

Vorträge, Diskussionen, Podiumsgespräche und Workshop: Das Publikum wurde aktiv in den Prozess eingebunden.



Was macht Bauberufe attraktiv?

Text und Fotos: Werner Aebi

Am 26. März 2026 trafen sich am Campus Sursee zum dritten Mal Frauen und Männer aus der Berufswelt zum Thema «Wir bauen auf ...». Dieses Jahr unter dem Titel «Wir bauen auf dich!». Basis dieser Veranstaltung ist der Diskurs: Wie machen wir die Bauberufe attraktiver, besonders um gute Fachkräfte anzulocken?

Vereinbarkeit von Freizeit, Familie und Beruf: Müsste als Aufgabe der Geschäftsleitung angesehen werden. Denn viele Angestellte trauen sich nicht, offen darüber zu sprechen. Trotzdem werden Männer und Frauen unterschiedlich angesprochen und behandelt, was ungerecht empfunden werden kann. Frauen wie auch Männer erklären, sie würden gern nach ihren Fähigkeiten und Leistungen beurteilt und belohnt werden.

Mit solchen Gedankenanstössen leitete der bekannte Moderator **Ueli Schmezer** das Publikum ins Thema ein; er führte mit Charme und Humor die rund 100 Personen durch den Anlass. Angesagt waren

praxisbezogene Vorträge, Podiumsdiskussionen und ein vielseitiger Einbezug des Publikums.

Infrastrukturbau zieht Lehrlinge an

Die Gleichstellung ist für den Verband ein wichtiges Thema, dies betrifft Frauen und Männer. Das ist aber auch ein Thema bezüglich der Fachkräfte im Unternehmen. **Adrian Dinkelmann**, Geschäftsführer des Verbands Infra Suisse, ist laufend mit Unternehmern des Infrastrukturbaus im Gespräch und sensibilisiert sie darauf, die Mitarbeiter(innen) entsprechend zu fördern.

Infra Suisse betreibt mit dem Campus Sursee die Ausbildungen für Gleiswegebau, Strassenbau und Spezialtiefbau. Dabei mangelt es nicht an Lehrlingen, im Gleiswegebau kann sogar ein Lehrlingsrekord verzeichnet werden. Das Bauen generell wird zunehmend komplexer und vielschichtiger, deshalb sind für den Infrastrukturbau kompetente und gut ausgebildete Fachpersonen gefragt.

Flexibilität ist Geschäftsalltag
«Wichtig ist es zu wissen, wie wir nicht nur gute Mitarbeitende gewinnen, sondern wie wir sie behalten.», erklärte **Jan Malmström**, CEO der JMS-Gruppe. Deshalb seien wir gefordert, gute Rahmenbedingungen zu schaffen. Ein flexibler Arbeitgeber kann



«Flexible Arbeitszeiten sind ein Thema für alle Fachkräfte, ob Mann oder Frau.»

Adrian Dinkelmann



«Arbeitgeber sind gefordert, gute Rahmenbedingungen zu schaffen.»

Jan Malmström



«Wenn das Team gewinnt, wertet das jeden einzelnen Spieler auf.»

Beni Huggel



«Der vorurteilsfreie Umgang im Betrieb sollte als Aufgabe der Geschäftsleitung wahrgenommen werden.»

Ueli Schmezer



«Organisationen unterliegen evolutionären Ereignissen wie Projekte, neue Mitarbeiterinnen, die Lehrstelle und Krisen.»

Philip Schönholzer, Produktentwickler und Unternehmer, Apptiva AG



«Ich war anfänglich Scheu in einer Männerwelt, aber auch diesen Umgang kann eine Frau lernen.»

Lara Margiotta

auch darauf reagieren, wenn ein Mitarbeiter wegen Todesfall in der Familie plötzlich nach Portugal reisen muss. Jan Malmström: «Wir müssen für ihn einen temporären Ersatz finden. Das gehört zu den Herausforderungen in der Baupraxis. Zudem haben Baustellen Termine im Wochentakt und wir als Arbeitgeber müssen stets die richtige Lösung finden.» Die Flexibilität sei auch von der Grösse des Unternehmens, der Anzahl der Teams und der Anzahl Mitarbeiter abhängig.

Gegenseitig die Stärken einbringen

Sandra Werneyer und **Lea Ott** von «werneyer ott architektur gmbh» teilen sich als Inhaberinnen und Co-CEO-Architektinnen das Arbeitsvolumen im Jobsharing von 60/60 Prozent. Wie sie erklären, steht die Schweiz derzeit auf Platz Zwei in Europa in Bezug auf Teilzeitarbeit. Im Verlauf ihrer Tätigkeit mussten einige Babypausen bewältigt werden, dazu kommen private Engagements, die Familie bringt ihre täglichen Aufgaben. Trotzdem – oder eben gerade wegen der gemeinsamen Bewältigung – steht das Architektenbüro mit Generalplanung



Sandra Werneyer und Lea Ott zeigten auf, wie sie sich im Job-Sharing gegenseitig ergänzen.

auf gesunden Beinen. Job-Sharing heisst natürlich auch, miteinander Aufgaben teilen. Dabei ergänzen sich die unterschiedlichen Stärken erfahrungsgemäss gut. Job-Sharing heisst auch, eine nachhaltige Kommunikationskultur zu entwickeln.

Ein angepasstes Branding entwickeln

Prof. Dr. **Dörte Resch**, Institutsleiterin, Hochschule für Angewandte Psychologie FHNW, referierte über ihre Forschung zum Branding der Berufe. Besonders bei den Anwerbung von Fachkräften ist es nützlich,

die richtigen Bilder und Botschaften zu nutzen. Sie erklärte, auf welche Weise – auf Basis welcher Verständnisse – ein stereotypes Bild vermittelt wird. Auch legte Frau Dörte Resch dar, wie sich das Berufsbild für eine Ziegruppe zugänglicher gestalten lässt. Um das beste Resultat beim Anwerben und in der Kommunikation des Unternehmens zu erreichen, ist eine grundlegende Analyse des Verständnisses bezüglich aller Beteiligten notwendig. Erst auf der Basis von von Analyse und Strategie wird der gewünschte Brand entwickelt.

Work und Skills verknüpfen

Cornel Müller ist Gründer des Unternehmens Work-ID AG. Diese hat eine Plattform entwickelt, die – für alle Geräte zugänglich – auf anonyme Weise die aktuell ausgeschriebenen Stellenangebote mit den Fähigkeiten des Bewerbers abgleicht. Das Besondere an dieser Lösung ist: Der Fokus liegt auf Skills statt – wie herkömmlich – auf Abschlüssen und Lebensläufe. Dieses pragmatische Vorgehen stellt schnell und unverbindlich den Match zwischen den erforderlichen und persönlichen Fähigkeiten her. Dies ist eine Lösung gegen den Fachkräftemangel, denn es wird damit für beide Seiten einfacher, die besten Kandidaten zu finden und sich zu verknüpfen. Die Work-ID stellt bei den Stellensuchenden und der Skills Manager beim Unternehmen die optimalen Verbindungen her.

Bauen prägt das «Wir»

Der ehemalige Nationalspieler (41 Länderspiele) **Benjamin (Beni) Huggel** lief zwölf Jahre für den «FC Basel 1893» und zwei Jahre für Eintracht Frankfurt in der ersten Bundesliga auf. Zwölf gewonnene Titel mit dem «FC Basel 1893», über >>



«Auch eine freundliche Absage motiviert.»

Zita Langenstein



«Wie sprechen wir die gewünschte Person an, damit sie uns interessant findet?»

Dörte Resch



An der Podiumsdiskussion zum Thema «Weniger Fachkräftemangel dank besserer Vereinbarkeit». Statements der drei Teilnehmer:

«Wir vermitteln echte Werte gegen aussen.»

Olivier Imboden, CEO, Ulrich Imboden AG

«Dass wir den familiären Verpflichtungen entgegenkommen, gehört zu unserem Betriebskonzept.»

Thomas Weber, Leiter Strassenbau Zürich, Walo Bertschinger AG

«Die Jungen in unserer Region finden den Bauberuf nicht mehr so interessant.»

