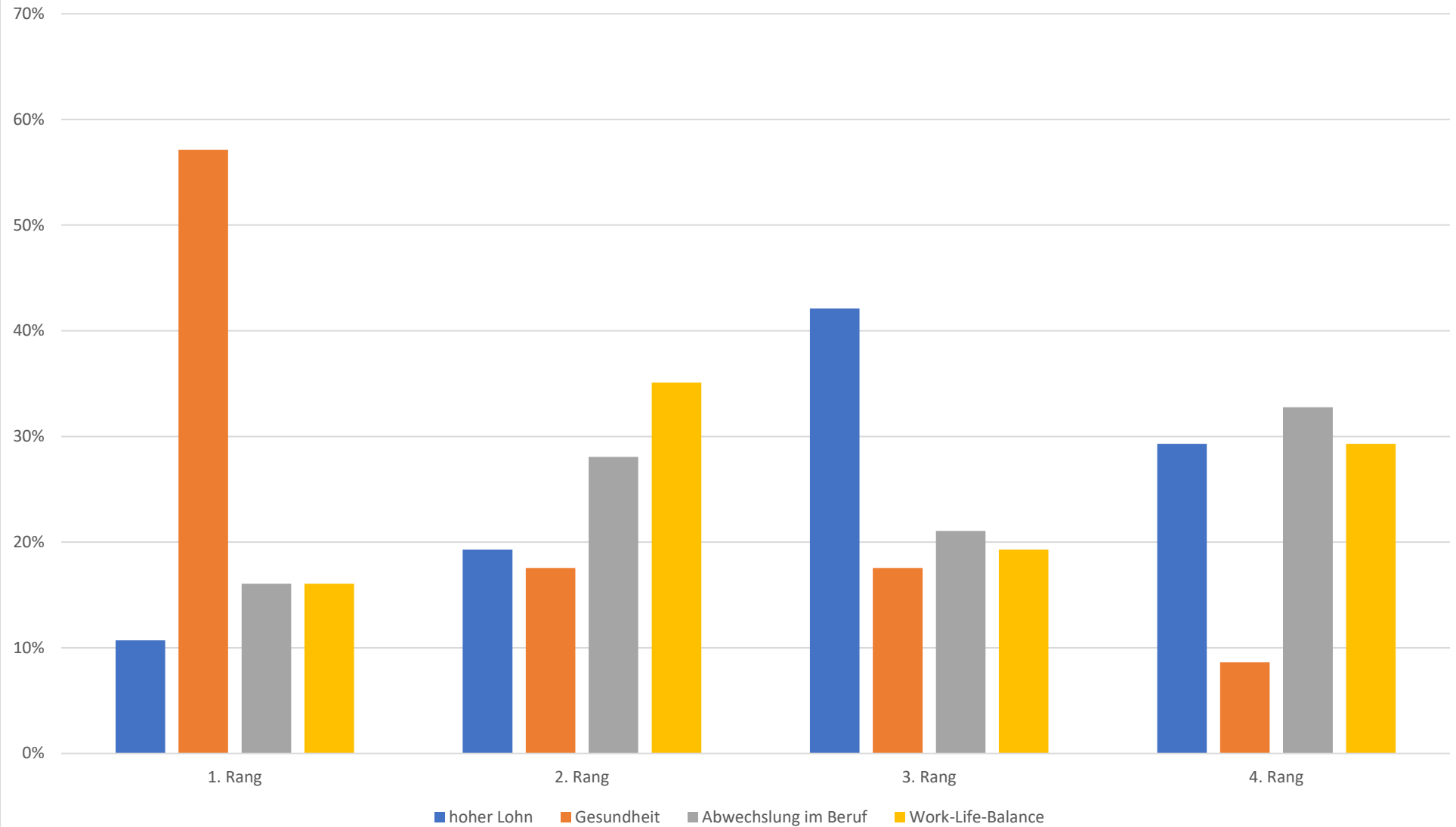
Alle Altersklassen

Die Poliere sollten die Reihenfolge angeben, in welcher sie die Werte hoher Lohn, Gesundheit, Abwechslung und Work-Life-Balance priorisieren.

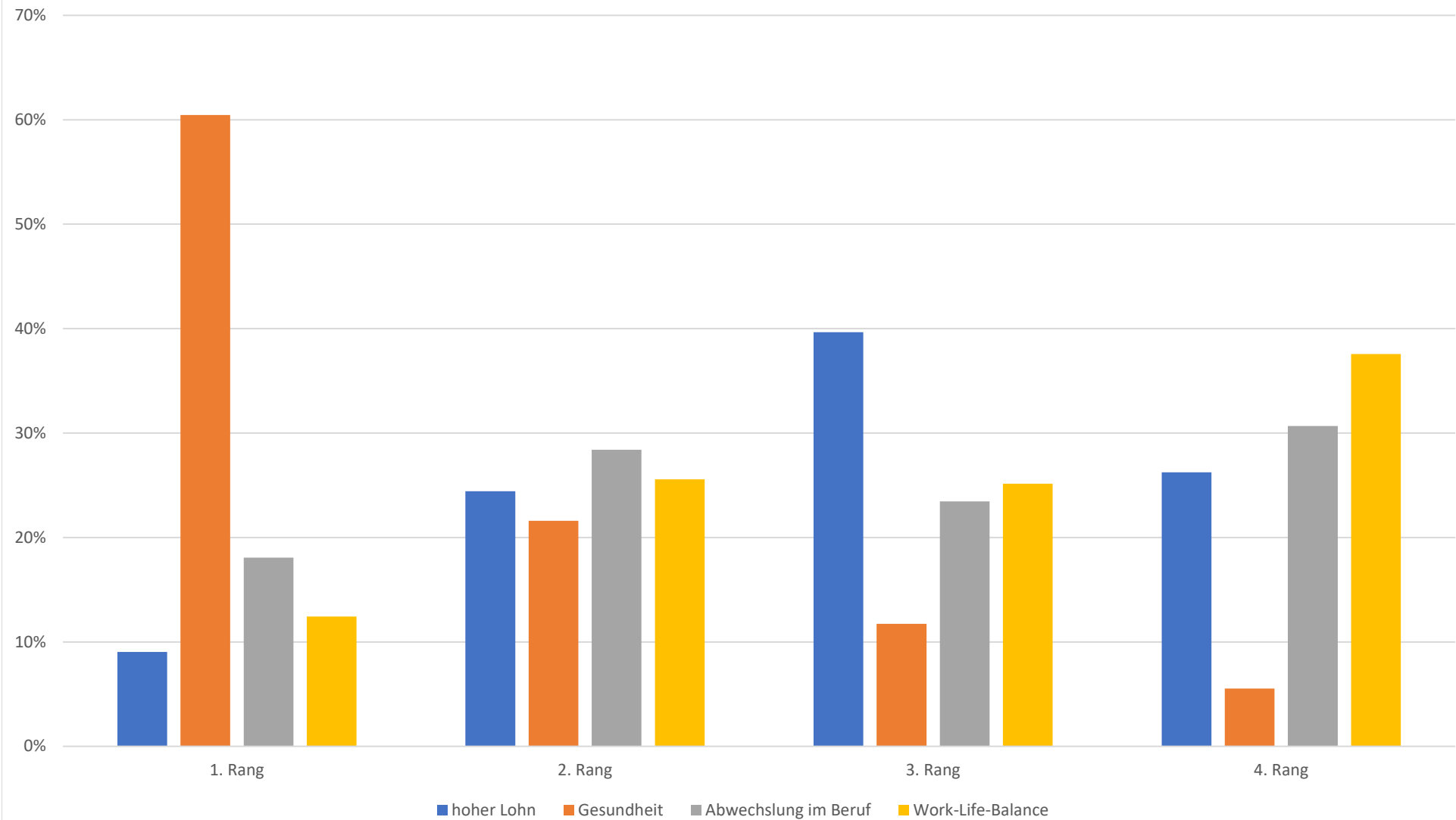
Lesebeispiele: Als am wichtigsten p



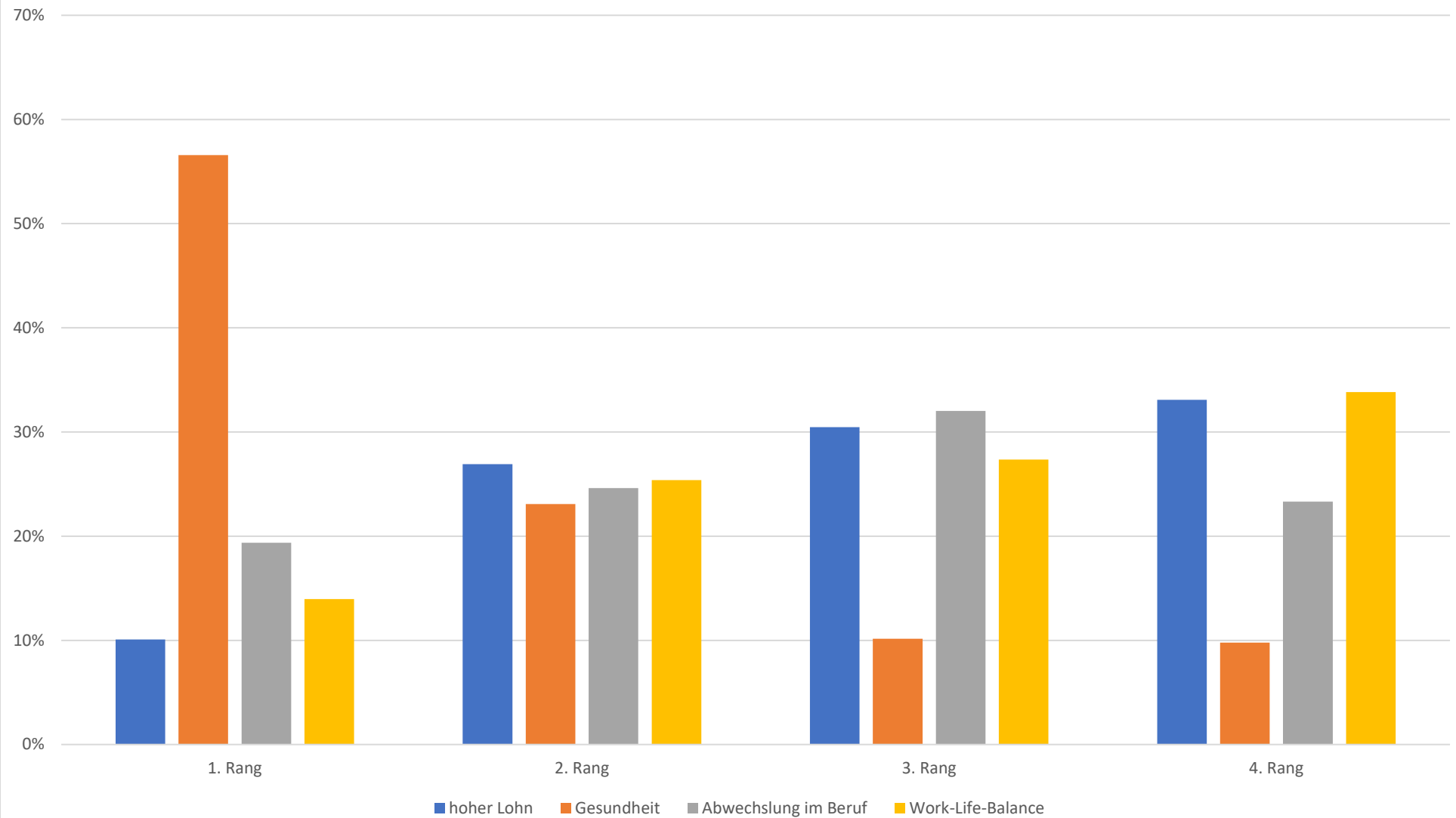
Für mich als Polier ist wichtig (nach Priorität geordnet)... Unter 30-Jährige



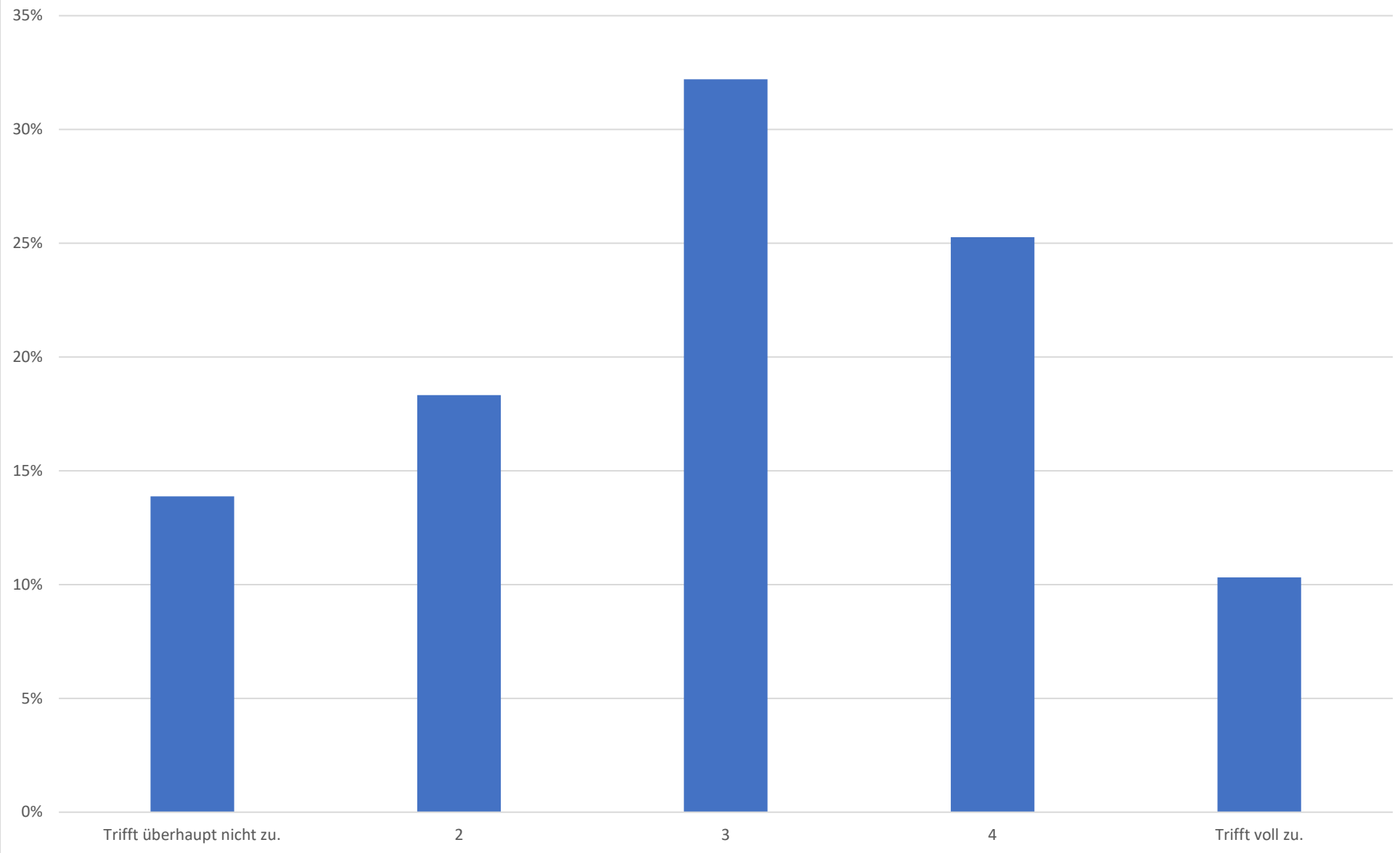
Für mich als Polier ist wichtig (nach Priorität geordnet)... 30- bis 50-Jährige



