

Arbeiten bis 67 – geht das auch in der Bauwirtschaft?

**Messe BAU 2011, 20.01.2011,
München**

Dr. Anja Gerlmaier
**Institut Arbeit und Qualifikation an der Universität
Duisburg-Essen**

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)



Wie altersgerecht sind Tätigkeiten in der Baubranche?

Lern-

/Persönlichkeitsförderlichkeit:

Entfaltung der Potenziale und
Förderung der Kompetenz des
Menschen in der Arbeitstätigkeit

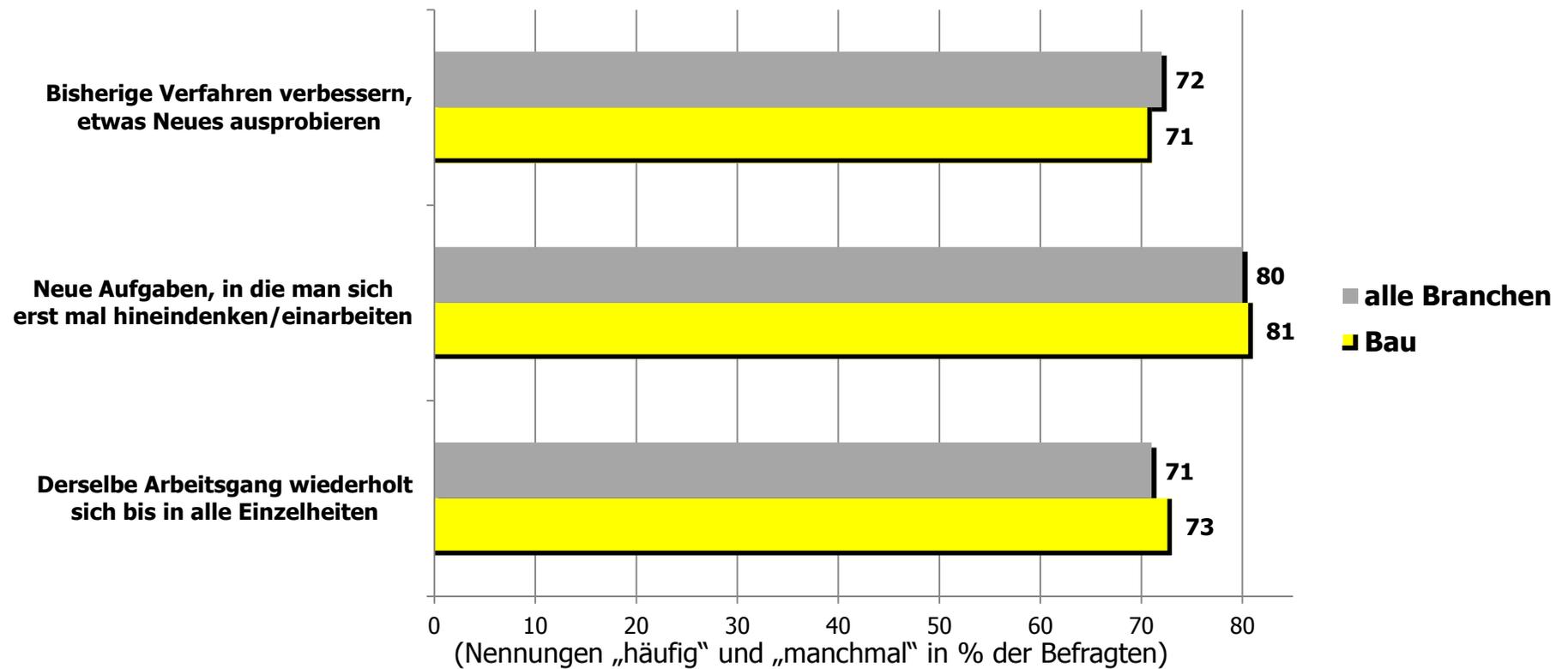
Altersangemessenheit der Aufgaben:

Arbeitsbedingungen/-
anforderungen sollten den
Leistungsbesonderheiten älterer
Mitarbeiter Rechnung tragen

Schädigungsfreiheit/ Beeintr ächtigungslosigkeit:

Ausschluss psychischer
und physischer Schädigungen

Ergebnisse zur Lern-/Persönlichkeitsförderlichkeit – Vergleich von Lernanreizen bei (reinen) Bautätigkeiten im Vergleich zu anderen Tätigkeiten

