

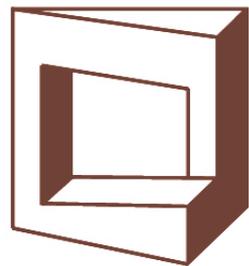


Arbeiten bis 67 in der Baubranche – Wie kann das funktionieren?

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:



Projekträger:



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:



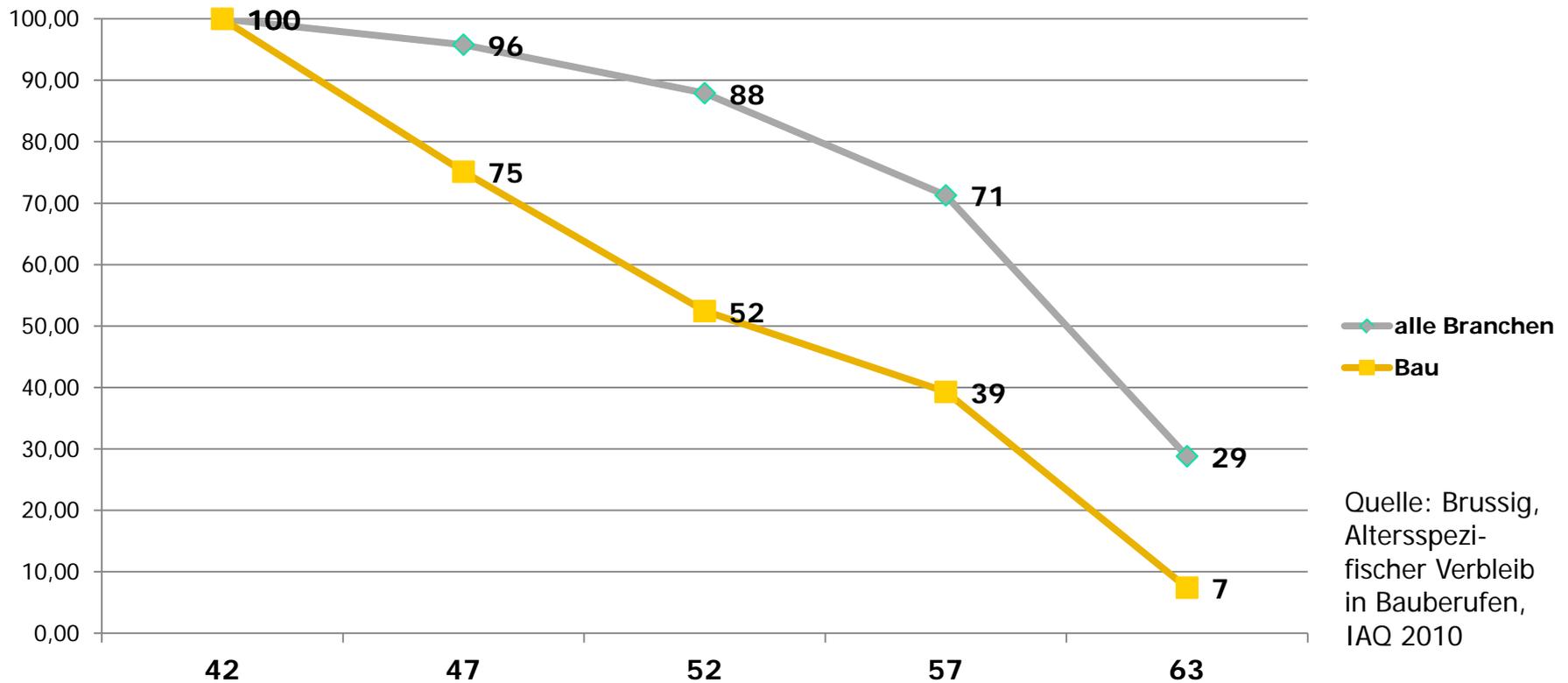
Projektpartner:





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:



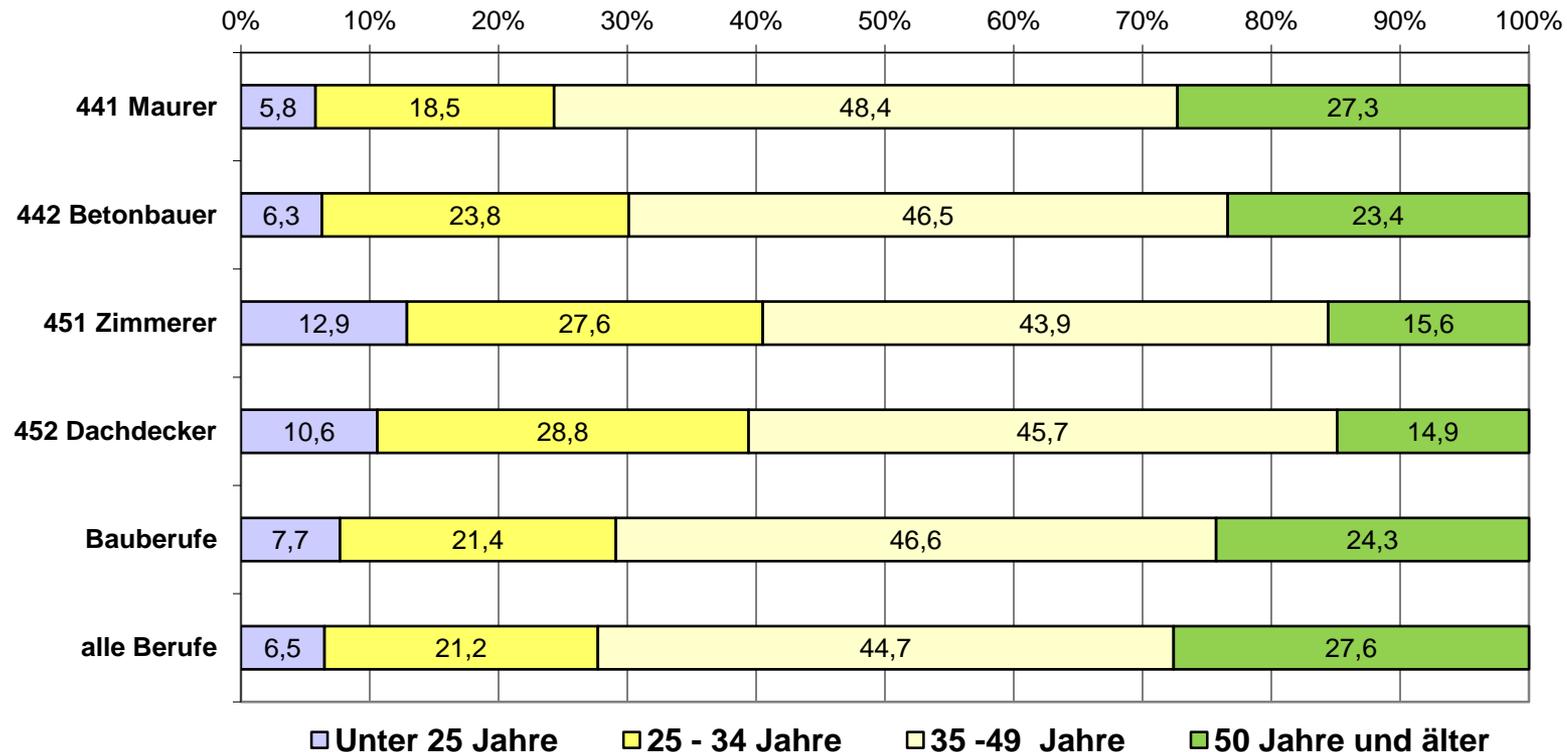
Projekträger:



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:



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	
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:

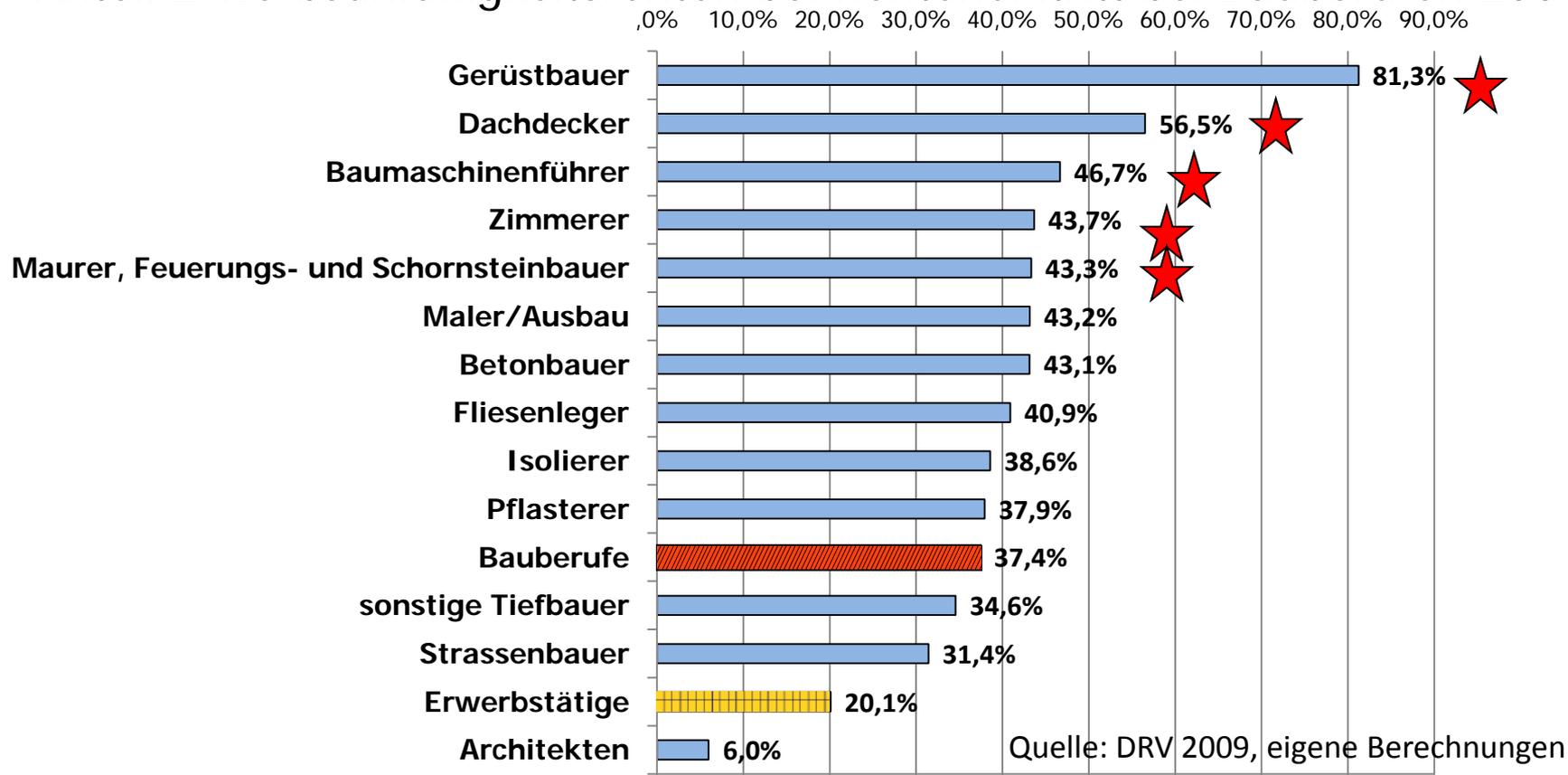
Projekträger:

Projektpartner:



1. Indikatorenbeispiel Schädigungslosigkeit

- Anteil Erwerbsunfähigkeitsrenten bei Renteneintritt bei Bauberufen 2009



Gefördert durch:



Im Rahmen der Initiative:



Fachlich begleitet durch:



Projekträger:



Projektpartner:





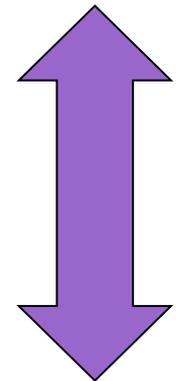
2. Bausteine einer altersgerechten Arbeitsgestaltung in der Bauwirtschaft

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:



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

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:

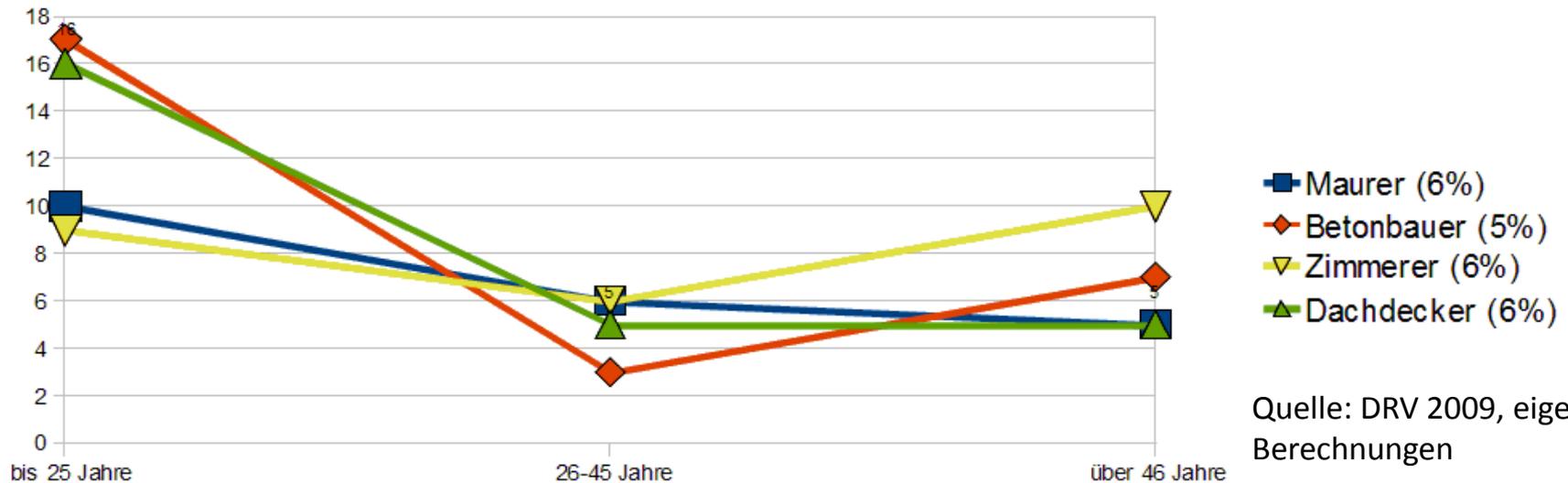
Fachlich begleitet durch:

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:



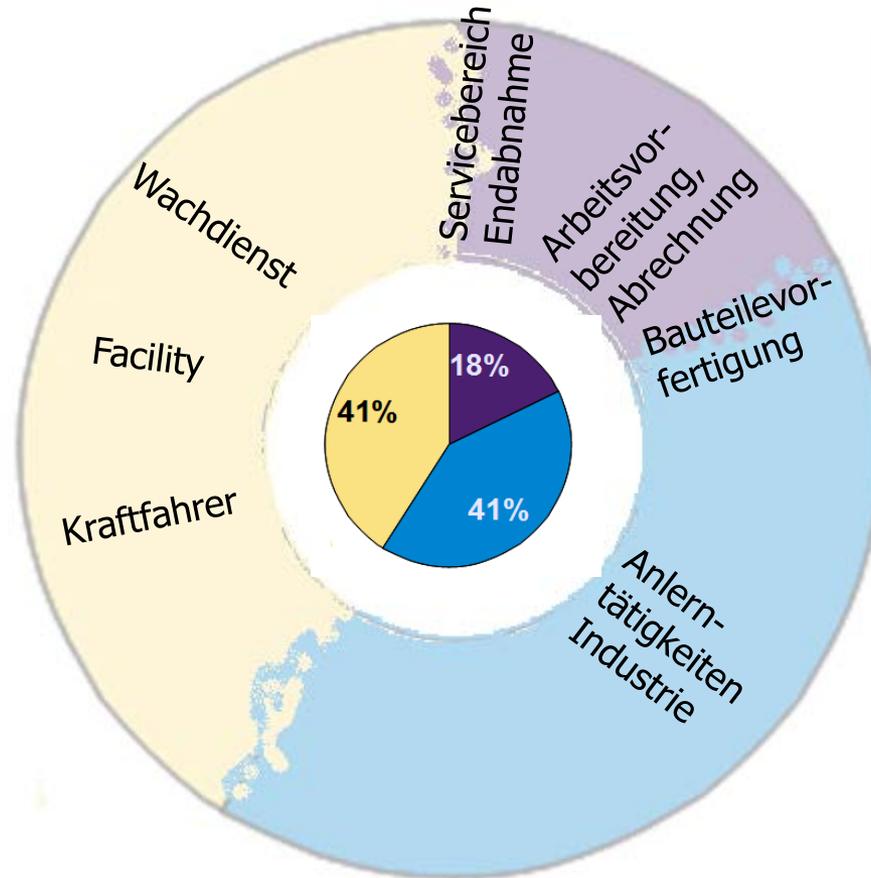
Projekträger:



Projektpartner:



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



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

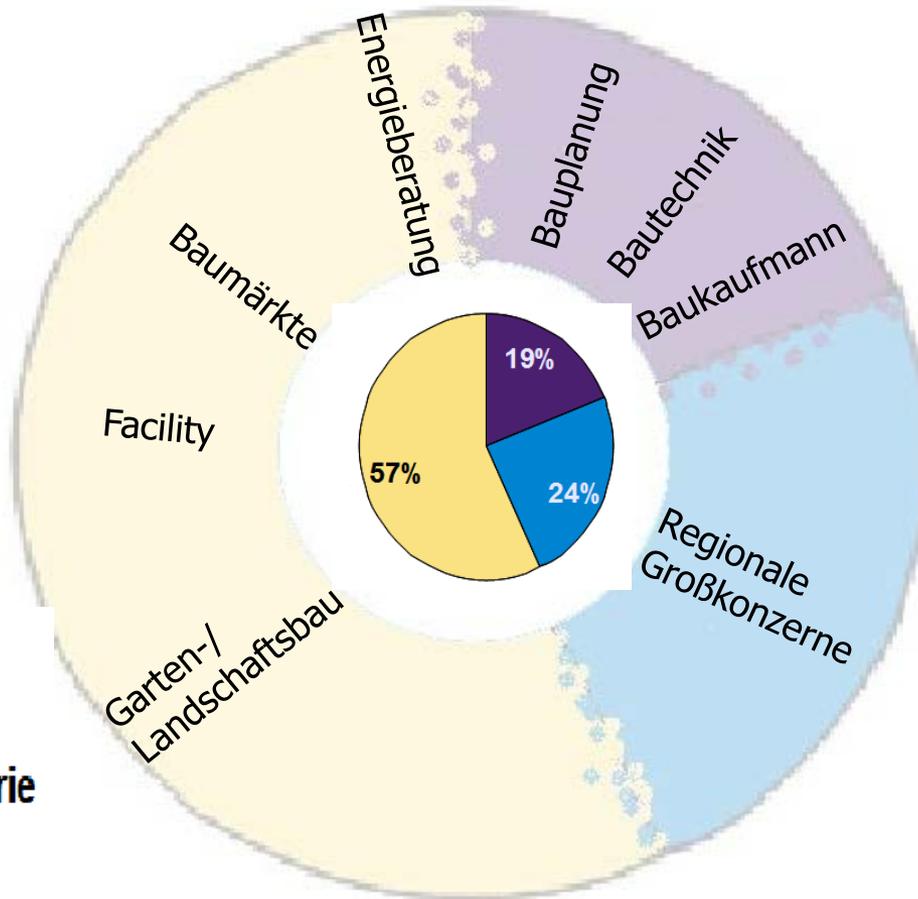
- Dienstleistungen
- Bauwirtschaft
- Handwerk/Industrie

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

Gefördert durch: Im Rah



Projektpartner:





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



Gefördert durch:

Im Rahmen der Initiative:

Fachlich begleitet durch:

Projekträger:

Projektpartner:

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?

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:

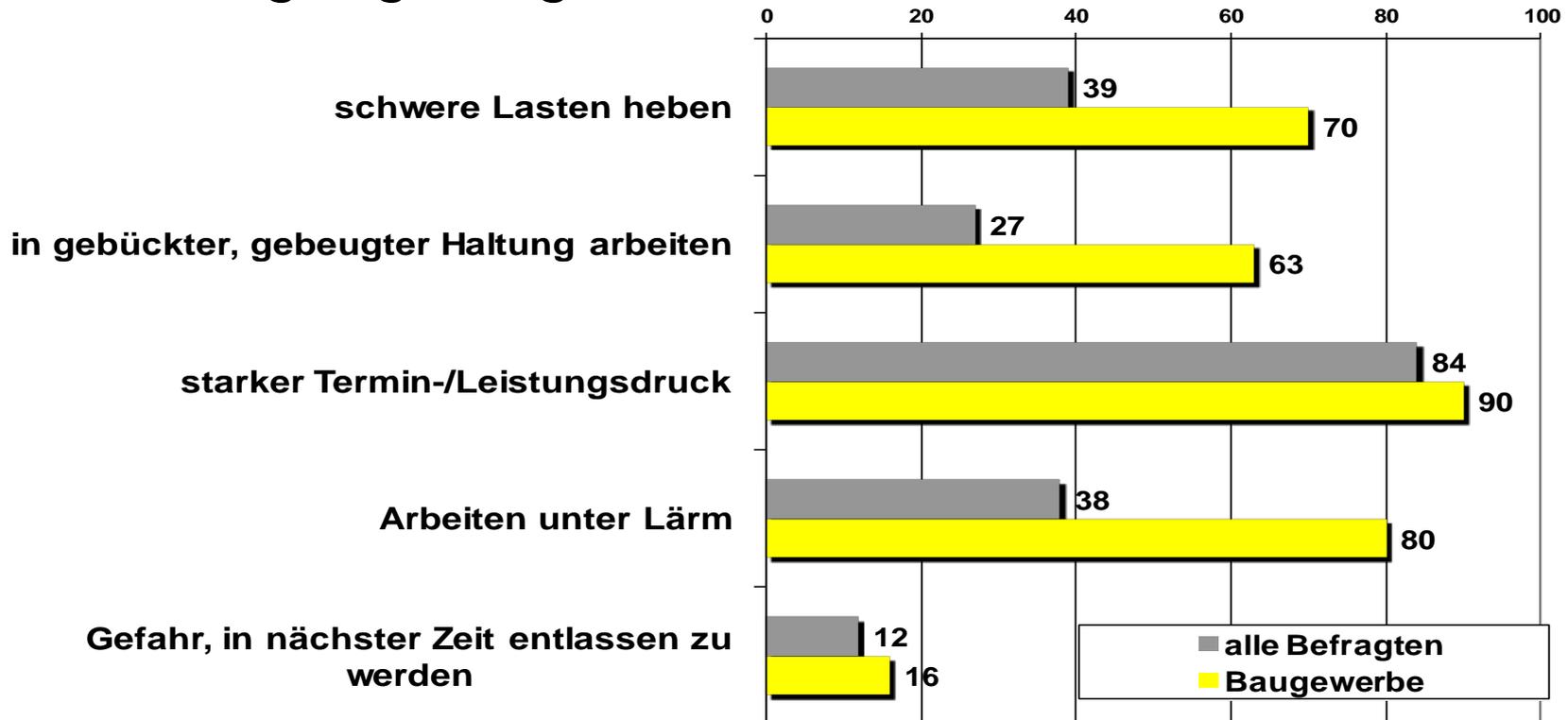


Ergebnisse zur Lern-/Persönlichkeitsförderlichkeit

-  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:

