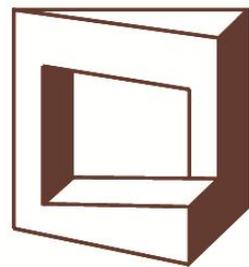


Arbeiten bis 67 in der Baubranche – Wie kann das funktionieren?

Prof. Dr. Gerhard Bosch

Institut Arbeit und Qualifikation, Universität Duisburg-Essen

Bautec Berlin, 23. Februar 2012



erwerbsverlauf**bau**

Gestaltung inner- und überbetrieblicher Erwerbsverläufe  
in der mittelständischen Bauwirtschaft

Gefördert durch:



Im Rahmen der Initiative:



Fachlich begleitet durch:



Projektträger:



Projektpartner:



## Bearbeitung im IAQ

- Prof. Dr. Gerhard Bosch
- Dr. Tabea Bromberg
- Christine Franz
- Dr. Anja Gerlmaier
- Dr. Angelika Kümmerling
- Dr. Erich Latniak

Gefördert durch:



Im Rahmen der Initiative:



Fachlich begleitet durch:



Projekträger:



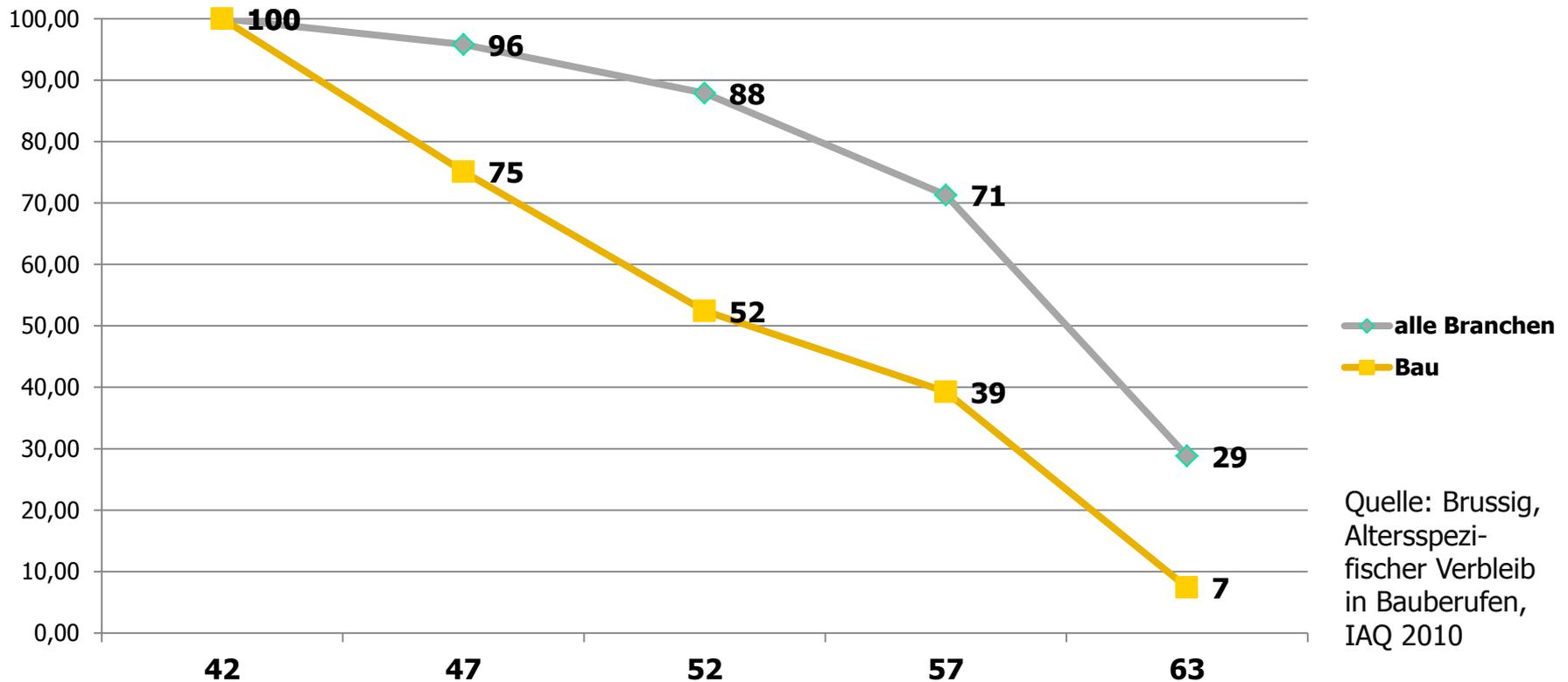
Projektpartner:





# Altersgerechtigkeit von Tätigkeiten in der Baubranche

Anteil der im Beruf verbleibenden Erwerbstätigen, Basis 42 Jahre = 100 %



Quelle: Brussig, Altersspezifischer Verbleib in Bauberufen, IAQ 2010

Gefördert durch:



Im Rahmen der Initiative:



Fachlich begleitet durch:



Projektträger:



Projektpartner:



# Demografischer Wandel – Herausforderungen für die Bauwirtschaft

- ▶ Sinkende Geburtenraten und hohe Abwanderungsraten von jungen Beschäftigten: bis 2017 werden schätzungsweise 40.000 Fachkräfte im Bau fehlen (BAQ 2009)
- ▶ Der vorzeitige Renteneintritt ohne substanzielle finanzielle Einbußen wird schwieriger (z.B. durch Wegfall von Altersteilzeit, Erhöhung des Renteneintrittsalters)
- ▶ Alterung von Belegschaften: Es muss mit mehr älteren, u. U. gesundheitlich beeinträchtigten Mitarbeitern gewirtschaftet werden (Unterschiede je nach Berufsgruppe)
- ▶ Verschärfung der Rahmenbedingungen von Arbeit in der Baubranche durch den internationalen Wettbewerbsdruck (zunehmender Leistungsdruck, lange Arbeitszeiten, Spezialisierungs- und Fragmentierungstendenzen)

Gefördert durch:



Bundesministerium  
für Arbeit und Soziales

Im Rahmen der Initiative:



Fachlich begleitet durch:



Bundesanstalt für Arbeitsschutz  
und Arbeitsmedizin

Projektträger:



Gesellschaft für soziale  
Unternehmensberatung mbH

Projektpartner:

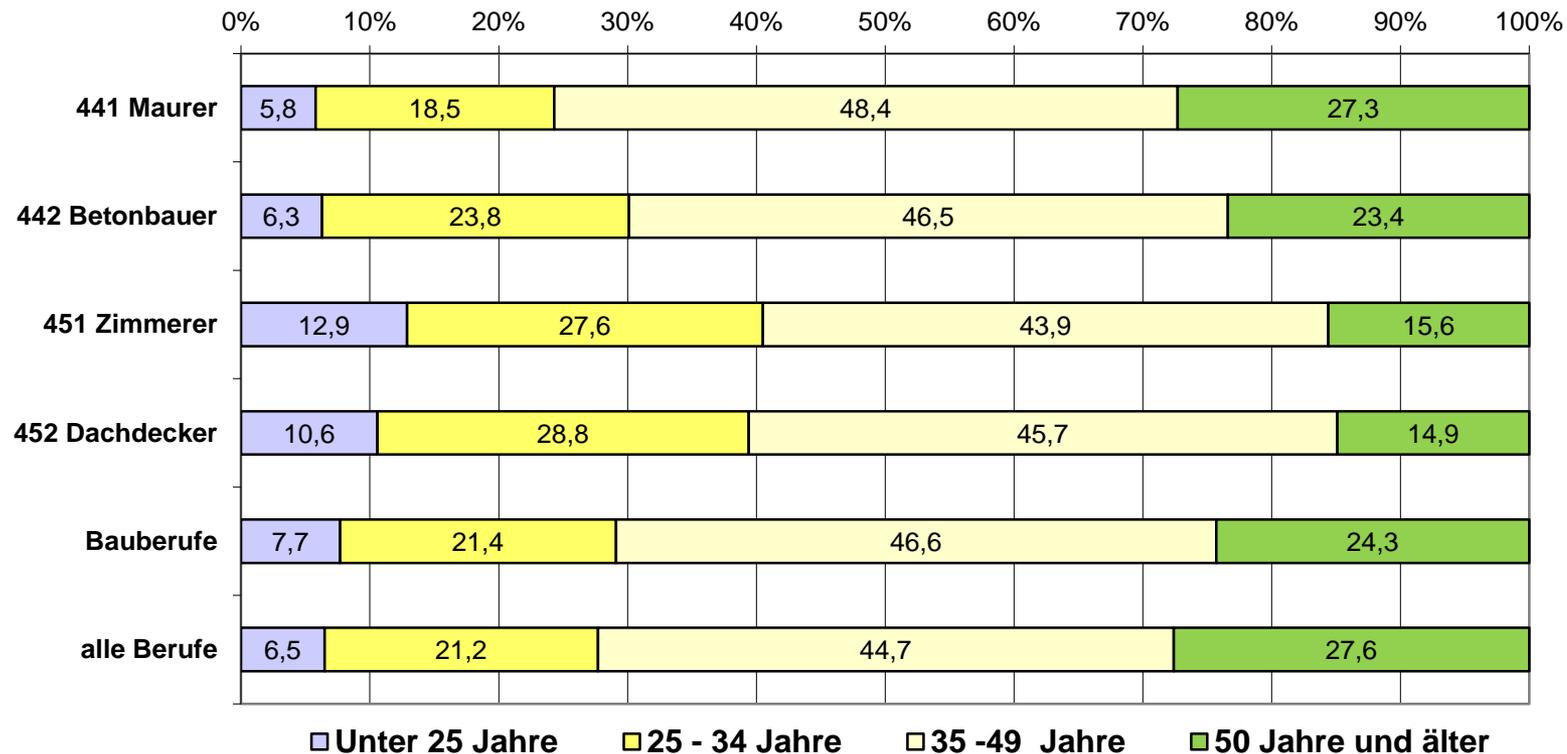


RKW  
Kompetenz-  
zentrum



BiW

# Demografische Herausforderungen in der Bauwirtschaft – Altersverteilungen in alterskritischen Bauberufen



Quelle: IAB (2011). Berufe im Spiegel der Zeit.

Gefördert durch:



Im Rahmen der Initiative:



Fachlich begleitet durch:



Projektträger:



Projektpartner:



Quelle: IAB 2011, Berufe im Spiegel der Statistik

# Gestaltung inner- und überbetrieblicher Erwerbsverläufe in der mittelständischen Bauwirtschaft - Fragestellungen

- Welche Berufsbilder in der Baubranche haben besonders alterskritische Belastungs- und Ressourcenmuster? Für welche wäre die Entwicklung alternativer Laufbahnkonzepte dringend erforderlich?
- Welche Potenziale der alternsgerechten Arbeits- und Laufbahngestaltung gibt es bereits in der Bauwirtschaft? Wer nutzt sie, wie weit sind diese Praktiken verbreitet?
- Auf welche Qualifikationen kann bei alterskritischen Bauberufen aufgebaut werden, um neue Karriere- und Berufslaufbahnen zu ermöglichen?
- In welche Tätigkeiten wechseln Baubeschäftigte heute? Wo liegen zukünftige Arbeitsmärkte und -felder? Welche sind u.U. bereits gesättigt?

Gefördert durch:



Im Rahmen der Initiative:



Fachlich begleitet durch:



Projekträger:



Projektpartner:



# Gestaltung inner- und überbetrieblicher Erwerbsverläufe in der mittelständischen Bauwirtschaft – Vorgehensweise, Arbeitspakete des IAQ

- Aufgabe 1: Identifikation von besonders alterskritischen Bauberufen im Bauhauptgewerbe
- Aufgabe 2: Analyse bestehender Beispiele guter Praxis in Bezug auf alternsgerechte Arbeits- und Laufbahngestaltungen (Interviews mit betrieblichen Experten)
- Aufgabe 3: Identifikation zukünftiger Arbeitsmärkte für vier besonders alterskritische Bauberufe (Ideenwerkstatt, Experteninterviews)
- Aufgabe 4: Analyse von Qualifikationsanforderungen und –bedarfen sowie der Weiterbildungsangebote für vier besonders alterskritische Bauberufe (Interviews mit überbetrieblichen und betrieblichen Experten, Dokumentenanalysen)

Gefördert durch:



Im Rahmen der Initiative:



Fachlich begleitet durch:



Projekträger:



Projektpartner:



# Untersuchungsmethoden

## Identifikation von alterskritischen Bauberufen:

Analyse von quantitativen Indikatoren zur Bewertung der Altergerechtigkeit von Bautätigkeiten (Datensätze des IAB, Krankenkassen, BAuA-Daten, Mikrozensus). Solche Bauberufe erhielten in einem multidimensionalen Indikatorenraster Punkte, wenn sie über dem Branchendurchschnitt lagen und innerhalb dieser Gruppe zu den 50% mit den höchsten Werten gehörten (Mediansplitt). Auf Basis der Indikatoren wurde ein Summenwert errechnet.

## Analyse von Erwerbsverläufen in alterskritischen Bauberufen:

- 30 Interviews, davon
  - 9 Geschäftsführer / HR-Verantwortliche
  - 10 Beschäftigte
  - 11 überbetriebliche Experten (Vertreter der Bauindustrie, Gewerkschaft sowie Weiterbildungsanbieter)
- Ergebnisse aus einer Ideenwerkstatt mit betrieblichen und überbetrieblichen Teilnehmern zum Thema „Tätigkeitswechsel bei Maurern und Polieren“
- Beschäftigtenstichprobe der Deutschen Rentenversicherung für die Jahre 2008/2009

Gefördert durch:

Im Rahmen der Initiative:

Fachlich begleitet durch:

Projekträger:

Projektpartner:

# 1. Indikatoren-Index „alterskritische Bauberufe“

Berufe	Schädigungslosigkeit			Qualifikationsentw.	Altersangemessenheit		Summe
	Hoher Krankenstand	Hohe AU-Raten bei 50+	Hoher Anteil EU-Renten	Geringe Weiterbildungsaktivitäten	Geringer Anteil älterer Beschäftigter	häufiger Berufswechsel zw. 40-50 Jahren	
<b>441 Maurer</b>		*	*	*		*	<b>4</b>
<b>442 Betonbauer</b>	*	*		*		*	<b>4</b>
<b>451 Zimmerer</b>		*	*	*	*		<b>4</b>
<b>452 Dachdecker</b>	*	*	*	*	*		<b>5</b>
<b>453 Gerüstbauer</b>	*	*	*	*	*		<b>5</b>
<b>461 Pflasterer/Steinsetzer</b>					*		<b>1</b>
<b>462 Strassenbauer</b>							<b>0</b>
<b>463 Gleisbauer</b>							<b>0</b>
<b>466 Sonstige Tiefbauer</b>							<b>0</b>
<b>481 Stukkateure/Gipser /Verputzer</b>	*				*		<b>2</b>
<b>482 Isolierer/Abdichter</b>	*						<b>1</b>
<b>483 Fliesenleger</b>							<b>0</b>
<b>511 Maler/Lackierer(Ausbau)</b>						*	<b>1</b>
<b>544/5/6 Kran-/Bagger-/Baumaschinenführer</b>			*			k.D	<b>1</b>

Gefördert durch:

Im Rahmen der Initiative:

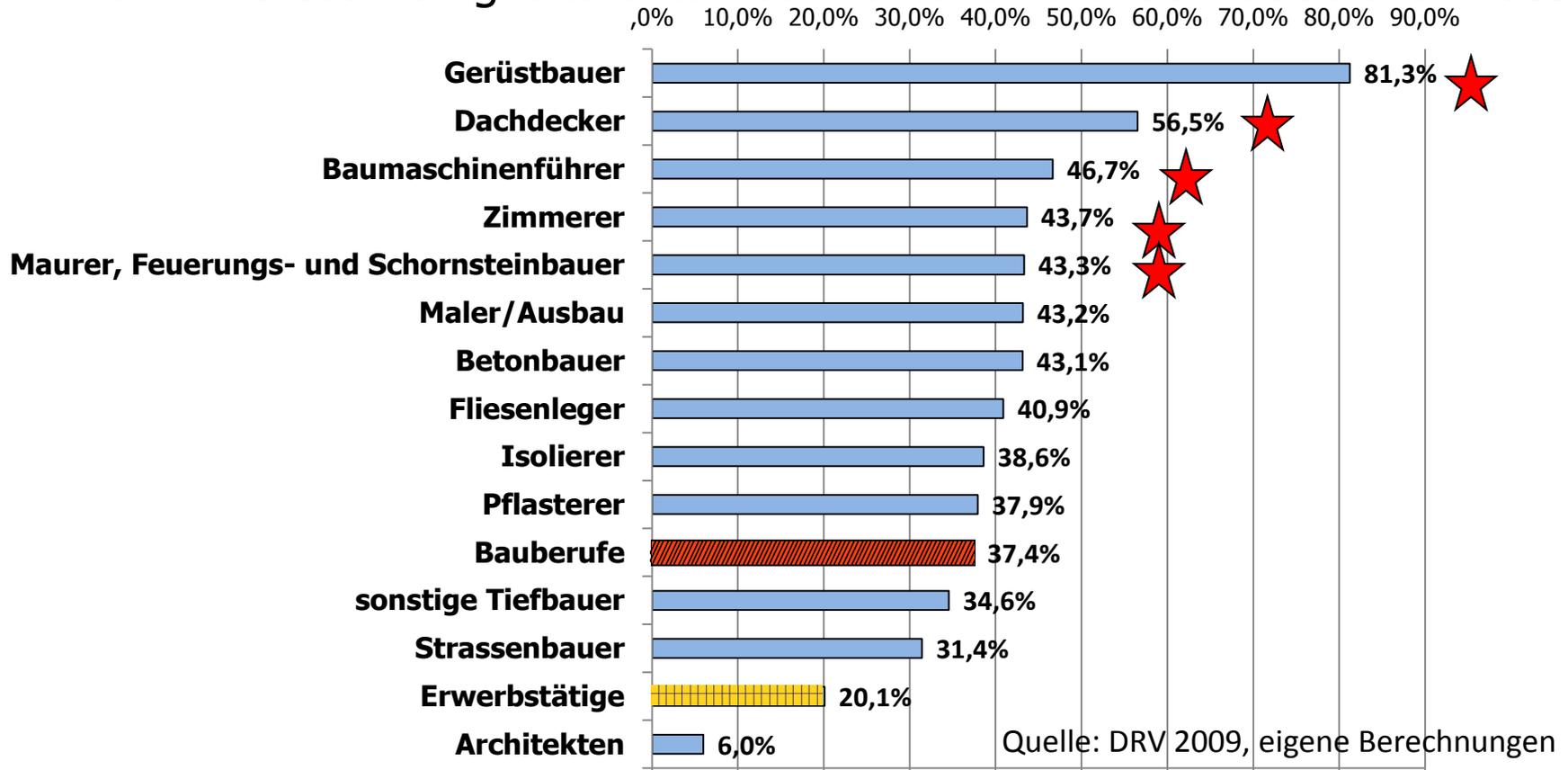
Fachlich begleitet durch:

Projekträger:

Projektpartner:

# 1. Indikatorenbeispiel Schädigungslosigkeit

- Anteil Erwerbsunfähigkeitsrenten bei Renteneintritt bei Bauberufen 2009



Gefördert durch:

Im Rahmen der Initiative:

Fachlich begleitet durch:

Projektträger:

Projektpartner:



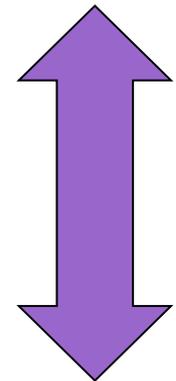
## 2. Bausteine einer altersgerechten Arbeitsgestaltung in der Bauwirtschaft

1. Weiterbildung

2. Prävention:  
Sicherheitsschulungen  
Ergonomie

3. Schaffung  
belastungsärmerer  
Tätigkeitsbereiche

präventiv



kurativ

4. Altersteilzeit /  
Langzeitkonten

5. Tätigkeits-  
wechsel /  
„2. Beruf“

6. Teilrente bei  
gesundheitsbed.  
Leistungs-  
beeinträchtigungen  
(z.Zt. nur eingeschränkt  
möglich)

Gefördert durch:

Im Rahmen der Initiative:

Fachlich begleitet durch:

Projekträger:

Projektpartner:

## 2. Arbeiten bis 67 in der Bauwirtschaft: Gute Praxislösungen in den Betrieben (1)

### 1. Weiterbildung

- regelmäßige Personalgespräche mit Fokus auf Weiterbildungsbedarf, Laufbahn und Arbeiten im Alter (eher größere Unternehmen) - aber: Treiber der Weiterbildung ist mehrheitlich die Einforderung von Zertifikaten und AGS-Standards von Auftraggebern sowie Herstelleranforderungen

### 2. Prävention

- Vermehrter Einsatz von Hebehilfen und Überzeltungen sowie Kleinbaggern zur Reduzierung physischer Belastungen (auch in kleineren Handwerksbetrieben auf dem Vormarsch)
- Nutzung von Schulungsangeboten der BG (Heben und Tragen) weit verbreitet
- Mittagsverpflegung von Beschäftigten durch den Betrieb auf Baustellen (ein größeres Bauunternehmen)

Gefördert durch:

Im Rahmen der Initiative:

Fachlich begleitet durch:

Projektträger:

Projektpartner:

## 2. Arbeiten bis 67 in der Bauwirtschaft: Gute Praxislösungen in den Betrieben (2)

### 3. Schaffung neuer Geschäftsfelder mit belastungsarmen Tätigkeiten

- Gezielter Umbau des Unternehmens in Richtung vorgefertigte Bauteile, dadurch Fertigung in Hallen an Tischen mit geringer körperlicher Belastung möglich (2 größere Betriebe der Bauwirtschaft, eine Zimmerei)
- Neue Einsatzfelder für Ältere, z.B. Baumaschinenführer, Fachkraft Altbausanierung (auch in kleineren Handwerksbetrieben anzutreffen)

### 4. Teilzeit

- Blockmodell (drei-Tage-Woche, Anlass: Elternzeit in kleiner Zimmerei)
- Altersteilzeit (größere Bauunternehmen)

### 5. Tätigkeitswechsel im Betrieb

- insbesondere nach gesundheitlichen Problemen in allen Unternehmensgrößen: Einzelfall-Lösungen, z.B. Übernahme von Bürotätigkeiten oder kleinerer Baumaßnahmen im Altbaubestand (Maurer) oder Reparaturen („Ältere können besser den ‚Fummelkram‘“, Interview Dachdecker), Lageristen (Zimmereien)

