

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



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:



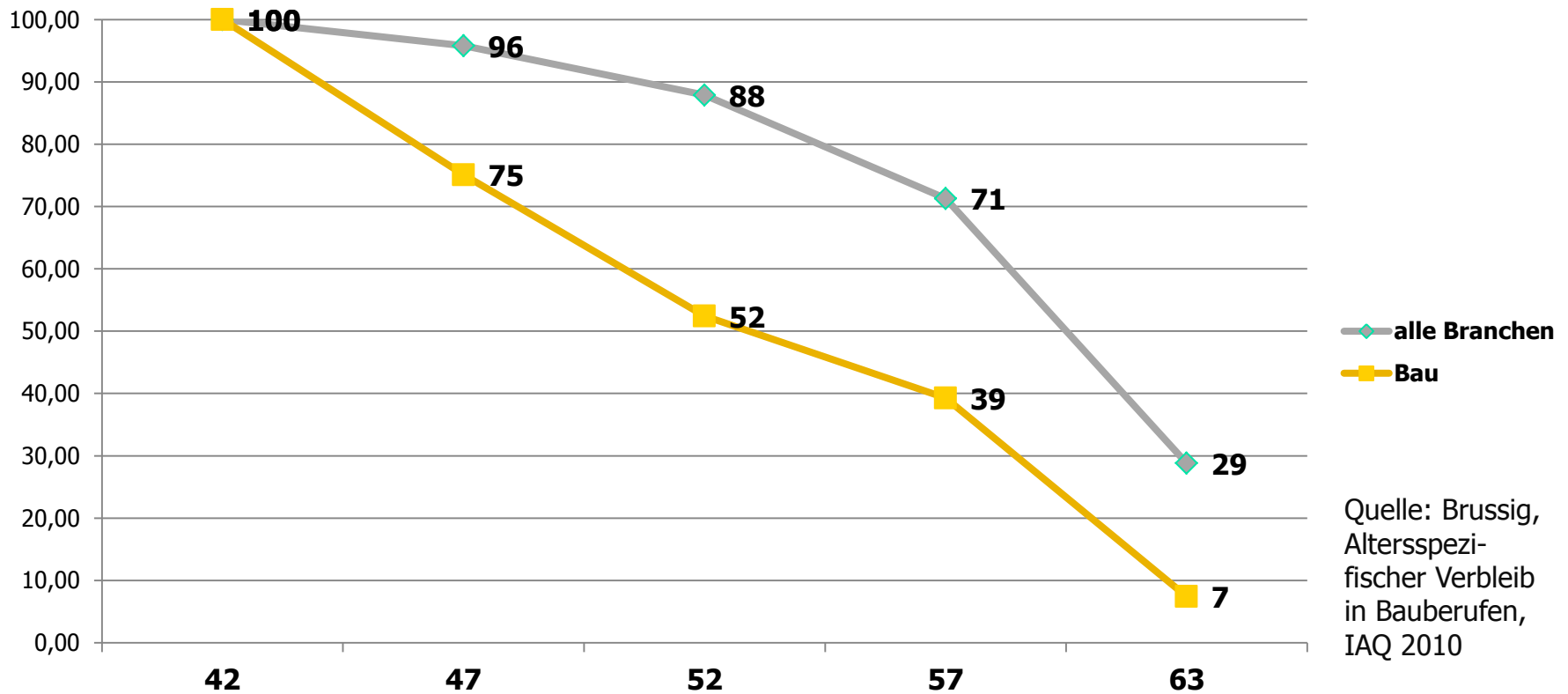
Projektpartner:





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:



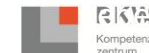
Fachlich begleitet durch:



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:



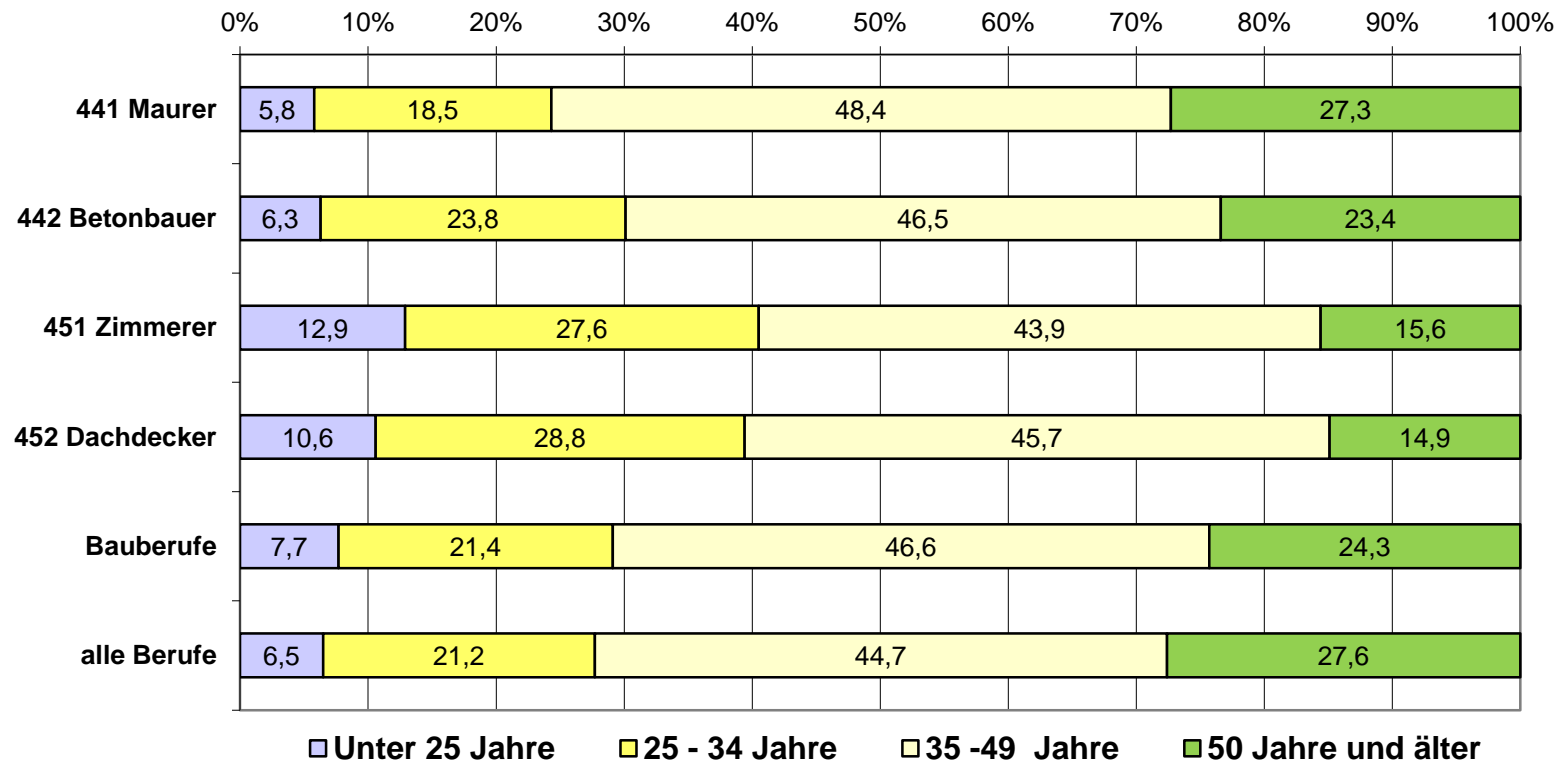
Projektträger:



Projektpartner:



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:



Projektträger:



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	
441 Maurer		*	*	*		*	4
442 Betonbauer	*	*		*		*	4
451 Zimmerer		*	*	*	*		4
452 Dachdecker	*	*	*	*	*		5
453 Gerüstbauer	*	*	*	*	*		5
461 Pflasterer/Steinsetzer					*		1
462 Strassenbauer							0
463 Gleisbauer							0
466 Sonstige Tiefbauer							0
481 Stukkateure/Gipser /Verputzer	*				*		2
482 Isolierer/Abdichter	*						1
483 Fliesenleger							0
511 Maler/Lackierer(Ausbau)						*	1
544/5/6 Kran-/Bagger-/Baumaschinenführer			*			k.D	1

Gefördert durch:

Im Rahmen der Initiative:

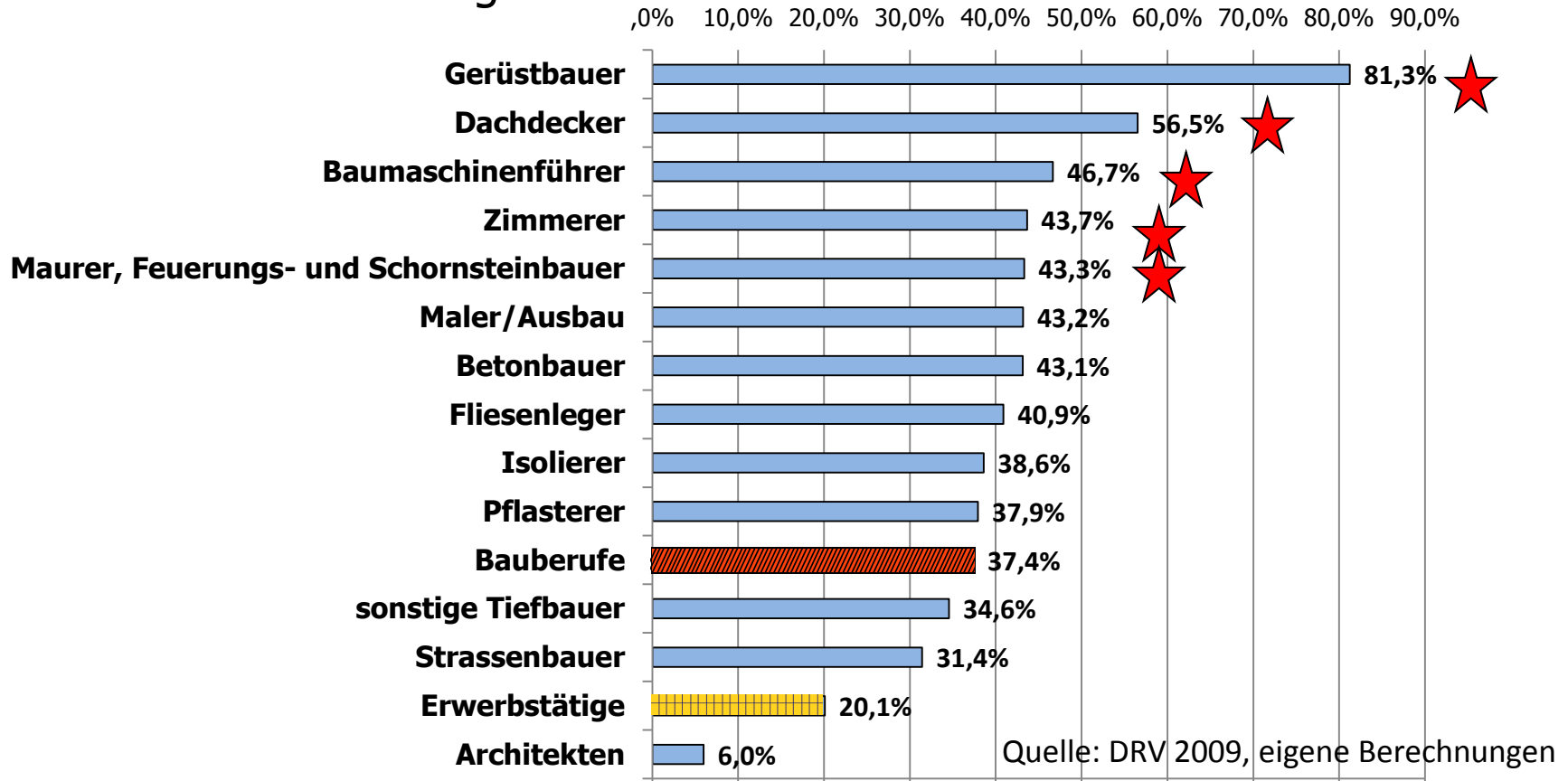
Fachlich begleitet durch:

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

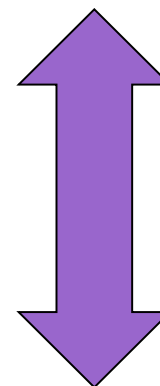
3. Schaffung
belastungsärmerer
Tätigkeitsbereiche

4. Altersteilzeit /
Langzeitkonten

5. Tätigkeitswechsel /
„2. Beruf“

6. Teilrente bei
gesundheitsbed.
Leistungsbeeinträchtigungen
(z.Zt. nur eingeschränkt
möglich)

präventiv



kurativ

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:

Projekträger:

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:

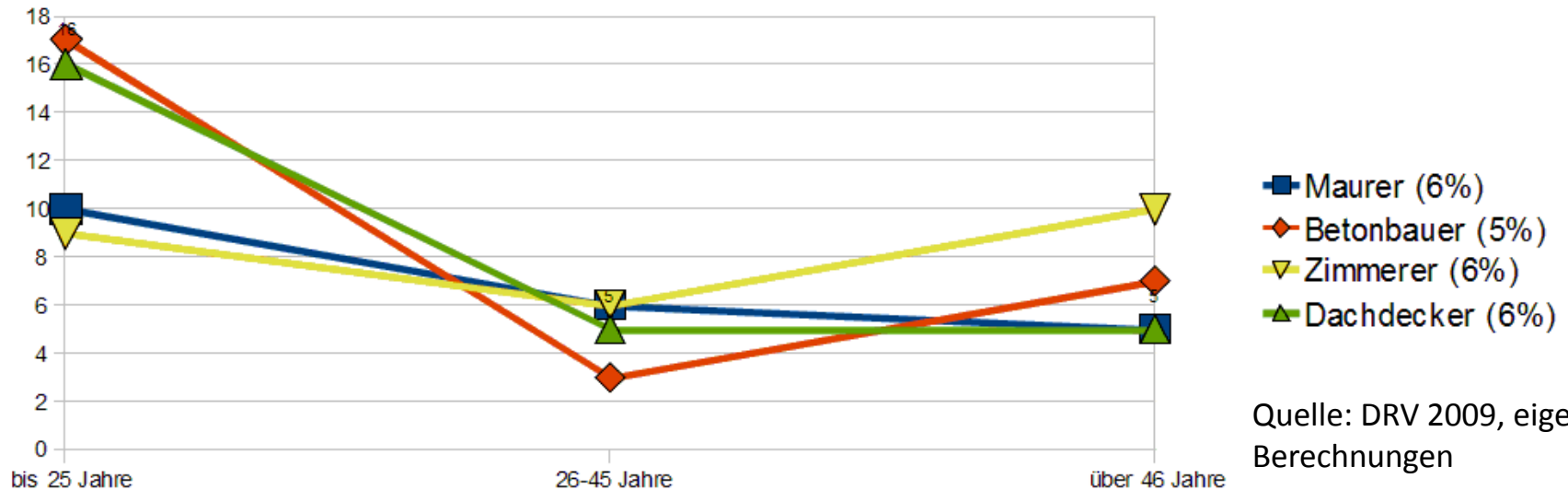
Fachlich begleitet durch:

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)



Quelle: DRV 2009, eigene Berechnungen

Gefördert durch:



Im Rahmen der Initiative:



Fachlich begleitet durch:



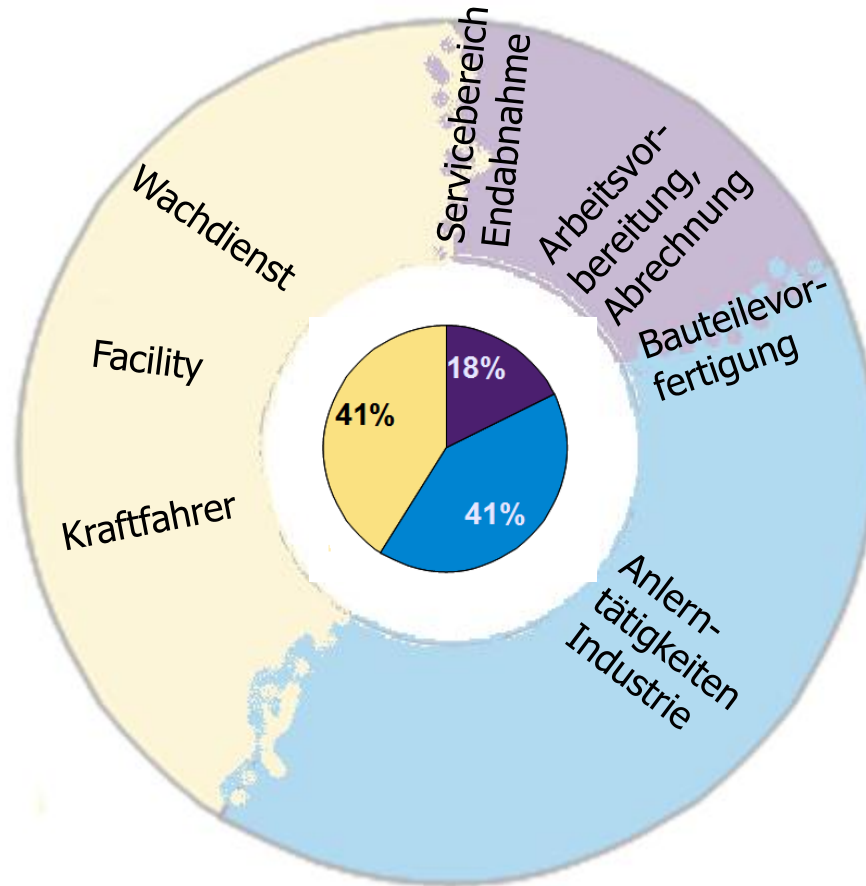
Projekträger:



Projektpartner:



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



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

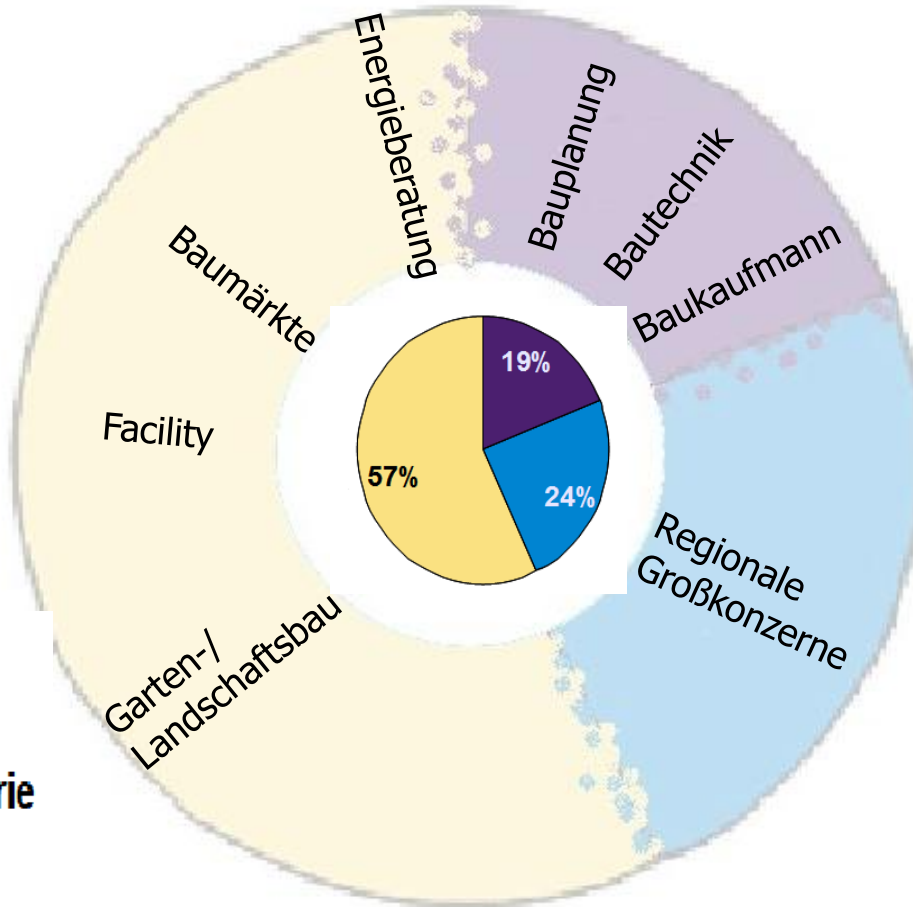
- Dienstleistungen
- Bauwirtschaft
- Handwerk/Industrie

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

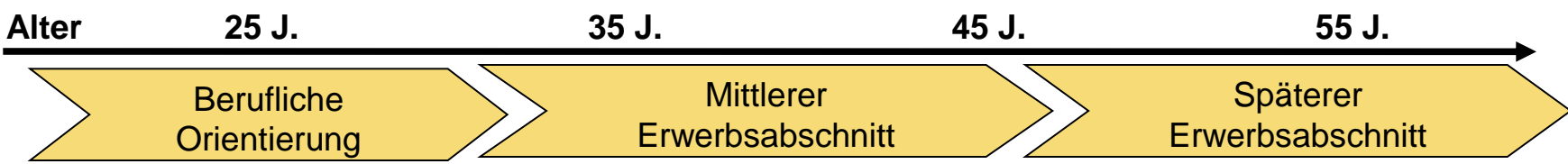
Betonbauer

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

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

Gefördert durch:

Im Rahmen der Initiative:

Fachlich begleitet durch:

Projektträger:

Projektpartner:



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

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

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
Maurer , Betonbauer	+	++	+	+	++	+
Poliere			+	+		+
Zimmerer			+		+	+
Dachdecker			+	+		

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
Baugeräteführer (auch selbständig)			
Betonsanierung			
Arbeitsvorbereitung			
Aufstiegsqualifikation zum Polier			
Baukaufmann (Basis: Polier)			
Unternehmensnachfolger (Basis:Polier)			
Teilevorfertigung (Zimmereien, Betonbau)			

Gefördert durch:

Im Rahmen der Initiative:

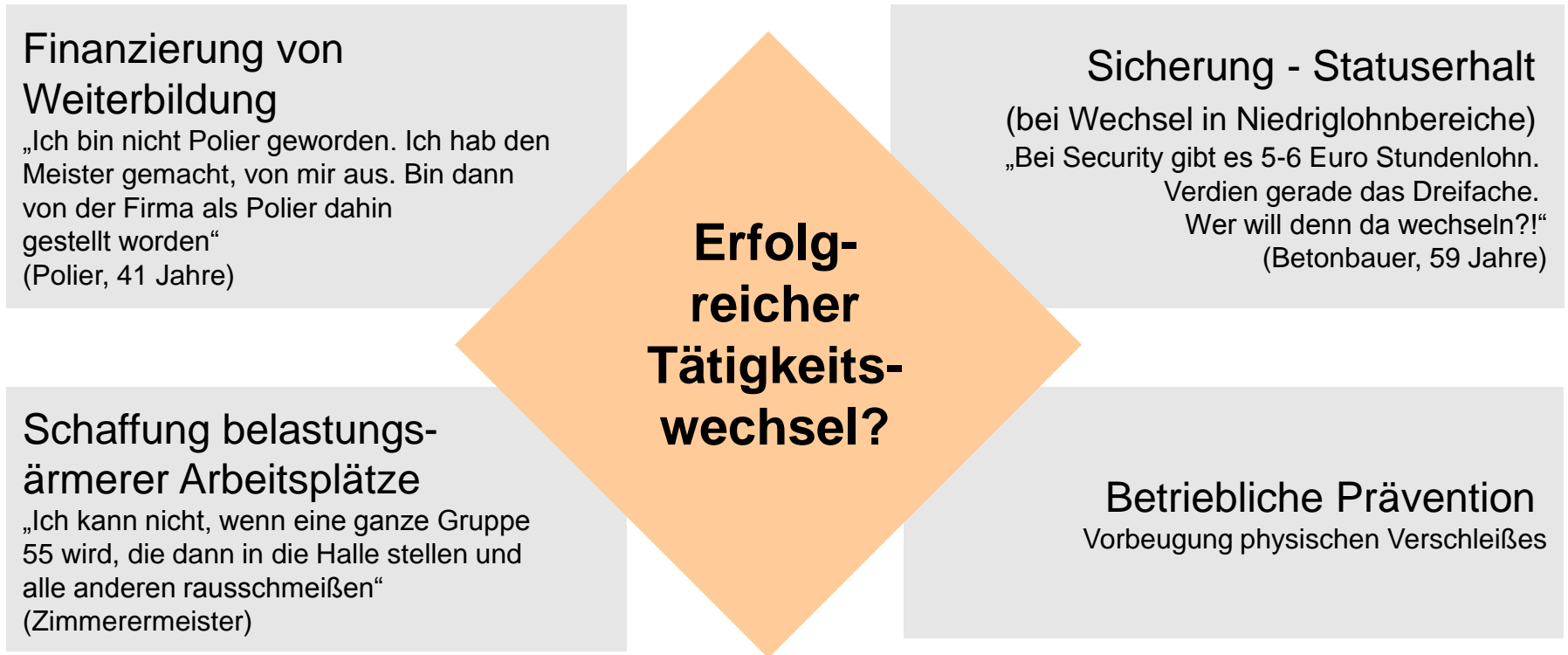
Fachlich begleitet durch:

Projektträger:

Projektpartner:



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



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:



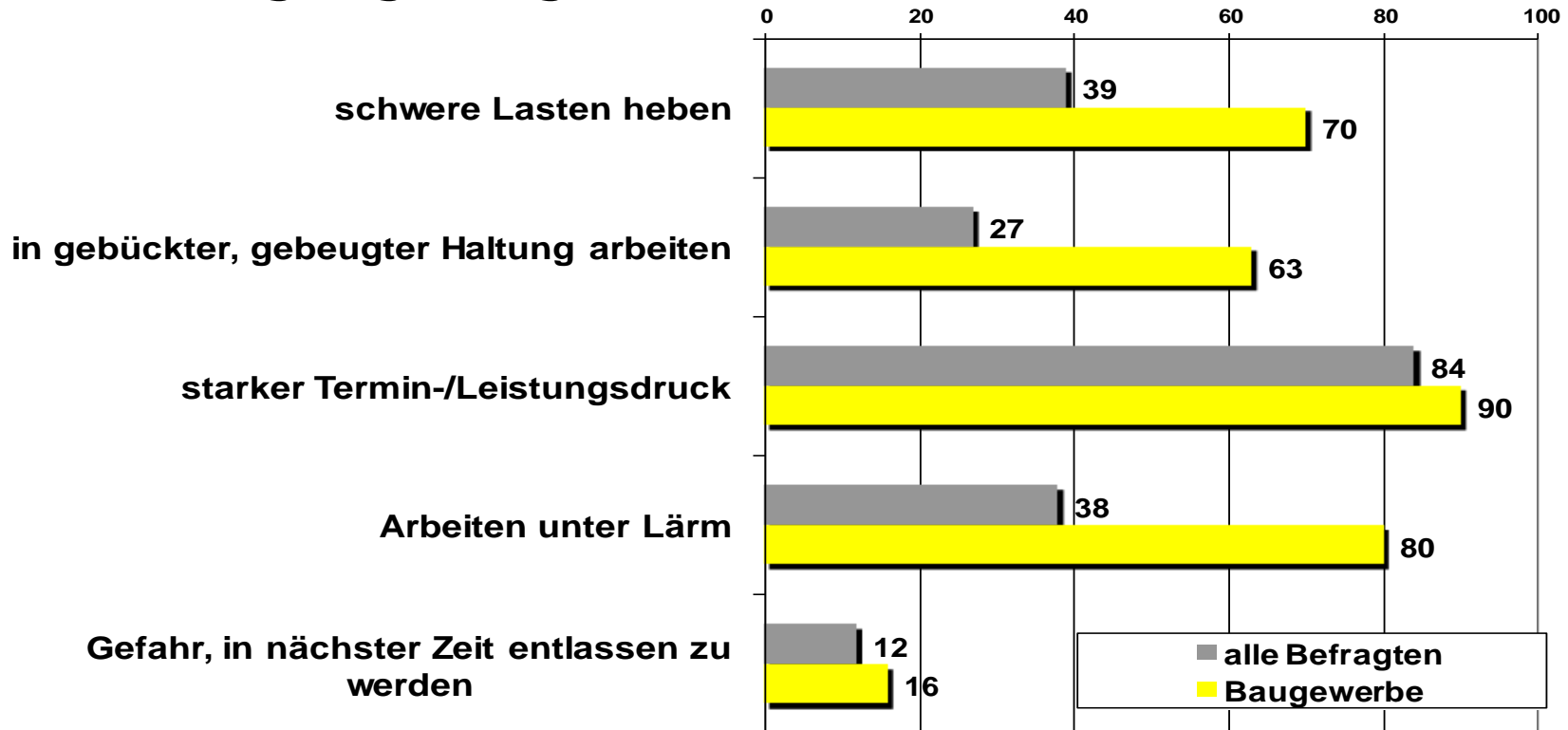
Projektpartner:



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)