

Jahresbericht

Ausgabe 2025

25



Herausgeber Schweizerische Paritätische Berufskommission Holzbau SPBH

Redaktion Lukas Lewicki & Stefan Strausak

Gestaltung SIBYLLE FREHNER GRAFIK DESIGN, Zürich

Bilder SPBH, S. 12/13: Sibylle Frehner

Druck Bruggli Admedia, Romanshorn

- 3** Bericht des Präsidenten
- 4** Bericht des Geschäftsführers
- 5** Fokusthema
- 6** Kontrollstatistiken
- 9** Lohnstatistik
- 10** Holzbau Plus
- 11** Holzbau Vital
- 12** Verein SPBH
- 13** Vorstand
- 14** Finanzen

Bericht des Präsidenten



Auch im Jahr 2025 behandelte die SPBH diverse Themen. Wichtige Schwerpunkte waren dabei die Erstellung des Branchenberichts, der Start von Kontrollen zu den ASGS-Bestimmungen und das positive Audit des SECO im Bereich der flankierenden Massnahmen. Zudem konnte der GAV Holzbau um zwei Jahre verlängert werden, um tiefgehende Verhandlungen führen zu können.

Branchenbericht

Im Frühjahr 2025 hat die SPBH den Branchenbericht für das Holzbaugewerbe aufgrund der Branchenbefragung 2024 erstellt. Er beleuchtet den aktuellen Status der Branche und identifiziert zentrale Trends sowie Herausforderungen im Holzbau.

Die Antworten zur Zufriedenheit ergaben, dass die Mehrheit der Unternehmen im Holzbaugewerbe eine positive Einschätzung der aktuellen Marktlage und der Arbeitsbedingungen haben. Allerdings wurde auch deutlich, dass es in bestimmten Bereichen Verbesserungspotenziale gibt. Das Thema Teilzeitarbeit und Life-Work-Balance wurde von vielen Arbeitnehmenden als wichtiger Aspekt hervorgehoben, um die Branche als attraktiven Arbeitgeber weiter zu stärken. Eine wachsende Zahl von Beschäftigten im Holzbaugewerbe äusserte den Wunsch nach flexibleren Arbeitszeitmodellen und einer besseren Balance zwischen Arbeits- und Privatleben. Auf der Arbeitgebenseite wurde eine zunehmende Anerkennung für diese Bedürfnisse festgestellt, allerdings gibt es gewisse Hürden bei der praktischen Umsetzung.

Die SPBH unterstützt mittels Empfehlungen und Anregungen, wie durch ein durchdachtes Arbeitszeitmodell die Zufriedenheit der Beschäftigten erhöht und die Branche langfristig als attraktiver Arbeitgeber positioniert werden kann.

ASGS-Bestimmungen

Ein weiterer Schwerpunkt des Jahres war die Einführung von Kontrollen der Bestimmungen zu **Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (ASGS)**. Diese Bestimmungen sind essenziell, um die Arbeitsbedingungen im Holzbaugewerbe sicher zu gestalten und den Schutz der Mitarbeitenden zu gewährleisten. Die SPBH kontrolliert in diesem Zusammenhang nur die minimalen, schon länger gültigen formalen Vorgaben.

Eine erste Analyse der Kontrollen zeigt, dass eine Mehrheit der Betriebe die ASGS-Bestimmungen umsetzt und einhält. Insbesondere in grösseren Betrieben wurden die Vorschriften vollständig umgesetzt, da dort in der Regel entsprechende Ressourcen und Strukturen vorhanden sind. Ein Problem zeigt sich jedoch bei kleineren Betrieben, die mit der Umsetzung der ASGS-Bestimmungen oft Schwierigkeiten bekunden.

Die SPBH sieht hier Handlungsbedarf: Es muss verstärkt in die Information und Schulung der ASGS-Bestimmungen investiert werden. Dazu werden gezielte Informationskampagnen sowie praxisorientierte Schulungsprogramme angeboten. Mit der Branchenlösung Holzbau Vital werden auch kleinere Unternehmen unterstützt und es wird sichergestellt, dass die ASGS-Vorgaben umgesetzt werden können. Nur so kann die Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeitenden branchenweit auf hohem Niveau gewährleistet werden.

SECO-Audit im Entsendebereich

Ein weiterer Schwerpunkt des Jahres war das positive **Audit** durch das **SECO**. Das Audit bewertete die Kontrollarbeit der SPBH im Entsendebereich und die Effektivität der ergriffenen Massnahmen. Das SECO stellte fest, dass die Kommission ihre Aufgaben mit hoher Professionalität und Effizienz erfüllt. Besonders lobenswert wurde die Qualität der erstellten Berichte sowie die transparente Kommunikation hervorgehoben.

Das positive Audit stärkt nicht nur das Vertrauen in die Arbeit der Kommission, sondern zeigt auch, dass die getroffenen Massnahmen erfolgreich sind und den Erwartungen der relevanten Institutionen entsprechen.

Verlängerung des Gesamtarbeitsvertrags um zwei Jahre

Ein wichtiger Schritt war die Verlängerung der Laufzeit des GAV Holzbau um zwei Jahre bis Ende 2027. Diese Entscheidung wurde getroffen, um den Verhandlungen zwischen den Sozialpartnern mehr Zeit und Raum zu geben und eine ausführliche Auseinandersetzung mit den aktuellen und zukünftigen Herausforderungen zu ermöglichen.

Die Verlängerung des GAV gibt den Sozialpartnern die Möglichkeit, vertiefte Gespräche zu führen, insbesondere in Bezug auf die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, flexible Arbeitszeitmodelle und die Anpassung der Arbeitsbedingungen an die Bedürfnisse der modernen Arbeitswelt. Ein wichtiger Punkt ist dabei auch das Thema Digitalisierung und Automatisierung, die zunehmend Einfluss auf die Arbeitsorganisation und die Beschäftigungsbedingungen haben.

Das Jahr 2025 war für die SPBH ein weiteres Jahr der positiven Entwicklungen und bedeutenden Herausforderungen. Insbesondere die Themen Teilzeitarbeit, Life-Work-Balance und die Verbesserung der ASGS-Umsetzung werden auch in den kommenden Jahren zentrale Themen der Arbeit der SPBH bleiben.

Abschliessend möchte ich mich bei allen Vorstandsmitgliedern sowie dem Geschäftsführer der SPBH und deren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für ihre kontinuierliche Unterstützung und ihr Engagement bedanken. Ein besonderer Dank gilt auch den Delegierten, die uns ihr Vertrauen schenken und damit unsere Arbeit für die Umsetzung des GAV der Holzbaubranche ermöglichen und unterstützen. Gemeinsam werden wir uns weiterhin für die Weiterentwicklung der Branche einsetzen.

Johann Tscherrig
Präsident SPBH

Bericht des Geschäftsführers



Sehr geehrte Damen und Herren

An dieser Stelle blicken wir aus Sicht der Geschäftsstelle auf das Vollzugsjahr 2025 zurück und möchten Ihnen dazu ein paar Zahlen und Fakten präsentieren.

Kontrollen

Nach den personellen Wechseln aufgrund von Pensionierungen im Bereich GAV-Recht in den Vorjahren, war das Betriebskontrollen-Team im vergangenen Jahr konstant unterwegs. 2025 konnten insgesamt 101 Kontrollen bei CH-Holzbaubetrieben abgeschlossen werden. Aufgrund einiger eher schwieriger

Fälle liegt diese Zahl etwas tiefer als im Vorjahr. Zusätzlich wurden in diesem Bereich sieben Rekurse behandelt, und es war in einem Fall eine Gerichtsverhandlung nötig.

Im Bereich Personalverleih gab es vier Kontrollabschlüsse. In 15 Fällen konnte das Qualitätslabel Holzbau Plus vergeben werden – davon 13 bei Rezertifizierungen. Mit insgesamt 228 Fallabschlüssen (davon 162 bei Entsendebetrieben und 66 bei Selbstständigkeitsüberprüfungen) wurden im FlaM-Vollzug deutlich mehr Fälle abgeschlossen als in den Vorjahren.

Personelles

Personell war 2025 ein eher ruhiges Jahr für die SPBH. Nach der (teilweisen) Pensionierung von Jenny Petric (sie ist nach der Pensionierung noch 20 % im Bereich der Unterstellungsabklärungen tätig), konnte die freiwerdende Stelle im Bereich GAV-Umsetzung durch Mirjam Frieden (80 %) besetzt werden. Wir freuen uns über die tatkräftige Unterstützung durch sie.

Gesuche, Meldungen und Überprüfungen

Die Gesamtzahl an behandelten Gesuchen, Meldungen und Überprüfungen hat auf hohem Niveau etwas abgenommen: Während im Vorjahr insgesamt noch 504 solche Fälle behandelt wurden, waren es 2025 noch 483. Hauptgrund war eine Abnahme bei Unterstellungsabklärungen, während in den an-

deren Bereich annähernd die gleichen Zahlen wie im Vorjahr erreicht wurden. Die Genehmigungsquote bei den Gesuchen zeigt sich durchgehend sehr hoch.

Schulungen und Anlässe

Die Teilnehmerzahlen der Schulungen sind im Vergleich mit dem Vorjahr leicht zurückgegangen. Bei den Schulungen Umsetzungsplattform wurde die italienische Version mangels Anmeldungen nicht durchgeführt.

- Kursdurchführungen (à 4 Module)
- GAV-Schulungen (2 mal online DE / 1 mal vor Ort DE): 343 Teilnehmer / 3 Kursdurchführungen (à 4 Module)
- Branchenevent Holzbau Plus: 83 Teilnehmende / zwei Anlässe

An dieser Stelle gebührt den Mitarbeitenden der SPBH ein grosser Dank für die tägliche, beharrliche und genaue Arbeit beim Vollzug des GAV Holzbau. Nur dank ihnen wird der hohe Qualitätsanspruch der Sozialpartner an die SPBH eingelöst.

Stefan Strausak
Geschäftsführer

Gesuche	genehmigt	abgelehnt	Sonstiges*	Total	Genehmigungsquote
Minderleistung	54	2	1	57	95 %
Gleitstundenäufnung	101	1	0	102	99 %
Berggebietslösung	6	1	0	7	86 %
Leistungsschwache Lehrabgänger				0	

Meldungen und Prüfungen	konform	n. konform	Sonstiges*	Total	Genehmigungsquote
Jahresarbeitszeitkalender	195	1		196	99 %
Schichtarbeit	14			14	100 %
Unterstellungsabklärungen				107	

Quelle: CRM SPBH, Auswertung nach im Geschäftsjahr 2025 abgeschlossenen Gesuchen.
* Die Kategorie «Sonstiges» beinhaltet z.B. zurückgezogene oder nur zur Kenntnis genommene Gesuche.

Ergebnisse und Impulse für die Sozialpartnerschaft

486 Betriebe und 4'162 Mitarbeitende beteiligten sich an der Branchenbefragung. Damit liegen belastbare Resultate vor, die Entwicklungen, Tendenzen und konkrete Handlungsfelder sichtbar machen. Die Ergebnisse bestätigen, dass sich die Holzbaubranche insgesamt positiv entwickelt, auch wenn sich einige Herausforderungen abzeichnen.

Die Resultate zeichnen insgesamt ein positives Bild. Die Arbeitssituation in der Holzbaubranche wird von den Mitarbeitenden mehrheitlich gut beurteilt. 92,4 % positionieren sich auf der positiven Seite der allgemeinen Zufriedenheitsskala. Aber beim Thema Lohn gibt es noch Luft nach oben. Die Unternehmen bewerten ihre betriebliche Situation, ihren Erfolg und ihre weiteren Entwicklungsaussichten überwiegend positiv. Auch der GAV Holzbau wird positiv beurteilt, mit gewissen Abstrichen bei der Regulierung der Arbeitszeit. Der Vergleich mit früheren Befragungen zeigt, dass die Zufriedenheit bei Arbeitnehmenden und Arbeitgebern in den meisten Kategorien gestiegen ist.

Erstmals wurden in der Befragung auch Themen der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sowie der Arbeitszeitgestaltung vertieft erhoben. Die Mehrheit der Mitarbeitenden ist mit ihrer persönlichen Vereinbarkeit zufrieden. Gleichzeitig benennt die Untersuchung klar, wo Verbesserungsbedarf gesehen wird. Mitarbeitende und Betriebe nennen vor allem mehr Flexibilität bei der Arbeitszeitgestaltung, Teilzeitstellen auch unter 80 % sowie mehr Möglichkeiten für kurzfristige Absenzen. Zugleich macht die Befragung sichtbar, dass sich Fragen der Arbeitszeit nicht losgelöst von den betrieblichen und wirtschaftlichen Realitäten beantworten lassen. 59 % der Mitarbeitenden sind mit ihrem aktuellen Arbeitspensum zufrieden. Gleichzeitig zeigt sich aber auch ein Veränderungsbedarf: Ein Fünftel gibt an, gerne weniger arbeiten zu wollen, sich dies aber nicht leisten zu können. Weitere 5 % würden gerne weniger arbeiten, doch der Betrieb ermöglicht dies nicht.