Gefördert durch:

Im Rahmen der Initiative:

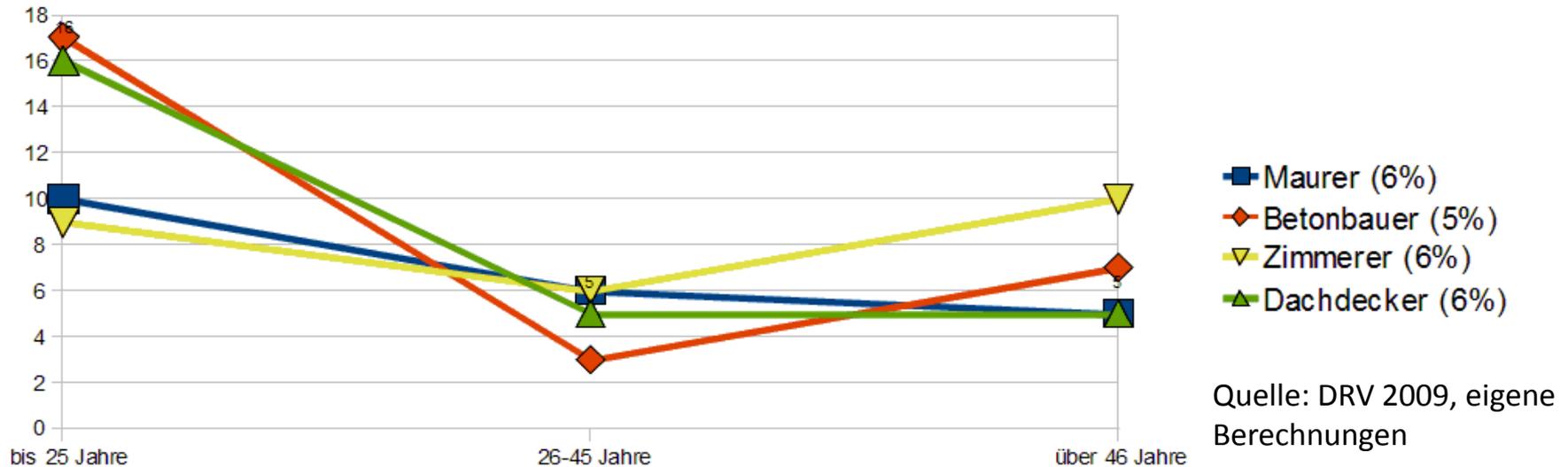
Fachlich begleitet durch:

Projektträger:

Projektpartner:

### 3. Tätigkeitswechsel heute: Wann wird gewechselt?

- Die meisten Beschäftigten in den Risikogruppen wechseln aus ihrem Beruf in jungen Jahren
- Die Wechselraten sind bei den Risikogruppen ähnlich (5-6% im Zeitraum 2008-2009)



Gefördert durch:



Im Rahmen der Initiative:



Fachlich begleitet durch:



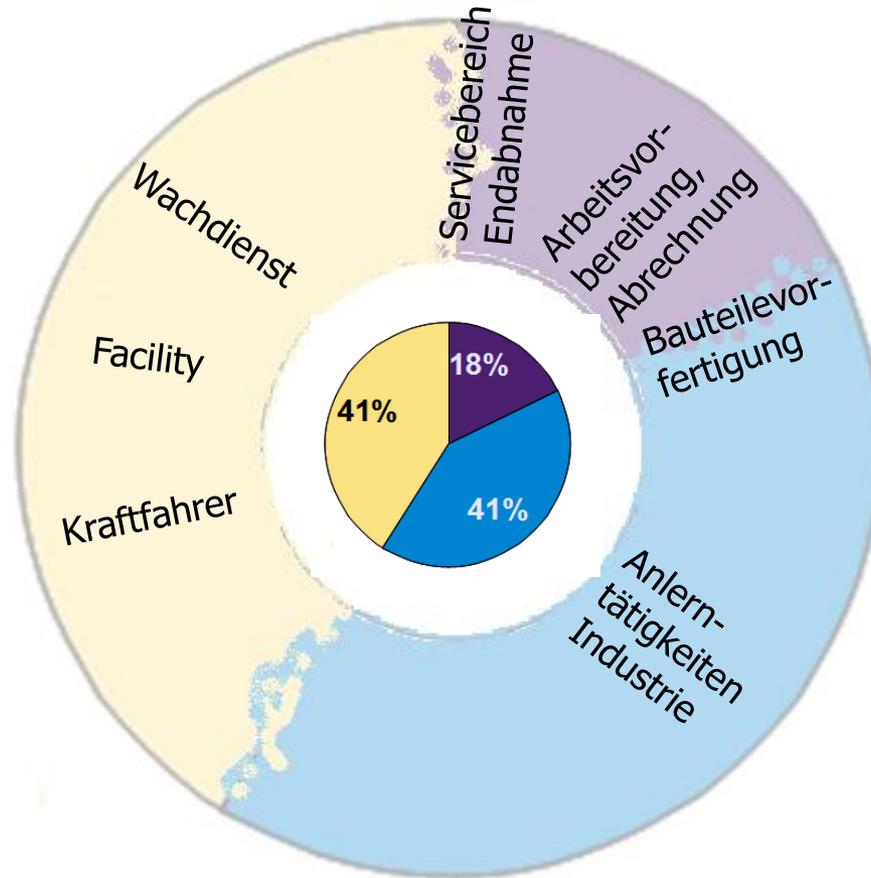
Projekträger:



Projektpartner:



# 3. Wohin wechseln Baubeschäftigte? Beispiel Betonbauer (2008/2009)



→ Die Mehrheit wechselt aus dem Bausektor heraus  
 → Wechseltendenz in Tätigkeiten mit geringerem Qualifikationsniveau

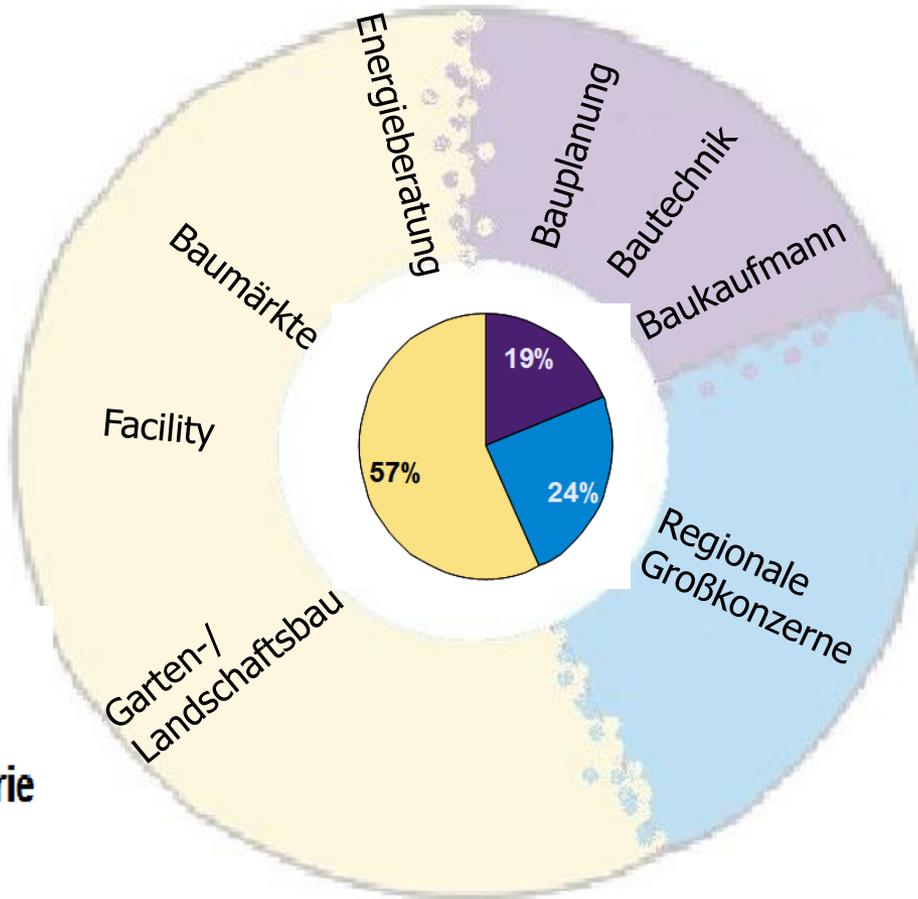
- Dienstleistungen
- Bauwirtschaft
- Handwerk/Industrie

Quelle: DRV 2009, eigene Berechnungen

Gefördert durch: Im Rahmen

Projektpartner:

### 3. Wohin wechseln Baubeschäftigte? Beispiel Zimmerer (2008/2009)



→ Die Mehrheit wechselt aus dem Bausektor heraus  
 → Wechseltendenz innerhalb der Branche oft in Tätigkeiten mit höherem Qualifikationsniveau

■ Dienstleistungen  
 ■ Bauwirtschaft  
 ■ Handwerk/Industrie

Quelle: DRV 2009, eigene Berechnungen

# 3. Tätigkeitswechsel – Wechselgründe im Erwerbsverlauf am Bsp. Dachdecker und Betonbauer

  überbetrieblich   innerbetrieblich

Dachdecker

- Karriere (Meister)
- Stellenmangel bei Dachdeckern

- Gesundheitl. Probleme
- erfolglose Umschulung (Reha)
- Frühverrentung

→ Erwerbsbiografien von Betonbauern sind im Vergleich zu Dachdeckern dynamischer  
 → Tätigkeitswechsel außerhalb des Betriebes ab ca. 50 Jahren haben ungünstige Prognose

Betonbauer

- Abwerbung Industrie
- Erfahrungen sammeln
- Entlohnung

- Aufstiegsqualifikation
- Karriere im Betrieb (Meister, Polier)

- Gesundheitl. Probleme:
- überbetr.: Reha → HartzIV
- Im Betrieb: Reparaturen, kleinere Sanierungsprojekte, Servicetätigkeiten

Soziale Konflikte



### 3. Zukünftige Einsatzfelder für ältere Beschäftigte in der Bauwirtschaft

	Maurer	Poliere	Betonbauer
Spezialisierung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Baumaschinen-/geräteführer</li> <li>• Bauherrenberater für kleine Bauvorhaben</li> <li>• gewerbliche Dienstleistungen rund um die Baustelle</li> <li>• Angebotsunterstützung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kundenbetreuung, Akquisition, Arbeitsvorbereitung, Qualitätsmanagement</li> <li>• Störungsmanagement</li> <li>• Fachkraft Arbeitssicherheit</li> <li>• Ausbaupolier</li> <li>• Verkäufer Baustofffachhandel</li> <li>• Facility Management (hier: Koordination, Wartung von Bauten)</li> <li>• Berater für altersgerechtes Wohnen</li> <li>• Altbautenexperte/Berater (Schimmel, Sanierung, Wärmedämmung)</li> <li>• Baukaufmann</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Baumaschinen-/geräteführer</li> <li>• Betonsanierung (SIVV-Schein)</li> <li>• Reparaturarbeiten Innenbereich (Privat und Industrie)</li> <li>• Vertriebsberater</li> <li>• Fachkraft barrierefreies Bauen</li> <li>• Umweltbereich (z.B. Schimmelpilzsanierung, Photovoltaikmontage)</li> <li>• Elektrofachkraft</li> <li>• Herstellung von Fertigteileinheiten, Baustoffhersteller/Produktion</li> <li>• andere Handwerke</li> <li>• Facility Management</li> </ul>
Aufstieg	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ausbilder</li> <li>• Mentor</li> <li>• Vorarbeiter</li> <li>• Meister, Polier</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bauleitung</li> <li>• Unternehmer</li> <li>• Ausbilder/Mentor</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Baukaufmann</li> <li>• Vorarbeiter</li> <li>• Werkpolier, gepr. Polier</li> <li>• Baufachwirt</li> </ul>

Gefördert durch: Im Rahmen der Initiative: Fachlich begleitet durch: Projektträger:

Projektpartner:

### 3. Zukünftige Einsatzfelder für ältere Beschäftigte in der Bauwirtschaft (2)

	Zimmerer	Dachdecker
Spezialisierung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tätigkeit im Fertigbau, Vormontage (Halle)</li> <li>• (bau)kaufmännische Tätigkeit</li> <li>• Verwaltung</li> <li>• Bedienung von Maschinen</li> <li>• Baustoffhandel, Baumärkte</li> <li>• technisches Facility- /Gebäudemanagement inkl. Garten und Landschaftsbau</li> <li>• Trockenbauer, Ausbau</li> <li>• Liegenschaftsamt (öffentliche Kommune)</li> <li>• Stukkateur</li> <li>• Planer</li> <li>• Techniker, Konstrukteur</li> <li>• Energieberater</li> <li>• Beratende und planende Begleitung für "Häuslebauer"</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lagerist, Werkstattleitung,</li> <li>• Kranführer,</li> <li>• Support</li> <li>• Bürotätigkeiten (Abrechnungen)</li> <li>• Reparaturen</li> <li>• Berufsgenossenschaft,</li> <li>• Regierungspräsidium,</li> <li>• Lehrverleger,</li> <li>• Baustoffhandel/Baumarkt,</li> <li>• Hausverwaltung</li> </ul>
Aufstieg	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Polier, Vorarbeiter</li> <li>• Bauleiter, Fachbauleiter, Leitungstätigkeit</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Geprüfter Vorarbeiter</li> <li>• Meister</li> <li>• Selbständigkeit</li> </ul>

Gefördert durch:



Im Rahmen der Initiative:



Fachlich begleitet durch:



Projektträger:



Projektpartner:





## 4. Welche besonderen Kompetenzen haben Beschäftigte, die für einen Tätigkeitswechsel günstig sind? (Interviewantworten)

	<b>Manuelle Fähigkeiten</b>	<b>Wahrnehmung</b>	<b>Sozialverhalten, Kommunikation</b>	<b>Selbstständigkeit im Handeln</b>	<b>Planungs-, Organisationskompetenz</b>	<b>Mathemat. Fähigkeiten</b>	<b>Führung</b>
<b>Maurer , Betonbauer</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• handwerk. Geschick,</li> <li>• Erfahrung, was wie lange dauert</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Blick für Details</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Teamarbeit</li> </ul>				
<b>Poliere</b>					<ul style="list-style-type: none"> <li>• Planung, Arbeitsvorbereitung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kenntnisse Abrechnung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Führung, Koordination</li> </ul>
<b>Zimmerer</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Handwerkliches Geschick</li> <li>• Gewerbeübergreifende Kenntnisse</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Räumliches Vorstellungsvermögen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Teamarbeit</li> <li>• teamfähig, kommunikativ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• selbstständiges Arbeiten</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Planung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mathematik</li> <li>• Physik</li> <li>• Statik</li> </ul>	
<b>Dachdecker</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gewerbeübergreifende Kenntnisse</li> </ul>				<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entwerfen von Plänen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verständnis für techn. Zusammenhänge</li> </ul>	

## 4. Welche Qualifikationsbedarfe wären bei einem Tätigkeitswechsel erforderlich? (Interviewantworten)

	Verständnis / Verfassen von Texten	Mathe- matik	Umgang mit EDV	Kommunika- tion und Sozialverhalten	Lernbereit- schaft	Kaufmänni- sche Kenntnisse
<b>Maurer , Betonbauer</b>	<b>+</b>	<b>++</b>	<b>+</b>	<b>+</b>	<b>++</b>	<b>+</b>
<b>Poliere</b>			<b>+</b>	<b>+</b>		<b>+</b>
<b>Zimmerer</b>			<b>+</b>		<b>+</b>	<b>+</b>
<b>Dachdecker</b>			<b>+</b>	<b>+</b>		

Gefördert durch:

Im Rahmen der Initiative:

Fachlich begleitet durch:

Projekträger:

Projektpartner:



## 4. Zukünftige Einsatzfelder und Arbeitsmarktperspektiven für alterskritische Bauberufe: Einschätzungen der Interviewpartner

	Beschäftigungschancen		
	sinkend	gleich bleibend	wachsend
<b>Baugeräteführer (auch selbständig)</b>			
<b>Betonsanierung</b>			
<b>Arbeitsvorbereitung</b>			
<b>Aufstiegsqualifikation zum Polier</b>			
<b>Baukaufmann (Basis: Polier)</b>			
<b>Unternehmensnachfolger (Basis:Polier)</b>			
<b>Teilevorfertigung (Zimmereien, Betonbau)</b>			

Gefördert durch:



Im Rahmen der Initiative:



Fachlich begleitet durch:



Projekträger:



Projektpartner:



# Welche Rahmenbedingungen sind notwendig für erfolgreiche Tätigkeitswechsel? Was sind Hemmfaktoren, Grenzen?

## Finanzierung von Weiterbildung

„Ich bin nicht Polier geworden. Ich hab den Meister gemacht, von mir aus. Bin dann von der Firma als Polier dahin gestellt worden“  
(Polier, 41 Jahre)

