

Erneuerte Ausbildungen

Der Masterplan für die Bauprofis von heute und morgen

Der Schweizerische Baumeisterverband schreitet bei der Umsetzung seines Masterplans zur Berufsbildung zügig vorwärts. Mit der umfassenden Reform und modernisierten Berufsprofilen antwortet der SBV auch, aber nicht nur auf den Fachkräftemangel in der Branche.

Von Peter Weiss

In den kommenden Wochen bereiten sich landesweit rund 140 angehende Bauführerinnen und Bauführer auf ihre Abschlussprüfung im April vor. Nach den Bauvorarbeitern, den Baupolieren und den Baumeistern werden nun auch sie die Ersten ihres Baukader-Berufs sein, die ihr Wissen und Können am Tag X in einer neuen Form unter Beweis zu stellen haben. Ihre Prüfungen stellen gleichsam eine weitere Wegmarke bei der Umsetzung des Masterplans «SBV-Berufsbildung 2030» dar.

Dieser Masterplan beinhaltet eine umfangreiche Reform aller vom Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) anerkannten und von der Branche geforderten Berufsabschlüsse. Die Delegierten des Schweizerischen Baumeisterverbands (SBV) erteilten im November 2022 den Auftrag zur Modernisierung der gesamten Aus- und Weiterbildung im Bauhauptgewerbe. Danach machten sich diverse Arbeitsgruppen an die Revision und Entwicklung von Zulassungsbedingungen, Kompetenz- und Qualifika-

Bild: SBV



Pluspunkt Digitalisierung: Der künftigen Baukader-Generation kommt die Arbeit mit dem Tablet entgegen.

tionsprofilen, Ausbildungsinhalten, Verantwortlichkeiten und Prüfungsordnungen. Nach deren Genehmigung starteten sukzessive die ersten Ausbildungen nach den neuen Vorgaben. Zentral für die Neugestaltung war gemäss dem Verband die Praxisorientierung, damit die Ausbildungen den aktuellen und künftigen Anforderungen entsprechen.

Aus Baupraktikerin wird Maurer EBA

Wohlgemerkt umfasst der Masterplan die gesamte Berufsbildung. So traten im Sommer 2025 auch die ersten angehenden Maurerinnen und Maurer ihre Lehre in veränderter Form an. Für ihren Beruf gibt es neu zwei Abschlüsse: Zur dreijährigen Ausbildung zum Maurer (EFZ) gesellt sich die zweijährige zum Maurer (EBA). Dieser Abschluss ersetzt den bisherigen Baupraktiker (EBA). Doch warum lancierte der Schweizerische Baumeisterverband im Verbund mit seinen Mitgliedern und den schulischen Ausbildungsstätten diese alle Stufen umfassende Reform, die mit dem Lehrbeginn der Maurer als vollständig implementiert gilt?

Franziska Frey, Leiterin Höhere Berufsbildung des SBV, erklärt im Gespräch am Hauptsitz des Verbands in Zürich: «Der Masterplan ist eine Antwort auf den Fachkräftemangel und die künftigen Herausforderungen auf dem Bau, etwa in Sachen Digitalisierung und Kommunikation. Das oberste Ziel ist, dass wir auch in Zukunft genügend gut ausgebildete Leute auf den Baustellen haben.» Darum betreffe die Reform auch die berufliche Grundbildung.

Talentpool ist geschrumpft

Eine SBV-Publikation zur Entwicklung der Fachkräftesituation zeigt diesen Zusammenhang deutlich auf. Aus dem Papier geht hervor, dass die Zahl der Maurer-Lehrlinge im Laufe des vergangenen Jahrzehnts massiv schrumpfte: Traten 2010 landesweit noch über 1200 Jugendliche nach der Oberstufe eine Maurerlehre an, so waren es 2019 nur noch deren 700. Der Anteil jener, welche die Lehrabschlussprüfung bestanden, ging im selben Zeitraum um 3 auf 83 Prozent zurück. Und von den erfolgreichen Absolventinnen und Absolventen verliessen gemäss der Publikation je 39 Prozent den Beruf oder bildeten sich innerhalb der Branche weiter.