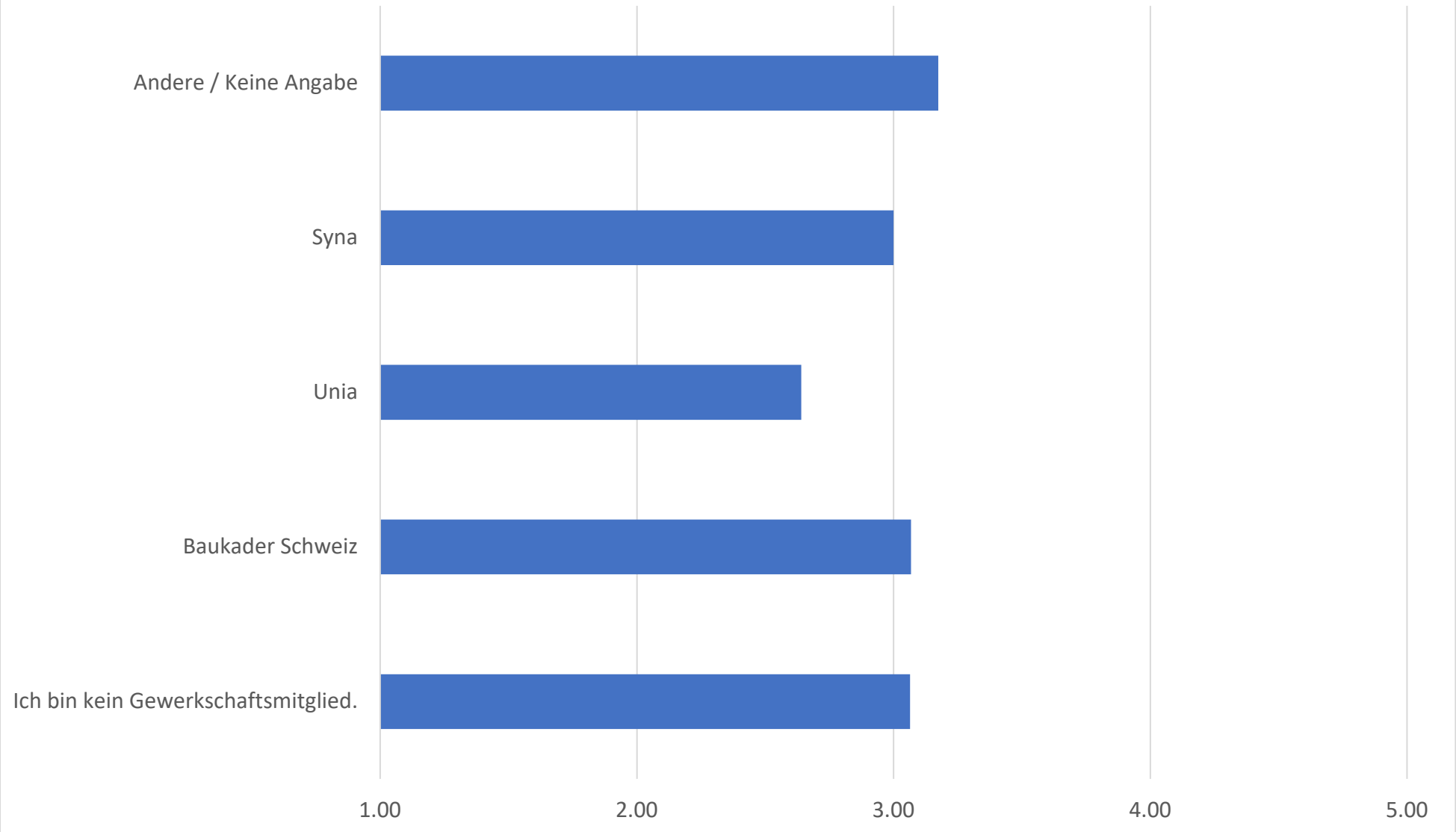
Für mich als Polier ist wichtig (nach Priorität geordnet)... Über 50-Jährige



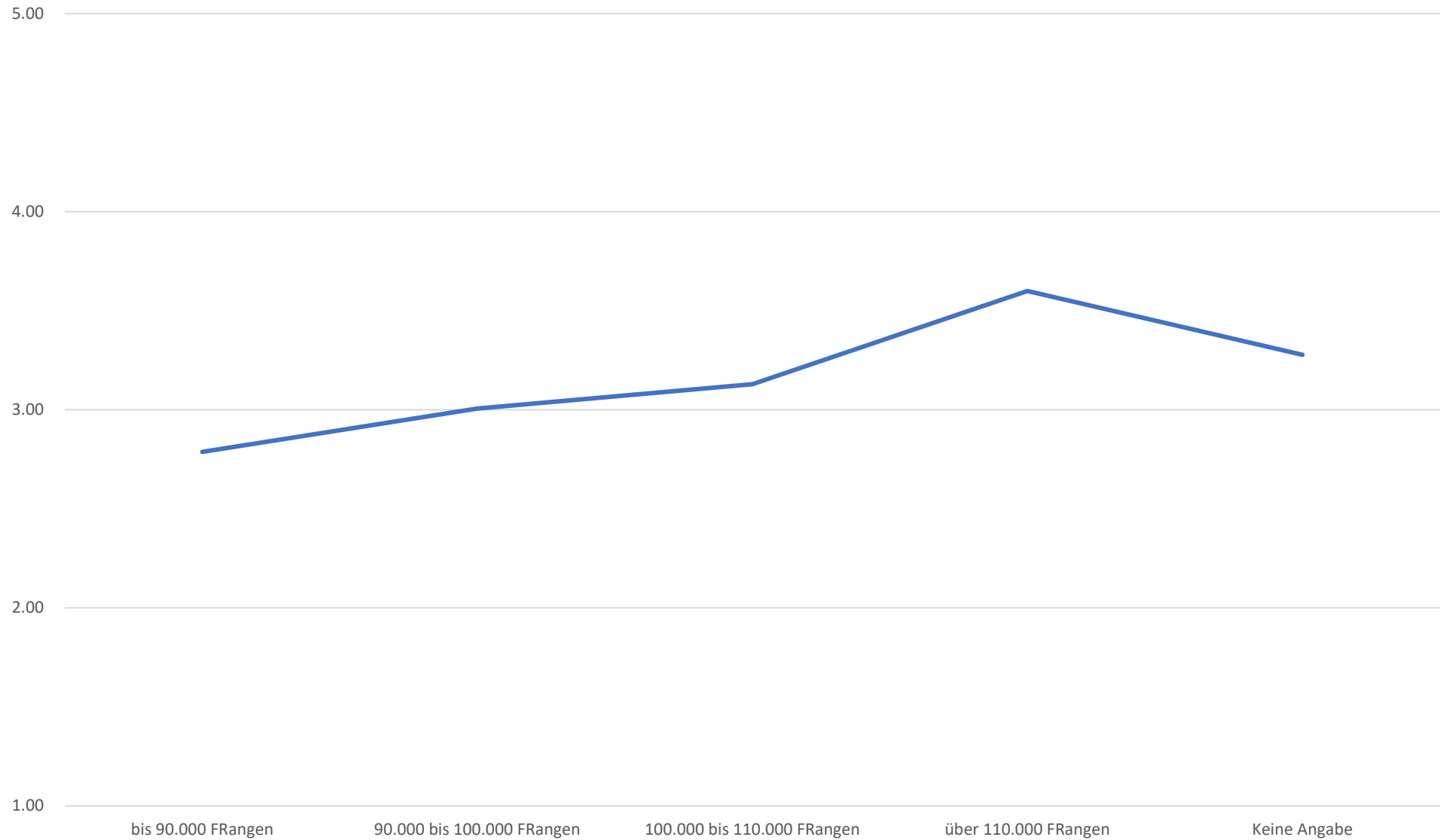
