



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales



RKW

Kompetenz-
zentrum

Rationalisierungs-
Gemeinschaft
„Bauwesen“

Zukunft der Arbeit

Perspektiven für Bauunternehmen und ihre Mitarbeiter



DIE DEUTSCHE
BAUINDUSTRIE



ZENTRALVERBAND
DEUTSCHES
BAUWERBE
ZDB

Initiative Neue Qualität der Arbeit
inoa.de

Gesellschaft für soziale
Unternehmensberatung mbH
gsub



Messe München
International



BAU 2011

17.-22. JANUAR • MÜNCHEN



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales



RKW

Kompetenz-
zentrum

Rationalisierungs-
Gemeinschaft
„Bauwesen“

„Zukunft der Arbeit“

Begrüßung und Einführung

Dr. Rolf Bösing

Bundesministerium für Arbeit und Soziales



DIE DEUTSCHE
BAUINDUSTRIE



ZENTRALVERBAND
DEUTSCHES
BAUWERBE
ZDB

Initiative Neue Qualität der Arbeit
inoa.de

Gesellschaft für soziale
Unternehmensberatung mbH
gsub



Messe München
International



BAU 2011

17.-22. JANUAR • MÜNCHEN



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales



RKW

Kompetenz-
zentrum

Rationalisierungs-
Gemeinschaft
„Bauwesen“

„Zukunft der Arbeit“

Vorstellung des Forschungsprojekts

**„Gestaltung inner- und überbetrieblicher Erwerbsverläufe
in der mittelständischen Bauwirtschaft“**

Christina Hoffmann · Günter Blochmann

Rationalisierungsgemeinschaft „Bauwesen“ im RKW



DIE DEUTSCHE
BAUINDUSTRIE



ZENTRALVERBAND
DEUTSCHES
BAUGEWERBE

Initiative Neue Qualität der Arbeit
inoa.de

Gesellschaft für soziale
Unternehmensberatung mbH
gsub



Messe München
International



BAU 2011

17.-22. JANUAR • MÜNCHEN

(gefördert von)



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

Gesellschaft für soziale
Unternehmensberatung mbH

gsub



RKW
Kompetenz-
zentrum

Gestaltung inner- und überbetrieblicher Erwerbsverläufe

in der mittelständischen Bauwirtschaft



Kooperationspartner



IAQ

- Herr Prof. Dr. Gerhard Bosch
- Frau Dr. Anja Gerlmaier



BiW BAU Hessen-Thüringen e.V.

- Herr Joachim Buhro
- Frau Eva Hunger



RKW - Kompetenzzentrum

- Herr Günter Blochmann
- Frau Christina Hoffmann



Kooperationspartner

Weitere Partner



**Bauindustrieverband
Hessen-Thüringen e.V.**



**ibw Innovation Bildung
Wiesbaden GmbH**

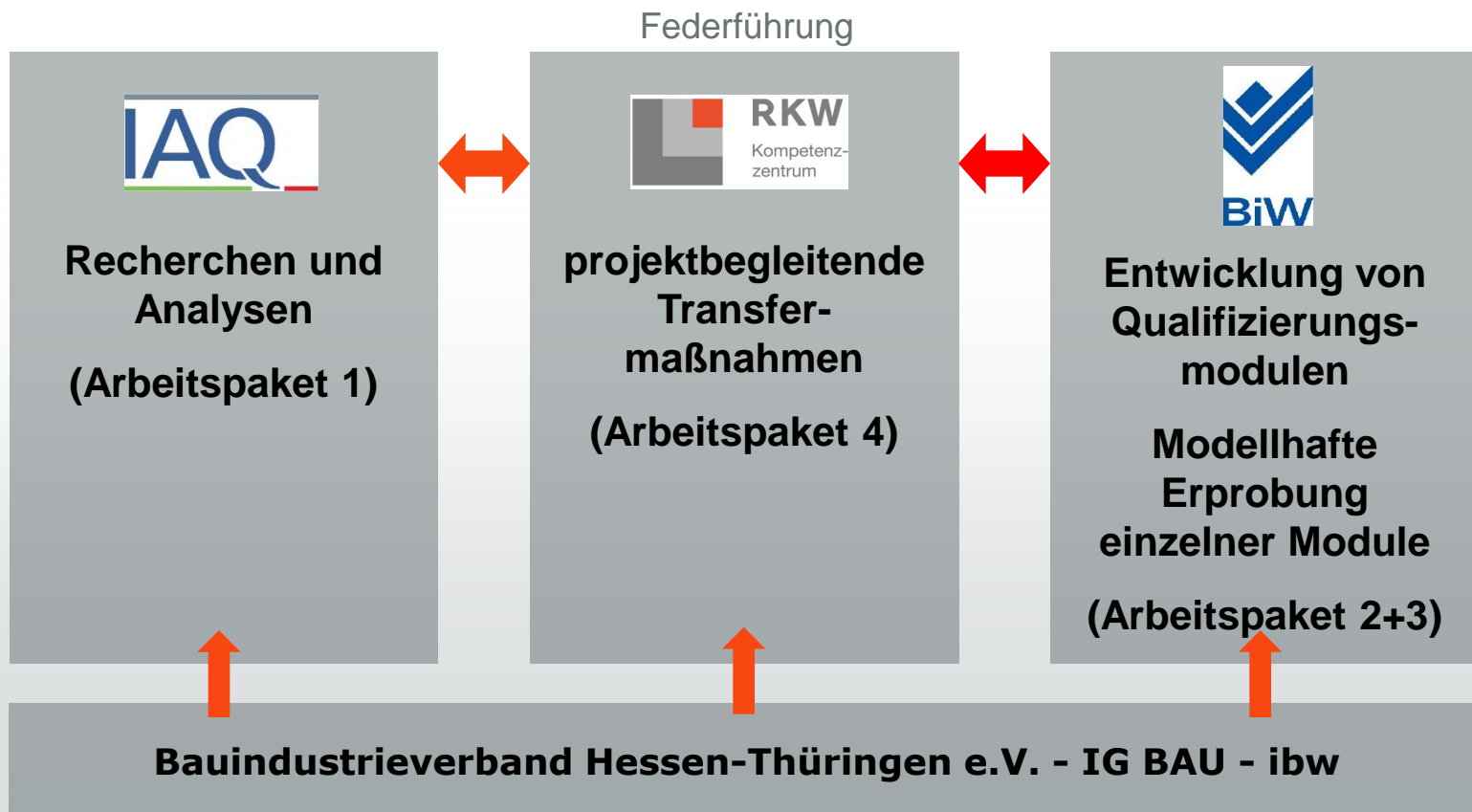


**Industriegewerkschaft
Bauen-Agrar-Umwelt**

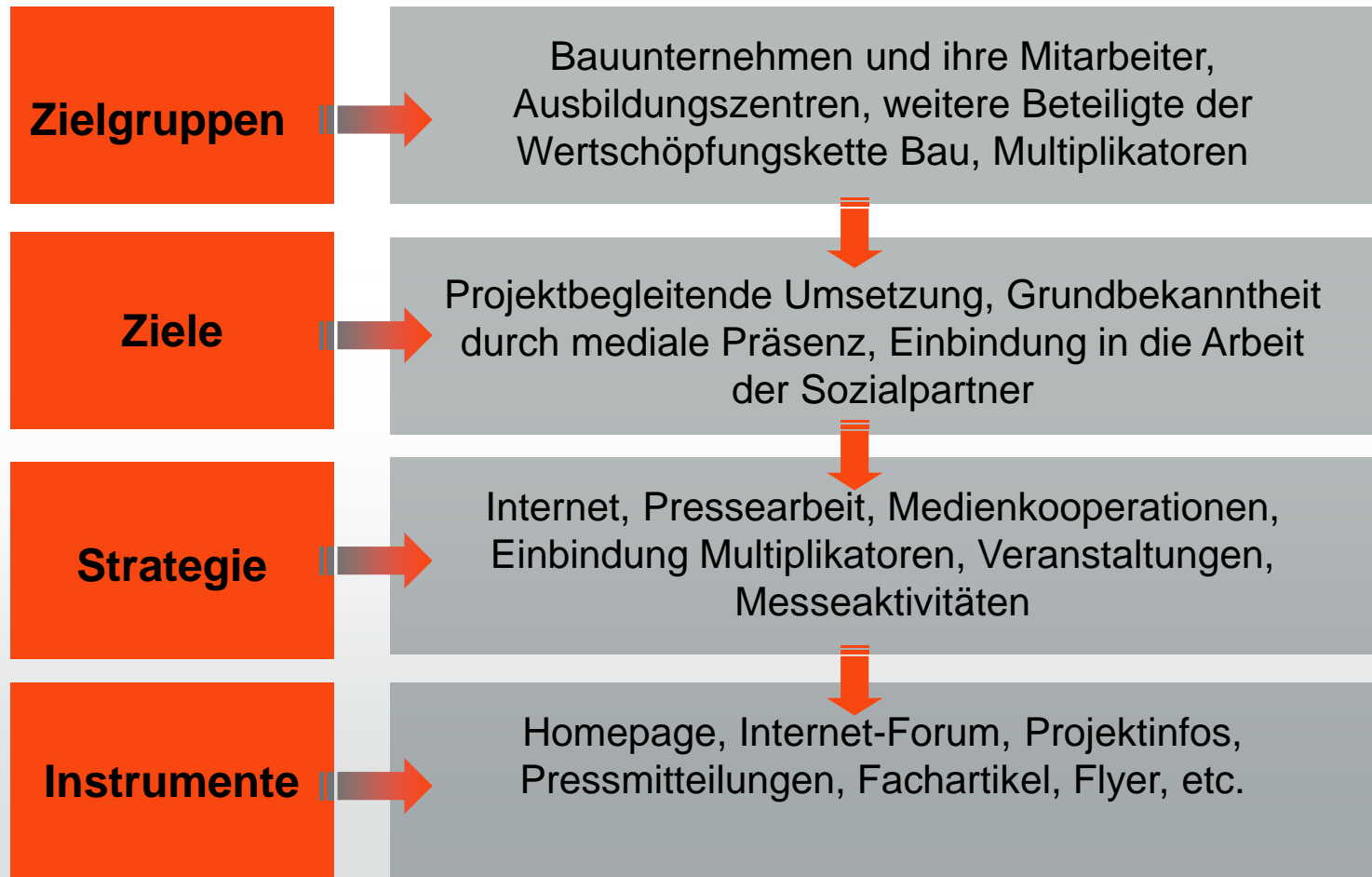
- Physisch und psychisch weniger belastende Tätigen in der Wertschöpfungskette Bau identifizieren
- Für ausgewählte Berufsgruppen notwendige Qualifikationserfordernisse bestimmen
- Qualifizierungsangebote entwickeln
- Modellhafte Umsetzung der Qualifizierungsangebote

Arbeitspakete

Struktur des Projektes:



Transferkonzept





Bundesministerium
für Arbeit und Soziales



RKW

Kompetenz-
zentrum

Rationalisierungs-
Gemeinschaft
„Bauwesen“

„Zukunft der Arbeit“

Zahlen, Daten, Fakten

Beschäftigte im Baugewerbe

Thomas Arnold

SOKA-BAU



DIE DEUTSCHE
BAUINDUSTRIE



ZENTRALVERBAND
DEUTSCHES
BAUWERBE

Initiative Neue Qualität der Arbeit
inoa.de

Gesellschaft für soziale
Unternehmensberatung mbH
gsub



Messe München
International



BAU 2011

17.-22. JANUAR • MÜNCHEN



Zahlen, Daten, Fakten - Beschäftigte im Baugewerbe

Wie setzt sich die Beschäftigtenstruktur in der Bauwirtschaft zusammen?

SOKA-BAU

Dachmarke für

- **ULAK**

(Urlaubs- und Lohnausgleichskasse der Bauwirtschaft)

- **ZVK – Bau**

(Zusatzversorgungskasse des Baugewerbes AG)



Trägerorganisationen der gemeinsamen Einrichtungen

- Hauptverband der Deutschen Bauindustrie
- Zentralverband Deutsches Baugewerbe
- Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt

Bilanz (2009):

- ULAK: 1,7 Mrd. EUR
- ZVK: 3,3 Mrd. EUR

Mitarbeiter:

- ca. 1.200 Mitarbeiter

Aktuelles Leistungsspektrum im Überblick



Tarifvertragliche Leistungen:

- Urlaubsverfahren (auch EU)
- Rentenbeihilfe
- Sicherung der Berufsausbildung

Branchenspezifische Leistungen:

- BauRente *ZukunftPlus*
- BauRente *BasisPlus*
- Insolvenzsicherung/Arbeitszeitgut-haben (SIKO)
- Einzug Winterbeschäftigungsumlage
- Mindestlohnprüfung

Weitere Serviceleistungen

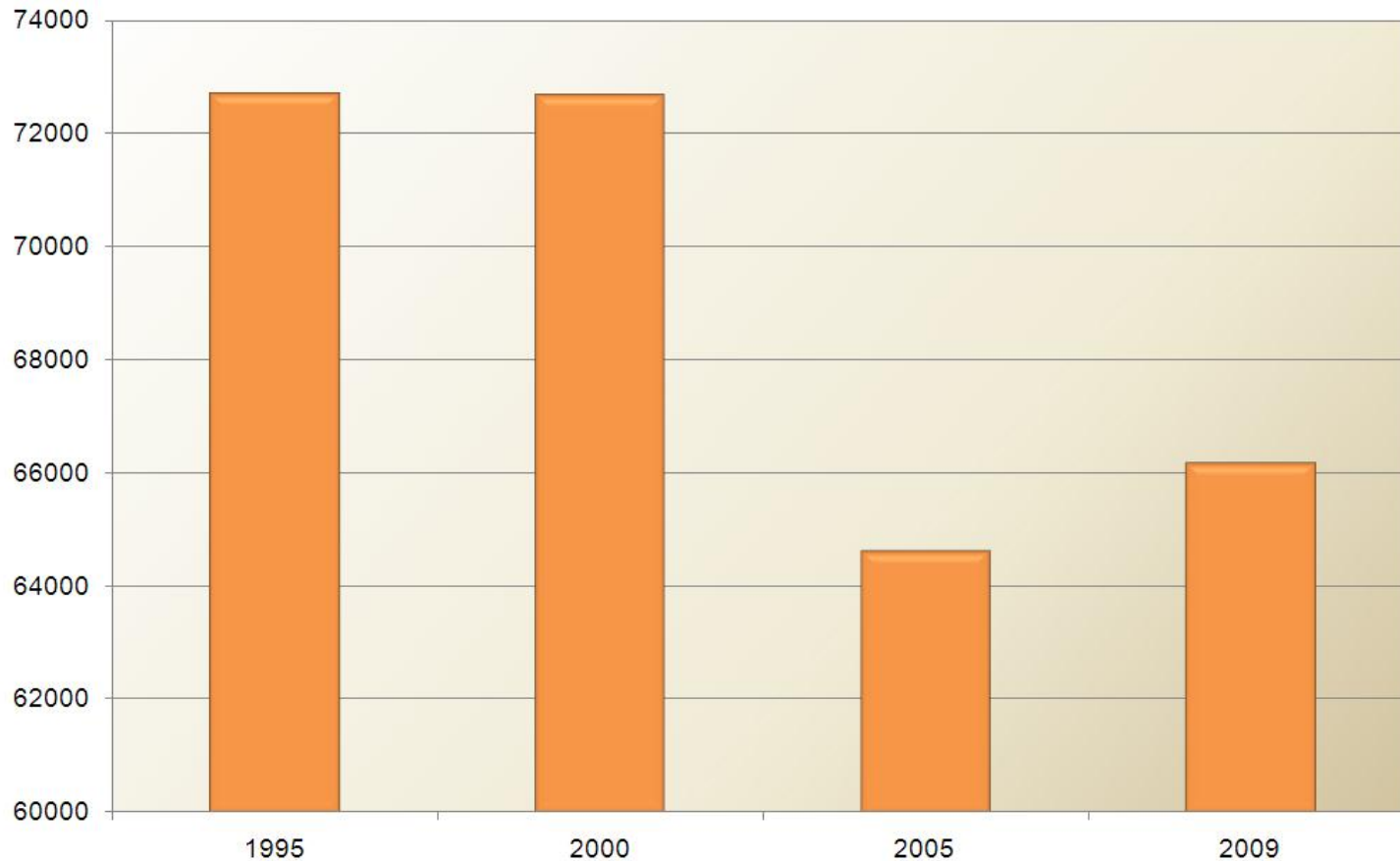
- Ausbildungsplatzbörse
- Jobbörse
- SOKA-IT