In Bezug auf den Nachschub an Baupolierinnen und Bauvorarbeitern bedeutet das: Der Pool, aus dem sich die Talente für die Positionen im Baustellenkader fischen lassen, ist in der jüngeren Vergangenheit markant geschrumpft. Schliesslich rekrutieren sich diese im aktuellen Berufsbildungssystem hauptsächlich aus ausgebildeten Maurern. «Genau deswegen haben wir die Zulassungsbedingungen und Profile für Baukader



Bild: SBV

Arbeit im Freien auf der Baustelle: auch für viele Baukader-Personen ein wesentlicher Bestandteil ihres Berufslebens.

angepasst», legt Franziska Frey dar. «Das ermöglicht Baufirmen, auch in verwandten Berufsfeldern zu rekrutieren.»

Es könnte teuer werden

Handkehrum wird die Nachfrage nach Führungskräften auf den Baustellen in der näheren bis mittleren Zukunft steigen. Dies mit Blick auf die Altersstruktur der aktuellen Stelleninhabenden. So waren im Jahr 2019 über 40 Prozent der Baupolier und mehr als 35 Prozent der Bauvorarbeiter über 50-jährig. Sie alle dürften bis Mitte der 2030er-Jahre ihren Ruhestand antreten. Wie gross der Mangel an diesen Fachkräften am Ende tatsächlich ausfallen wird, hängt einerseits vom Bedarf ab, der sich aus der konjunkturellen Entwicklung der Baubranche ergibt. Andererseits verweist die Studie auf das grosse Potenzial durch weitere Technologisierung und Prozessoptimierung. Wird es konsequent genutzt, dürfte dies die Lücke bei den Fachkräften zumindest teilweise schliessen.

Wie eine weitere, 2023 veröffentlichte Studie im Auftrag des SBV aufzeigt, könnte der Fachkräftemangel dereinst richtig ins Geld gehen. Bis 2040 könnte er dazu führen, dass jährlich Aufträge mit einem Volumen bis zu 800 Millionen Franken nicht realisiert werden. Doch bei aller Unsicherheit, mit der langfristige Prognosen behaftet sind, konstatiert die Autorenschaft der Studie an anderer Stelle: «Bereits heutzutage besteht ein Fachkräftemangel, und er wird sich weiter verschärfen, weil der Bedarf wächst und das Angebot schrumpft.»



Bild: SBV



Franziska Frey, Leiterin Höhere Berufsbildung des Schweizerischen Baumeisterverbands, sieht im neuen Masterplan viele Chancen für die Branche.

Der Masterplan zur Berufsbildung stellt gemäss Franziska Frey zwar eine wichtige Massnahme zur Linderung dar, doch bei weitem nicht die einzige. «Es ist ein Bündel an Faktoren, das zum Fachkräftemangel führt», sagt sie. «Dementsprechend sollte auch die Lösung ein Massnahmenbündel umfassen.»

Mehr als der Lohn zählt

So sollen etwa neue Ansätze in der Lehrlingsbetreuung die Abbruch-Quote während der Ausbildung senken oder ganz generell die Branchentreue erhöhen. In diesem Zusammenhang verweist Frey auf einen Leitfaden des SBV, der zahlreiche Aspekte zur allgemeinen Steigerung der Attraktivität sowie zum Wohlbefinden am Arbeitsplatz beinhaltet. Doch letztlich liege es an den Betrieben, mit einem sinnstiftenden und wertschätzenden Umfeld die Firmentreue der Mitar-

beitenden zu erhöhen. «Hohe Löhne werden in unserer Branche ja schon lange gezahlt, daran kann es nicht liegen», stellt Frey klar.

Die Leiterin Höhere Berufsbildung des SBV führt aus: «Aus Studien und unseren Erfahrungen wissen wir, dass für die nachrückende Generation Anderes mindestens genauso wichtig ist. Etwa, dass sie sich am Arbeitsplatz wohlfühlen möchte, in ihrer Arbeit einen Sinn sucht, oder dass sie Perspektiven zur beruflichen Weiterentwicklung braucht. Sonst springen die Talente ab.» In Sachen Sinn sieht sie die Baubranche bereits gut aufgestellt: «Wenn man abends sieht, wie der Bau fortgeschritten ist, oder wenn am Ende ein fertiges Gebäude vor einem steht, gibt das vielen eine echte Befriedigung.»