Ich finde, mein Lohn ist im Vergleich zu meiner Leistung fair. (Anteil Antworten)



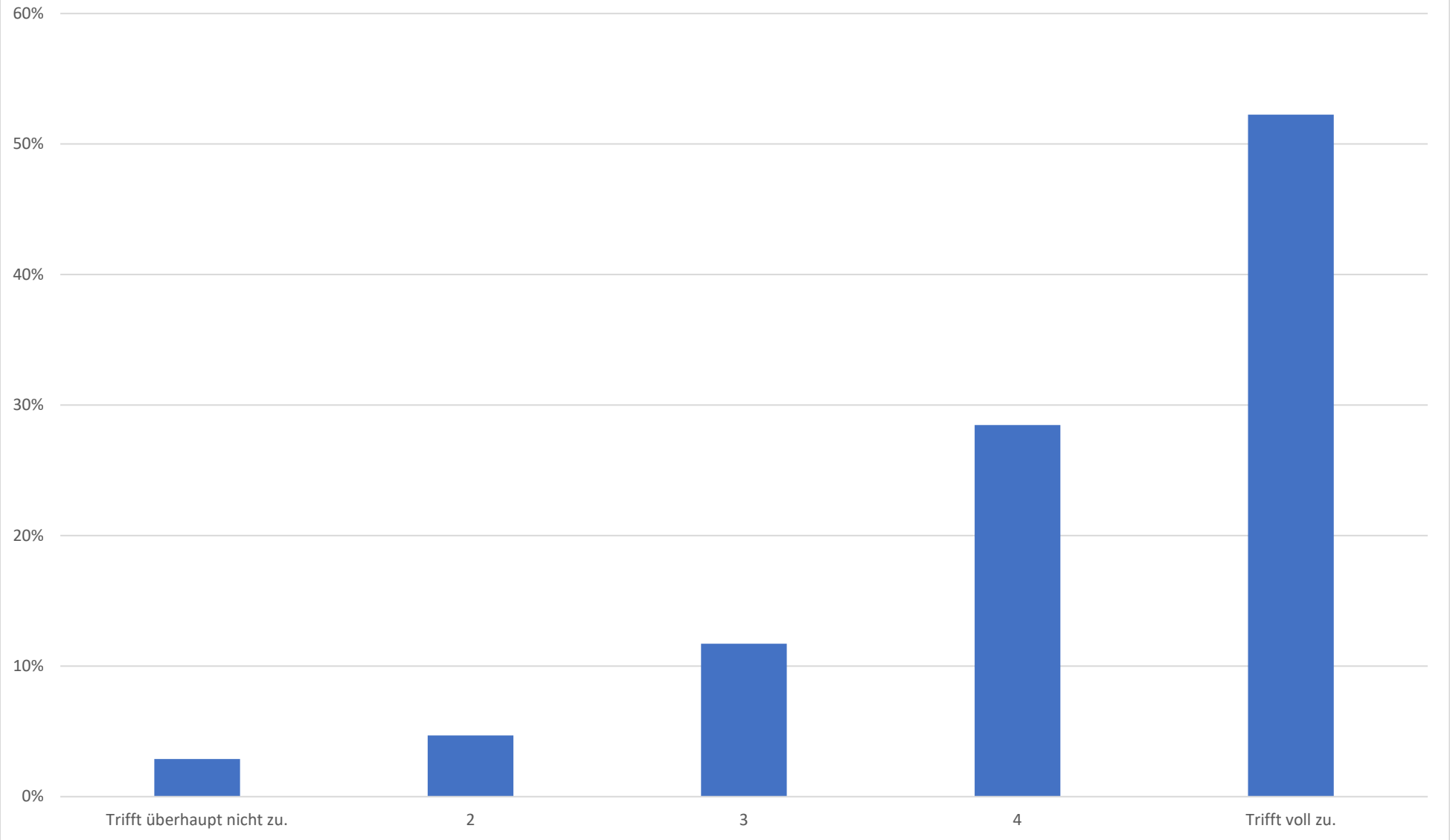
Ich finde, mein Lohn ist im Vergleich zu meiner Leistung fair.
(Durchschnittswerte auf einer Skala von 1 = "Trifft überhaupt nicht zu." bis 5 = " Trifft voll zu".)



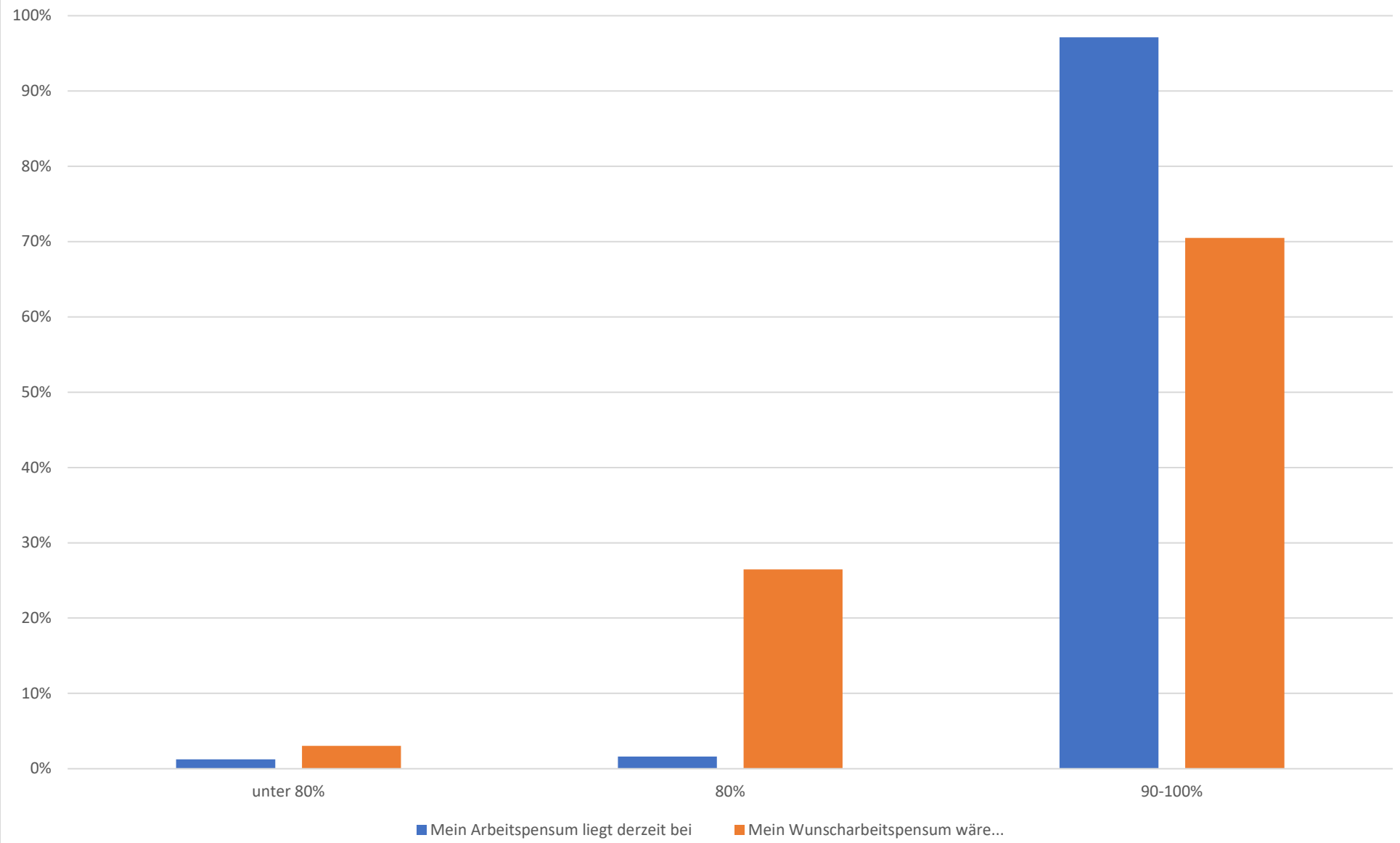
Ich finde, mein Lohn ist im Vergleich zu meiner Leistung fair. (Durchschnittswerte auf einer Skala von 1 = "Trifft überhaupt nicht zu." bis 5 = " Trifft voll zu".)