Wesentliche Basiszahlen Dezember 2009

● Betriebe:	67.903
● Gewerbliche Arbeitnehmer:	442.977
● Angestellte:	91.544
● Auszubildende:	37.053
● Rentner:	419.727

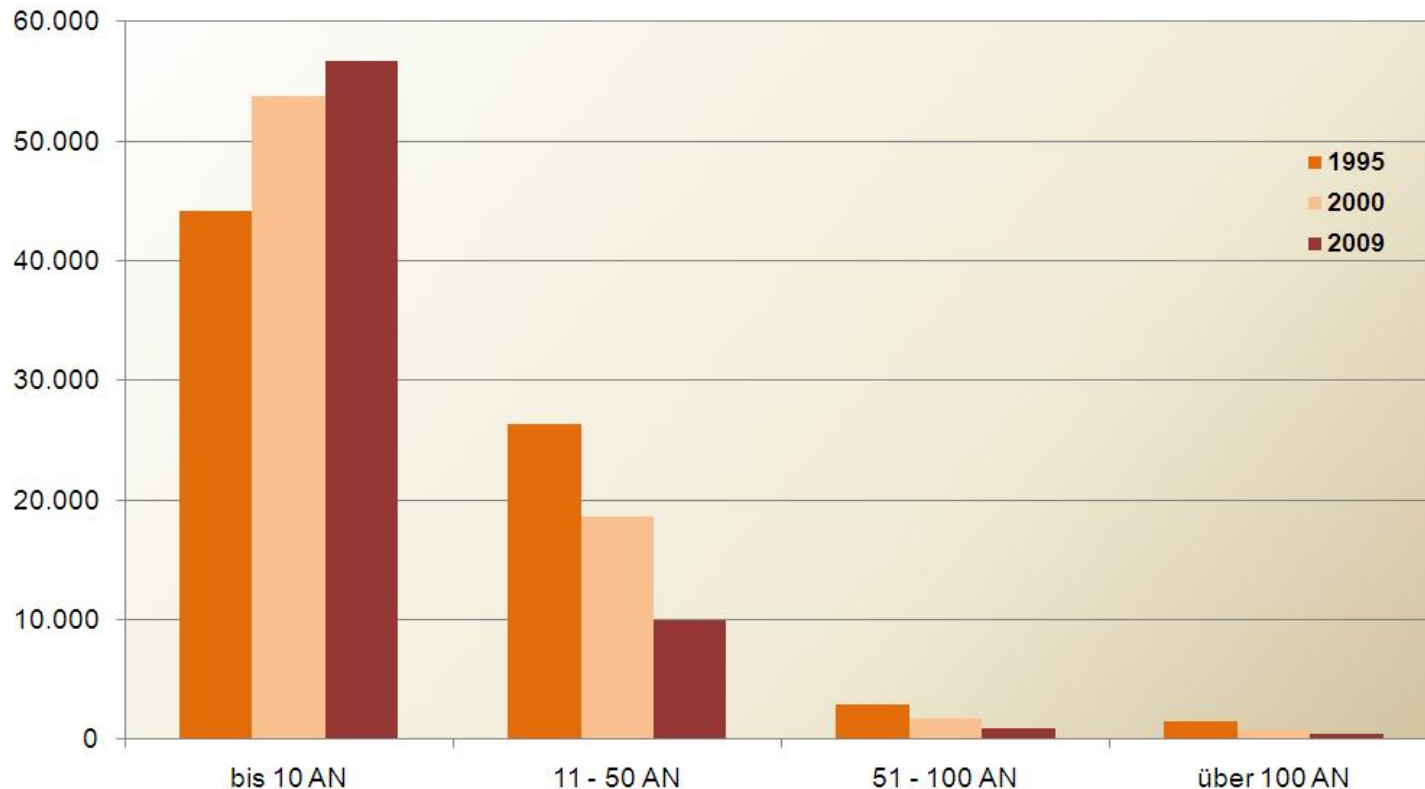
Zahl der Baubetriebe steigt wieder leicht an

Entwicklung Anzahl Baubetriebe



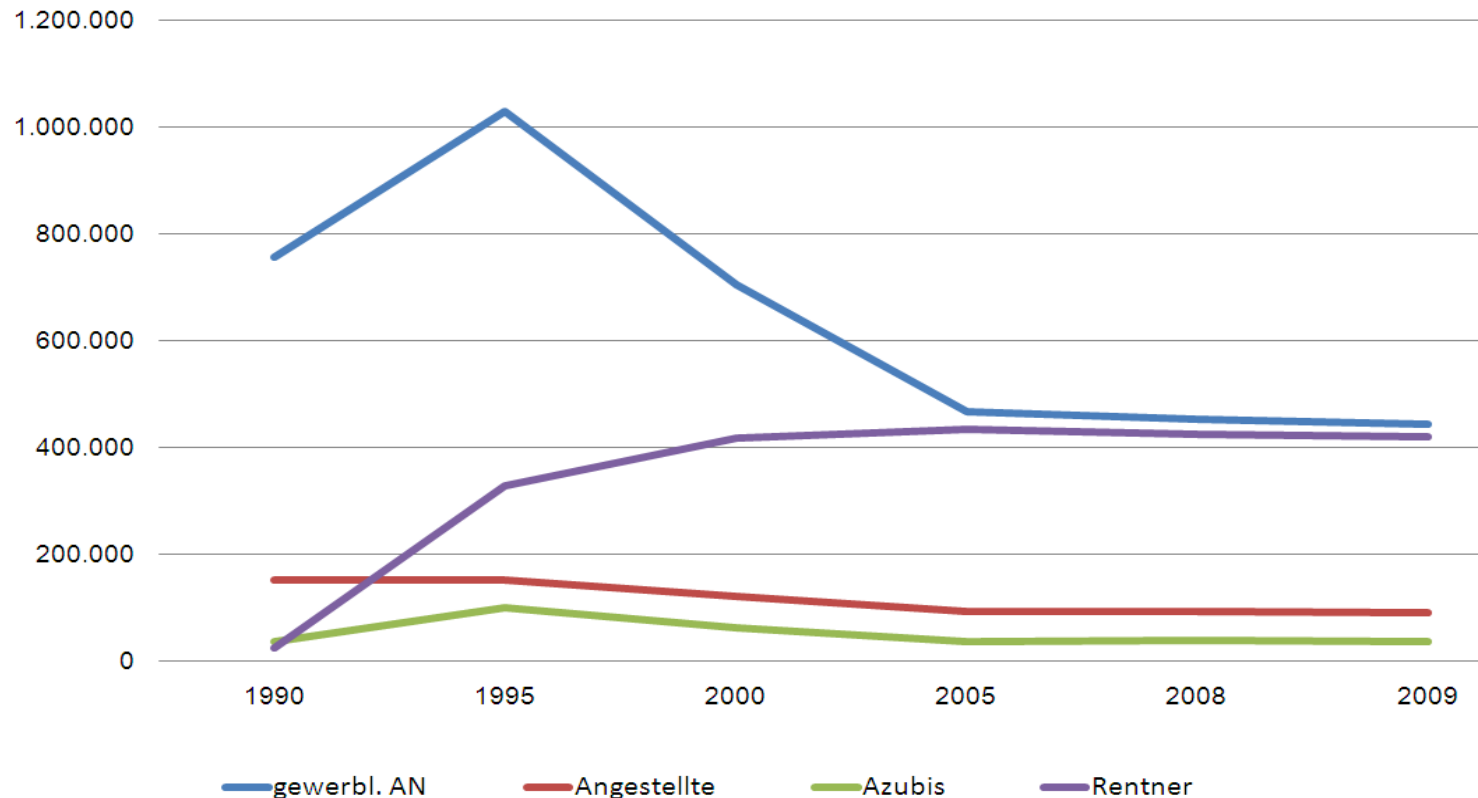
Anteil „großer“ Baubetriebe nimmt weiter ab