Praxisnähere Prüfungen

Der Masterplan zur Berufsbildung setzt beim Faktor Weiterentwicklung und Perspektiven an. Das fängt an bei den Ausbildungsinhalten und Berufsprofilen, die komplett überarbeitet und um neue, zukunftssträchtige Themen ergänzt wurden. So gehört beispielsweise das Bauen nach Prinzipien der Nachhaltigkeit und Kreislaufwirtschaft zur Ausbildung der Bauführer und Baupolier nach dem neuen Masterplan. Eine inhaltliche Veränderung erfuhren auch die Prüfungen der Höheren Berufsbildung: Sie sind neu handlungskompetenzorientiert. «Das heisst, wir prüfen nicht einfach Fachwissen, sondern das Anwenden von Fach-, Sozial-, Selbst- und Methodenkompetenzen. So sind wir modern und auf die Praxis ausgerichtet unterwegs», erklärt Franziska Frey. «Die Prüfungen stellen Wissen und Können auf die Probe, was unseren Leuten entgegenkommt.»

Auf allen Stufen gelte es, möglichst realistische Alltagssituationen in den Prüfungen zu simulieren, beispielsweise eine erfolgskritische Situation. Was das bedeutet, erläutert Frey wie folgt: «Auf Stufe Baupolier könnte die Aufgabe zum Beispiel so aussehen: Die Betonpumpe auf der Baustelle geht kaputt, und das ausgerechnet an dem Tag, an dem der Beton angeliefert wurde. Eine Lösung muss her, sonst steht der Bau still, und der Beton trocknet aus. Das würde teuer, und man muss erst noch neuen Beton bestellen. Was tun?» Lösungsvorschläge für solche und andere knifflige Situationen müssten die Prüflinge unter Einbezug ihrer eigenen Erfahrung erarbeiten und anschliessend präsentieren.

Eidgenössisch einheitlich

Das Beispiel stehe für die nun noch praxisnäheren Inhalte. «In den Prüfungen geht es jetzt um Fragen, die tagtäglich auf den Baustellen und im Büro vorkom-

Bild: zvg/Luzerner Kantonsspital Luks



Auf Grossbaustellen, wie hier auf dem Areal des Luzerner Kantonsspitals, wird es auch in Zukunft viele Fachkräfte auf allen Hierarchiestufen brauchen.



Bild: SBV

Der neue, zentrale Lernort: Gemäss dem neuen Masterplan des SBV erfolgt ein Grossteil der Ausbildung der angehenden Baukaderleute in ihren Betrieben.

men können – und die man nicht durch Auswendiglernen lösen kann», kommentiert Frey. Neben den Inhalten hat sich auch der Status zweier Prüfungen der Höheren Berufsbildung geändert. Angehende Bauvorarbeiter absolvieren neu eine eidgenössische Berufsprüfung, während eine eidgenössische höhere Fachprüfung bestehen muss, wer sich danach Bauführerin nennen möchte. «Für die Absolventinnen und Absolventen bedeutet das auf jeden Fall eine grosse Aufwertung», betont Frey. «Dass der Abschluss Bauvorarbeiter neu eidgenössisch ist, öffnet ihnen viele Türen.» Die landesweit einheitlichen Prüfungsinhalte böten den Arbeitgeberinnen eine bessere Sicherheit und Vergleichbarkeit im Rekrutierungsprozess.

Auf dem Weg zu diesen Prüfungen und Abschlüssen der höheren Berufsbildung kommt den Bauunternehmen mit der Einführung des Masterplans eine Schlüsselrolle zu. Als neue, zentrale Lernorte sind sie gehalten, die Kader-Nachwuchskräfte während der rund zweijährigen Ausbildungszeit gezielt zu beglei-

ten. Die Firmen sollen ihnen Praxiserfahrungen ermöglichen, damit die jungen Baukaderleute das theoretische Wissen direkt anwenden können. Nach dem vorherigen Modell hatten sie ihr Wissen weitgehend bis vollständig schulisch erworben. Die angehenden Bauführer beispielsweise besuchten eine Höhere Fachschule. «Viele Absolventen haben dann nach zwei Jahren Vollzeit-Schule zum ersten Mal eine Baustelle geleitet», berichtet Frey, «je nach Arbeitslast im Unternehmen war das für einige sehr herausfordernd – auch auf dieser Stufe hat die Branche deswegen einige Berufsleute verloren.»

Baumeister müssen umdenken

Das neue System zielt nicht zuletzt darauf ab, auch diese Abgänge zu vermeiden. Aus Sicht der Betriebe liesse sich damit der Mehraufwand infolge der intensiveren Betreuung während der Ausbildung kompensieren. «Die Umsetzung findet Anklang», sagt Franziska Frey dazu. Auch wenn die Neuerung von den

Unternehmen verlange, Althergebrachtes zu überdenken, neue Ausbildungsformen zu testen und die für sie stimmende einzuführen. «Eine One-size-fits-all-Lösung existiert nicht. Also muss jede Firma einen eigenen Weg finden.»

Dabei können die Verbandsvertreter die Fragen von der Basis nachvollziehen. «Baumeister sind mehr Praktiker als Didaktiker – jetzt müssen sie sich aber überlegen, was sie ihren Baukader-Leuten in Ausbildung wann und wie beibringen», kommentiert Frey. «Das ist für sie erstmal etwas Neues und braucht seine Zeit. Wir vom SBV stellen der Branche diverse Materialien als Umsetzungshilfen zur Verfügung.»

Für das Gelingen der Reformen sei das Zusammenspiel aller Akteure entscheidend. Neben den Unternehmen seien die Bildungsanbieter wichtige Partner. Für sie organisiert der SBV regelmässig Infoveranstaltungen. Gemessen an den Erfolgsquoten der ersten Absolventinnen und Absolventen, die ihre Prüfungen bereits nach der neuen Ordnung abgelegt haben, darf die Reform vorderhand als gut umgesetzt gelten. «Die Erfolgskurven sind relativ stabil», berichtet Frey. «Eine mehrjährige Tendenz lässt sich daraus natürlich noch nicht ableiten.»

Quereinsteigende anlocken

Ein weiterer Bestandteil des Masterplans ist die stärkere Durchlässigkeit des Bildungssystems. Damit verbunden sind die Zulassungsbedingungen zu den Prüfungen. «Bis anhin waren sie eher restriktiv», schildert Frey. «Neu reicht ein Eidgenössisches Fähigkeitszeugnis in Verbindung mit der relevanten, geforderten Be-

rufserfahrung aus, um sich zur Prüfung anzumelden.» Wohlgemerkt gilt das auch für Absolventinnen und Absolventen aus anderen Berufsfeldern. Die Lockerungen zielen denn auch darauf ab, den Talentpool zu vergrössern, indem Quereinsteigende die Lücken auf dem Bau füllen. Doch wie realistisch ist es, dass Coiffeurinnen künftig im grossen Stil als Baupolierinnen auf der Baustelle alle Fäden in der Hand halten?

«Durch den Masterplan bekommen die Betriebe mehr Freiheit und Spielraum, wenn sie fähige Talente aus anderen Berufsbereichen rekrutieren und entwickeln möchten», führt Franziska Frey aus. «Dieser Schritt ist nicht einfach, und er ist mit Ausbildungsaufwand seitens der Baufirmen verbunden. Aber er ist nötig, wenn man die Entwicklung der Lernenden- und Fachkräftezahlen und den wachsenden Bedarf im Bauhauptgewerbe betrachtet.» Sie präzisiert: «Es gibt Fälle wie jenen mir bekannten einer Uni-Absolventin aus einem naturwissenschaftlichen Fach, die zuerst ein längeres Praktikum in einer Baufirma gemacht hat und dann ins Kader dieser Firma eingestiegen ist. Mit Interesse, Geschick und Durchhaltewillen ist so etwas möglich.» In erster Linie kämen für den Quereinstieg ins Baukader aber Berufsleute aus bauverwandten Berufsfeldern infrage.

Wieder mehr Maurer-Lehrlinge

Passt die Kombination aus beruflicher Vorbildung, angestrebter Bau-Kaderstelle und den Voraussetzungen im Unternehmen, so scheinen die Chancen auf eine schöne Bau-Karriere für Quereinsteigende gut zu stehen. «Es gibt durchaus eine signifikante Anzahl von Bauführern, die vorher im KV-Bereich gearbeitet haben», fügt Frey an. «Für Controlling, Dokumentation und Kommunikation bringen sie oft gute Kenntnisse mit. Und in einem gut aufgestellten Unternehmen stehen nicht sie alleine, sondern die Baupolier und Bauvorarbeiterinnen vor Ort für die nötige technische Kompetenz.»

Ob der Masterplan zur Berufsbildung in Verbindung mit anderen Massnahmen dafür sorgen wird, dass die Fachkräfte-Lücke auf dem Bau in Zukunft nicht noch weiter aufklafft? Aktuell zeichnet sich eine Stabilisierung ab. Und der SBV vermeldet bereits einen ersten Hoffnungsschimmer. Im Sommer 2025 starteten – nach der neuen Ordnung – erstmals seit geraumer Zeit wieder mehr Jugendliche die Ausbildung zur Maurerin oder zum Maurer (EFZ) als im Vorjahr. ■



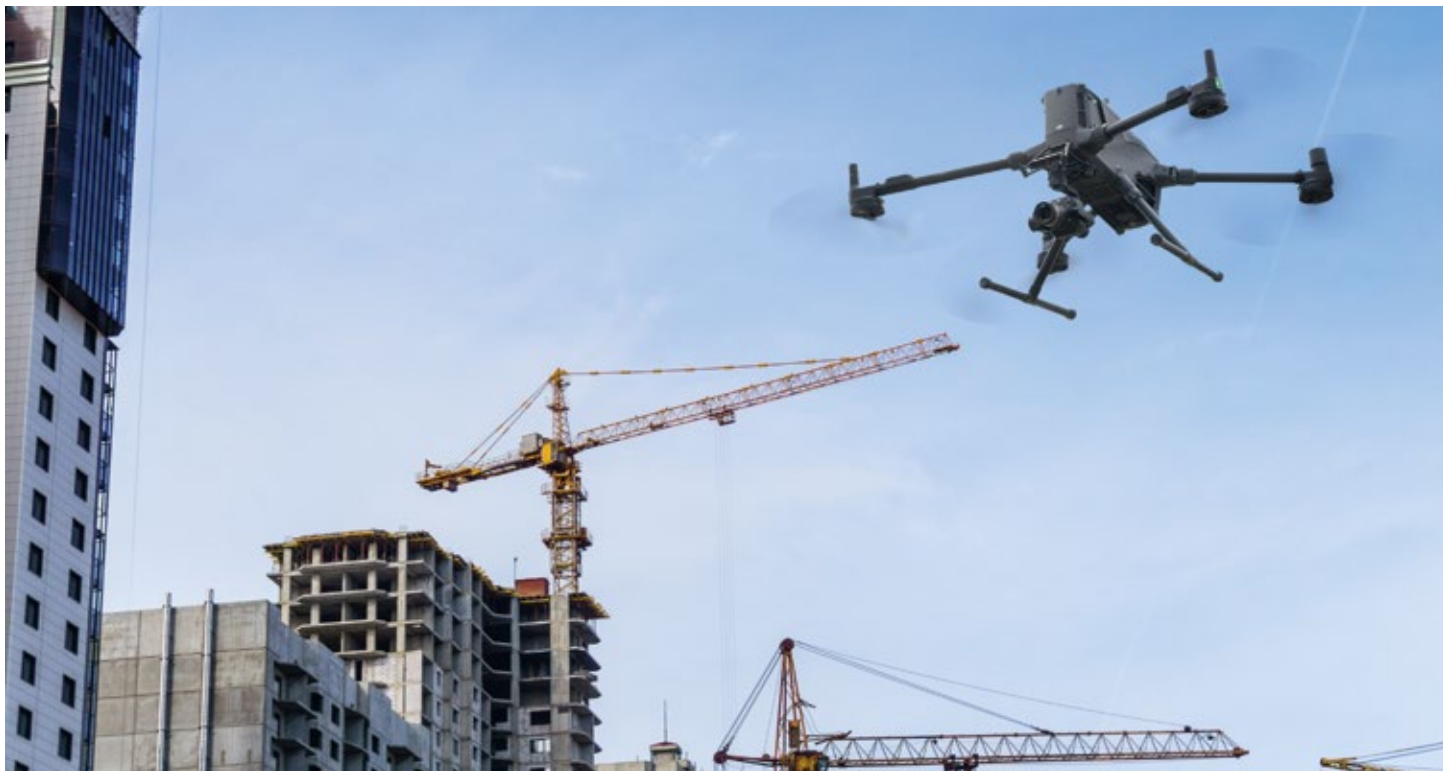
Mit körperlicher Arbeit ganz ohne Fitnesssabo die Muskeln stählen, wie hier beim Tragen einer Rolle mit Holzwoollyliess zum Schutz eines Hangs vor Erosion. Für so manche ist das ein gutes Argument für eine Berufslaufbahn auf dem Bau.



Mithilfe dieses QR-Codes gelangen Sie zur Online-Version des Artikels mit einem Interview mit Einem, der es vom Maurer zum Inhaber und Geschäftsführer einer Baufirma gebracht hat.

Die Drohne – das unverzichtbare Werkzeug der modernen Bauprofis

Der Einsatz von Drohnen hat sich im Bauwesen rasant durchgesetzt. Ob auf Baustellen, bei der Planung, in der Vermessung oder zur technischen Inspektion – Drohnen liefern präzise, sichere und schnelle Daten. Die zunehmende Digitalisierung in der Baubranche verstärkt diese Entwicklung zusätzlich: 3D-Modellierung, Photogrammetrie, Baustellenmonitoring oder technische Analysen gehören mittlerweile zum Alltag vieler Unternehmen.



Professionelle Anwendungen

Drohnen haben sich in kurzer Zeit als vielseitige Werkzeuge auf Baustellen etabliert. Sie ermöglichen die sichere und effiziente Inspektion von Dächern, Fassaden oder schwer zugänglichen Strukturbereichen, ohne dass Gerüste oder risikoreiche Arbeitsmethoden notwendig sind. Auch bei der Baustellenüberwachung leisten sie einen wesentlichen Beitrag, indem sie regelmässige Fortschrittsdokumentationen, visuelle Vergleiche mit Planungsdaten sowie eine verbesserte Abstimmung zwischen den beteiligten Teams ermöglichen.

Ein weiteres zentrales Einsatzgebiet ist die 3D-Modellierung: Mit Hilfe präziser Drohnen Daten entstehen Punktwolken, die für BIM-Prozesse oder die Digitalisierung bestehender Bauwerke genutzt werden. Gleichermassen bietet die Luftbildkartografie grosse Vorteile, etwa für die Erstellung von Orthofotos, Höhenmodellen oder Volumenberechnungen. Auch Inventuren und Materialzählungen lassen sich mit Drohnen schnell und zuverlässig durchführen, was die Kontrolle von Lagerbeständen oder Erdbewegungen erheblich vereinfacht.

In all diesen Bereichen zeigt sich klar: Drohnen erhöhen die Effizienz, verbessern die Datenqualität und reduzieren Kosten – ein bedeutender Gewinn für die Produktivität im gesamten Bauprozess.



Zitat des CEO Stanley Schmitt
«Für jede Drohne über 900 g, die über unbeteiligte Personen fliegt, ist eine SORA-Bewilligung zwingend erforderlich.»

Vertical Master – Die führende Schweizer Drohnenschule

Vertical Master ist als vom BAZL anerkannte und EduQua-zertifizierte Ausbildungsinstitution eine der wichtigsten Referenzen im Bereich der professionellen Drohnenschulung in der Schweiz. Das Ausbildungsangebot umfasst spezialisierte Schulungen für Fachpersonen aus dem Bauwesen, darunter professionelle Photogrammetrie, Luftthermografie und die Vorbereitung auf die europäischen Standardszenarien STS-01 und STS-02. Diese Programme vermitteln praxisorientiertes Know-how und befähigen die Teilnehmenden, Drohnen sicher und effizient in anspruchsvollen beruflichen Kontexten einzusetzen.

Darüber hinaus unterstützt Vertical Master Unternehmen umfassend bei der Erlangung der erforderlichen SORA-Bewilligung, die für Flüge über unbeteiligte Personen zwingend notwendig ist. Der Service deckt sämtliche Schritte ab – von der Risikoanalyse über die Erstellung der Dokumentation bis zur erfolgreichen Genehmigung. Ergänzend bietet die Schule den Verkauf professioneller Drohnen sowie zertifizierter Sicherheitsausrüstung wie Fallschirmsysteme an, die für die SORA-Bewilligung obligatorisch sind. Mit dieser vollständigen Kombination aus Ausbildung, Beratung, Material und regulatorischer Expertise positioniert sich Vertical Master als idealer Partner für alle Bauunternehmen, die Drohnentechnologie professionell und rechtskonform einsetzen wollen.

www.vertical-master.ch
kontakt@vertical-master.ch
 Tel. +41 78 317 54 24