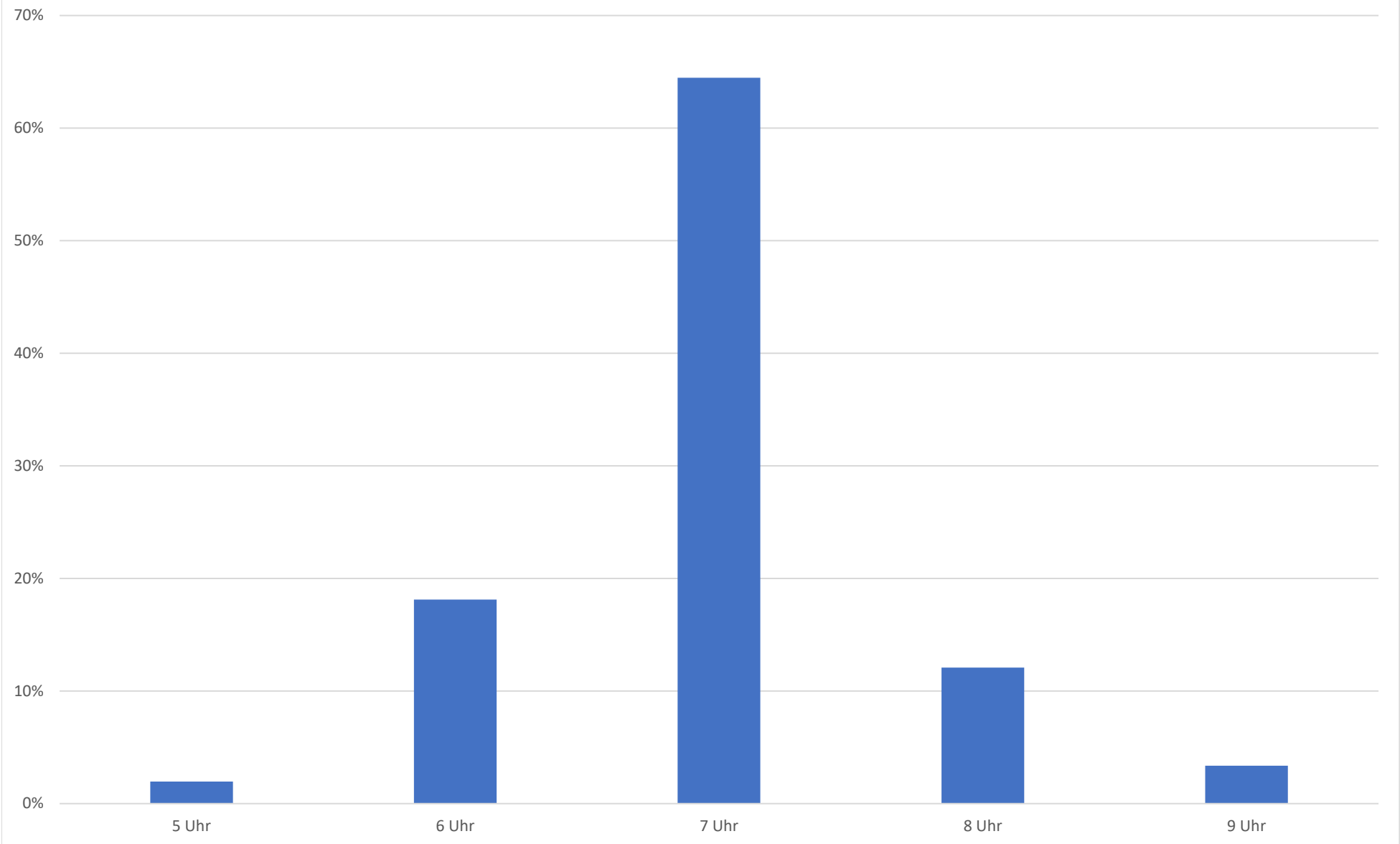
Ich habe mich dank den Corona-Schutzmassnahmen in meiner Firma sicher gefühlt. (Anteil Antworten)



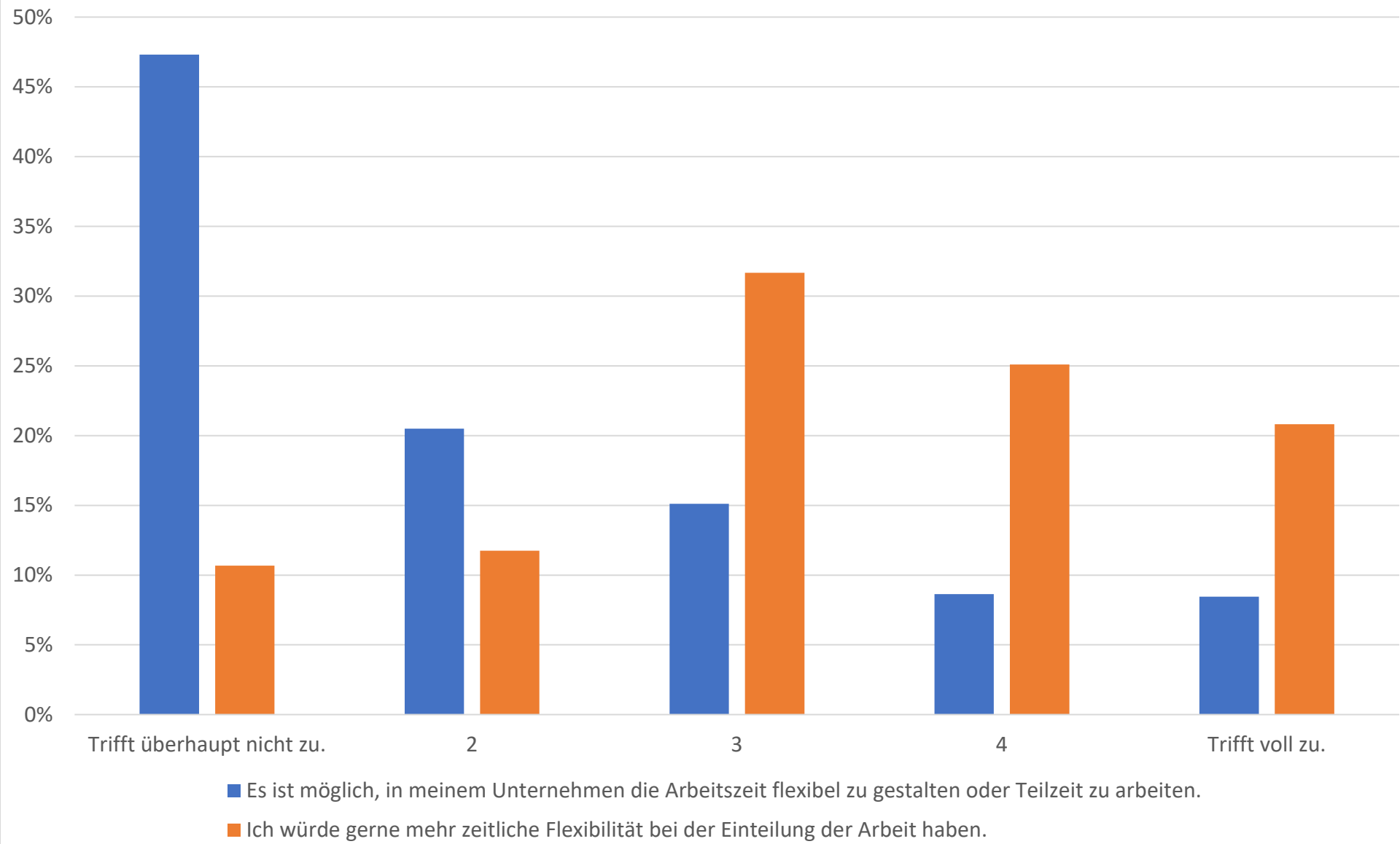
Arbeitspensum (Anteil Antworten)



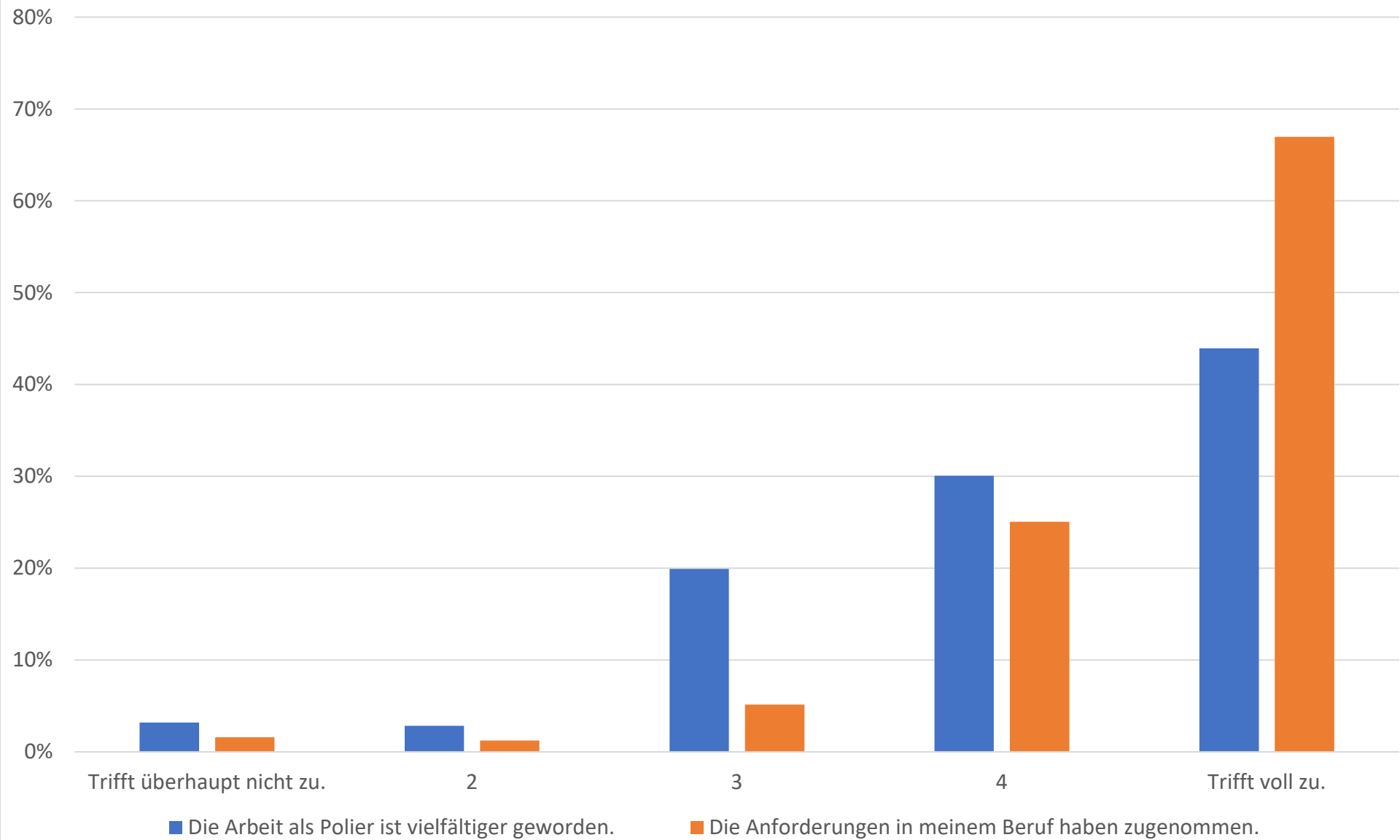
Idealer Arbeitsbeginn wäre für mich... (Anteil Antworten)



Zeitliche Flexibilität (Anteil Antworten)



Anforderungen und Vielfalt im Beruf (Anteil Antworten)



Der Zeitdruck ist zu hoch, weil... (Häufigkeit Nennungen, Mehrfachauswahl möglich)