Sven Stingelin, Polier, Frutiger AG Basel

20 Einsätze in der UEFA Champions League sowie drei Teilnahmen an Welt- und Europameisterschaften rundeten seine Laufbahn ab. Beni Huggel berichtete zum Thema «Wir vor ich – wir bauen für uns!» aus seiner Zeit vor und während der Fussballkarriere.

Als Zimmerin in der Schweiz unterwegs

Von Anfang April bis November 2025 war **Lara Margiotta** als Berufsbotschafterin für ihr Handwerk in der Schweiz unterwegs. Sie zeigte dabei Jugendlichen auf, was Zimmerleute drauf haben und welche spannenden Karrieremöglichkeiten auf sie warten. Sie machte bei 20 Holzbaubetrieben eine Station, besuchte Oberstufen-

klassen in ihrer Region, begeisterte Jugendliche in einem praxisorientierten, halbtägigen Workshop. Die engagierte Botschafterin warb auch auf verschiedenen Berufswahlmessen für den Holzbau für die Fach- und Führungskräfte von morgen.

Aufmerksamkeit schenken gewinnt Kunden

Frau **Zita Langenstein** ist derzeit Leiterin der Weiterbildung bei Gastro Suisse und sie ist die erste Schweizerin, die in Grossbritannien die Schulung zur dipl. Butleresse erfolgreich durchlaufen und abgeschlossen hat. Sie (ent)führte das Publikum in die Betrachtungsweise eines Bediensteten. Denn hier erkennen wir alle Beteiligten als unsere Kunden: Sei es der

Chef, die Chefin, auch Kollegen und Geschäftspartner – eigentlich sind alle unsere Kunden. Zita Langenstein: «In der gesamten Schweiz steigt die Zahl der Reklamationen.» Das bedeutet jedoch nicht, dass wir heute schlechter arbeiten als früher. Nein, die Kunden signalisieren uns damit etwas anderes: Sie wollen mehr Aufmerksamkeit. Aufmerksamkeit zu gewinnen oder zu erhalten, entspricht einem grundlegenden Bedürfnis von uns Menschen. Zita Langenstein führte in ihrem lebendigen Vortrag aus, wie wir mit Aufmerksamkeit umgehen können und untermalte dies mit vielen Beispielen aus ihrer Berufspraxis. ||

campus-sursee.ch/

«Wie fördern wir Frauen in der Bauwirtschaft?»

«Netzwerke aufbauen.»

Carmen Strollo, Geotest AG, Leiterin HR

«Frauen fördern heisst, sie zu stärken und sichtbar zu machen.»

Priska Eigensatz, eigenversion.ch

«Frauen sollten nicht nach ihrem Äusseren, sondern nach Kompetenz und Leistung beurteilt werden.»

Pema Garne, HR Assistentin, Bereuter Holding AG

«Moderne Bauleitung: Flexible Arbeitszeitmodelle, wertschätzende Kultur führen zu mehr Attraktivität und Chancengleichheit.»

Sarah Gomez, Leiterin HR, Bereuter Holding AG

«Vertrauen schenken, Chancen geben und Frauen genauso konsequent fördern wie Männer.»

Andrea Odermatt, Kaufmännische Leiterin, Marti Bauunternehmung AG Luzern

«Die Fähigkeiten von Frauen im Bau sollten individuell und angepasst gefördert werden.»

Susanne Kuntner, Inhaberin sk consulting | mein job gmbh

«Den Frauen die Chancen erhöhen, im Betrieb weiterzukommen.»

Chelsea Fahrni, Leiterin HR, Aarvia Services AG



Diese neun Power-Frauen aus der Bauwelt nahmen an der persönlichen Umfrage von «die baustellen» teil, von links: Sarah Gomez, Pema Garne, Priska Eigensatz, Carmen Strollo, Susanne Kuntner, Andrea Odermatt, Chelsea Fahrni, Lisa-Osareme Steinwand, Simona Arnet.

«Frauen, die im Bauwesen arbeiten, haben oft grosse Hürden überwunden – ihr Engagement sollte erkannt und gefördert werden.»

Lisa-Osareme Steinwand, Bauführerin, Landolt + Co. AG Bauunternehmung

«Sichtbar werden und fördern, in allen Rollen repräsentieren.»

Simona Arnet, HR Fachfrau, Marti Bauunternehmung AG Luzern