Entwicklung Anzahl Betriebe nach Betriebsgrößenklassen



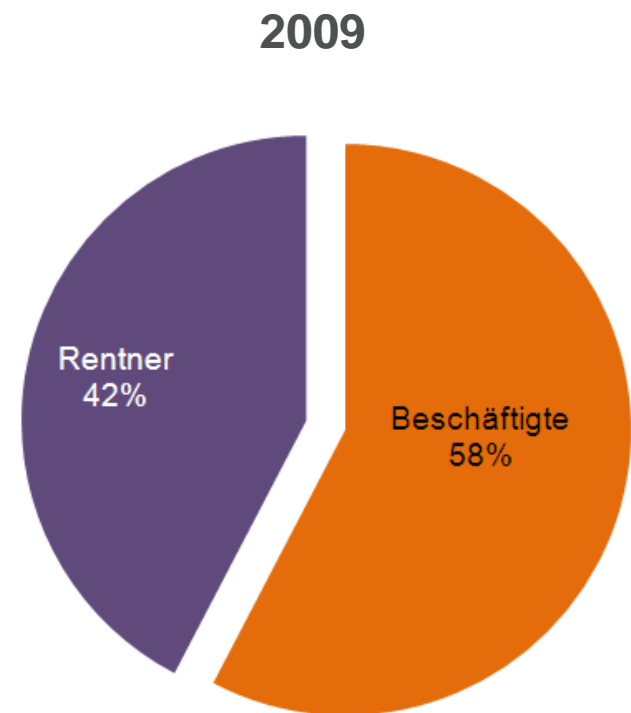
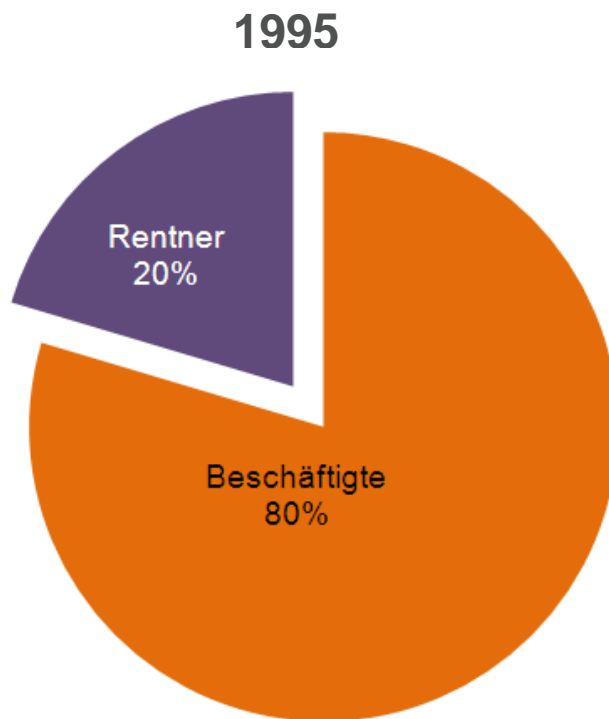
Starker Rückgang der Beschäftigungszahlen zwischen 1995 und 2005

Entwicklung der Beschäftigungszahlen gewerbliche Arbeitnehmer/Angestellte/Auszubildende/Rentner



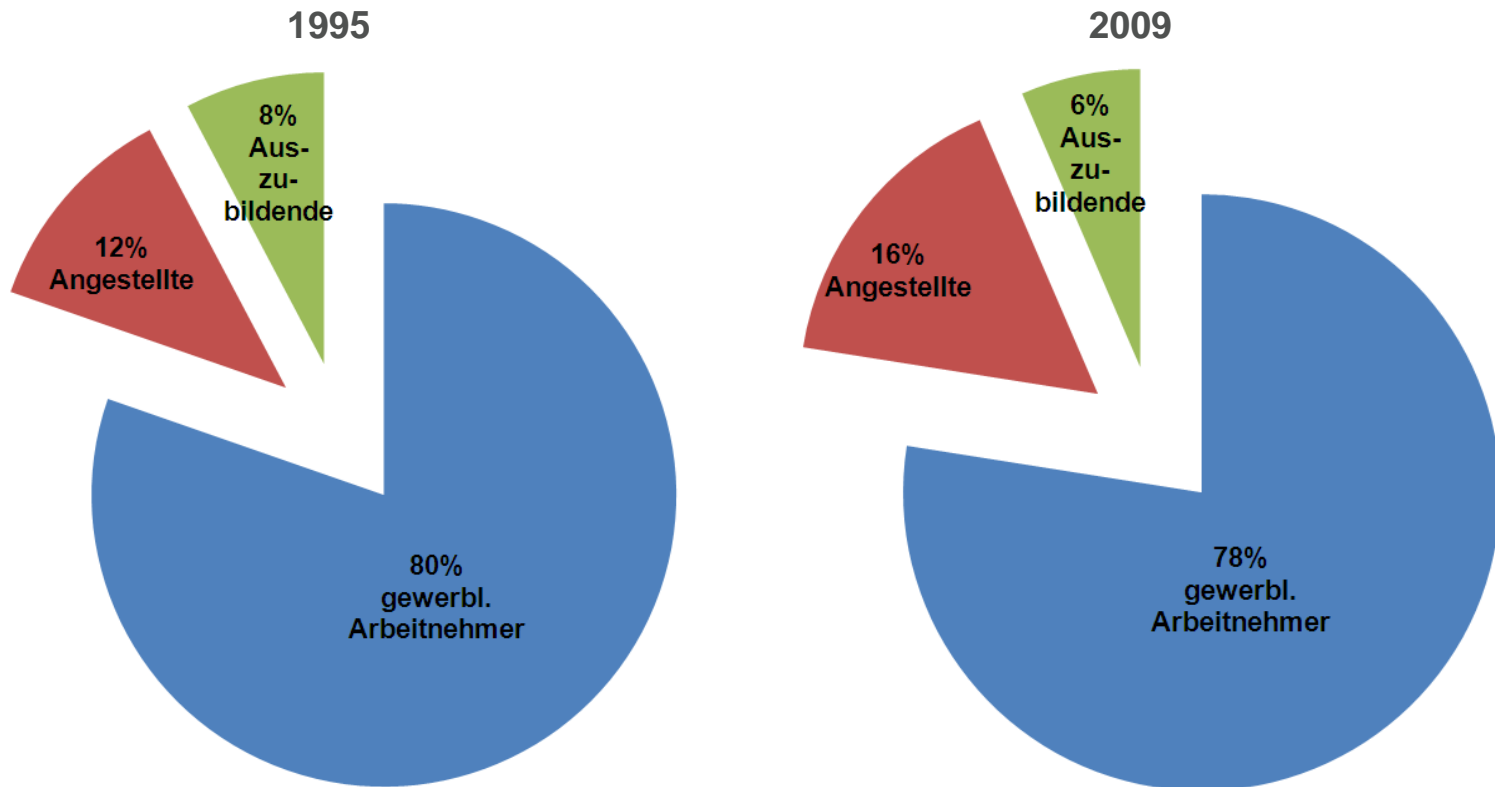
Anteil der Rentner stark gestiegen

Prozentuale Entwicklung Beschäftigte (aktiv) - Rentner



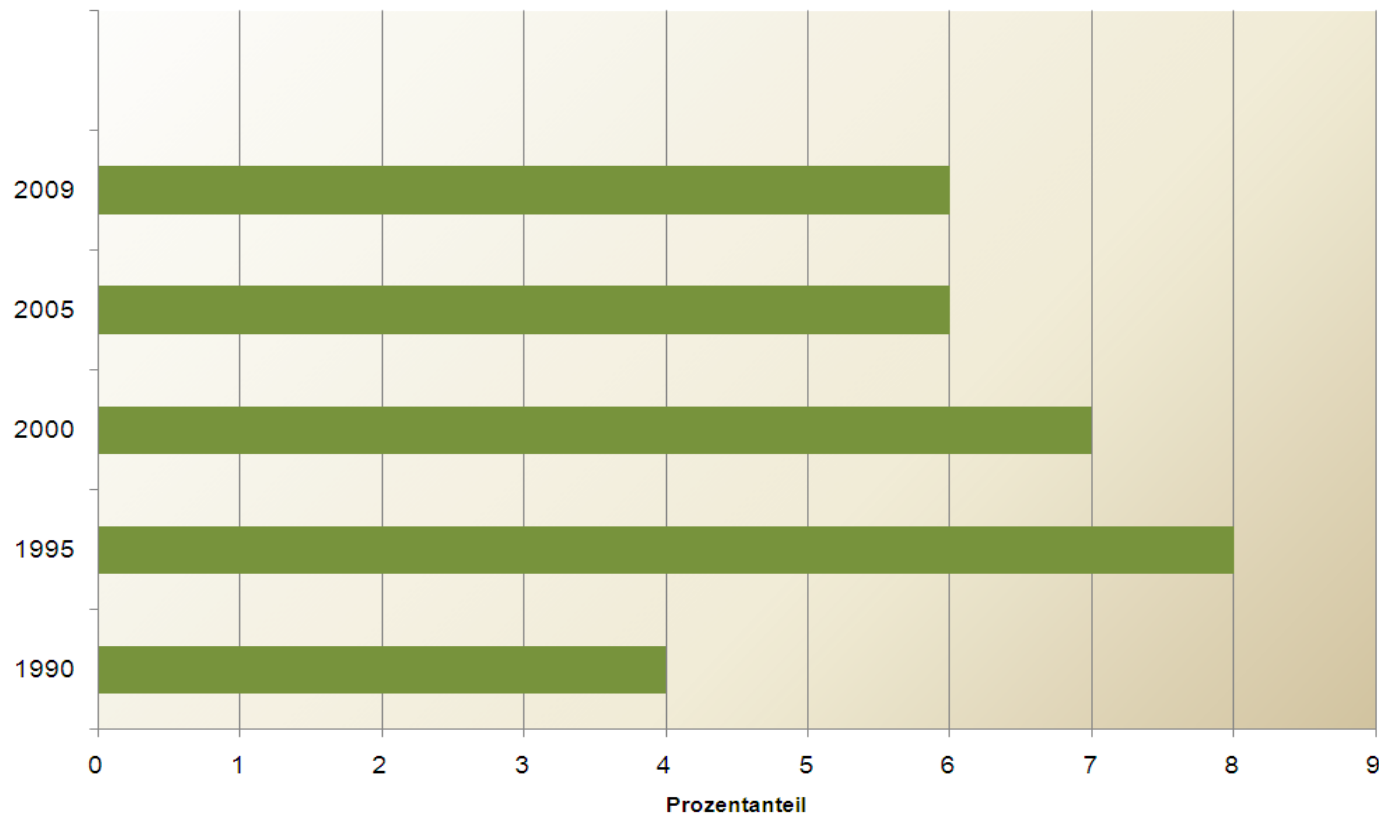
Verteilung Beschäftigungsgruppen relativ stabil

Prozentuale Entwicklung der Beschäftigungsgruppen



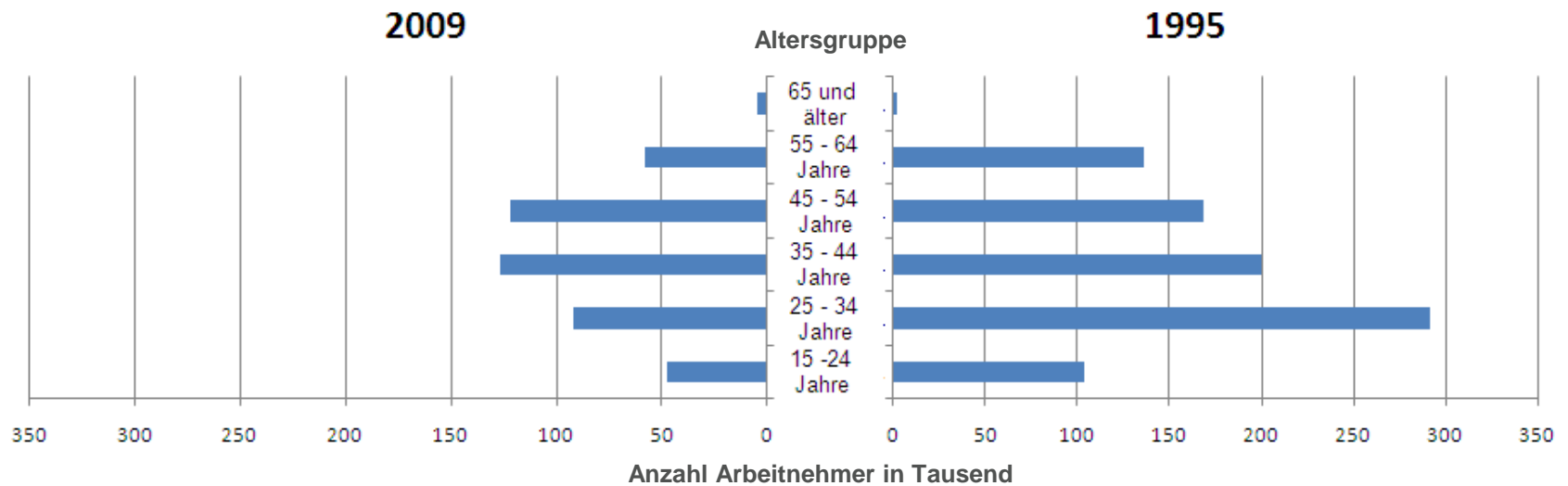
Ausbildungsquote zuletzt auf gleichmäßigem Niveau

Entwicklung der Ausbildungsquote



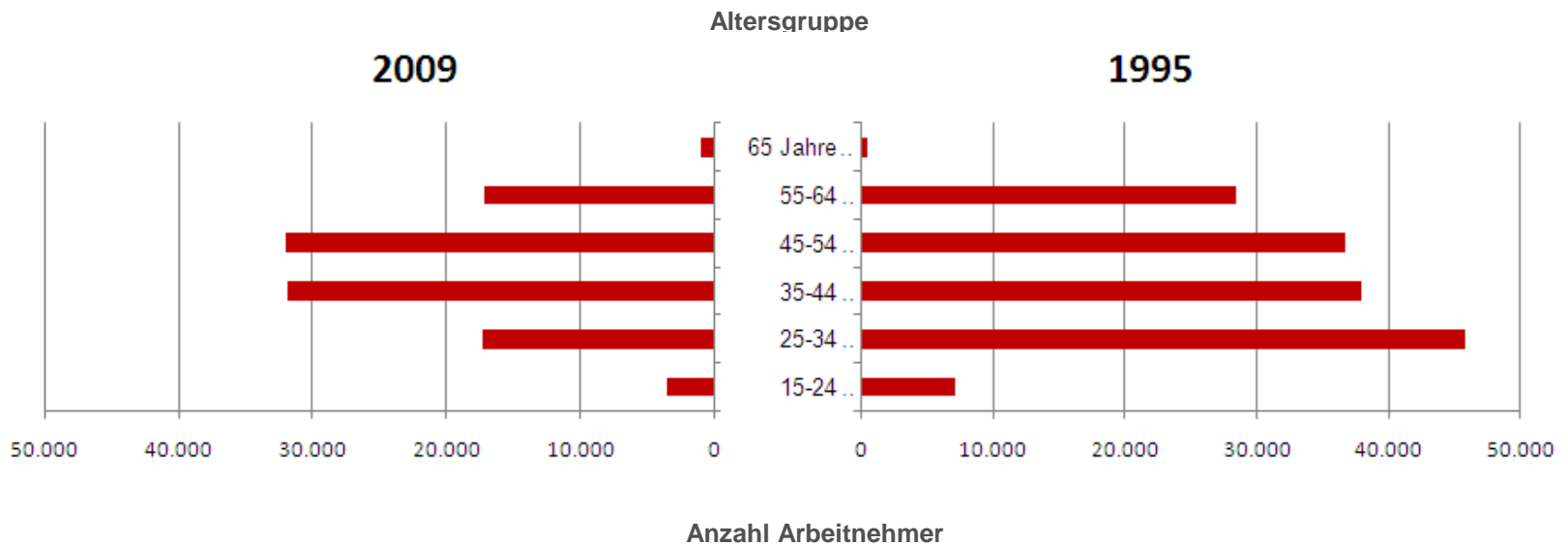
Die Altersstruktur der gewerblichen Arbeitnehmer verändert sich

Entwicklung der Altersstruktur gewerblicher Arbeitnehmer



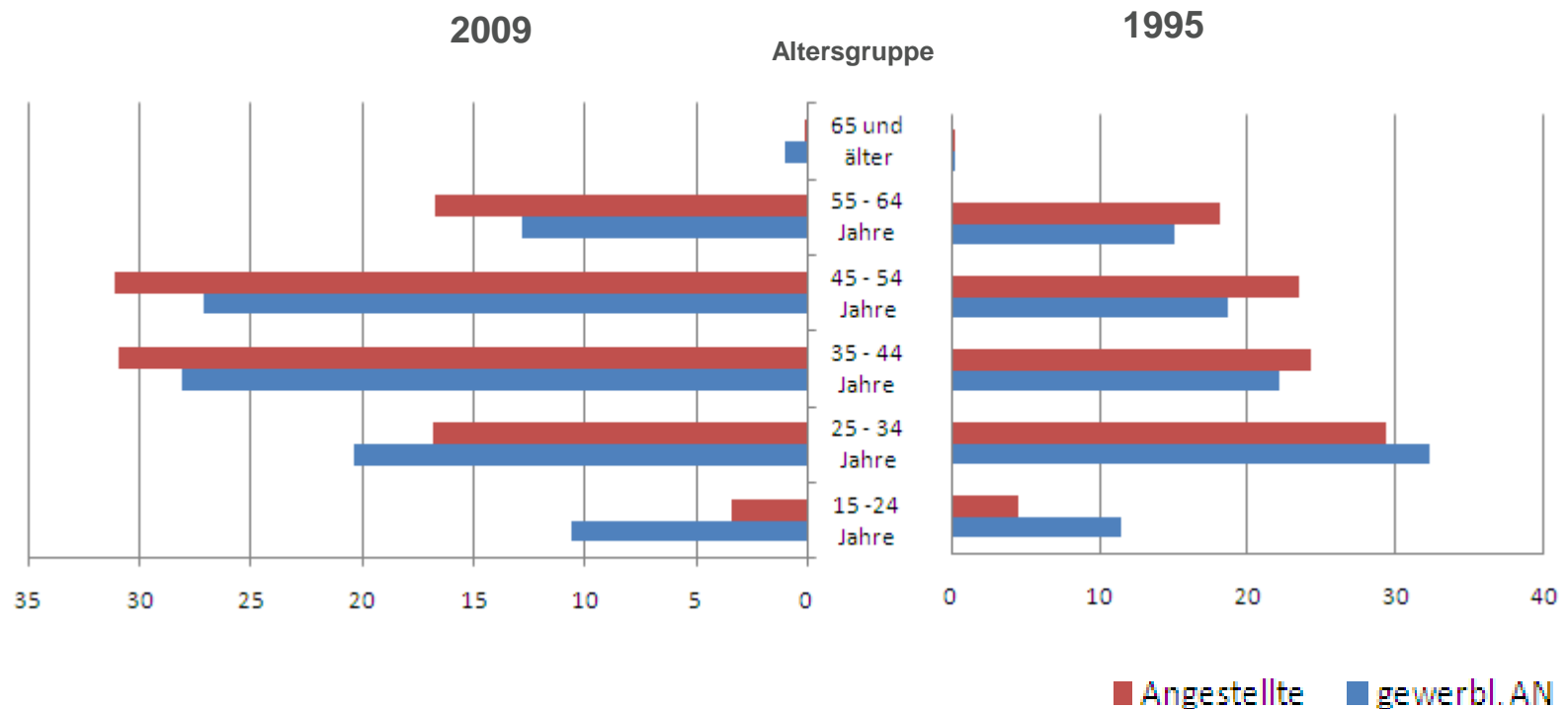
Auch bei den Angestellten deutliche Veränderungen

Entwicklung der Altersstruktur Angestellte



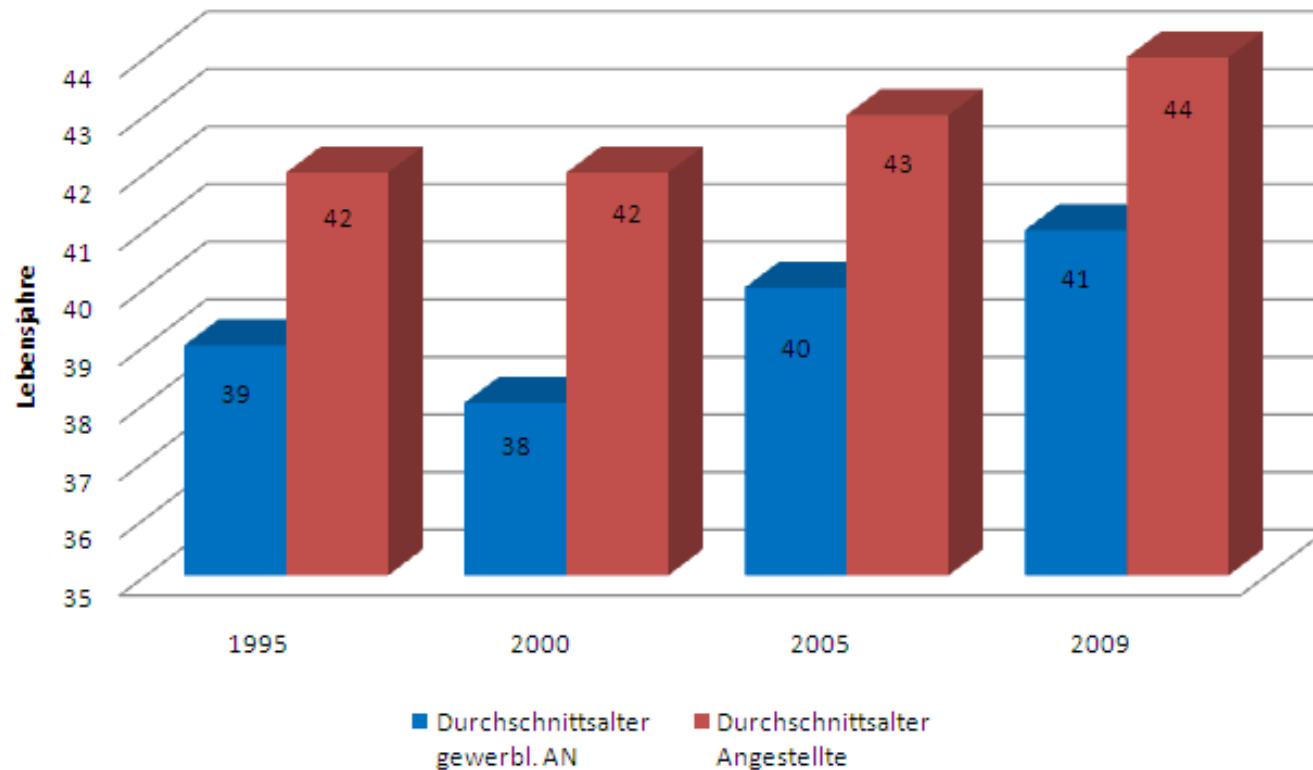
Anteil der Beschäftigten im 35. bis 54. Lebensjahr steigt