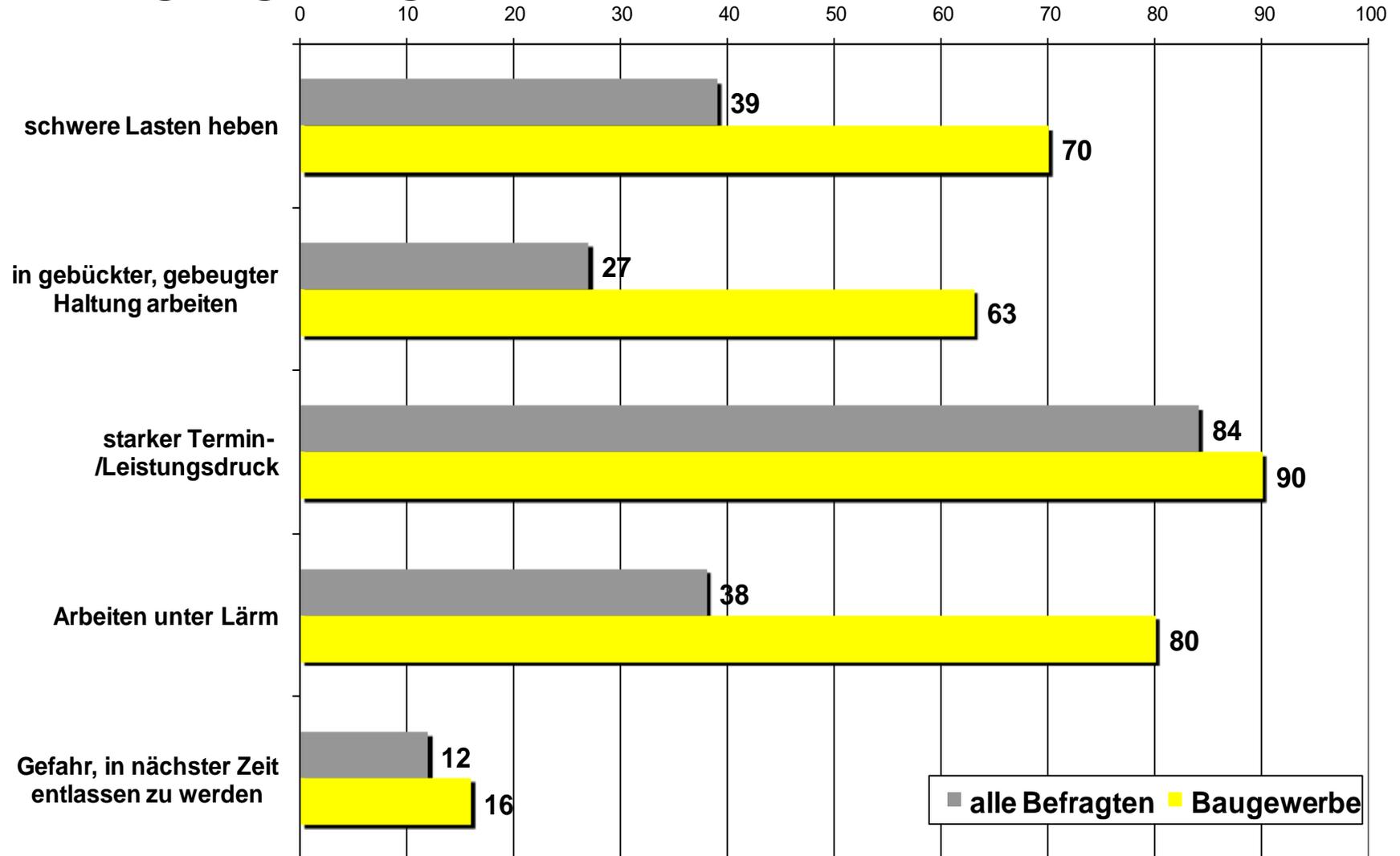


Quelle: Arbeit und Beruf im Wandel (BIBB/BAUA-Erwerbstätigenbefragung 2006)

Ergebnisse zur Lern-/Persönlichkeitsförderlichkeit

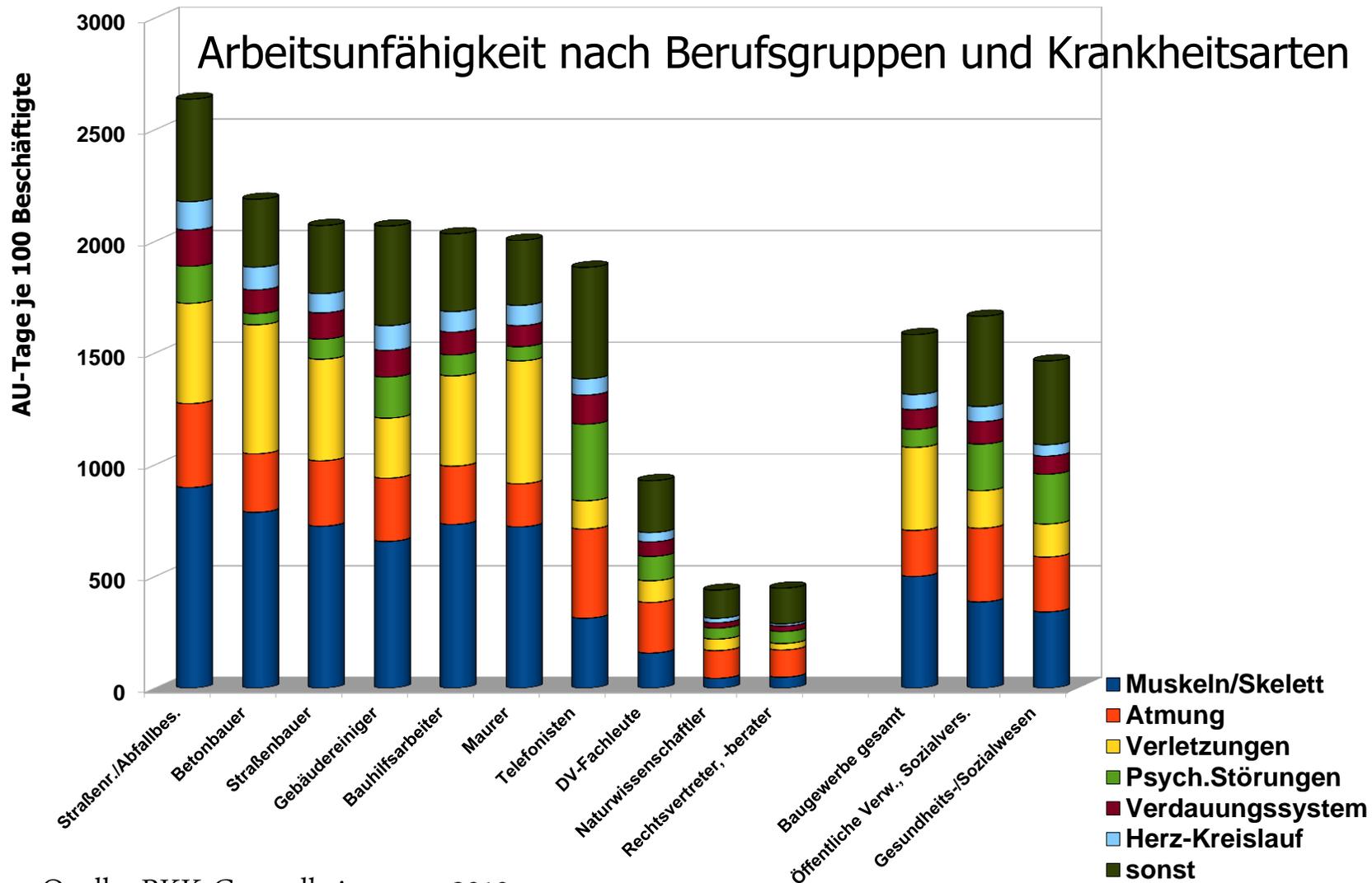
- ☞ Potenziale zum arbeitsimmanenten Lernen werden u. U. nicht voll ausgeschöpft (Ansatzpunkte u.a. Bildung von Arbeitstandems, Job Rotation) → Erschwerung bei starker Spezialisierung
- ☝ hoher Facharbeiteranteil: gute Voraussetzung, Basisqualifikationen auszubauen (kritisch: Zunahme von Absolventen 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 altersneutraler Tätigkeiten mit größeren Dienstleistungs- und Managementanteilen

Schädigungslosigkeit/Zumutbarkeit



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

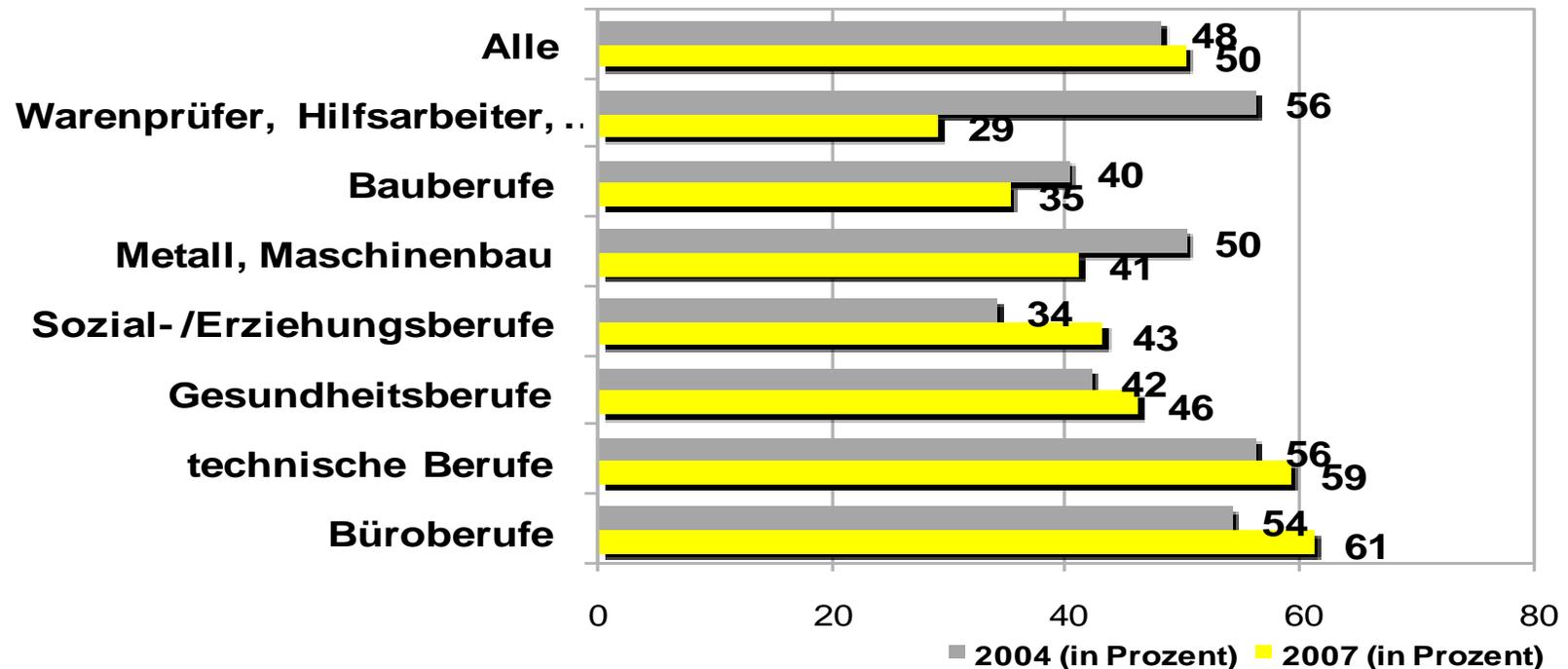
Schädigungslosigkeit/Zumutbarkeit



Quelle: BKK Gesundheitsreport 2010

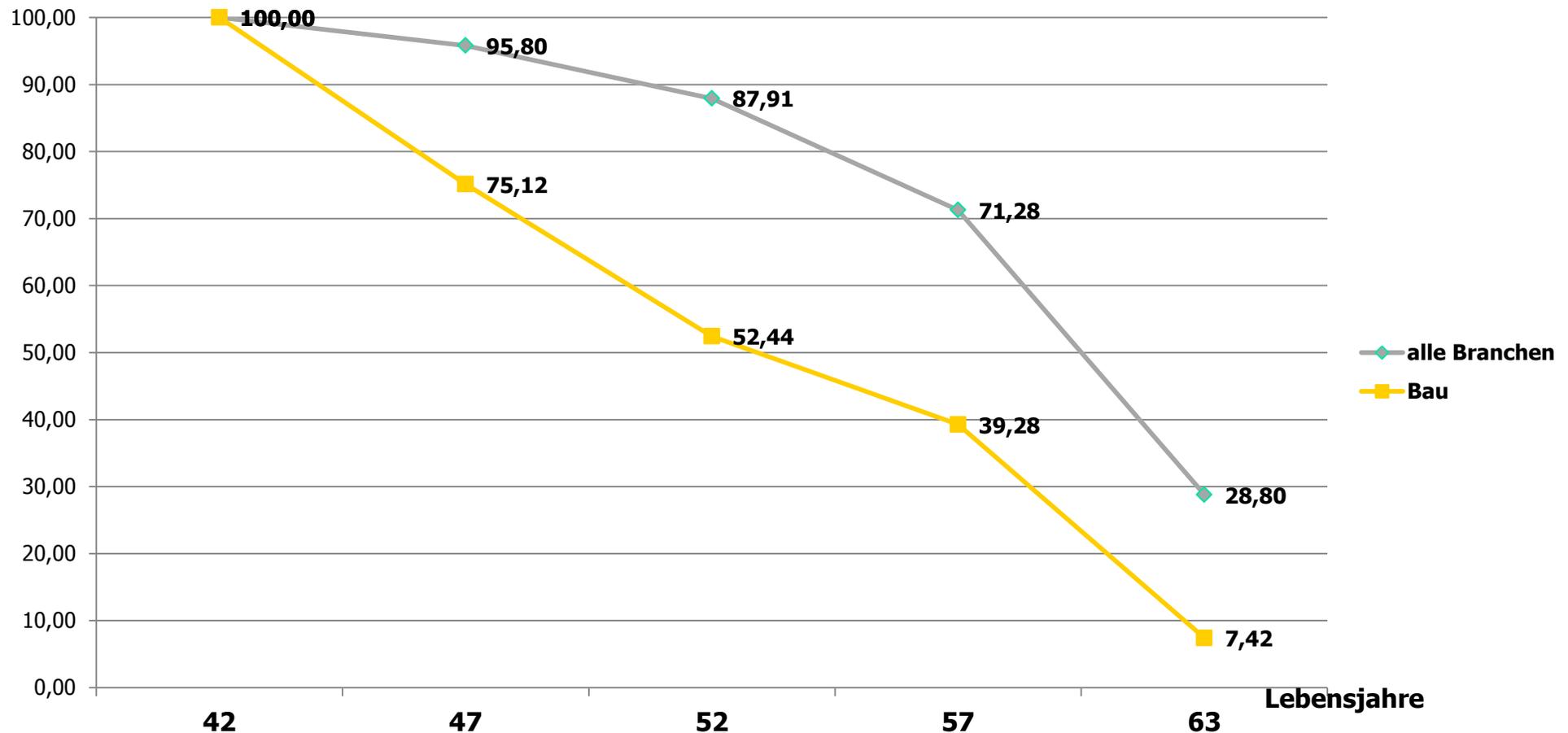
Altersgerechtigkeit von Tätigkeiten in der Baubranche

Anteil der Erwerbstätigen, die sich vorstellen können, ihre derzeitige Tätigkeit bis zum 65. Lebensjahr uneingeschränkt ausüben zu können



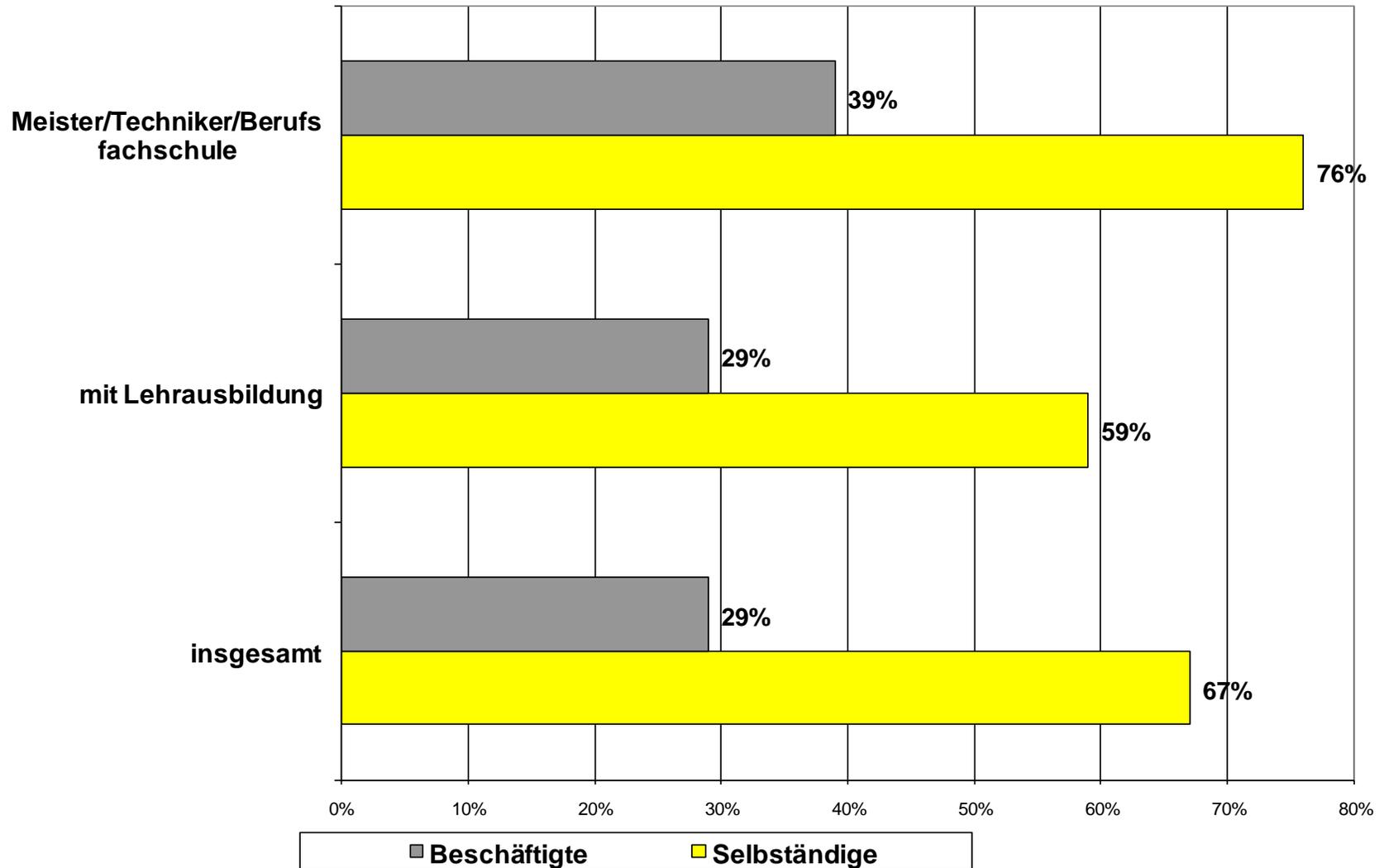
Altersgerechtigkeit von Tätigkeiten in der Baubranche

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



Quelle: Brussig, 2010

Altersgerechtigkeit von Tätigkeiten in der Baubranche: Wer arbeitet heute mit 55+ im Bau?



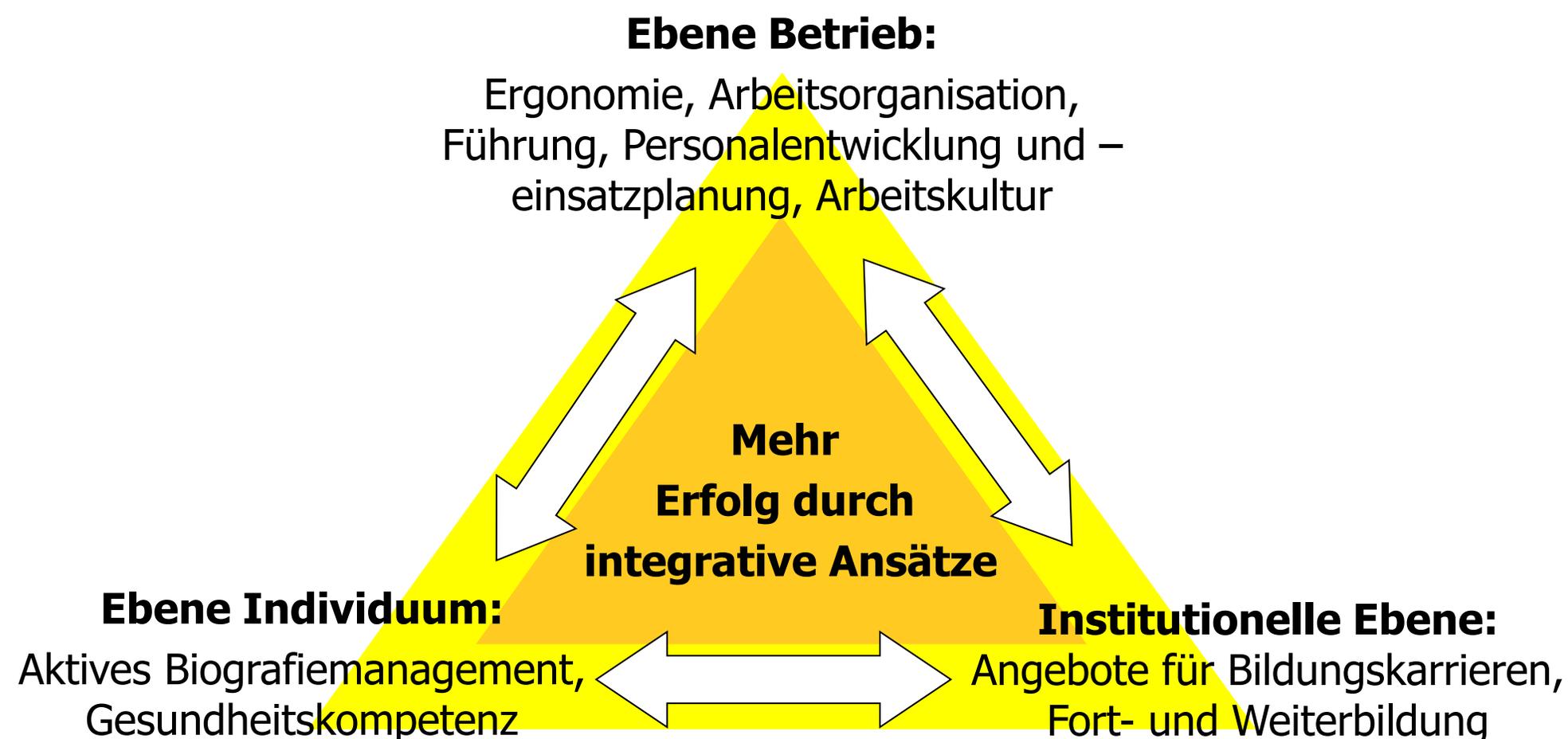
Altersgerechtigkeit von Tätigkeiten in der Baubranche

- 👍 Die Leistungsfähigkeit im Alter ist weniger von biologischen Veränderungen als von Sozialisations-/Arbeitsbedingungen im Erwerbsverlauf abhängig (Einfluss des biologischen Alters: 5%, vgl. Rudinger, 1971).
- 👉 Erkrankungen älterer Beschäftigter im Bau sind im Wesentlichen Folge gesundheitlichen Verschleißes und nicht des Alters
- ? Unklar ist, ...
 - ... ob Belastungen durch ergonomische Maßnahmen und Arbeitsgestaltung bei allen Bauberufen soweit vermindert werden können, dass sie im höheren Alter zu bewältigen sind,
 - ob die Tätigkeiten es zulassen, dass Defizite in einem Bereich (z.B. körperliche Einschränkungen) durch andere Bereiche wie berufliche Erfahrungen kompensiert werden können.

Bisherige Lösungsmuster

1. Externalisierung: Altersteilzeit, Aufhebungsverträge, Frühberentung
→ wenig zukunftsfähig angesichts einer zunehmenden Alterung
2. „Zweiter Beruf“: Betriebliche/überbetrieblicher Laufbahnwechsel
→ Findet heute überwiegend erst dann statt, wenn gesundheitliche oder Qualifikationsprobleme die Weiterführung der Tätigkeit verhindern
→ Meist mit einer Übernahme eher geringer qualifizierter Arbeit verbunden (Motivations-/ Entgeltproblem)
→ „zweite Karriere“ schwieriger bei Personen, die wenige Wechsel und Lernanreize in ihrer vorangegangenen Berufslaufbahn hatten
3. Arbeitsgestaltung und Prävention
→ Ob Maßnahmen zur Arbeitsgestaltung, z.B. Job rotation in Bauteams, durchgeführt werden, hängt stark vom Gestaltungswissen der Führungskräfte ab.
→ Häufige Praxis, Arbeitsgestaltung nur auf Belastungsminderung für Ältere zu beschränken, führt langfristig zu einer Verminderung der Arbeitsfähigkeit jüngerer Kollegen

Herausforderung Altern im Bauberuf: Ansatzpunkte für eine altersgerechte Arbeits- und Laufbahngestaltung



Herausforderungen für eine altersgerechte Arbeits- und Laufbahngestaltung (Ebene Betrieb)

- Präventive Potenziale der Arbeitsgestaltung stärker nutzen, z. B. Job Rotation
 - konsequentes Kurzpausenmanagement (insbesondere bei körperlich schwerer Arbeit)
 - Lernanreize in der Tätigkeit schaffen (Beteiligung von Arbeitsteams an Arbeitsorganisation, KVP)

Beispiel aus einem Tiefbautrupp: *„Bei mir schaufelt keiner den ganzen Tag oder sitzt nur auf dem Radlader, da wird nach der Pause gewechselt.“* (Schachtmeister, 54) (aus: Jahn, Ulrich. Der zweite Beruf – eine Alternative zur vorzeitigen Berufsaufgabe)

- „Awareness“ und Gestaltungskompetenz insbesondere bei Führungskräften im Hinblick auf altersgerechtes Arbeiten schaffen

Herausforderungen für eine altersgerechte Arbeits- und Laufbahngestaltung (Ebene Individuum)

- Sensibilisierung der Beschäftigten für die Folgen des demografischen Wandels, Förderung der Gesundheitskompetenz

!! Maßnahmen zur Arbeitsgestaltung wirken nur dann nachhaltig, wenn die Beschäftigten sensibilisiert und an der konkreten Umsetzung substantiell beteiligt sind

wenn Beschäftigte in der Baubranche länger arbeiten sollen, müssen ihnen Ansatzpunkte in der individuellen Arbeits- und Lebensführung aufgezeigt und vom Betrieb unterstützt werden (z. B. durch Workshops zu Erholungsverhalten oder gesundheitsgerechtem Heben und Tragen, Gesundheitszirkel)

- Vorbereitung auf Wechsel: Arbeiten bis 67 erfordert aktives „Biografiemanagement“, d.h. eine frühzeitige Auseinandersetzung mit alternativen Biografiepfaden

Herausforderungen für eine altersgerechte Arbeits- und Laufbahngestaltung (Ebene Betrieb und Bildungssystem)

Pro-aktive Gestaltung der beruflichen Karriere/Laufbahn im Rahmen der Personalentwicklung (insbes. bei Berufen mit begrenzter Tätigkeitsdauer).

Dies erfordert:

- die Durchführung regelmäßiger Mitarbeitergespräche, in denen langfristig Entwicklungspfade für Beschäftigte aufgezeigt und eingeschlagen werden
- die Schaffung (berufsspezifischer?) institutioneller Rahmenbedingungen für Tätigkeits- und Berufswechsel, z. B. spezielle Weiterbildungslehrgänge für Maurer zu Energieberatern oder Baustellenleitern (erfordert Kompetenz- und Bedarfsanalysen)

Beispiel Karrierematrix: (nächste Folie)

Beispiele für Karriere-/Berufswechsel: Karrierematrizen (Jahn/Ulbricht, 2010)

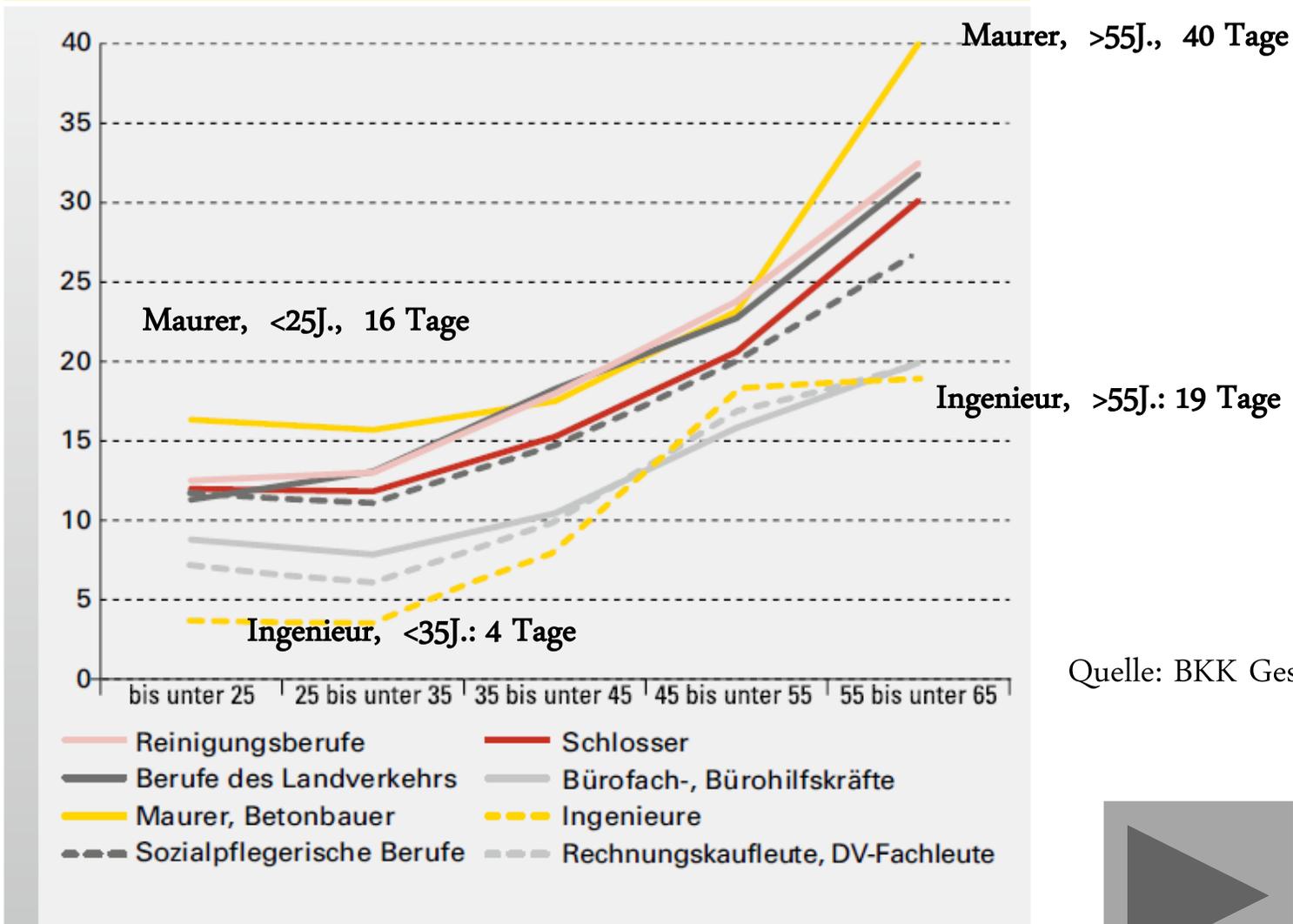
	Tätigkeitswechsel	Berufswechsel
	Spezialisierungslaufbahn	horizontale Fachkarriere
Im Unternehmen	- Kundenberater	- Energieberater
Im Unternehmens- Netzwerk	- Vertriebsberater	- Fachkraft barrierefreies Bauen
Außerhalb des Unternehmens	- Hausmeisterservice	- Ausbilder in berufsvorbereitenden Einrichtungen

Bis 67 arbeiten im Bauberuf: Forschungsfragen im Projekt 50+ - Gestaltung inner- und überbetrieblicher Erwerbsverläufe in der mittelständischen Bauwirtschaft

- Welche Berufsbilder in der Baubranche haben besonders alterskritische Belastungs- und Ressourcenmuster? Für welche wäre die Entwicklung alternativer Laufbahnkonzepte dringend erforderlich?
- Welche Potenziale der altersngerechten 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?
- Wo liegen zukünftige Arbeitsmärkte und –felder für die Entwicklung alternativer Laufbahnen im Bauberuf? Welche sind u.U. bereits gesättigt?

**Herzlichen Dank
für Ihre Aufmerksamkeit!**

Arbeitsunfähigkeit nach Alter in ausgewählten Berufen



Quelle: BKK Gesundheitsreport 2010