Die Realität im Holzbau zeigt, weshalb dieses Thema nicht mit einfachen Antworten zu lösen ist: Die Arbeit ist oft an Baustellen, Montageteams, feste Abläufe und eine verlässliche Einsatzplanung gebunden. Teilzeitarbeit ist deshalb nicht in allen

Funktionen gleich gut umsetzbar. In der Montage ist sie in jedem fünften Betrieb gar nicht möglich, in vier von zehn Betrieben nur ab einem Beschäftigungsgrad von 80 %. Als grösste Herausforderungen nennen die Betriebe die Einsatzplanung, Arbeitsübergaben sowie den zusätzlichen organisatorischen und administrativen Aufwand. Die Untersuchung macht deutlich, dass zwischen dem Bedürfnis nach mehr Flexibilität und den Erfordernissen des betrieblichen Alltags Spannungsfelder bestehen, die sozialpartnerschaftlich sorgfältig bearbeitet werden müssen.

Genau darin liegt die Wirkung des Branchenberichts. Er liefert nicht nur Befunde, sondern schafft eine Grundlage für die weitere Arbeit der Sozialpartner. Erkenntnisse aus der Befragung können in unterschiedliche Prozesse einfließen: in die Beurteilung bestehender GAV-Regelungen, in Diskussionen über deren Praxistauglichkeit, in Verhandlungen sowie in konkrete Projekte. Ein Beispiel dafür ist das sozialpartnerschaftliche Projekt «Arbeitsmodelle für Vereinbarkeit im Holzbau». Im Juli 2025 nahm im Rahmen des laufenden Projekts eine breit abgestützte Arbeitsgruppe aus Holzbaubetrieben verschiedener Regionen und Betriebsgrössen ihre Arbeit auf.

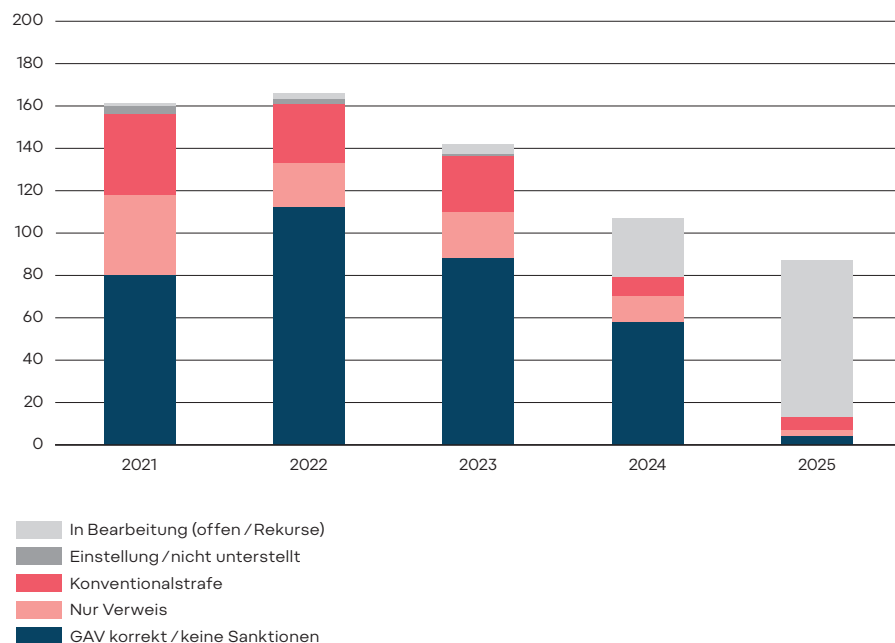
Einerseits verfügt die Holzbaubranche über ein solides Fundament und eine insgesamt positive Ausgangslage. Andererseits macht die Untersuchung sichtbar, in welchen Bereichen Weiterentwicklungsbedarf besteht und wo sozialpartnerschaftliche Arbeit ansetzen kann.

Lukas Lewicki
Assistent des Geschäftsführers



Betriebskontrollen Statistik

Anzahl CH-Betriebskontrollen pro Jahr

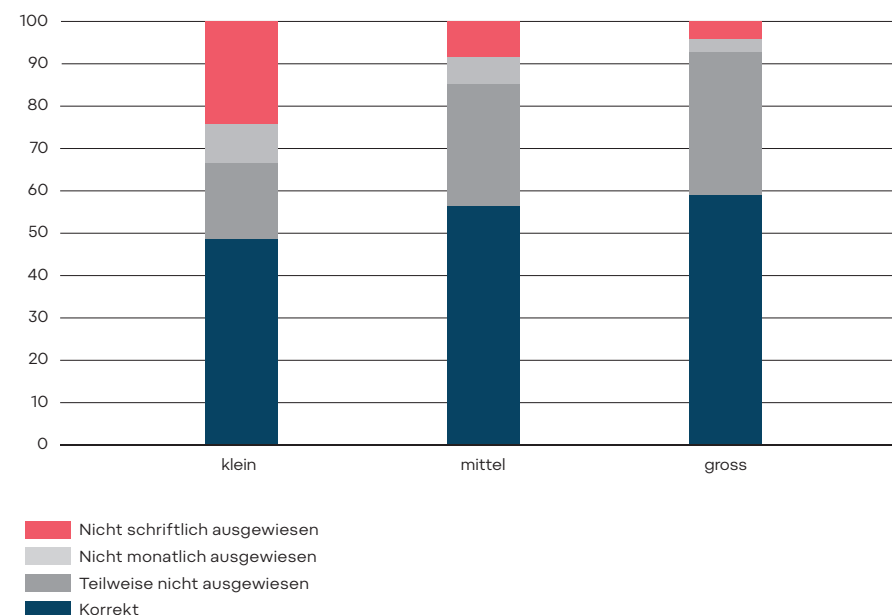


N = 663, Quelle: SPBH, Auswertung Kontrollstatistik, alle durchgeführten Betriebskontrollen bei Schweizer Holzbaubetrieben seit 2008, Stand Dezember 2025.

Die Pensionierung eines Kontrolleurs sowie die eingeschränkte Kapazität der übrigen Kontrolleure führten dazu, dass im Jahr 2025 weniger Kontrollen als vorgesehen beauftragt werden konnten. Es wurden jedoch neue Kontrolleure rekrutiert und geschult. Dadurch kann die Anzahl der beauftragten Kontrollen zukünftig wieder erhöht werden.

Die Anzahl der sich in Bearbeitung befindenden Kontrollverfahren ist im angestrebten Bereich. Die meisten Betriebe halten die GAV-Bestimmungen gut ein. Jedoch wurden bei einigen Betrieben Verfehlungen festgestellt, welche mit einem Verweis oder einer Konventionalstrafe sanktioniert werden mussten.

Gleitstundensaldo (in %)



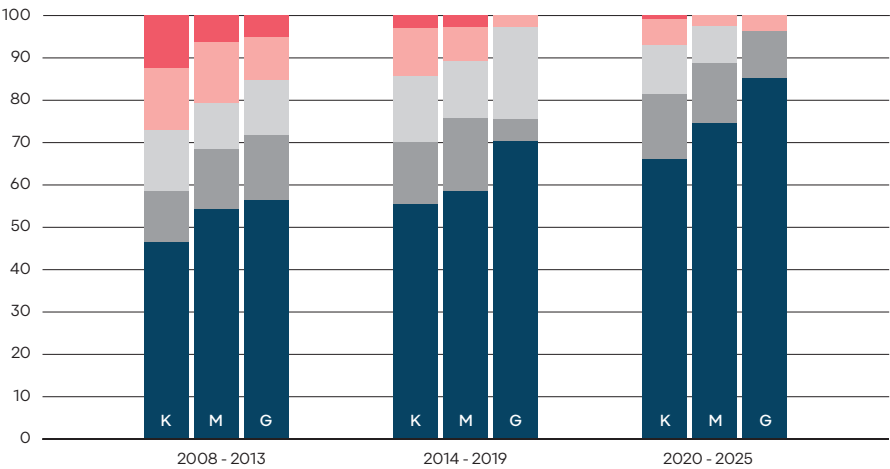
N = 1608 (alle bisher abgeschlossenen Betriebskontrollen von CH-Holzbaufirmen abzüglich Einstellungen, Nichtunterstellungen, Konkurse bei denen ein Eintrag zum Gleitstundensaldo vorhanden ist)
Quelle: SPBH, Auswertung Kontrollstatistik, alle durchgeführten Betriebskontrollen bei Schweizer Holzbaubetrieben seit 2008, Stand Dezember 2025.

Der Vergleich der Einhaltung der Bestimmungen im Bereich des Gleitstundensaldos im Zusammenhang mit der Betriebsgrösse zeigt, dass ein Unterschied zwischen den kleinen, mittleren und grossen Betrieben festzustellen ist. Bei den grossen und mittleren Betrieben wird diese Bestimmung tendenziell besser eingehalten als bei den kleineren Betrieben.

Häufig übersehen die Betriebe, dass auch für die im Stundenlohn beschäftigten Mitarbeitenden eine Gleitstundenberechnung geführt werden muss und der Gleitstundensaldo schriftlich auszuweisen ist.

Betriebskontrollen Statistik

Verstoss der kontrollierten Lohnsumme (in %)



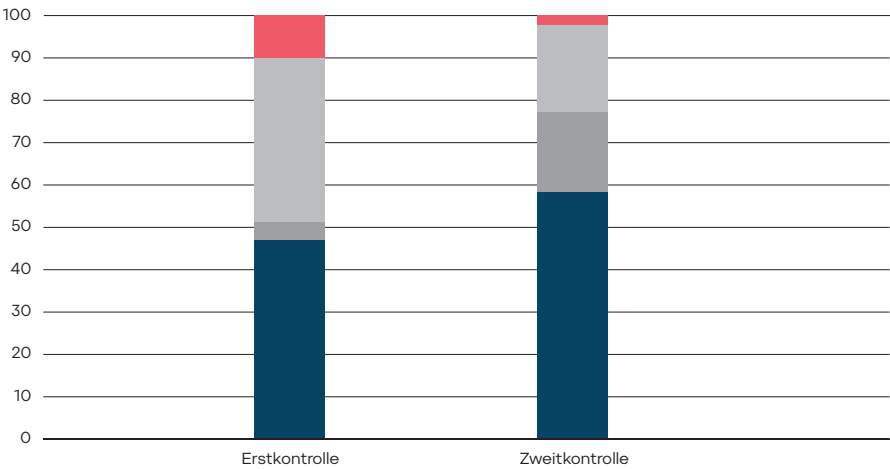
Kontrollzeitraum	K = Klein (bis 10 AN)	M = Mittel (11 bis 29 AN)	G = Gross (ab 30 AN)
2008 - 2013	356	255	40
2014 - 2019	325	111	37
2020 - 2025	330	248	54

N = 1754 (alle bisher abgeschlossenen Betriebskontrollen von CH-Holzbaufirmen, ohne Einstellungen, Nichtunterstellungen, Konkurse und Daten bezgl. Anzahl kontrollierter AN vorhanden)
Quelle: SPBH, Auswertung Kontrollstatistik, alle durchgeführten Betriebskontrollen bei Schweizer Holzbaubetrieben seit 2008, Stand Dezember 2025.

Aus der Grafik ist herauszulesen, dass in den jüngsten Kontrollzeiträumen weniger hohe Lohnverstösse festgestellt wurden als während den früheren Kontrollzeiträumen. Der Vergleich zwischen den Betriebsgrössen zeigt das gleiche Bild: Grössere Betriebe weisen proportional geringere Verstösse auf.

Die Mindestlöhne werden mittlerweile sehr gut eingehalten. Bei den durchgeführten Kontrollen werden eher Verfehlungen im Bereich der Gleit- und Mehrstundenzuschläge festgestellt.

Arbeitsverträge (in %)



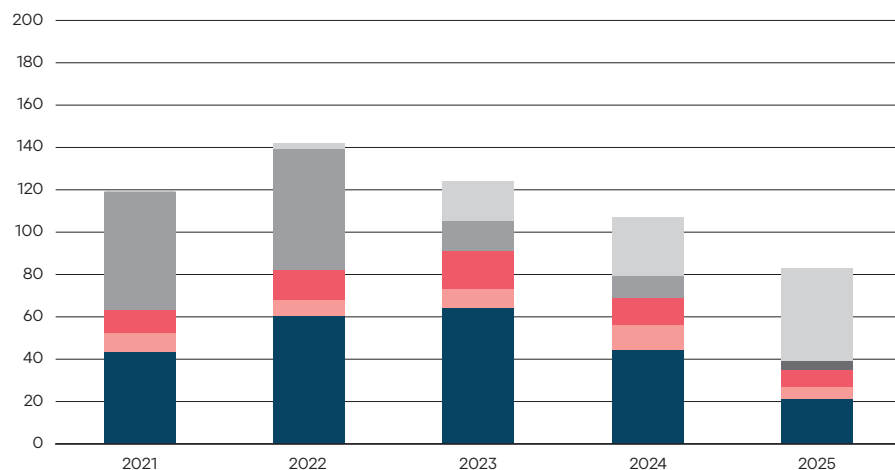
Kontrollzeitraum	K = Klein (bis 10 AN)	M = Mittel (11 bis 29 AN)	G = Gross (ab 30 AN)
2008 - 2013	356	255	40
2014 - 2019	325	111	37
2020 - 2025	330	248	54

N = 502 (alle abgeschlossenen Zweitkontrollen von CH-Holzbaufirmen im Vergleich zu den entsprechenden Erstkontrollen)
Quelle: SPBH, Auswertung Kontrollstatistik, alle durchgeführten Betriebskontrollen bei Schweizer Holzbaubetrieben seit 2008, Stand Dezember 2025.

Die Grafik zeigt, dass die GAV-Bestimmung bezüglich der Arbeitsverträge im Vergleich zwischen den Erst- und Zweitkontrollen von etwas mehr als der Hälfte der wiederholt kontrollierten Betriebe eingehalten wird. Bei den übrigen Betrieben fehlten die Arbeitsverträge oder wurden nicht korrekt erstellt. Der Trend ist dabei positiv: Bei Zweitkontrollen sind deutlich weniger fehlende Arbeitsverträge vorgefunden worden. Für sämtliche Mitarbeitende ist, unabhängig von der Anstellungsdauer, ein schriftlicher Arbeitsvertrag zu erstellen. Darin sind unter anderem die Funktion gemäss GAV, das Arbeitspensum, die Anzahl der Erfahrungsjahre und der vereinbarte Lohn aufzuführen. Bei im Stundenlohn angestellten Mitarbeitenden ist die Zusammensetzung des Lohnes detailliert aufzuführen. Arbeitsvertragsvorlagen stehen auf der Umsetzungsplattform GAV Holzbau zur Verfügung.

Baustellenkontrollen Statistik

Anzahl Baustellenkontrollen Entsendebereich

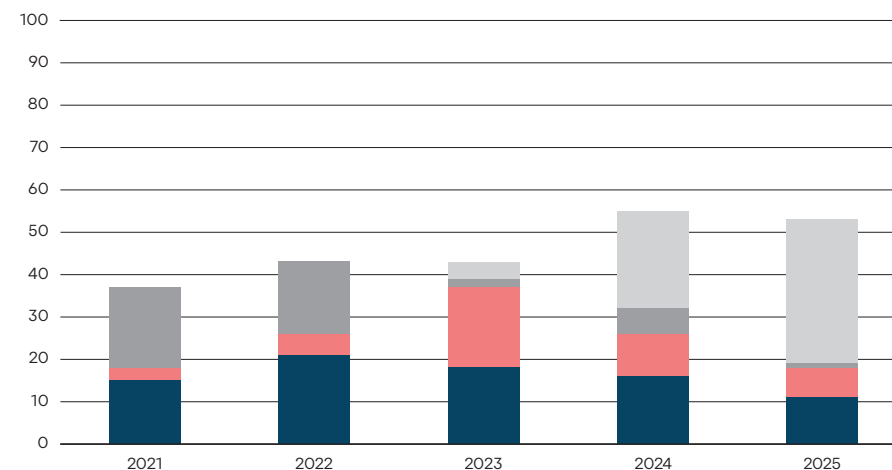


In Bearbeitung (offen / Rekurse)
 Einstellung / nicht unterstellt
 Konventionalstrafe
 Nur Verweis
 GAV korrekt / keine Sanktionen

N = 663, Quelle: CRM SPBH; alle durchgeführten Baustellenkontrollen bei Entsendefirmen nach dem Jahr der Kontrolle 2021 bis 2025.

Im Jahr 2025 führten die regionalen, branchenübergreifend tätigen Kontrollorgane laut ihren Angaben insgesamt 148 Kontrollen (102 Entsendebetriebe und 46 Selbständige) im Geltungsbereich des GAV Holzbau durch. Dies zeigt einen leichten Rückgang der Anzahl Kontrollen gegenüber dem Jahr 2024 mit 167 Kontrollen. Im Allgemeinen bewegt sich die Anzahl der Meldungen im Vergleich zu den Vorjahren weiterhin auf tiefem Niveau. Im Berichtsjahr konnten insgesamt 225 Kontrollen abgeschlossen werden (inkl. Einstellungen und Auskunftspflichtverletzungen). Davon 159 Fälle bei Entsendebetrieben und 66 Beurteilungen betreffend Selbständigkeit.

Anzahl Baustellenkontrollen Selbständige



In Bearbeitung (offen / Rekurse)
 Einstellung / nicht unterstellt
 Selbständigkeit nicht nachgewiesen
 Selbständigkeit nachgewiesen

N = 231 Quelle: CRM SPBH; alle durchgeführten Selbständigkeitsüberprüfungen nach dem Jahr der Kontrolle 2021 bis 2025.

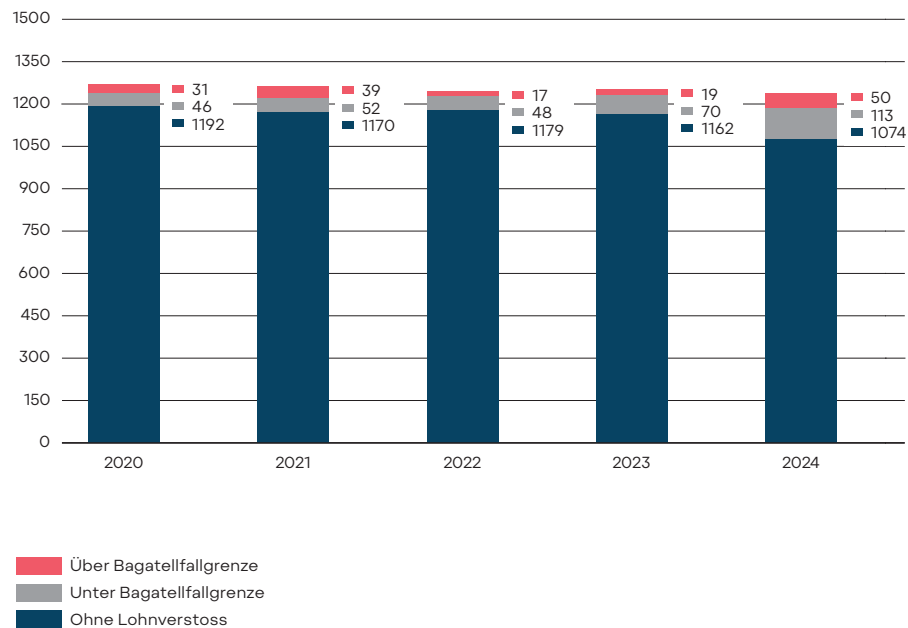
Die Grafiken zeigen den jeweiligen Jahresstand der Baustellenkontrollen nach Bearbeitungsstatus, basierend auf den per Dezember 2025 vorliegenden Daten.

Die Kontrollergebnisse bei den Entsendebetrieben haben sich nach einer Phase der Verbesserung in den letzten Jahren stabilisiert. Bei der Überprüfung der Selbständigkeit wird mittlerweile öfters eine Scheinselbständigkeit festgestellt. Diese Entwicklung ist auf eine verstärkte Fokussierung auf die tatsächliche Tätigkeit vor Ort bei den Kontrollen zurückzuführen.

Die Anzahl offener Fälle konnte gegenüber dem Vorjahr deutlich reduziert werden, indem zahlreiche pendente Fälle aus den Vorjahren abgeschlossen wurden. Zusätzlich wurde im Entsendebereich ein Audit des Vollzugs der flankierenden Massnahmen zur Personenfreizügigkeit durch das SECO durchgeführt.

Lohnstatistik 2025

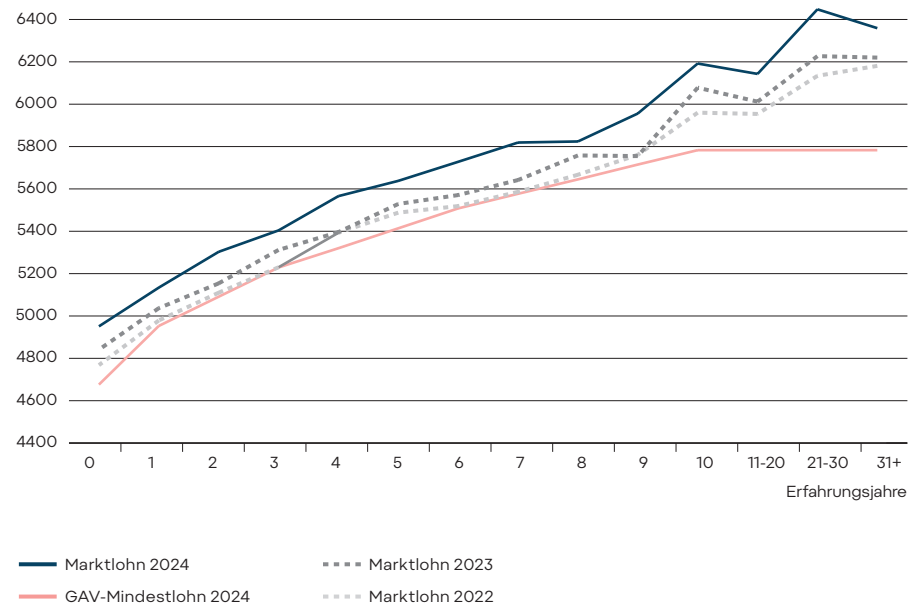
Anzahl Firmen mit Lohnunterschreitungen gemäss Deklaration



Quelle: SPBH, Auswertung Lohndeklarationen der Jahre 2020 bis 2024, Stand Dezember 2025.

In dieser Statistik ist der Anteil der Holzbaufirmen mit Umsetzungsfehlern im Bereich der Löhne gemäss der jährlichen Lohndeklaration innert den letzten fünf Jahren ersichtlich. Die oben genannten Werte basieren auf einer Hochrechnung, welche die Dauer der Beschäftigung, das Pensum und den Anteil des 13. Monatslohns berücksichtigt. Es gilt festzuhalten, dass in den letzten fünf Jahren jeweils über 85% der Betriebe ohne Abweichungen zum Mindestlohn deklarierten. Dies deutet darauf hin, dass der GAV-Holzbau in der Branche im Bereich der Mindestlöhne gut verankert ist. Im Deklarationsjahr 2024 stieg der Anteil der Abweichungen wieder etwas an. Es ist anzunehmen, dass dies auf die relativ hohe Mindestloohnerhöhung in diesem Jahr zurückzuführen ist.

Lohnentwicklung Zimmermann EFZ (in CHF/Monat)



Quelle: SPBH, Auswertung Lohndeklaration der Jahre 2022 bis 2024, Stand Dezember 2025.

Die Lohnstatistik basiert auf den Deklarationen, welche die dem GAV Holzbau unterstellten Betriebe der SPBH für das Geschäftsjahr 2024 eingereicht haben. Ausgewertet wurden die Angaben von insgesamt rund 17'000 Mitarbeitenden aus 1'237 Betrieben. Die SUVA-Lohnsumme betrug im Durchschnitt CHF 660'000 pro Betrieb und gut CHF 49'100 pro Mitarbeitenden. Durchschnittlich wurden 13 Mitarbeitende pro Betrieb beschäftigt.

Der durchschnittliche Marktlohn betrug beim Zimmermann EFZ CHF 5'725 und stieg damit im Vergleich zum Vorjahr um CHF 125 an. Er bewegt sich über sämtliche Stufen der Erfahrungsjahre zwischen 3% und 11%, im Schnitt 6% über dem Mindestlohn. Die Grafik zeigt die Lohnentwicklungen der Kategorie Zimmermann EFZ der letzten drei Jahre.

Das Qualitätslabel zeichnet Holzbaubetriebe mit einer partnerschaftlichen, mitarbeiterorientierten Unternehmenskultur aus. Über Qualifizierungen, Events und Kommunikation macht es gute Praxis sichtbar und setzt Impulse für die Weiterentwicklung der Betriebe.

Qualifizierung & Auszeichnung

Im Jahr 2025 schlossen vier Betriebe das Qualifizierungsverfahren erstmals erfolgreich ab und erhielten das Qualitätslabel Holzbau Plus:

- Jampen Holzbau AG (Hittnau, ZH)
- rebreg AG (Oey, BE)
- Allenbach Holzbau und Solartechnik AG (Wengi b. Frutigen, BE)
- Holzbau Jäggi Dulliken AG (Dulliken, SO)

Die Auszeichnung erfolgte am 29.08.2025 an der Generalversammlung von Holzbau Schweiz in Interlaken. 16 weitere Betriebe liessen sich erneut qualifizieren.

Wissensaustausch & Netzwerken

Der direkte Austausch unter Betrieben ist ein zentraler Mehrwert des Labels. 2025 fanden zwei Branchenevents statt. Am 27.03.2025 in Winterthur stand das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben im Zentrum. Rund 50 Teilnehmende diskutierten verschiedene Arbeitszeitmodelle – von Teilzeit bis zur Lebensarbeitszeit – und die Frage, wie zukunftsfähige Lösungen in einer Branche gelingen können, die stark von Baustellen, Einsatzplanung und unterschiedlichen betrieblichen Realitäten geprägt ist. Die Erkenntnisse fliessen in das sozialpartnerschaftliche Projekt «Arbeitsmodelle für Vereinbarkeit im Holzbau» ein. Am 06.11.2025 widmete sich das Label in Olten dem Thema «KI clever im Holzbau nutzen». Rund 60 Teilnehmende erfuhren praxisnah, wie künstliche Intelligenz bereits heute in Offertwesen, Planung, Administration, HR und Kundenkommunikation eingesetzt werden kann.

Kommunikation & Präsenz

Zu jedem Branchenevent und zur Awardverleihung erfolgte eine Vor- und Nachberichterstattung über die Kommunikationskanäle

le der Sozialpartner (Verbandszeitschrift von Holzbau Schweiz sowie punktuell Syna, Kaufmännischer Verband Schweiz und Baukader Schweiz), über Social Media (primär Kanäle von Holzbau Schweiz) sowie über die eigene Webseite holzbau-plus.ch. Zudem entstand zu jedem Anlass ein kurzes Video, das auf dem YouTube-Kanal von Holzbau Plus verfügbar ist.

Von rund 1'250 GAV-unterstellten Betrieben tragen 60 das Label Holzbau Plus. Um die Branche zu erreichen und auf das Label aufmerksam zu machen, erhielten im November 2025 Betriebe ohne Label ein Mailing. Dieses stellte die Mehrwerte vor, enthielt Videos (u. a. ein Rückblick zum Event vom 06.11.2025), wies auf den nächsten Anlass vom 26.3.2026 hin (Thema: Passende Fachkräfte finden – Recruiting im Holzbau) und erläuterte den Qualifizierungsprozess in vier Schritten.

Lukas Lewicki

Assistent des Geschäftsführers



Auch das Jahr 2025 stand im Zeichen der kontinuierlichen Weiterentwicklung und Innovation. Bestehende Angebote konnten gezielt gestärkt und gleichzeitig neue, zukunftsorientierte Themen für die Branche aufbereitet werden. Ziel war es, die Betriebe weiterhin praxisnah zu unterstützen und gleichzeitig auf aktuelle Herausforderungen im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz zu reagieren.

Ein zentraler Schwerpunkt bildete die Thematik **Mutterschutz im Holzbau**. Hierzu wurde eine strukturierte und praxisorientierte Grundlage erarbeitet. Die ersten sieben Seiten umfassen eine umfassende Gefährdungsbeurteilung, während die folgenden vier Seiten eine konkrete Risikobeurteilung im Falle einer Schwangerschaft darstellen. Dieses Instrument ermöglicht es den Betrieben, gesetzliche Anforderungen klar und nachvollziehbar umzusetzen und gleichzeitig die Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeitenden gezielt zu schützen.

Ein weiteres Highlight war die Teilnahme an der Messe **«Holz» in Basel**. Dort wurde unter anderem das Projekt **VR-Brille** vorgestellt. Diese innovative Anwendung vermittelt Arbeitssicherheit auf eine praxisnahe und zugleich spielerische Weise. Gefahren können realitätsnah erlebt werden, ohne dass reale Risiken eingegangen werden müssen. Die VR-Anwendung ergänzt bestehende Lernmittel sinnvoll und spricht insbesondere auch jüngere Zielgruppen an. Das grosse Interesse sowie die durchwegs positiven Rückmeldungen bestätigen das Potenzial dieses neuen Ansatzes.

Mitgliederentwicklung

Per Ende 2025 zählt Holzbau Vital insgesamt **713 angeschlossene Betriebe (2024: 705)**. Von den etwa **17'000 Beschäftigten** in der Branche arbeiten rund **13'800 in angeschlossenen Betrieben (2024: rund 13'000)**. Diese Zahlen zeigen deutlich, dass die Themen Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz in der Branche weiter an Bedeutung gewinnen und aktiv gelebt werden.

Aus- und Weiterbildung

Im Jahr 2025 wurden insgesamt **172 Personen** in Grundkursen (SIBE) sowie **80 Personen** in Weiterbildungskursen geschult. Rund die Hälfte der Grundausbildung erfolgte über Bildungsinstitutionen durch anerkannte ASA-Spezialisten. Diese enge Zusammenarbeit trägt wesentlich dazu bei, das Sicherheitsbewusstsein nachhaltig zu stärken und die Qualität der Ausbildung weiterzuentwickeln.

Innovation und Beratung

Neue Lernmethoden wie die VR-Anwendung fördern nachhaltiges Lernen und ermöglichen es, unterschiedliche Zielgruppen gezielt anzusprechen. Gleichzeitig blieb die persönliche Beratung der Betriebe ein zentraler Bestandteil unserer Tätigkeit. Der direkte Austausch sowie praxisnahe und individuelle Lösungen wurden von den Mitgliedern sehr geschätzt und tragen wesentlich zur erfolgreichen Umsetzung im Alltag bei.

Dank und Ausblick

Wir danken allen Mitgliedsbetrieben, Partnern und Beteiligten für die konstruktive Zusammenarbeit und das entgegengebrachte Vertrauen. Auch in Zukunft setzen wir uns dafür ein, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz im Holzbau weiterzuentwickeln und praxisnah zu gestalten.

Ich wünsche Ihnen allen eine unfallfreie Zeit und beste Gesundheit.

Rolf Döbeli
Geschäftsstellenleiter Holzbau Vital



Verein SPBH

Personalbestand Ende 2025

Geschäftsführung: **Stefan Strausak***

Assistent der Geschäftsführung: **Lukas Lewicki**

Bereich Management & Services

Leitung Management & Services: **Stefan Strausak***

Leitung Finanzen und Administration: **Olivier Ruppen***

Bereich GAV-Recht

Leitung GAV-Recht / Stellvertretende Geschäftsführung:

Mirjam Trottmann*

Betriebskontrollen:

Katharina Papastergios, Ricardo Sanesteban, Javier Suarez

Baustellenkontrollen: **Melania De Paulis, Aleksandra Saric**

Kaufmännische Mitarbeiterin: **Diana Vogel**

Bereich GAV-Umsetzung

Leitung GAV-Umsetzung: **Andreas Pfeiffer***

Sachbearbeitung:

Debora Bianchini, Mirjam Frieden, Jenny Petrlc, Laura Russo



Organigramm (online) ↗

*Mitglieder der Geschäftsleitung





Vorstand SPBH

Zusammensetzung per Ende 2025

Johann Tscherrig Präsident SPBH

Fachbeirat Holzbau Plus

Mitglied Lenkungsausschuss Holzbau Vital, vertritt Syna
seit 2019

Peter Henggeler Vize-Präsident SPBH

Mitglied Fachbeirat Holzbau Plus, vertritt Holzbau Schweiz
seit 2020

Kaspar Bütikofer Vorstandsmitglied SPBH

Mitglied Ausschuss SPBH, vertritt Unia
seit 2016

Bianca Neubauer Vorstandsmitglied SPBH

Mitglied Ausschuss SPBH

Vorsitz Lenkungsausschuss Holzbau Vital, vertritt Holzbau Schweiz
seit 2013

Astrid Späti Vorstandsmitglied SPBH

vertritt Holzbau Schweiz

seit 2018

Richard Frischknecht Vorstandsmitglied SPBH

Mitglied Lenkungsausschuss Holzbau Vital, vertritt Holzbau Schweiz
seit 2023

Gregor «Tschortsch» Zürcher Vorstandsmitglied SPBH

Fachbeirat Holzbau Plus

Mitglied Lenkungsausschuss Holzbau Vital, vertritt Baukader Schweiz
seit 2024

Pascal Lamprecht Vorstandsmitglied SPBH

vertritt Kaufmännischer Verband Schweiz

seit 2024

Bilanz und Betriebsrechnung 2025

Aktiven	in CHF
Flüssige Mittel	10'982'886.80
Forderungen aus Lieferung & Leistung	42'806.85
Übrige Forderungen / Kautionen	40'741.40
Aktive Rechnungsabgrenzungsposten	46'438.70
Total Umlaufvermögen	11'112'873.75
Büroeinrichtungen und IT	119'266.74
Total Anlagevermögen	119'266.74
Total Aktiven	11'232'140.49

Passiven	in CHF
Verbindlichkeiten aus Lieferung & Leistung	
Übrige Verbindlichkeiten	811'095.51
Passive Rechnungsabgrenzungsposten	291'685.87
Bildungsfonds	2'085'954.95
Total kurzfristige Verbindlichkeiten	3'188'736.33
Strukturrückstellungen	1'351'830.00
Rückstellung Beiträge organisierte Arbeitnehmende	456'426.57
Total langfristige Verbindlichkeiten	1'808'256.57
Vortrag aus Vorjahr	5'718'239.49
Jahresergebnis	516'908.10
Total Organisationskapital	6'235'147.59
Total Passiven	11'232'140.49

Ertrag	in CHF
Beiträge Vollzug & Bildung *	6'743'746.81
Übrige Erträge	369'514.64
Total Erträge Vollzug	7'113'261.45

Aufwand	in CHF
Beiträge an Sozialpartner GAV Holzbau	-945'002.00
Fremdleistungen für Projekte	-2'740'483.47
Betriebs- und Baustellenkontrollen	-449'976.90
Sonstige Aufwände	-265'472.24
Total Aufwände Vollzug	-4'400'934.61
Bruttoergebnis 1	2'712'326.84
Personalaufwand	-1'641'282.86
Sonstiger Verwaltungsaufwand	-486'089.29
Total Verwaltungsaufwand	-2'127'372.15
Betriebsergebnis 2	584'954.69
Finanzerfolg	9'091.88
Abschreibungen	-69'568.65
Ausserordentlicher Ertrag	2'419.33
Steuern	-9'989.15
Jahresergebnis 2025	516'908.10

* Vollzugskostenbeiträge von unterstellten Schweizer Holzbaubetrieben, Entsandten, Personalverleih, abzgl. Rückerstattungen an organisierte Arbeitnehmende und Arbeitgebende.

Erläuterungen zur Jahresrechnung 2025

Aktiven

Die flüssigen Mittel haben leicht zugenommen (TCHF 10'982 zu TCHF 10'584 im Vorjahr). In diesem Betrag sind noch TCHF 2'000 als Festgeld bei einem Bankinstitut per Ende Jahr erhalten. Da die SNB den Leitzins im Verlauf des Jahres 2025 auf null gesenkt hat, stellte die Anlage von Festgeldern keine Option mehr dar. Die SPBH pflegt weiterhin Geschäftsbeziehungen mit drei Bankinstituten.

Passiven

Die Verbindlichkeiten aus Lieferungen und Leistungen wurden den Anforderungen entsprechend gebildet. Die Rückstellungen für Rückerstattungen an organisierte Arbeitnehmende sind wieder mit dem Vorjahr vergleichbar, entsprechend an die Arbeitnehmer-Organisationen entrichtet. Die Höhe an Rücklagen im Bildungsfonds und die Strukturrückstellungen wurde erneut nicht verändert.

Ertrag

Die auf der Lohnsumme der Branche basierenden Vollzugs- und Bildungskostenbeiträge (Nettobeiträge nach Rückerstattungen an organisierte Mitglieder) haben aufgrund einer starken Entwicklung der Branchen-Lohnsumme nochmals zugenommen.

Die Anzahl an durchgeführten Betriebskontrollen CH fielen niedriger als im Vorjahr aus, die in Rechnung gestellten Sanktionen dafür etwas höher. Die Erträge aus dem Entsendewesen (Entschädigung SECO für FlaM-Kontrollen und Erträge aus Sanktionen bei Entsendekontrollen) erhöhten sich deutlich, da mehr Fälle abgeschlossen werden konnten.

Aufwand

Die Ausgaben für Holzbau Vital beliefen sich mit TCHF 522 leicht tiefer als die budgetierten TCHF 534. Die Aufwendungen für das Qualitätslabel von TCHF 167 lagen im Budgetrahmen. Das Budget des Bildungsfonds GAV Holzbau im Rahmen von TCHF 1'800 wurde bei effektiven Ausgaben von TCHF 1'819 auch dieses Jahr wieder voll ausgeschöpft. Für das Jahr 2026 sind TCHF 2000 geplant. Zuwendungen an die Sozialpartner von TCHF 945, nach TCHF 845 im Vorjahr wurden entsprechend Budget ausbezahlt.

Die Kosten für Kontrollen bei Schweizer Betrieben beliefen sich auf TCHF 384, budgetiert waren TCHF 520. Die Kosten im Entsendebereich beliefen sich auf TCHF 66 bei Vergütungen vom SECO über TCHF 221. Die Aufwände im Bereich Personal (TCHF 1'641) lagen etwas über dem Vorjahreswert aber unter Budget. Die Kosten für das Inkasso von Beiträgen und Kontrollen lagen bei geringer TCHF 5 bei einem Debitorenvolumen von fast TCHF 7'000. Der sonstige Verwaltungsaufwand lag mit TCHF 486 geringer als das Budget von TCHF 547. Reguläre Abschreibungen wurden im Rahmen von TCHF 70 gebucht, hauptsächlich im Bereich IT mit TCHF 50.

Zusammenfassung

Das Geschäftsjahr 2025 schliesst mit einem Gewinn von TCHF 517 ab. Budgetiert war ein Verlust von TCHF 106. Hauptursache für den besseren Abschluss ist erneut das unerwartet hohe Lohnsummenwachstum der Branche: Die Vollzugs- und Bildungskostenbeiträge generierten Mehreinnahmen von TCHF 560 gegenüber dem Budget. Die laufenden Diskussionen der Sozialpartner bezüglich Reduktion des Vermögens der SPBH müssen weitergeführt und Massnahmen umgesetzt werden.



Schweizerische Paritätische
Berufskommission Holzbau SPBH
Schaffhauserstrasse 315
8050 Zürich
Tel. +41 44 360 37 70
Mail info@spbh.ch
gav-holzbau.ch