## Sicherung - Stuserhalt

(bei Wechsel in Niedriglohnbereiche)  
„Bei Security gibt es 5-6 Euro Stundenlohn. Verdien gerade das Dreifache. Wer will denn da wechseln?!“  
(Betonbauer, 59 Jahre)

# Erfolgreicher Tätigkeitswechsel?

## Schaffung belastungsärmerer Arbeitsplätze

„Ich kann nicht, wenn eine ganze Gruppe 55 wird, die dann in die Halle stellen und alle anderen rausschmeißen“  
(Zimmerermeister)

## Betriebliche Prävention

Vorbeugung physischen Verschleißes

Gefördert durch:

Im Rahmen der Initiative:

Fachlich begleitet durch:

Projektträger:

Projektpartner:



# Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

Gefördert durch:



Im Rahmen der Initiative:



Fachlich begleitet durch:



Projekträger:



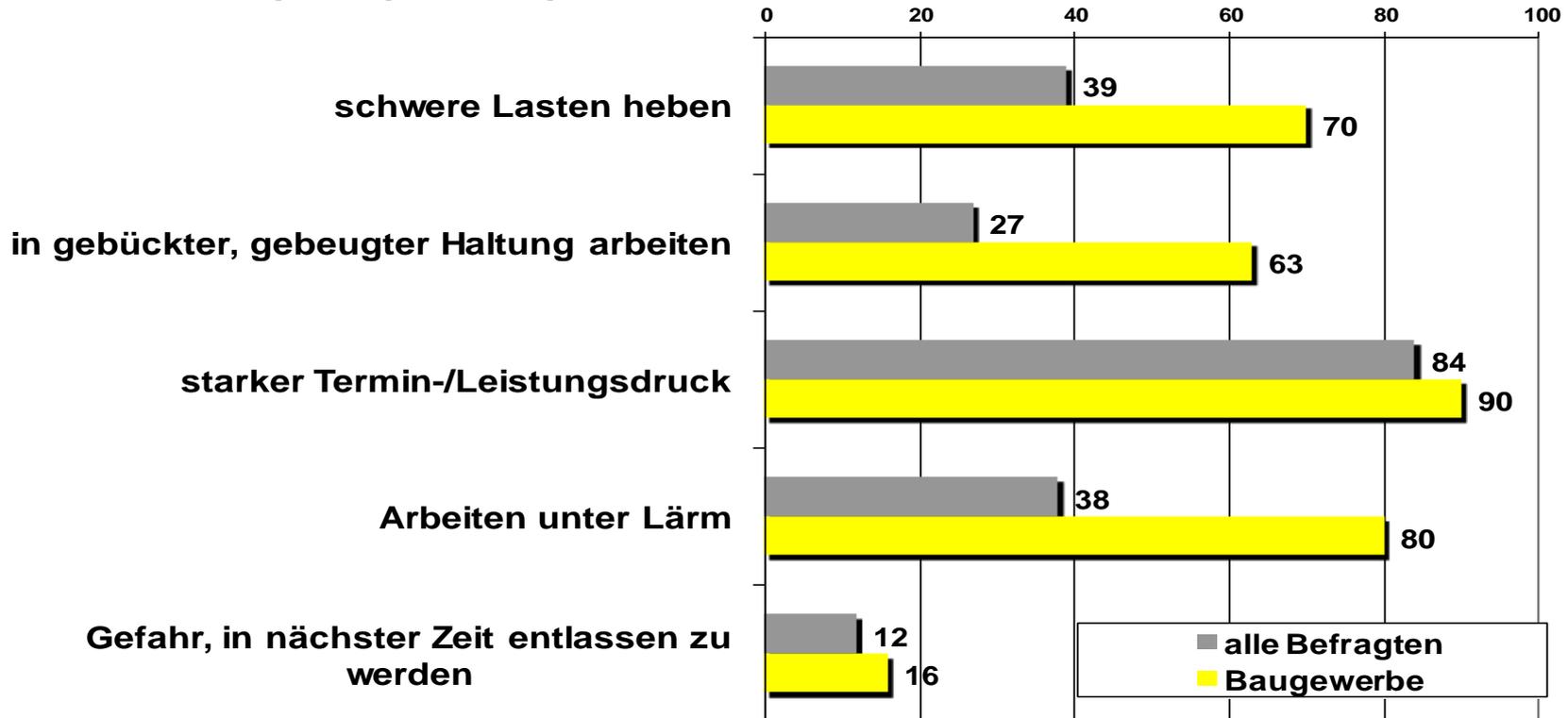
Projektpartner:



## Ergebnisse zur Lern-/Persönlichkeitsförderlichkeit

-  Potenziale zum arbeitsimmanenten Lernen werden u. U. nicht voll ausgeschöpft (Ansatzpunkte u.a. Bildung von Arbeitstandems, Job Rotation) → Erschwerung bei starker Spezialisierung
-  hoher Facharbeiteranteil: gute Voraussetzung, Basisqualifikationen auszubauen (kritisch: Zunahme von Absolventen mit lediglich zweijähriger Ausbildung)
-  Geringe Weiterbildungsquote in der Bauwirtschaft: Weiterbildungsförderung im Baugewerbe 2008: 35% (andere Branchen: 49%) → ist jedoch auch vor dem Hintergrund eher kleinbetrieblicher Unternehmensstrukturen zu sehen
-  Tertiarisierung der Branche: Zunahme höher qualifizierter, eher alternsneutraler Tätigkeiten mit größeren Dienstleistungs- und Managementanteilen

# Schädigungslosigkeit / Zumutbarkeit



Quelle: Arbeit und Beruf im Wandel (BIBB/BAUA-Erwerbstätigenbefragung 2006)

Gefördert durch:



Im Rahmen der Initiative:



Fachlich begleitet durch:



Projekträger:



Projektpartner:

