

Vorwort

**«Vielseitige Aufgaben, spannende Baustellen und gute Aufstiegschancen:
Die Bauberufe bieten ganz schön viel. Darum lerne einen Beruf auf dem Bau.
Es lohnt sich.»**

Mit diesem Claim wirbt der Schweizerische Baumeisterverband www.bauberufe.ch für dringend benötigte Arbeitskräfte.

Ausnahmslos junge Testimonials aus der Bauindustrie sollen für einen Einstieg in eine starke und nachhaltige Branche überzeugen. Berufskarrieren mit vielen Entwicklungschancen; schliesslich soll es sich lohnen, auch wenn die Arbeit stark fordert und körperlich viel abverlangt.

Dabei ist uns allen bewusst: bei diesen Tätigkeiten sind Arbeitgeber und Arbeitnehmende ganz besonders gefordert und müssen - verglichen mit anderen Branchen - viel stärker in der Lage sein, sich mit den spezifischen gesundheitlichen Herausforderungen und Risiken auseinander zu setzen und Präventionskonzepte für eine «gesunde Karriere» anbieten.

Die Nachricht aus demografischer Sicht ist: der **Trend zur Langlebigkeit** ist selbst in diesem harten Arbeitsumfeld Realität. Doch was passiert eigentlich mit den betroffenen älteren Mitarbeitenden? Welche Karrierechancen und Aufgaben sind ab einem gewissen Alter tatsächlich noch möglich und realistisch? Und was ist die Haltung der Arbeitgeber?

Milena Meier hat sich in ihrer Bachelor Arbeit **«Die Arbeitsfähigkeit und -bereitschaft von älteren Arbeitskräften im Bauhauptgewerbe fördern»** mit den Herausforderungen der Langlebigkeit und einem guten Älterwerden beschäftigt. In Interviews mit betroffenen Arbeitnehmenden sowie Arbeitgebern hat sie interessante Aspekte analysiert und grundsätzliche Überlegungen sowie pragmatische Lösungsoptionen aufgezeigt. Im Zentrum steht dabei das Modell **«Haus der Arbeit»**, welches die wesentlichen Aspekte für eine lange und gesunde Berufskarriere aufgreift. Mit ihren Empfehlungen durchbricht Milena Meier auch die gängigen, stereotypen Vorstellungen von einem Arbeitsleben im Baugewerbe, das körperlich zu hart erscheint, um im reiferen Berufsleben und nach der Pensionierung die positiven Aspekte eines gesunden, sinnerfüllten und glücklichen Lebens geniessen zu können.

Die vorliegende Arbeit ist eine Quelle der Inspiration und ein Impuls zum Handeln!

Dr. Hans Groth & Regina Regenass

Die Arbeitsfähigkeit und -bereitschaft von älteren Arbeitskräften im Bauhauptgewerbe fördern

Einschätzungen über Möglichkeiten und Grenzen von Arbeitnehmenden und Arbeitgeber



Einleitung

Im Bauhauptgewerbe werden Arbeitskräfte seit knapp zwei Jahrzehnten mit 60 Jahren frühpensioniert. Diese Frühpensionierung hat zum Ziel, die körperlichen Beschwerden der älteren Arbeitskräfte, welche durch das jahrelange Verrichten von harter und kräftezehrender Arbeit hervorgerufen wurden, zu lindern und ein würdevolles, möglichst gesundes Altern zu ermöglichen. Eine mögliche Anhebung des ordentlichen Rentenalters sowie zunehmende Finanzierungsprobleme gefährden das Frühpensionierungssystem und könnten mittelfristig einen längeren Verbleib dieser Arbeitskräfte im Beruf zur Folge haben. Vor diesem Hintergrund wird in der vorliegenden Arbeit die Situation basierend auf theoretischen Grundlagen zur Arbeitsfähigkeit und subjektiven Einschätzungen von Arbeitgebern und Arbeitnehmenden aus dem Bauhauptgewerbe evaluiert, welche aus qualitativ geführten Interviews gewonnen werden konnten.

Es zeigt sich, dass die Arbeitsfähigkeit der älteren Arbeitskräfte individuell sehr unterschiedlich ausfällt. Insbesondere altersunfreundliche Tätigkeiten sowie ein mangelndes Gesundheitsbewusstsein der Betroffenen beeinträchtigen die Arbeitsfähigkeit.

Die Arbeitgeber sind mit dem «Status quo» zufrieden und wenig offen gegenüber altersfreundlichen Beschäftigungsmodellen, obwohl dadurch mehr Entlastung und Regenerationsmöglichkeiten für die Arbeitskräfte ermöglicht werden könnten. Ein Umdenken ist erst dann zu erwarten, wenn der finanzielle und soziale Druck weiter steigt.

Die vorliegende Arbeit kommt zum Schluss, dass eine branchenweite Zusammenarbeit erstrebenswert ist, damit nachhaltigere Arbeitsbedingungen für ältere Arbeitskräfte und grössere Akzeptanz für flexiblere Übergängen in die Rente geschaffen werden können. Im Weiteren sollten die Arbeitskräfte unbedingt mehr zu Gesundheits- und Altersvorsorgethemen aufgeklärt und bei der Planung der letzten Jahre im Erwerbsleben unterstützt und zum aktiven Mitgestalten befähigt werden.

Herzstück: Die Interviews

Die durchgeführten Interviews bilden das Herzstück dieser Arbeit. Sie dienen zur Beurteilung der theoretisch erarbeiteten Konzepte aus Sicht der Praxis. Die gewonnenen Erkenntnisse in Form von Meinungen, Einschätzungen und Bedürfnissen stellen die Ausgangslage für Empfehlungen und Schlussfolgerungen dar. 11 Arbeitskräfte sowie 4 Bauunternehmen wurden anhand von zwei leicht unterschiedlich strukturierten Leitfäden befragt. Die Arbeitskräfte wurden über die Arbeitsbedingungen, ihre Gesundheit, ihre Vorstellung zur Pensionierung sowie altersfreundlichen Beschäftigungsmodellen befragt. Die Arbeitgeber gaben Auskunft über Besonderheiten und Stärken älterer Arbeitnehmenden und deren Rollen im Unternehmen.

Das Bauhauptgewerbe

Das Baugewerbe ist im Sekundärsektor angesiedelt und wird unterteilt in das Bauhaupt-, das Bauneben- und das Ausbaugewerbe. Das Hauptgewerbe umfasst die physisch anstrengenden Tätigkeiten der Arbeitenden, welche effektiv auf der Baustelle Hand anlegen und nicht die Planungsarbeiten der Architekten und Ingenieure.

Die für die vorliegende Arbeit relevanten Berufsgruppen unterstehen einem Gesamtarbeitsvertrag [GAV]. Alle Arbeitskräfte dieser Berufe besitzen unter bestimmten Bedingungen mit dem Erreichen des 60. Lebensjahres Anspruch auf den Bezug einer Frühpensionsrente der Stiftung Flexibler Altersrücktritt [FAR]. Dies sind unter anderen Maurer, Hilfskräfte, Bauvorarbeiter, Baumaschinenführer oder Kranführer (Staatssekretariats für Bildung, Forschung und Innovation [SBFI], 2016, S. 10).

Relevante Akteure

Die untenstehende Pyramide stellt die Hierarchie im Bauhauptgewerbe vereinfacht dar. Die wichtigsten vier Akteure sind der Staat, die Branchenverbände, der Arbeitgeber und die Arbeitskräfte. Die vorliegende Arbeit fokussiert sich auf die Anliegen «on the ground», das heisst auf die Anliegen der Arbeitgeber und Arbeitskräfte und ihre Einschätzungen zur Arbeitsfähigkeit und -bereitschaft.

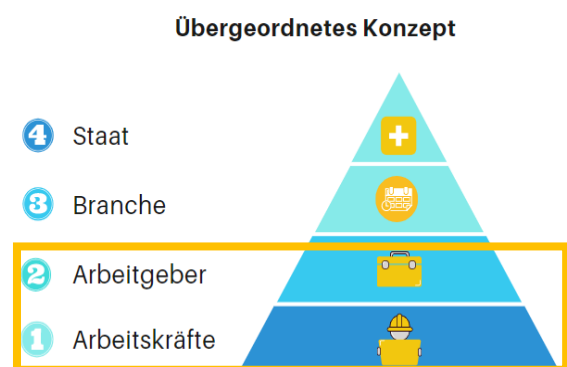


Abb. 1: Die relevanten Akteure im Bauhauptgewerbe (eigene Darstellung)

Die Stiftung FAR ermöglicht als Abfindung für das harte Arbeiten die Frühpensionierung mit 60 Jahren. Von diesem Recht machen nahezu alle Arbeitnehmenden gebrauch. Die Arbeitgeber sind überzeugt, dass die Stiftung FAR bei einer landesweiten Erhöhung des Rentenalters nicht in der Lage ist, die Überbrückungsrente über eine noch längere Phase hinweg zu finanzieren.

Ein längerer Verbleib der Arbeitskräfte im Erwerbsleben wäre dann die logische Konsequenz. Diese Situation resultiert aufgrund der Konstellation und kontrastreichen Interessen der involvierten Akteure in Spannungen. Weil längeres Arbeiten ein plausibles Zukunftsszenario darstellt, werden entsprechende Lösungsansätze im weiteren Verlauf dieser Arbeit diskutiert. Im nächsten Abschnitt wird anhand eines Konzepts zur Arbeitsfähigkeit erläutert, inwiefern die individuellen Voraussetzungen für die Bewältigung eines längeren Erwerbslebens gegeben sind oder nicht.

Das Haus der Arbeitsfähigkeit

Das Haus der Arbeitsfähigkeit ermöglicht es, ökonomische, soziale und gesellschaftliche Aspekte bei der Beurteilung von Arbeitsfähigkeit zu berücksichtigen und durch entsprechende Massnahmen die individuelle Leistungsfähigkeit der Arbeitskräfte zu maximieren. Es ist ein Konzept des finnischen Instituts für arbeitsbezogene Gesundheit [FIOH], welches auf einer Langzeitstudie mit mehr als 6500 Arbeitgebern und Arbeitnehmenden basiert (Ilmarinen, 2011, S. 16). Schematisch dargestellt ergibt sich für eine Arbeitskraft mit durchschnittlicher körperlicher Verfassung ein Gebäude mit 4 Etagen.



Abb. 2: Das Haus der Arbeitsfähigkeit (eigene Darstellung nach Ilmarinen, 2011, S. 17)

Die einzelnen Stockwerke drücken dabei die verschiedenen Qualitäten der Arbeitsfähigkeit aus (Abb.2).

Das erste, bzw. unterste Stockwerk, die **Gesundheit** von älteren Arbeitskräften, ist oftmals gefährdet. Es gibt zwar Konzepte und Programme für Gesundheitsschutz, aber diese verfügen nicht über einen genügend grossen Wirkungsgrad, um die körperliche Gesundheit aller Arbeitskräfte gewährleisten zu können. Denn die physische Leistungsfähigkeit nimmt tendenziell ab, doch die Anforderungen auf der Baustelle bleiben unverändert.

Der orange Punkt (vgl. Abb. 2) stuft die Situation folglich als «mässig» ein und fordert zur Verbesserung auf. Ein möglicher Ansatz wäre die verstärkte Sensibilisierung der Arbeitskräfte zu Themen wie gesunde Ernährung, Work-Life-Balance oder Arbeitsbewältigungsstrategien und eine fachmännische Beratung der Arbeitgeber zu Präventionsmassnahmen. Es hat sich gezeigt, dass Arbeitsfähigkeit nicht ausschliesslich durch betriebliche Rahmenbedingungen, sondern zu einem entscheidenden Teil auch durch das Verhalten des Individuums selbst beeinflusst wird. Erfolgt im Privatleben ein gesundes, aktives Altern, werden damit beste Voraussetzungen geschaffen, damit die intensiven Tätigkeiten auf der Baustelle ausgeführt werden können.

Kompetenz, bzw. das zweite Stockwerk, wird mit einem hellgrünen Punkt etwas positiver eingestuft als die Gesundheit. Es konnte festgestellt werden, dass eine Teilnahme an formeller (Weiter-)Bildung unter älteren Bauleuten inexistent ist. Doch das zur Arbeit erforderliche Fachwissen wird direkt auf dem Bau von Vorgesetzten oder Arbeitskollegen erlernt. So sind die Arbeitskräfte selbst bei fehlender Berufsbildung in der Lage, den Erwartungen des Arbeitgebers gerecht zu werden. Schwierig wird es erst, wenn aufgrund gesundheitlicher Beschwerden eine Tätigkeit nicht mehr länger ausgeführt werden kann oder

infolge von langjähriger Abwesenheit an Bildungsinstitutionen und Schulungen ein Berufswechsel nicht realisierbar ist. Hier braucht es mehr und frühere Bildungsangebote für Geringqualifizierte sowie ein Umdenken der Gesellschaft, sodass auch praktische Erfahrung und nicht lediglich formale Ausbildungen anerkannt werden.

Das dritte Stockwerk **Werte** bzw. Wertschätzung ist auf Basis der Momentaufnahme der durchgeführten Interviews positiv zu beurteilen und erhält somit einen grünen Punkt.

Die Arbeitskräfte auf dem Bau berichten von einer guten Arbeitsatmosphäre und einem intakten Teamzusammenhalt. Auch die Arbeitgeber äussern Wohlwollen und Anerkennung für das jahrelange Engagement der älteren Arbeitskräfte. Dieser Aspekt der Arbeitsfähigkeit sollte so erhalten und beispielsweise durch das Festhalten von Grundsätzen in einem Leitbild gestärkt werden.

Ein roter Punkt im vierten Stock beim Aspekt der **Arbeit** deutet auf «kritische Verhältnisse bzw. Bedingungen» hin. Es gibt wenig Spielraum bei der Ausgestaltung der Tätigkeiten und der Einfluss der starken körperlichen Belastung auf die Arbeitsfähigkeit ist vielschichtig und komplex. Es ist folglich im Bauhauptgewerbe nicht möglich, altersneutrale Arbeitsplätze zu schaffen, welche sämtliche alterskritischen Aspekte eliminieren. Doch Massnahmen wie das Einführen von flexibleren Arbeitszeitmodellen, das Gewähren von mehr Regenerationsmöglichkeiten und das Vermeiden von übermässigem Zeit- oder Leistungsdruck könnten Verbesserungen herbeiführen.

Insgesamt zeichnet sich ein eher herausforderndes Bild. Die harten Arbeitsbedingungen im Baugewerbe fordern ihren Tribut, sodass zurzeit ein langes Erwerbsleben mit intakter Arbeitsfähigkeit und -bereitschaft die Ausnahme bleibt.

Ob eine Arbeitskraft im Stande ist, ihre Tätigkeiten auszuführen, muss laufend überprüft und wenn immer möglich entsprechende Anpassungen eingeleitet werden. Keiner der befragten Arbeitgeber hat dazu ein systematisches Konzept.

Handlungsempfehlung: Orientierung 50plus

Dieser Ansatz ergibt sich aus einer sozialen, ganzheitlichen Sichtweise auf das Bauhauptgewerbe. Dabei werden Aspekte der Laufbahnberatung aufgenommen, jedoch vertiefter und ganzheitlicher im Rahmen des Schulungsprogramm Orientierung 50plus konzipiert. Orientierung 50plus soll eine verhältnismässig leicht einsetzbare Massnahme mit überschaubaren Kosten für die Arbeitgeber und intaktem Nutzenversprechen für die Arbeitnehmenden darstellen.

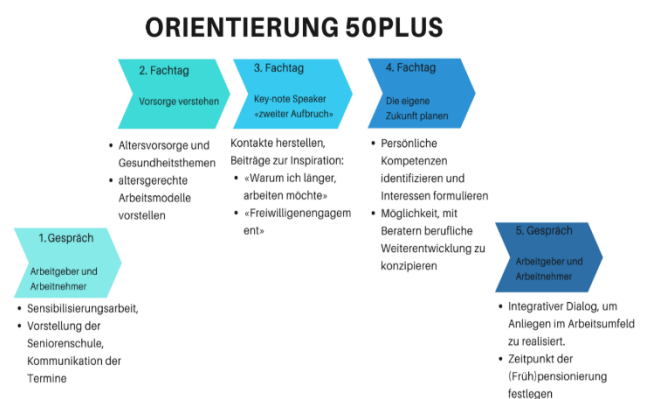


Abb.3: Das Konzept „Orientierung 50Plus“

Der Hintergrund

Im Bauhauptgewerbe ist der Übergang in die Pension relativ komplex und organisatorisch aufwändig: Der GAV und die Bedingungen der FAR müssen verstanden, die FAR-Rente beantragt, die AHV-Beiträge auch während der Überbrückungsrente weiterhin einbezahlt und das Verbleiben des Pensionskassenguthaben bis zum ordentlichen Rentenalter geregelt werden. Dieser Prozess kann rasch zu einer Überforderung der betroffenen Personen führen.

Gemäss den Interviews beraten und unterstützen bisher kleine wie grosse Bauunternehmen ihre Mitarbeitenden, soweit es die jeweiligen Fachkenntnisse zulassen. Diese Unterstützung durch den Arbeitgeber erfolgt jedoch nur vereinzelt auf ausdrückliche Bitte der Arbeitskraft und meist durch eine kaufmännische interne Angestellte, nicht aber durch einen ausgewiesenen Fachexperten.

Während den Interviews äusserten die Arbeitskräfte grosse Unsicherheiten in Bezug auf den administrativen Aufwand der bevorstehenden Pensionierung, der Finanzierung und der bestmöglichen Ausgestaltung. Eine branchenweite Anlaufstelle könnte hier die Professionalität erhöhen und einen Zugang zu Beratung für alle Arbeitskräfte ermöglichen.

Belastungsreduzierende Beschäftigungsmodelle oder aktive Gesundheitsförderung sind wenig umgesetzte Massnahmen, obwohl sie die Arbeitsfähigkeit fördern könnten. Orientierung 50plus soll als Plattform dienen, Möglichkeiten zu diskutieren und gangbare Lösungen für Arbeitgeber und Arbeitnehmende zu schaffen. Bisher gehen die Arbeitskräfte im Bauhauptgewerbe mit 60 Jahren in die Frühpension, ohne zuvor mögliche Alternativen abgeklärt zu haben. Die Interviews erweckten den Eindruck, dass sich die Bauleute nicht bewusst sind, dass der Lebensabschnitt in der Pensionierung auch selbst aktiv gestaltet werden kann. Orientierung 50plus adressiert dies, indem sie eine Orientierungshilfe zu brennenden Fragen bietet und gezielt auf individuelle Situationen eingehen kann, um möglichst ein sinnvolles und gesundes Altern zu ermöglichen.

Das Konzept

Orientierung 50plus ist ein praxisorientierter Lehrgang und richtet sich an ältere Mitarbeitende im Bauhauptgewerbe. Die Teilnehmenden sind Arbeitskräfte des Bauhauptgewerbes im Alter ab 50 Jahren. Dieser Zeitpunkt eignet sich besonders, weil es den

Arbeitskräften einen genügend langen Zeithorizont bietet, um sich noch einmal neu zu orientieren. Diese Arbeitnehmenden werden systematisch zur Orientierung 50plus eingeladen und die Termine der jeweiligen Fachtage werden dem Arbeitgeber und Arbeitnehmenden frühzeitig kommuniziert.

In der Praxis besonders bewährt haben sich bei Geringqualifizierten kurze Impulsveranstaltungen, die das Lernen schmackhaft statt trocken gestalten (Michel-Alder, 2018, S. 136). Dementsprechend sind die Modulhalte so zu vermitteln, dass der niederschwellige Charakter bewahrt bleibt und die einzelnen Fachtage übers ganze Jahr verteilt werden.

Die Abb. 3 veranschaulicht einen Prototyp der Schulung Orientierung 50plus. Die Module sind aufgeteilt in einen betrieblichen und einen branchenweiten Teil. Die Gespräche auf Unternehmensebene werden mit dem direkten Vorgesetzten geführt und erfordern einen geringen Zeitaufwand. Dem Arbeitgeber fällt eine Koordinierungsfunktion zu. Die Fachtage finden dann branchenweit statt. Dieser Teil könnte bei einer vorhandenen Dachorganisation, einer Vorsorgeinstitution oder bei der Stiftung FAR angesiedelt werden. Denkbare wäre auch eine Präventionsinstitution. Die Umsetzung durch die Zusammenarbeit dieser Fachverbände, der Gewerkschaften, der Pensionskassen sowie gegebenenfalls den Präventionsdienstleistern ermöglicht eine branchenspezifische und praxisnahe Gestaltung. Der erste Fachtag adressiert die brennenden Finanzierungsfragen, der zweite Fachtag sollte zur Horizonterweiterung und Inspiration der Arbeitnehmenden dienen, indem Entfaltungsmöglichkeiten aufgezeigt werden. Der dritte Fachtag hat zum Ziel, den Arbeitskräften eine persönliche Standortbestimmung und Entwicklung von neuen Perspektiven zur Entfaltung in der beruflichen sowie nachberuflichen Phase zu ermöglichen.

Das Konzept der Orientierung 50plus ist beliebig ausbaubar und weitere Inhalte bzw. Fachtage können bei Bedarf angeboten werden. Beispielsweise könnten in einem nächsten Schritt Videos online gestellt werden, welche die Arbeitgeber sowie -nehmenden über relevante Themen wie Gesundheit, Planung der Rente, Teilzeitbeschäftigung und Freiwilligenarbeit etc. informieren. Selbst noch spezifischere Angebote könnten entwickelt werden, wie z.B. ein Ratgeber für ausländische Arbeitnehmende, die in ihr Heimatland zurückkehren möchten, indem alle nötigen administrativen Belange erklärt und gezeigt werden.

Erwarteter Mehrwert

Ziel der Schulung ist es, Arbeitskräfte vom Bau eine zielgruppengerechte Orientierung über den Verlauf der letzten Jahre im Berufsleben zu geben, auf die Pensionierung vorzubereiten und letztlich Anregungen zur Gestaltung dieser Lebensphase zu bieten. Die Arbeitgeber können ebenfalls von der Weiterbildung profitieren, indem auch sie über finanzielle Aspekte und altersfreundliche Beschäftigungsmodelle aufgeklärt werden.

Angenommen die FAR-Renten müssten aufgrund von Finanzierungsschwierigkeiten gekürzt werden, dann wäre die Orientierung 50plus ein wichtiges Planungsinstrument für die Arbeitskräfte. Zusammen mit den Fachexperten könnte während der Schulung das zu erwartende Renteneinkommen berechnet und der optimale Zeitpunkt der Pensionierung bestimmt werden. Weil den Arbeitskräften auf diese Weise bewusst gemacht wird, dass beispielsweise ein längeres Arbeiten bis 62 Jahren profitabel sein könnte, würden nicht mehr alle Arbeitskräfte unbedacht mit 60 Jahren in die Frührente gehen.

Der Hauptzweck von Orientierung 50plus ist, nebst dem Vermitteln von Information und Aufklärung zu finanziellen Folgen der Frühpensionierung, auch die individuelle Aus-

einandersetzung der Arbeitskräfte mit einer neuen Lebensphase. Den Arbeitskräften soll während den Fachtagen bewusst werden, dass sie den Verlauf ihres späteren Erwerbs- und Rentenlebens durchaus aktiv mitgestalten können und nicht einfach alles ohne Hinterfragen hinnehmen müssen. Die Gespräche auf Unternehmensebene bieten beispielsweise eine Plattform, um beidseitig die Bedürfnisse und Erwartungen zu klären.

So wird die altersgerechte Förderung und Partizipationsmöglichkeiten der Arbeitskräfte gestärkt. Dieser Dialog kann sich durchaus positiv auf die intrinsische Motivation der Arbeitskraft auswirken, da in diesen Gesprächen gemeinsam die Zukunft der Arbeitskraft geplant und somit von Seiten des Arbeitgebers Wertschätzung für den langjährigen Einsatz gezeigt wird.

Der Arbeitgeber steht dann natürlich in der Pflicht, der Arbeitskraft nicht nur Gehör zu verschaffen, sondern im Rahmen seiner Möglichkeiten den geäußerten Bedürfnissen zu begegnen (vgl. Abb. 3, Element 5: Gespräch).

Dies könnten einfache Massnahmen sein, wie beispielsweise das Gewähren von frühem Feierabend, damit die betroffene Person in die Physiotherapie gehen kann. Auch umfangreichere Massnahmen, wie beispielsweise die Reduktion des Pensums auf 60% mit 58 Jahren und dafür das Weiterarbeiten bis 62 Jahren, könnten vereinbart werden. Eine Pensumsreduktion hätte natürlich Lohneinbussen, dafür auch Freizeitgewinn zur Folge.

Während der persönlichen Standortbestimmung (vgl. Abb. 3, Element 4: Fachtag) lernen die Arbeitnehmenden, ihre Bedürfnisse zu formulieren und kommunizieren.

Indem die Arbeitskräfte selbständig einen Zugang zu sinnstiftenden Aufgaben im beruflichen und privaten Umfeld suchen und erarbeiten, greift die Orientierung 50plus auch den Gedanken des ganzheitlichen, aktiven

Alterns auf. Denn durch das bewusste Auseinandersetzen mit der Zukunft werden die Möglichkeiten optimiert, um auch im Alter an der sozialen Umgebung teilzunehmen und sich persönlich zu entfalten.

Eine aktive Teilnahme an der Orientierung 50plus soll zu einem selbstverständlichen Bestandteil der Karriere im Bauhauptgewerbe werden - «man geht dort einfach hin». Es ist davon auszugehen, dass die Akzeptanz für andere Übergänge in die Pensionierung erst branchenweit etabliert werden kann, sobald einige «Pioniere» diesen Schritt gewagt haben und beispielsweise bis 65 Jahre freiwillig weiterarbeiten und die Vorteile ihren Teamkollegen aktiv weitererzählen.

Feedback - Arbeitnehmende

Die befragten Arbeitnehmenden finden besonders die finanzielle Aufklärung wichtig. Beispielsweise vernehmen Arbeitskräfte von der Stiftung FAR erst wenige Monate vor der Pension was für eine Rente effektiv ausbezahlt wird. Ein Maurer, der die FAR-Rente bezieht, weiss beispielsweise nicht, was er mit seinen Pensionskassengeldern machen sollte: Ist das auszahlen lassen oder ein Rentenbezug besser? Er weiss nur ungenau, was auf ihn zukommt und Beratung erhalte er keine. Die Meinungen gehen jedoch auseinander. Ein Polier meint, er wisse sehr wohl, wie er künftig seine Freizeit verbringen möchte und brauche keine Schulung, um Beschäftigungsmöglichkeiten zu finden. Diese Zielstrebigkeit mag jedoch täuschen und nicht eine durchschnittliche Person des Baus repräsentieren, welche auf deutlich mehr Unterstützung angewiesen sein könnte. Denn vernetzt wurde die Autorin vorwiegend mit «gesprächigen, gut in der Schweiz integrierten Bauleuten».

So ist es durchaus denkbar, dass die Mehrheit der Arbeitskräfte auf dem Bau deutlich weniger aufgeklärt ist und durchaus Unterstützung

brauchen könnte bei Fragen zur Finanzierung, Rückkehr ins Heimatland etc.

Feedback - Arbeitgeber

Die Arbeitgeber begrüßen ein solches Angebot in den Interviews einstimmig. Insbesondere in Bezug auf die FAR Frühpensionierung brauchen die Beschäftigten mehr Orientierung, weil sie oftmals viele Fragen haben. Der GAV und die FAR Bestimmungen sind sehr schwierig zu verstehen und kompliziert geschrieben, was die Arbeitnehmer oftmals überfordert.

„Die Arbeitnehmer müssen genauer wissen, auf was die Frühpensionierung etc. herausläuft. Oftmals haben sie viele Fragen - was passiert jetzt? So glaube ich, dass Leute Orientierung brauchen. Der GAV und die FAR Bestimmungen sind sehr schwierig zu verstehen und kompliziert geschrieben. Man könnte so bestimmt auch den Willen für etwas längeres Arbeiten verbessern und aufzeigen, dass man noch einiges bezahlen muss, bis man mit 65 die AHV beziehen kann“.

(Interview, 10. Juni 2020)

Natürlich wirft das Konzept «Haus der Arbeit» auch Finanzierungsfragen auf. Doch angesichts der hohen Kosten für die FAR-Überbrückungsrente würde eine solche, beispielsweise regional organisierte Schulung, günstig sein. Diese Massnahme könnte auch – zumindest teilweise – von einem staatlichen Bildungsfonds getragen werden.

Konklusion

Die Problematik im Bauhauptgewerbe ist komplex. Zurzeit haben Bauunternehmen wenig ökonomische Anreize, clevere Lösungen zu suchen, um den Status quo herauszufordern. Ein echter Business Case entsteht erst, wenn Ältere günstiger würden, respektive finanzieller Nutzen idealerweise für Arbeitgeber und -nehmende entstehen oder wenn die Arbeitskräfte länger gesund und motiviert bleiben.

Es kann nicht erwartet werden, dass einzelne Unternehmen die erforderliche Kapazität haben, entsprechende Arbeits-, Schulungs- oder Lohnkostenmodelle zu entwerfen und prüfen. Vielmehr könnten mittels Pilotprojekten Massnahmen entwickelt und anschliessend auf Branchenebene umgesetzt werden. Längeres Arbeiten im Kontext von physisch anstrengenden Tätigkeiten ist ein schlecht erforschtes Feld. Durch begleitende Forschung wäre es interessant herauszufinden, mit welchen Massnahmen ältere Beschäftigte möglichst lange im Erwerbsleben bleiben können. Konkret könnte man untersuchen, ob das Schaffen von finanziellen Anreizen, das Reduzieren des Arbeitspensums oder das Einführen von Fitnessangeboten mehr ältere Arbeitskräfte für ein längeres Erwerbsleben motiviert.

Im Rahmen dieser Arbeit stellt sich die Frage, inwiefern das Konzept Orientierung 50plus in der Lage ist, ältere Arbeitskräfte zu befähigen, ihre Zukunft aktiver mitzugestalten. Die Umsetzung des Konzepts im Rahmen eines Pilotprojekts könnte zeigen, ob durch diese frühzeitige Planung und fachlich kompetenter Begleitung ein aktives, längeres Erwerbsleben für Menschen mit überdurchschnittlich hartem körperlichen Arbeitseinsatz, zugänglich und attraktiv gemacht werden könnte.

Echte Veränderungen der Arbeitsverhältnisse im Bauhauptgewerbe setzen eine veränderte Einstellung der Arbeitgeber und -nehmenden voraus, damit die vorzeitige Pensionierung nicht mehr als einzige Lösung gilt. Vermutlich trifft dies erst dann ein, wenn der finanzielle und soziale Druck weiter steigt.

Literaturverzeichnis

Ilmarinen, J. (2011).

30 years' work ability and 20 years' age management. In Tampere University Press and Authors (Hrsg.), Age Management during the Life Course (S.12-22). Tampere: Juvenes Print

Michel-Alder, E. (2018).

Länger Leben - Anders Arbeiten. Zürich: Orell Füssli Sachbuch.

Staatssekretariats für Bildung, Forschung und Innovation [SBFI]. (2016).

Fachkräftemangel: Bildungsmassnahmen betroffener Branchen. Bern SBFI.

Über die Autorin:

Milena Meier hat 2021 an der Universität St. Gallen (HSG) ihre Bachelorarbeit zum Thema «Aktives Altern im Bauhauptgewerbe» verfasst. Dieses Paper ist ein Auszug davon.

Kontaktinformation:

milena.mmeier@gmail.com