

verband schweizer holzbau-unternehmungen  
société suisse des entreprises de construction en bois  
società svizzera delle imprese di costruzione in legno  
societad svizra da las interpresas da construcziun en lain



## Holzbau Schweiz Jahresbericht 2002/2003

2002 2003

**holzbau schweiz**  
**construction en bois suisse**  
**costruzione in legno svizzera**  
**construcziun da laina svizra**

verband schweizer holzbau-unternehmungen  
société suisse des entreprises de construction en bois  
società svizzera delle imprese di costruzione in legno  
societad svizra da las interpresas da construcziun en lain



## Impressum

Herausgeber Holzbau Schweiz  
Verband Schweizer Holzbau-Unternehmungen  
Zentralsitz  
Weinbergstrasse 55  
8035 Zürich  
Tel. 01 253 63 93  
Fax 01 253 63 99  
[www.holzbau-schweiz.ch](http://www.holzbau-schweiz.ch)  
[info@holzbau-schweiz.ch](mailto:info@holzbau-schweiz.ch)

Redaktion Egon Ráz, Holzbau Schweiz

Konzeption fkp identity AG, Zürich

Bilder Lignum, Zürich

Druck sihldruck, Druckerei a/d Sihl AG, Zürich

Gedanken von F. Blaser, Präsident Arbeitgeberverband 4–5

Bericht des Präsidenten H. Rupli 6–7

Schwerpunkt: Arbeitgeberpolitik 8–10

Bericht Aktivitäten 11–15

Jahresrechnung 2002 16

Statistiken 17–19

## von Fritz Blaser, Präsident des Schweizerischen Arbeitgeberverbandes



*Fritz Blaser,  
Präsident  
des Schweizerischen  
Arbeitgeberverbandes*

Die Sozialpartnerschaft in der Schweiz ist in ständiger Veränderung und Entwicklung. Neben der bipartiten «Sozialpartnerschaft pur» sind im Laufe der Zeit tripartite Partnerschaften – also mit Einbezug des Staates – entstanden, so etwa im Bereich der beruflichen Aus- und Weiterbildung oder der flankierenden Massnahmen zum freien Personenverkehr. In neuester Zeit ist eine Tendenz zur multipartiten Sozialpartnerschaft festzustellen als Antwort auf spezifische Probleme, die mit wechselnden Partnerschaften einer Lösung zugeführt werden sollen. Auf der Seite des Arbeitgeberverbandes denken wir etwa an die Zusammenarbeit mit Familien- und Jugendorganisationen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie (Familienpolitik) oder die Zusammenarbeit mit Behindertenorganisationen

zur Verbesserung der Eingliederungsmöglichkeiten Behinderter in die Arbeitswelt. Ein weiteres, zunehmend wichtiger werdendes Kooperationsfeld ergibt sich aus der demographisch geforderten Eingliederung älterer Menschen in den Arbeitsmarkt.

Die Entwicklungsdynamik hat auch im Bereich der Gesamtarbeitsverträge deutliche Spuren hinterlassen. Die schweizerische «GAV-Landschaft» ist ausserordentlich vielfältig. Von der schlanken Rahmenvereinbarung, die den beteiligten Unternehmungen sehr grosse Handlungsfreiräume sichert, bis zum detaillierten Vertragswerk, das die Arbeitsbedingungen relativ starr und umfassend regelt und allenfalls sogar als allgemeinverbindlich erklärt worden ist, findet sich alles. In einem wirtschaftlichen Umfeld,

das zunehmend durch starke und rasche Veränderungen gekennzeichnet ist, werden umfangreiche und starre gesamtarbeitsvertragliche Regelungen von einer wachsenden Zahl von Firmen als zu einengend empfunden. Die GAV-Politik steht zunehmend unter dem Zwang zur Flexibilisierung und der Subsidiarität: Was Sozialpartner in einem GAV regeln können, gehört nicht in die Gesetzgebung, und was einzelne Firmen effizienter regeln können, gehört nicht in einen GAV. Wichtige Trends zeichnen sich deutlich ab: Abkehr von starren Automatismen (Teuerungsausgleich, Dienstalterszulagen), die Tendenz zu «schlanken» Verträgen, die gemäss dem Subsidiaritätsprinzip möglichst viele Kompetenzen auf die Ebene der einzelnen Unternehmungen delegieren, sowie die Tendenz zur Flexibilisierung der

vertraglich festgelegten Arbeitsbedingungen (Jahresarbeitszeiten, Bandbreitenmodelle, flexible Altersteilzeit).

Der absolute Arbeitsfriede ist die materiell wichtigste Gegenleistung der Gewerkschaften für die in einem GAV geregelten Arbeitsbedingungen. Aufgrund dieser Tatsache muss jede Branche beurteilen, wie viel ihr der nur durch einen Gesamtarbeitsvertrag gewährleistete Arbeitsfriede für die Unternehmungen wert ist. Die Schweiz gehört zu den streikärmsten Ländern der Welt. Damit verbunden ist die hohe Glaubwürdigkeit der Schweiz bezüglich Qualität der Produkte und Dienstleistungen und vor allem Pünktlichkeit der Lieferungen. Die Vereinbarung einer Friedenspflicht ist Ausdruck der Grundüberzeugung beider Partner, dass Arbeitskämpfe ein archaisches

Mittel der Auseinandersetzung sind, das beiden Partnern letztlich nur Schaden bringt, das Klima vergiftet und dass Lösungen ohnehin nur mit Verhandlungen erreicht werden können. Der Arbeitsfriede hat nicht nur seinen Preis, er muss auch immer wieder neu errungen und bekräftigt werden. Es ist zu wünschen, dass dieser tragende Pfeiler schweizerischer Sozialpartnerschaft auch in kommenden Vertragsverhandlungen in seinem Wert anerkannt und bestätigt wird.



Fritz Blaser

Präsident des Schweizerischen Arbeitgeberverbandes



## Qualität kann nur von Unternehmen geleistet werden, in denen sich alle Mitarbeiter der Qualität verpflichtet fühlen



Hans Rupli,  
Zentralpräsident

Wenn heute unsere Kunden über Qualität sprechen, so ist längst nicht mehr nur die Rede von den Eigenschaften unserer Produkte. Der Qualitätsbegriff hat in jüngster Zeit neben der technischen auch eine wirtschaftliche Dimension angenommen und ist zum Merkmal der betrieblichen Leistungskultur und der Leistungsfähigkeit geworden. Darum hat sich auch in Kleinbetrieben die Zahl der qualitätszertifizierten Unternehmen in den letzten Jahren stetig erhöht.

Zu den Kernelementen unserer Verbandsstrategie 2000 gehört, durch das Prinzip «Hilfe zur Selbsthilfe» unseren Mitgliedfirmen zu mehr Wettbewerbskraft und Marktfähigkeit zu verhelfen. Motiviert durch die Erfolge unserer Businessplanseminare, die bereits von jeder sechste Mitgliedsfirma (150 Betriebe) besucht worden

sind, bauen wir unser Programm «Wege zum Markterfolg» kontinuierlich aus. Ergänzend zu den beiden im Jahr 2002 realisierten Vertiefungsmodulen Finanzen und Marketing wird 2003 das betriebliche Qualitätsmanagement für unsere Branche und insbesondere für Kleinbetriebe bis zehn Mitarbeiter thematisiert. In einer zweiten Ausbaustufe werden auch Systeme zur Regelung der baulichen Qualität, wenn möglich in Zusammenarbeit mit Deutschland und Österreich, angestrebt.

### «Chef seiner eigenen Arbeit» werden

Qualitätsmanagement beschränkt sich nicht nur auf technische Themen, sondern befasst sich in hohem Masse mit Fragestellungen der Unternehmensführung, der Mitarbeiterentwicklung, der betrieblichen Arbeitskultur,

der Eigenverantwortung und Selbstmotivation jedes Mitarbeiters, der Gestaltung von Arbeitsprozessen und der Leistungskontrolle. Gegenseitige Zielvereinbarungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern sollen dazu führen, dass jeder Mitarbeiter stufengerechte Teilverantwortung übernehmen und tragen kann, um so zum «Chef seiner eigenen Arbeit» zu werden.

### Mehrwerte nach innen

Erfolgreiche Qualitätsmanagementsysteme entfalten Mehrwerte nach innen und nach aussen. Auch wenn im privaten Bausegment nicht jeder Kunde bei der Arbeitsvergabe ein Qualitätsmanagementsystem voraussetzt, darf der innerbetriebliche Nutzen nicht unterschätzt werden. Der Aufbau und die Pflege der Qualitätssysteme





werden vorteilhaft partnerschaftlich zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern entwickelt. Der soziale Kontakt, das gemeinsame Erarbeiten von Zielen und die regelmässige Kommunikation erhöhen das innerbetriebliche «Chancenumfeld» und steigern die Identifikation der Mitarbeiter mit den Arbeitsteams und den Zielen der Unternehmung.

### **Markterfolg nach aussen**

Der Erfolg von Qualitätsprogrammen zeigt sich nicht zuerst an verbesserten Quartalsergebnissen, sondern an veränderten Verhaltensweisen, effizienteren und schnelleren Prozessen und vermehrter interner Kommunikation. Umgesetztes Qualitätsmanagement führt zu einer Unternehmenskultur der

stetigen Verbesserung. Ausgeprägt kundenorientierte Mitarbeiter schaffen die Voraussetzung für höhere Kundenzufriedenheit und damit letztlich auch für eine Verbesserung der unternehmerischen Ergebnisse.

### **Glaubwürdigkeit der Branche**

Ganzheitlich betrachtet bilden gelebte Leistungskulturen auf der Basis von Qualitätsmanagementsystemen auch in Kleinbetrieben eine praxiserprobte Grundlage sozialverantwortlicher Unternehmensführung. Daher strebt Holzbau Schweiz eine enge Vernetzung und Koordination zwischen betrieblichen Qualitätssystemen, Umsetzung gesamtarbeitsvertraglicher Sozialverantwortung und kundenorientierten Verhaltens an.

Es soll das Ziel der Holzbauunternehmer sein, die traditionell gewerblichen KMU-Strukturen durch integrierte Qualitätsmanagementsysteme in lernende Organisationen umzubauen. Dadurch können unsere Glaubwürdigkeit, das Image der gesamten Branche und die Innovationskraft eindrücklich erhöht werden. Unsere Kunden, unsere Mitarbeiter und die Öffentlichkeit werden diese Unternehmer dafür belohnen.

Hans Rupli

Zentralpräsident von Holzbau Schweiz

## Auf dem Weg zu einer modernen Arbeitgeberpolitik

Mit der Aufhebung der bisherigen Mitgliedschaft als Fachgruppe im Schweizerischen Baumeisterverband per Ende März 2003 hat Holzbau Schweiz die angestrebte Verselbständigung als eigenständiger Branchenverband der Holzbau- und Zimmereibetriebe juristisch erreicht. Damit verbunden sind der Nichtbeitritt zu den neuen Sozialverträgen des Bauhauptgewerbes und die alleinige Zuständigkeit für Fragen der Arbeitgeberpolitik und eines Gesamtarbeitsvertrags (GAV) im Bereich der Holzbau- und Zimmereibranche.

Der Verband will seine neue Freiheit und Zuständigkeit als Chance für eine eigenständige, moderne Arbeitgeberpolitik im Interesse der ganzen Branche und der darin tätigen Mitarbeiter nutzen. Die bisherigen sozialen Errungenschaften (Mindestlöhne, Arbeitszeiten, Ferien usw.) bleiben für jeden

Mitarbeiter als Bestandteil der weiterhin gültigen Einzelarbeitsverträge erhalten. Sozialabbau ist gewiss nicht das Ziel von Holzbau Schweiz, bilden doch zufriedene, loyale, motivierte und ambitionierte Arbeitnehmer das wichtigste Kapital seiner 900 Mitgliedfirmen mit rund 12 000 Mitarbeitern. Doch will er den vorübergehend vertragslosen Zustand der Branche benutzen, um tragfähige Grundlagen und Instrumente einer modernen Sozialpartnerschaft zu erarbeiten.

Eine solche Sozialpartnerschaft muss erstens auf gemeinsamen, wohlverstandenen Interessen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern aufbauen. Davon ausgehend sind dann zweitens die Instrumente und die Regelungen zu definieren, mit denen diesen gemeinsamen Interessen aller Branchenangehörigen am besten Rechnung

getragen werden kann. Holzbau Schweiz wird deshalb nicht nur seine eigenen Mitglieder zur Politik, zu den Zielen und Instrumenten seiner zukünftigen Arbeitgeberpolitik befragen, sondern will auch die Mitarbeiter zur Struktur der zukünftig angestrebten Sozialpartnerschaft konsultieren. Gestützt darauf wird Holzbau Schweiz dann im Jahr 2004 sein Versprechen einer modernen, sozialpartnerschaftlichen Arbeitgeberpolitik im Interesse der ganzen Branche auch in die Tat umsetzen. Dieser Prozess wird mit Sozialpartnern abgestimmt, um ein Ergebnis zu erreichen, das von allen Partnern getragen wird.

### **Grundhaltung und Sozialleitbild**

Im Zentrum steht die Überzeugung, dass eine nachhaltige Sozialpolitik nur



durch wettbewerbsfähige Unternehmen entstehen und überleben kann. Verteilt, investiert und geschützt kann nur werden, wenn die einzelnen Betriebe erfolgreich wirtschaften, sich im Markt behaupten. Sozialpartnerschaft kann nicht einfach auf Verbandsebene ausgehandelt werden, sondern beginnt in der einzelnen Firma. Unternehmer wie Mitarbeiter sind deshalb auf eine Firmenvision, auf eine Leistungskultur zu verpflichten, welche die Wettbewerbsfähigkeit ihres jeweiligen Betriebes unterstützt.

Daraus leitet sich zwingend eine stärker an innerbetrieblichen und qualitativen Aspekten orientierte Ausrichtung der Arbeitgeber- und Sozialpolitik ab. Moderne Sozialpartnerschaft darf sich nicht in der kollektiven, starren Regelung von Lohn-, Ferien- und Arbeitszeitfragen erschöpfen. Sie muss vielmehr

und zuerst ein gemeinsames Interesse an Management- und Innovationsfragen definieren, an Arbeitskreativität, an Kundenorientierung, an Höherqualifikation durch permanente Weiterbildung, an individueller Leistungsorientierung und an individuellen Leistungsanreizen.

Moderne Sozialpartnerschaft gründet auf dem gemeinsamen Interesse an wettbewerbsfähigen Betrieben – und auf der Verpflichtung der Unternehmer, auch ihre Mitarbeiter an den Früchten des gemeinsam angestrebten Firmenerfolges zu beteiligen. Im Gegenzug kann von den Mitarbeitern erwartet werden, dass auch sie sich als Mitspieler im Rahmen einer betrieblichen Leistungskultur verstehen – als Mitunternehmer, die als solche nicht nur die Früchte ernten, sondern auch die Risiken des Unternehmens teilen.

## Ziele und Instrumente

Klar wichtigstes Ziel einer eigenständigen, sozialpartnerschaftlichen Arbeitgeberpolitik von Holzbau Schweiz ist die Förderung einer partnerschaftlichen, an Markt- und Wettbewerbserfolg orientierten Leistungskultur in den Mitgliedsbetrieben. Die möglichen Hilfestellungen sind heute schon vielfältig. Holzbau Schweiz will sie, verstanden eben auch als Instrumente

einer markt- und marktwertorientierten Sozialpolitik, weiter ausbauen. Zu denken ist in diesem Zusammenhang etwa an die Evaluation und die Einführung branchenspezifischer Managementsysteme, an Investitionen und Beratung im Sinne der Gesundheitsprävention und der Arbeitsplatzsicherheit, an umfassende Aus- und Weiterbildungsangebote mit vielseitigen Karrieremöglichkeiten, an die Einführung leistungs- und erfolgs-





abhängiger Lohnsysteme sowie die Pflichten zu den Anforderungen an eine sozialpartnerschaftlich verstandene, vom Verband auch zertifizierte Leistungskultur in den Betrieben. Entsprechend will der Arbeitgeberverband periodisch die Befindlichkeiten, Bedürfnisse und Anregungen der Mitarbeiter seiner Verbandsfirmen ermitteln.

Im Sinne einer vom Verband geforderten und geförderten Leistungskultur sollen auch Realloohnerhöhungen –

nach Massgabe eines für alle transparent gemachten Betriebserfolges – inskünftig Sache der einzelnen Unternehmen sein, um so zugleich auch den Wettbewerb innerhalb der Branche zu fördern. Ganz generell will Holzbau Schweiz die verstärkte angestrebte Verankerung der Sozialpartnerschaft in einer betrieblichen, wettbewerbsorientierten Leistungskultur mit bestimmten Erwartungen an die einzelnen Unternehmer und ihre Mitarbeiter verknüpfen und diese in spezifischen

Vereinbarungen zwischen Verband und Verbandsfirmen auch verpflichtend festschreiben. Denn nur so kann die betriebliche Leistungskultur eine sozialpolitisch vernünftige Alternative zum regelungsintensiven Korsett der heutigen Kollektivverträge werden.

Holzbau Schweiz strebt einen eigenen GAV an. Ein solcher GAV soll einkommensschwache Lohnklassen mit Mindestlöhnen bis zur Stufe Berufsleute schützen, den Teuerenausgleich für diese Mindestlöhne regeln, Jahresarbeitszeiten auf der Basis von Arbeitszeitkalendern mit Langzeitkonti prüfen, einen fairen Rahmen für die Flexibilisierung der geregelten Arbeitszeit abstecken, aber auch Pflichten und Anrechte im Bereich der Weiterbildung formulieren.

Holzbau Schweiz ist gewillt, seine neue Zuständigkeit für eine eigenständige

Arbeitgeber-, Sozial- und Vertragspolitik im Interesse aller Branchenangehörigen aktiv wahrzunehmen. Welchen Weg er dabei einschlagen wird, darüber entscheiden Verbandsfirmen, deren Mitarbeiter und Sozialpartner.

## Vielseitig zum Nutzen der Branche



*Egon Rätz,  
Geschäftsführer*

**Viele Dienstleistungen und Produkte in der Branche sind selbstverständlich – und sie werden vom Verband initiiert.**

An einer denkwürdigen Delegiertenversammlung wurde am 15. November 2002 die Zentralleitung beauftragt, den Austritt der Fachgruppe Holzbau

aus dem Schweizerischen Baumeisterverband per 31. März 2003 zu vollziehen und mit Statutenänderungen die bis anhin zwingende Doppelmitgliedschaften der Mitgliedunternehmen aufzuheben. Ziel war dabei, dass Holzbau Schweiz in allen Belangen juristisch eigenständig handeln kann und damit die Voraussetzungen für eine eigenständige Arbeitgeberpolitik geschaffen werden. Die langjährige Zusammenarbeit mit dem Schweizerischen Baumeisterverband kann auf der Basis eines Kooperationsvertrags neu und für beide Verbände flexibler geregelt werden.

### **Wo liegt der Nutzen des Verbandes?**

Mit welchen Leistungen rechtfertigt Holzbau Schweiz diesen Alleingang und wo liegt der Nutzen für die angeschlossenen Holzbaubetriebe?

Mit der Strategie 2000 wurden sieben klare Aktionsbereiche umschrieben, wie der Branchenverband seine Mitglieder in der Erhöhung der individuellen Markt- und Wettbewerbsfähigkeit unterstützen kann. Dabei konzentriert sich der Verband auf Leistungen, die übergeordnet auf der Stufe Branche effizienter erbracht werden können als auf der Stufe der Einzelunternehmung.

### **1. Berufsbildung für die Zukunft**

Mit dem Projekt «Ausbildung 2005» werden alle Bereiche der Aus- und Weiterbildung konzeptionell und inhaltlich überarbeitet und aktualisiert mit dem Ziel, weiterhin eine hohe Attraktivität für den fachlichen Nachwuchs auf allen Berufsstufen zu sichern. 2003 startet als erstes die Zimmermannslehre, die zu den populärsten männli-



chen Lehren zählt, nach neuem Reglement. Gleichzeitig wurden die Einführungskurse für Lehrlinge überarbeitet. Zur Nachwuchsförderung wurden moderne Berufsbildbroschüren, ein Berufswahlfilm und eine Unterlage für Schnupperlehrlinge entwickelt, die sehr viel eingesetzt werden.

In frischer grafischer Aufmachung und inhaltlich völlig überarbeitet erscheinen im Jahresrhythmus ab 2003 die drei Lehrmittel Fachzeichnen, Fachrechnen und Berufskunde. Das bisherige Arbeitsbuch erscheint 2003 neu als praktische Ausbildungsdokumentation für die Lehrlinge und deren Lehrmeister.

Für die jungen Berufsleute werden regelmässig Berufswettbewerbe durchgeführt als Schweizer-, Europa- (2004 in Basel) und Weltmeisterschaften (2003 in St. Gallen).

Als notwendige Weiterbildungen treten neue Prüfungsziele für das Verbandsdiplom «Vorarbeiter» (2003), die eidg. Berufsprüfung «Zimmerei-Polier» (2004) und die neuerdings rein unternehmerisch ausgerichtete höhere Fachprüfung «Zimmermeister» in Kraft. Gleichzeitig soll der «Techniker TS» überprüft werden.

## 2. Fortschrittliche Arbeitsbedingungen

Mit der Ablösung als Fachgruppe SBV sind die Mitglieder seit 1. April 2003 nicht mehr dem Landesmantelvertrag und den Gesamtarbeitsverträgen des Bauhauptgewerbes unterstellt. Dies bringt erstmals die Chance, einen auf die Branche zugeschnittenen eigenständigen Gesamtarbeitsvertrag GAV zu entwickeln. Der Holzbau hat sich



zum industrialisierten Handwerk weiterentwickelt, was zu anderen Arbeitsbedingungen geführt hat.

Als Ziel sollen die qualitativen Aspekte des Arbeitsplatzes und die Erhöhung der Arbeitsmarktfähigkeit der Mitarbeiter stärker gewichtet werden.

Der Arbeitssicherheit und Gesundheitsprävention im Betrieb wird noch mehr Bedeutung beigemessen.

Die bisherigen sozialen Errungenschaften in den quantitativen Bereichen Arbeitszeit, Ferien, Lohn sollen grundsätzlich erhalten bleiben. Die attraktiven





Sozialversicherungen von SBV, AHV-, Pensions- und Militärdienstkasse werden mit dem Kooperationsvertrag weiterhin gemeinsam genutzt, was für alle Versicherten von Vorteil sein wird.

Ein neuer, von den Arbeitgebern finanzierter Berufsbildungsfonds von Holzbau Schweiz soll den bisherigen Bildungsfonds BAU ablösen, womit die Aus- und Weiterbildung für Arbeitnehmer von verbandlich organisierten Unternehmungen weiterhin stark gefördert werden kann.

### 3. Betriebswirtschaftliche Leistungen

Wege zum Markterfolg möchte Holzbau Schweiz mit einem strategischen Projekt allen Mitgliedern aufzeigen. Das «Erarbeitungsseminar Businessplan»

wurde zum Grosse Erfolg. In zwei Jahren liessen sich rund 150 Betriebe bzw. jedes sechste Mitglied in diese grundlegende Thematik einweihen und konnten sich die betriebseigene Dokumentation erstellen. Damit verbunden machten sie eine Ist-Aufnahme sowie eine Stärken-Schwächen-Analyse und überlegten sich ihre Firmenstrategie für die nächsten Jahre.

In Ergänzung wurden zwei Vertiefungsmodule geschaffen, Finanzen und Verkauf/Marketing. Sie helfen mit, die Führung des Betriebes weiter zu verbessern.

Zur Erleichterung der wirtschaftlichen Führung der Betriebe bestehen verschiedenste, selbstverständlich

gewordene Hilfsmittel des Verbandes. Auf der Basis des jährlich erscheinenden Normmaterialkatalogs mit 12 000 Materialpositionen auf einer CD-ROM besteht eine Softwarelösung mit Lizenz für den betriebseigenen Materialstamm und die Kalkulation.

Die dazugehörigen Richtpreiskataloge sind wertvolle Arbeitshilfen. Zwei wurden soeben neu erarbeitet:

- RPK 331/96 Tragkonstruktionen
- RPK 381/96 Türen und Tore
- RPK 333/02 Holzbau: Bekleidungen
- RPK 334/03 Treppenbau

Bei den Normpositionenkatalogen des CRB, die verschiedenste Kon-

struktionsbereiche des Holzbaus beschreiben, arbeitet der Verband laufend mit, um den Praxisbezug sicherzustellen. Zudem wirkt er aktiv im zukunftsweisenden Projekt CRBox mit, das die bisherigen Ausschreibungsmethoden auf der Basis der Normpositionenkataloge (NPK) erneuert und ergänzt.

### 4. Technik mit Innovation

Eine einheitliche technische Sprache erleichtert die tägliche Arbeit. Normen sind das Sprachbuch. Holzbau Schweiz arbeitet deshalb aktiv bei neuen Normen des SIA mit. Zurzeit aktuell sind die Umsetzungen der Eurocodes auf



die Swisscodes: SIA 265 Holzbau und die normenspezifischen Vertragsbedingungen SIA 118-265.

Mit dem Förderprogramm Holz 21 des Bundes werden innovative Projekte und gezielte Werbemassnahmen finanziell unterstützt. Zurzeit werden wichtige technische Grundlagen mit Fachleuten der Branche erarbeitet:

– Brandsicherheit im Holzbau:

Die Neuformulierung der Normen wird es ermöglichen, ohne Sonderbewilligung mehrgeschossige Bauten bis zu sechs Geschossen in reiner Holzbauweise zu erstellen.

– Holzbautabellen:

In Ergänzung zur neuen Norm SIA 265 Holzbau werden die zur Berechnung und Konstruktion häufig benötigten Angaben in handlicher, tabellarischen Form zusammengefasst.

Das umfassende Netz von ausgebildeten Experten und Gutachtern zur Beurteilung von Bauten und Bauteilen wird von Bauherren und Architekten regelmässig genutzt.

## 5. Zeitgemässe Branchenkommunikation

Der einmalige Auftritt an der Landesausstellung Expo.02 war eine grossartige Leistungsschau für den Holzbau. Alle Betriebe von Holzbau Schweiz und deren Mitarbeiter traten gemeinsam mit den Lignum-Verbänden als Sponsoren des «Palais de l'Equilibre» auf, der markanten Holzkugel in Neuchâtel zum Thema Nachhaltigkeit. In vielen anderen Pavillons wurden ebenfalls fantasievolle Holzkonstruktionen eingesetzt. Zudem halfen wir auch bei der eleganten Fussgänger- und Fahrradbrücke über die

Broye aktiv mit, die nun zum nationalen Velonetz gehört.

Mit gezielten Massnahmen in der Öffentlichkeit werden die beschränkten finanziellen Mittel optimal eingesetzt. Mit dem viel genutzten Internetauftritt «www.holzbau-schweiz.ch» des Verbandes und der eigenständigen Fachzeitschrift «Schweizer Holzbau» erreichen wir sowohl Architekten, grössere Bauherren wie auch die Fachleute der eigenen Branche. Zudem wurde die Pressebetreuung wesentlich ausgebaut.

Mit Ständen an den Fachmessen Swissbau und HOLZ in Basel können ebenfalls wertvolle Kontakte geknüpft werden. Unterstützt werden die Holzbotschaften durch die regelmässigen Aktivitäten der Lignum. Da im Logo «Holzbau Schweiz» zwei wichtige Botschaften stecken, wurde



für die Mitglieder entsprechendes Werbematerial entwickelt. Die Arbeitsjacken, T-Shirts und Mützen tragen das gemeinsame Logo auf die Baustellen und in die Öffentlichkeit, Firmentafeln profilieren die Mitglieder, und kleinere Werbeprodukte erhalten die guten Kontakte zum Kundenkreis.

## 6. Vielseitige Beziehungen pflegen

Die Holzbausektionen sind wichtige Drehpunkte in den Regionen, wo der Gedankenaustausch stattfinden kann. Holzbau Schweiz führt zudem regelmässig vier Regionaltreffen für verbandliche Problemstellungen durch. Wichtige Kontakte können mit den Zulieferanten in der Gruppe «Leistungs-partner Markt» gepflegt werden. Diese Mitglieder helfen auch finanziell mit, Verbandsziele zu erreichen.

Innerhalb der Holzkette besteht ein intensiver Kontakt mit der Lignum, Schweizerische Holzwirtschaft. Sie erfüllt wertvolle Aufgaben in der technischen Beratung und in der Kommunikation des Nutzens von Wald und Holz.

Holzbau Schweiz ist für gewerbliche Aufgabenstellungen in verschiedenen Dachorganisationen aktiv. Innerhalb des Bauhauptgewerbes bleibt es der Schweizerische Baumeisterverband SBV, mit dem 2003 ein Kooperationsvertrag abgeschlossen werden soll.

Auch in den Verbänden Bauen Schweiz, Schweizerischer Gewerbeverband und Schweizerischer Arbeitgeberverband können anstehende Probleme sinnvoll gemeinsam gelöst werden.

## 7. Verband als Drehscheibe

Die Steuerung des Branchenverbandes erfolgt primär über die Delegiertenversammlung und die Zentralleitung als Vorstand des Vereins. Die Generalversammlung bildet das oberste Organ. Operativ verantwortlich für die Umsetzung der Projekte und Aufträge und die Realisierung der Dienstleistungen ist

der Zentralsitz in Zürich. Auf dieser Informationsdrehscheibe findet ein intensiver Kontakt mit den Mitgliedern, Brancheninteressierten und verschiedenen Bevölkerungskreisen statt.



Egon Rätz, Geschäftsführer

### Zentralvorstand

Hans Rupli, Hallau, Zentralpräsident  
 Peter Studer, Hägendorf, Vizepräsident  
 Beat Emmenegger, Meggen  
 Hanspeter Fäh, Thalwil  
 Thomas Rohner, St. Gallen  
 Fritz Rutz, Bazenheid  
 Paul Schär, Melchnau  
 Rudolf Schärer, Möriken  
 Bruno Untersander, Bad Ragaz  
 Christian Winterberger, Meiringen

### Bereiche

Innen- und Aussenbeziehungen  
 Kommunikation (bis 2002)  
 Betriebswirtschaft, EDV (bis 2002)  
 Betriebswirtschaft, Führung (ab 2002)  
 Besondere Aufgaben  
 Technik, Umwelt, Arbeitssicherheit  
 Berufsbildung  
 Technik, Umwelt, Arbeitssicherheit  
 Berufsbildung  
 Betriebswirtschaft, EDV

## Bilanz per 31. Dezember 2002

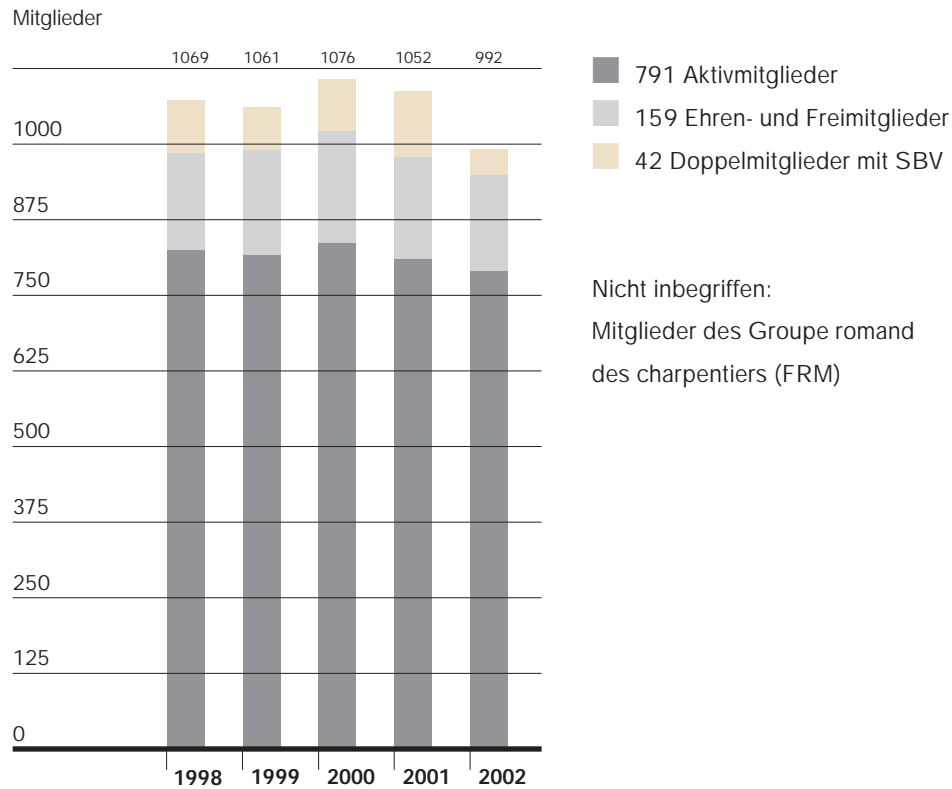
	Aktiven in Fr.	Passiven in Fr.
<b>1. Aktiven</b>		
Umlaufvermögen		
Flüssige Mittel und Wertschriften	623 770.29	
Forderungen	81 657.40	
Warenbestand	25 825.20	
Aktive Rechnungsabgrenzung	107 052.41	
<b>Total Umlaufvermögen</b>	<b>838 305.30</b>	
Anlagevermögen		
Sachanlagen	27 100.00	
<b>Total Aktiven</b>	<b>865 405.30</b>	
<b>2. Passiven</b>		
Fremdkapital		
Kurzfristige Verbindlichkeiten		186 773.35
Passive Rechnungsabgrenzung		111 079.25
Rückstellungen		367 000.00
<b>Total Fremdkapital</b>		<b>664 852.60</b>
Eigenkapital		
Kapital 1. Januar		334 275.06
Jahresergebnis		– 133 722.36
<b>Total Eigenkapital 31. Dezember</b>		<b>200 552.70</b>
<b>Total Passiven</b>		<b>865 405.30</b>

## Erfolgsrechnung 2002

	Werte in Fr.	Werte in Fr.
Beiträge	1 056 901.86	
Einnahmen Bereiche	824 971.33	
Betriebsaufwand Bereiche	– 1 009 244.52	
Expo.02-Beitrag	– 90 674.35	
<b>Bruttogewinn 1</b>		<b>781 954.32</b>
Personalaufwand	– 410 397.96	
Organe des Verbandes	– 279 765.46	
<b>Bruttogewinn 2</b>		<b>91 790.90</b>
Betriebsaufwand	– 222 287.61	
<b>Betriebsergebnis 1</b>		<b>– 130 496.71</b>
Finanzerfolg	25 097.85	
<b>Betriebsergebnis 2</b>		<b>– 105 398.86</b>
Abschreibungen, Delkredere	– 23 909.66	
<b>Betriebsergebnis 3</b>		<b>– 129 308.52</b>
Ausserordentlicher Erfolg	6 616.30	
<b>Unternehmenserfolg vor Steuern</b>		<b>– 122 692.22</b>
Steuern	– 11 030.14	
<b>Verbandsergebnis 2001</b>		<b>– 133 722.36</b>

# Mitgliederbestand

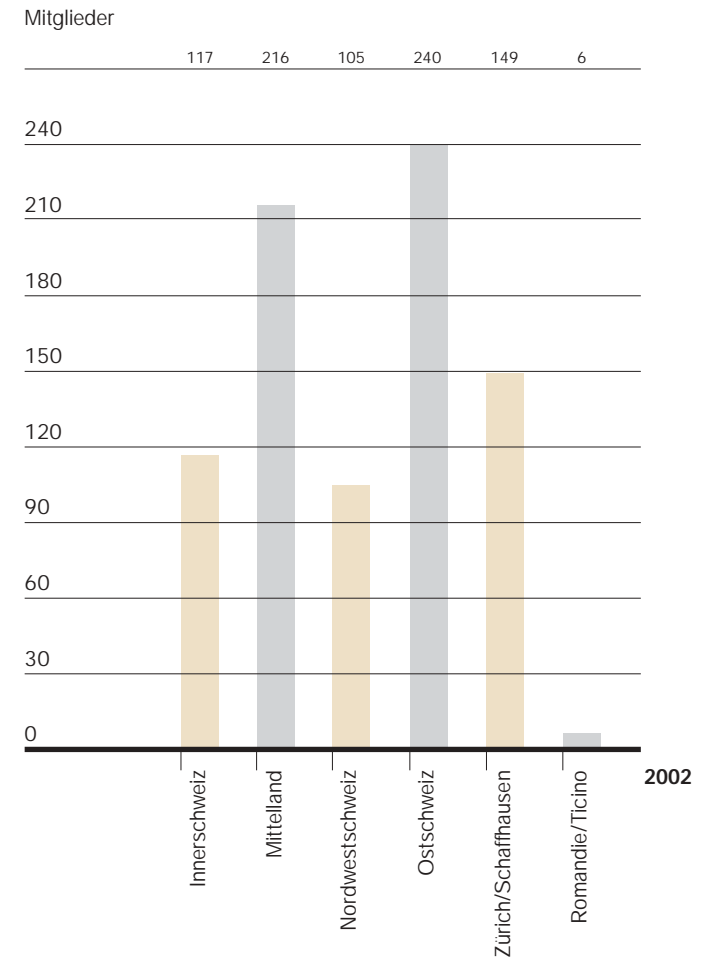
## Total Mitglieder



Quelle: Mitgliederabteilung SBV

## Mitgliedergruppen

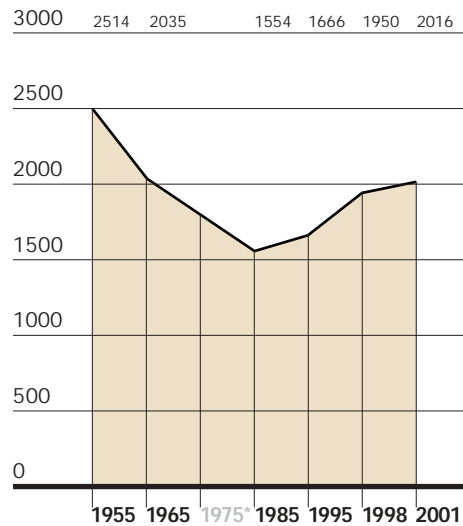
Total Aktivmitglieder 2002: 833



# Zimmereien und Ingenieurholzbau Schweiz

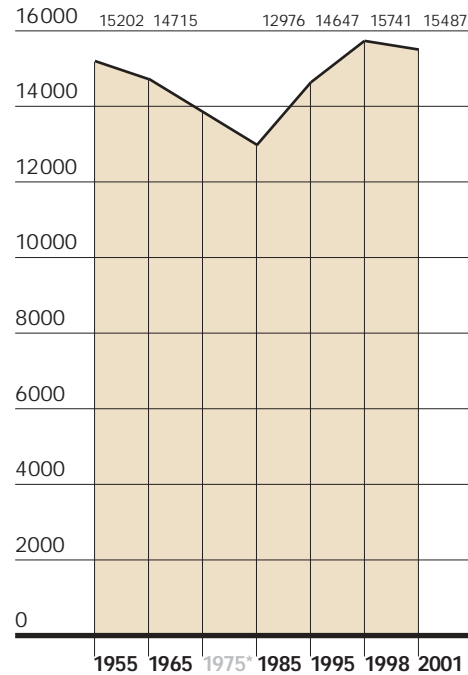
Anzahl Arbeitsstätten 1955–2001

Arbeitsstätten

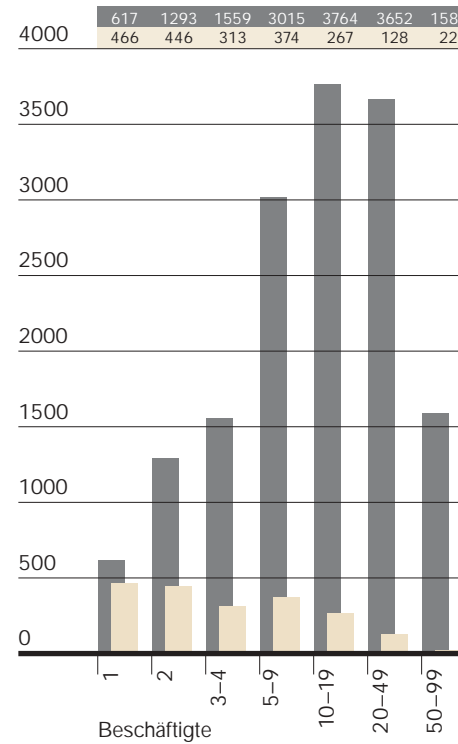


Anzahl Beschäftigte 1955–2001

Beschäftigte

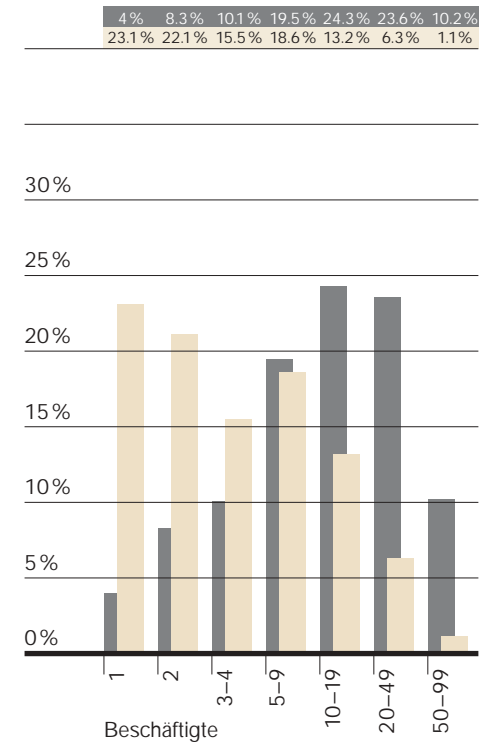


Anzahl Arbeitsstätten und Beschäftigte 2001



■ Anzahl Beschäftigte  
■ Anzahl Arbeitsstätten

Anteil Arbeitsstätten und Beschäftigte 2001



■ Anzahl Beschäftigte  
■ Anzahl Arbeitsstätten

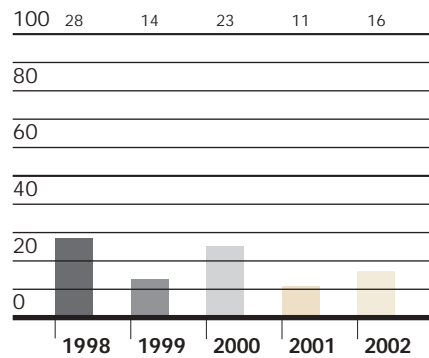
1975\*: Keine vergleichbaren Werte

Quelle: Wood-Monitoring, Biel

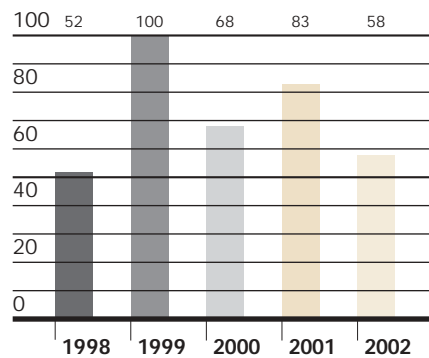
# Berufsbildung

## Berufsabschlüsse Zimmereigewerbe

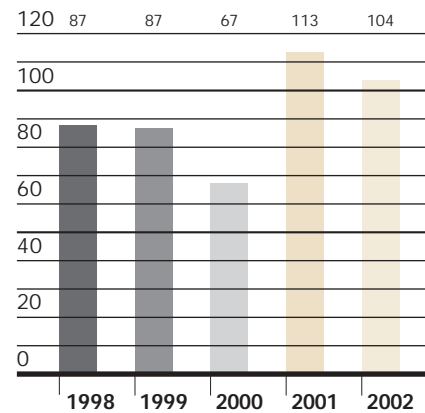
### Zimmermeister



### Zimmereipolier



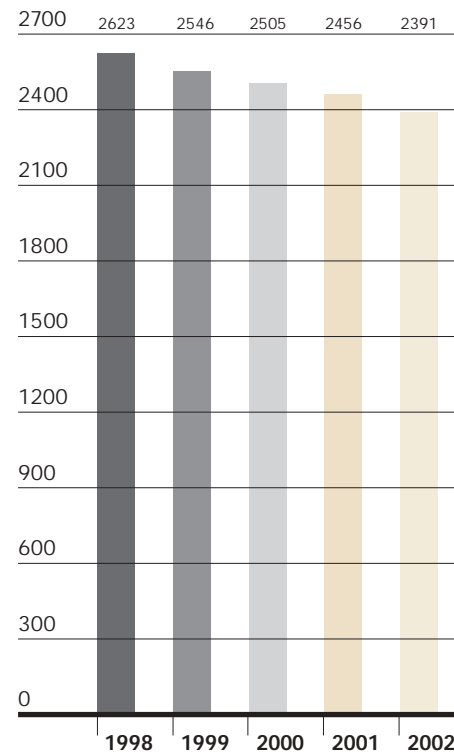
### Zimmereivorarbeiter



Quelle: Prüfungskommissionen, Holzbau Schweiz

## Lehrverhältnisse Zimmermann (für drei Lehrjahre)

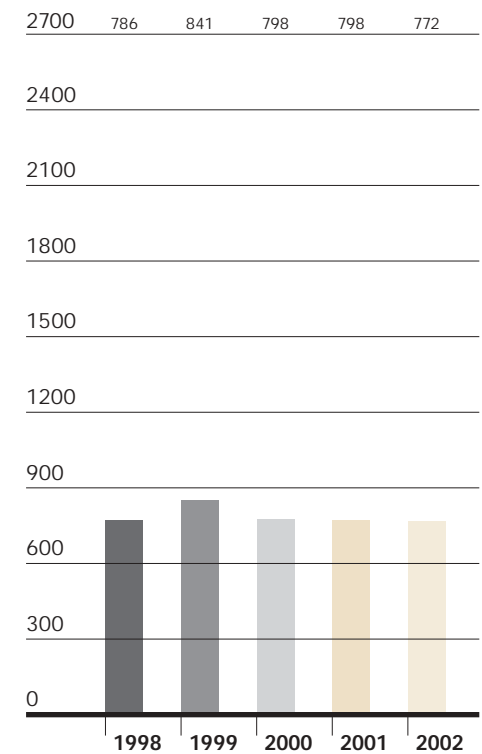
### Personen



Quelle: Bundesamt für Statistik BFS

## Fähigkeitszeugnisse Zimmermann (pro Lehrjahr)

### Personen



1998: 7 Zimmerinnen  
 1999: 6 Zimmerinnen  
 2000: 5 Zimmerinnen  
 2001: 4 Zimmerinnen  
 2002: 4 Zimmerinnen

**holzbau schweiz**  
**construction en bois suisse**  
**costruzione in legno svizzera**  
**construcziun da laina svizra**

verband schweizer holzbau-unternehmungen  
société suisse des entreprises de construction en bois  
società svizzera delle imprese di costruzione in legno  
societad svizra da las interpresas da construcziun en lain

**zentralsitz**

weinbergstrasse 55  
postfach  
8035 zürich  
tel. 01 253 63 93  
fax 01 253 63 99  
[www.holzbau-schweiz.ch](http://www.holzbau-schweiz.ch)  
[info@holzbau-schweiz.ch](mailto:info@holzbau-schweiz.ch)

**E . P O . O 2**  
Ausstellungs-Partner