Prozentualer Anteil der Altersgruppe an der jeweiligen Beschäftigungsgruppe



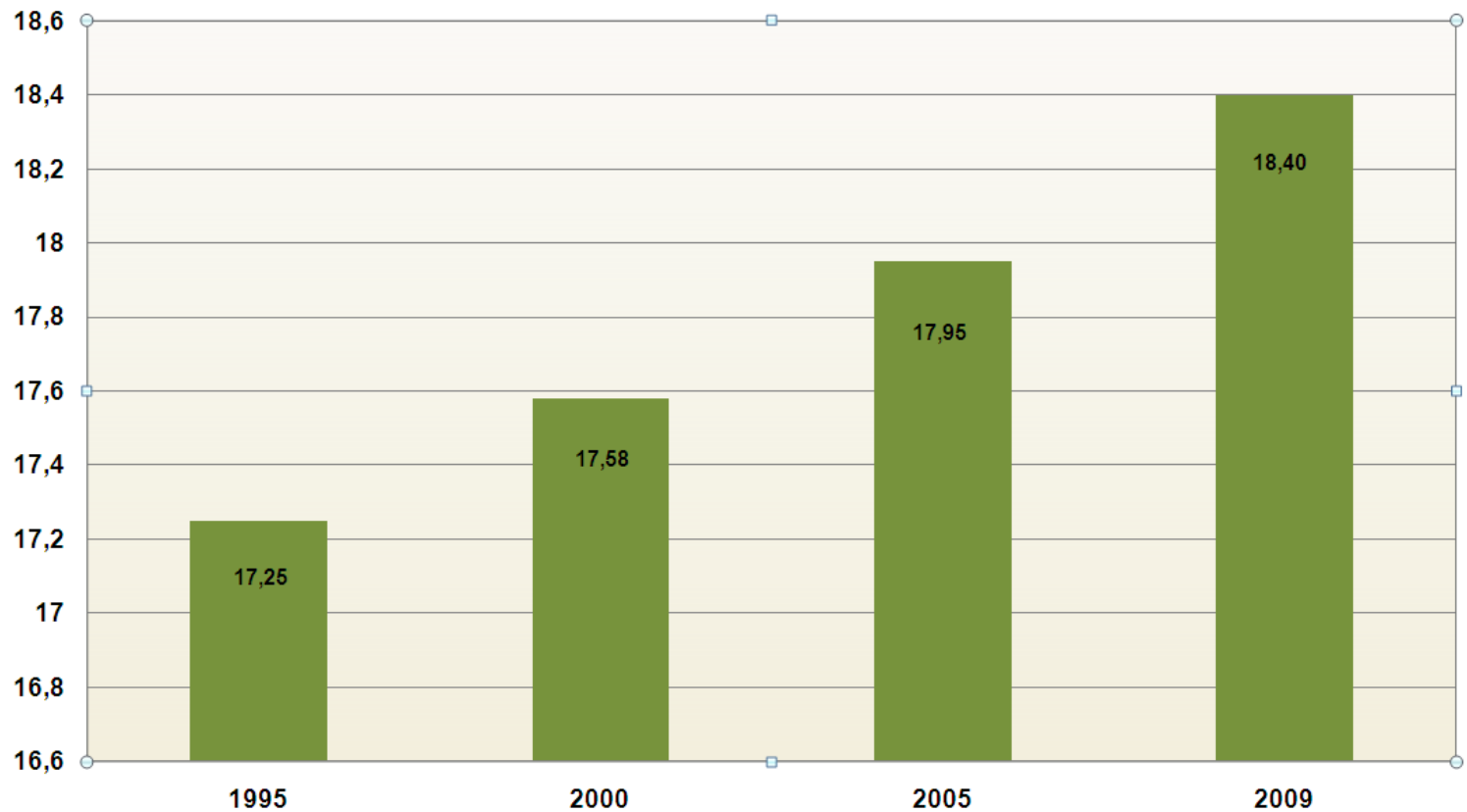
Durchschnittsalter steigt weiter an

Durchschnittsalter der gewerblich beschäftigten Arbeitnehmer - Angestellten



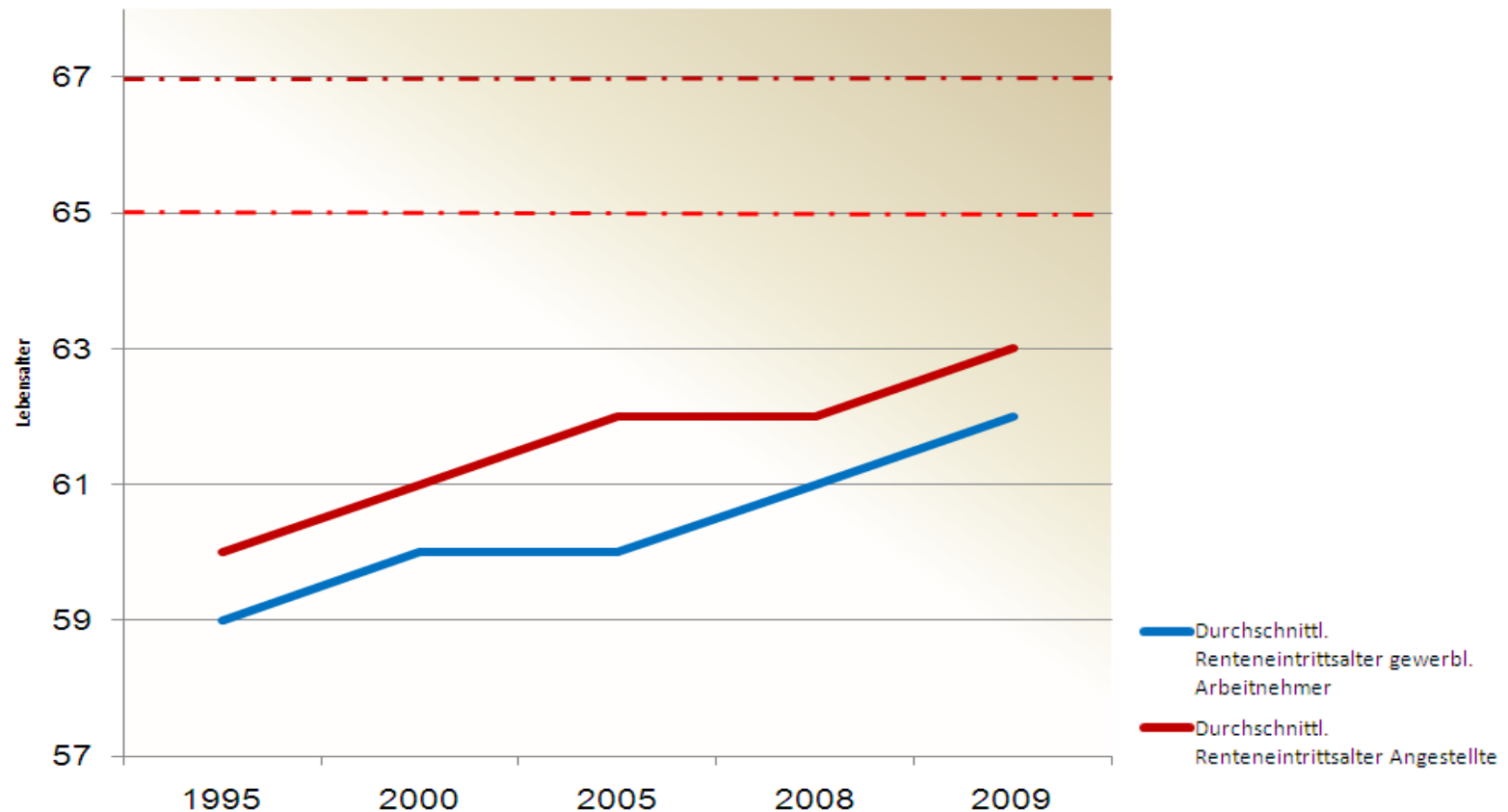
Berufsanfänger werden immer älter

Durchschnittsalter Auszubildende bei Ausbildungsbeginn



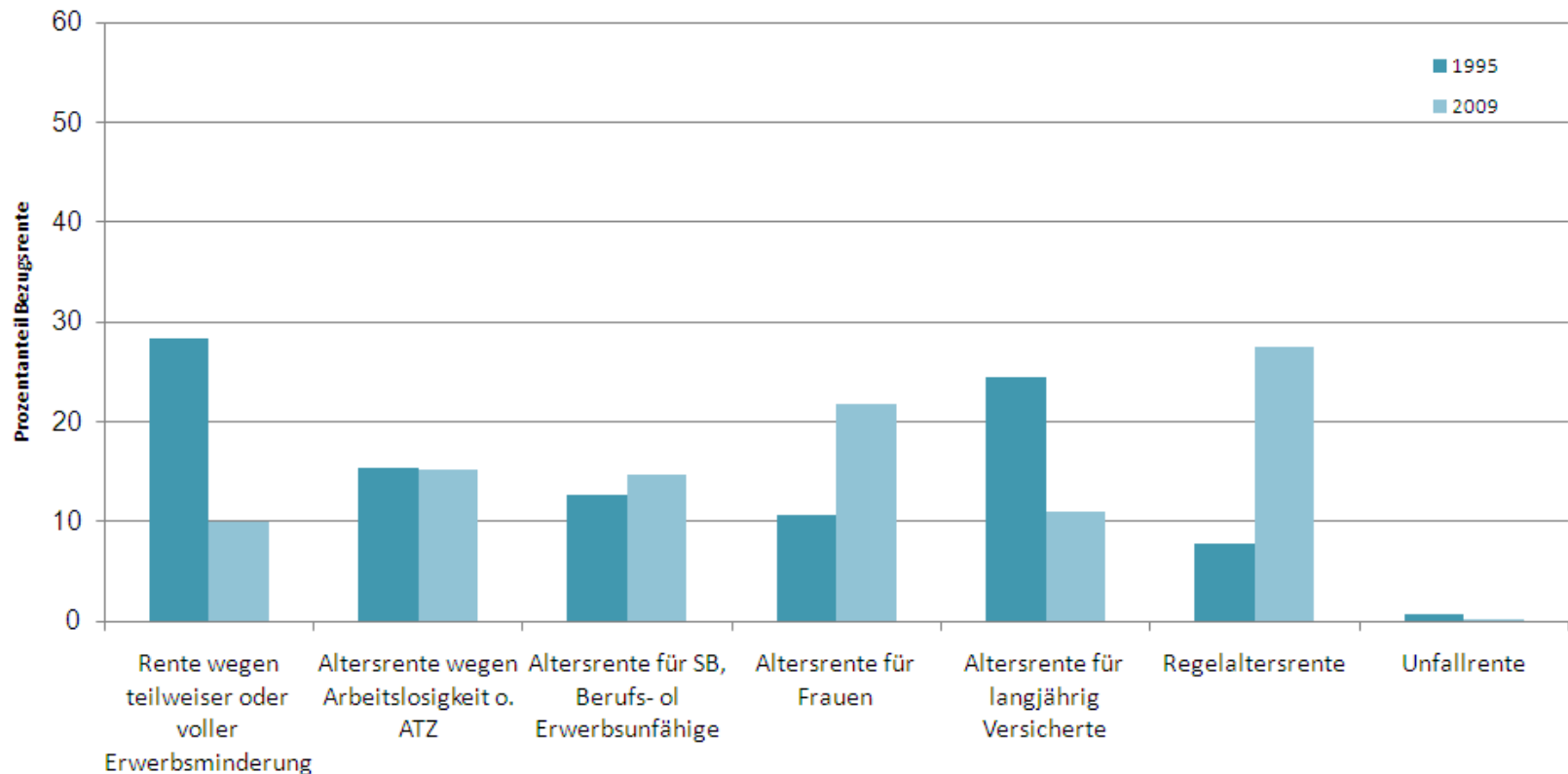
Das Renteneintrittsalter steigt ebenfalls

Entwicklung des Renteneintrittsalters gewerbliche Arbeitnehmer – Angestellte im Vergleich



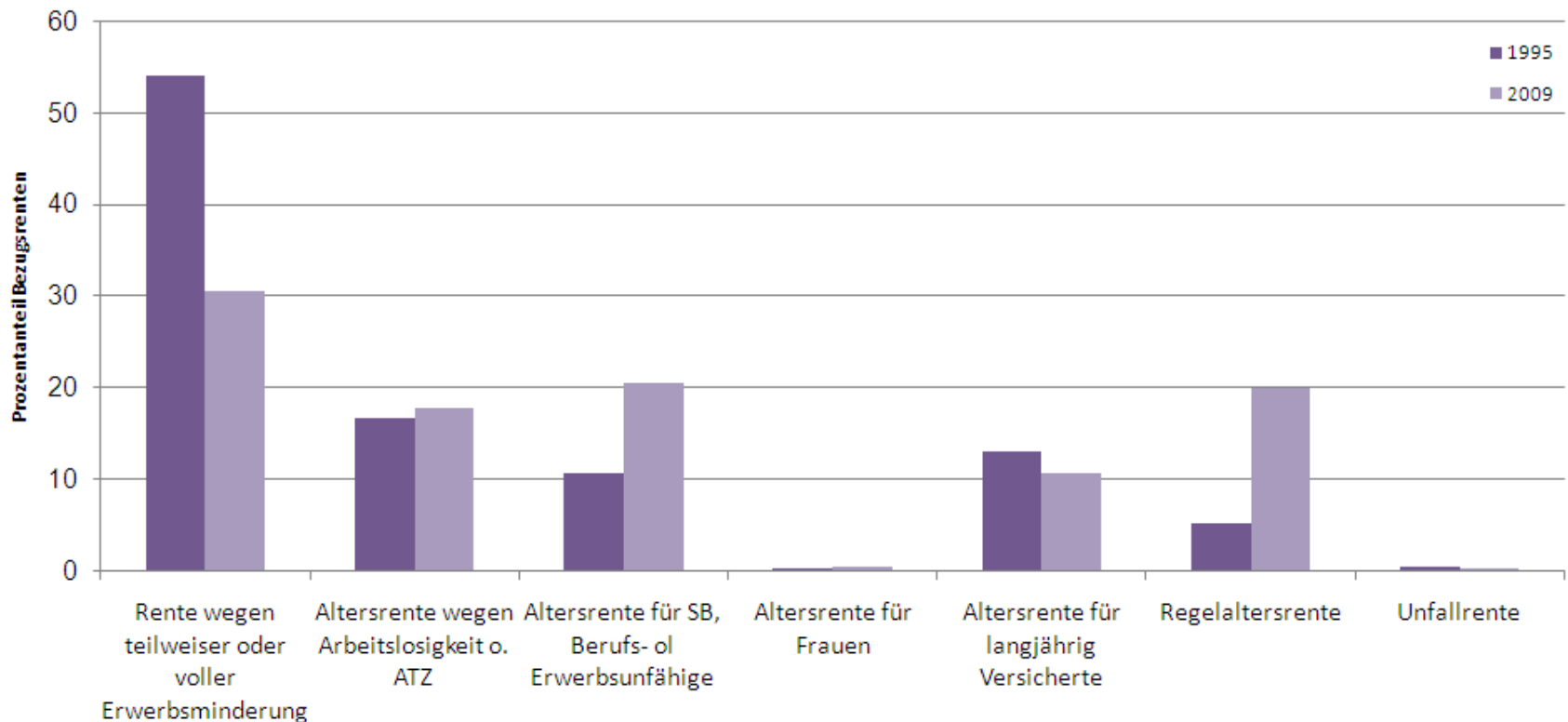
Anteil von Regelaltersrente nimmt zu

Entwicklung der Rentenarten bei Angestellten im Baugewerbe



... auch bei gewerblich Beschäftigten

Entwicklung der Rentenarten bei gewerblich Beschäftigten des Baugewerbes



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales



RKW

Kompetenz-
zentrum

Rationalisierungs-
Gemeinschaft
„Bauwesen“

„Zukunft der Arbeit“

Arbeiten bis 67 geht das auch in der Bauwirtschaft?

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



DIE DEUTSCHE
BAUINDUSTRIE



ZENTRALVERBAND
DEUTSCHES
BAUGEWERBE

Initiative Neue Qualität der Arbeit
inoa.de

Gesellschaft für soziale
Unternehmensberatung mbH
gsub



Messe München
International



BAU 2011

17.-22. JANUAR • MÜNCHEN

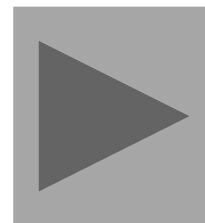
Arbeiten bis 67 – geht das auch in der Bauwirtschaft?

**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

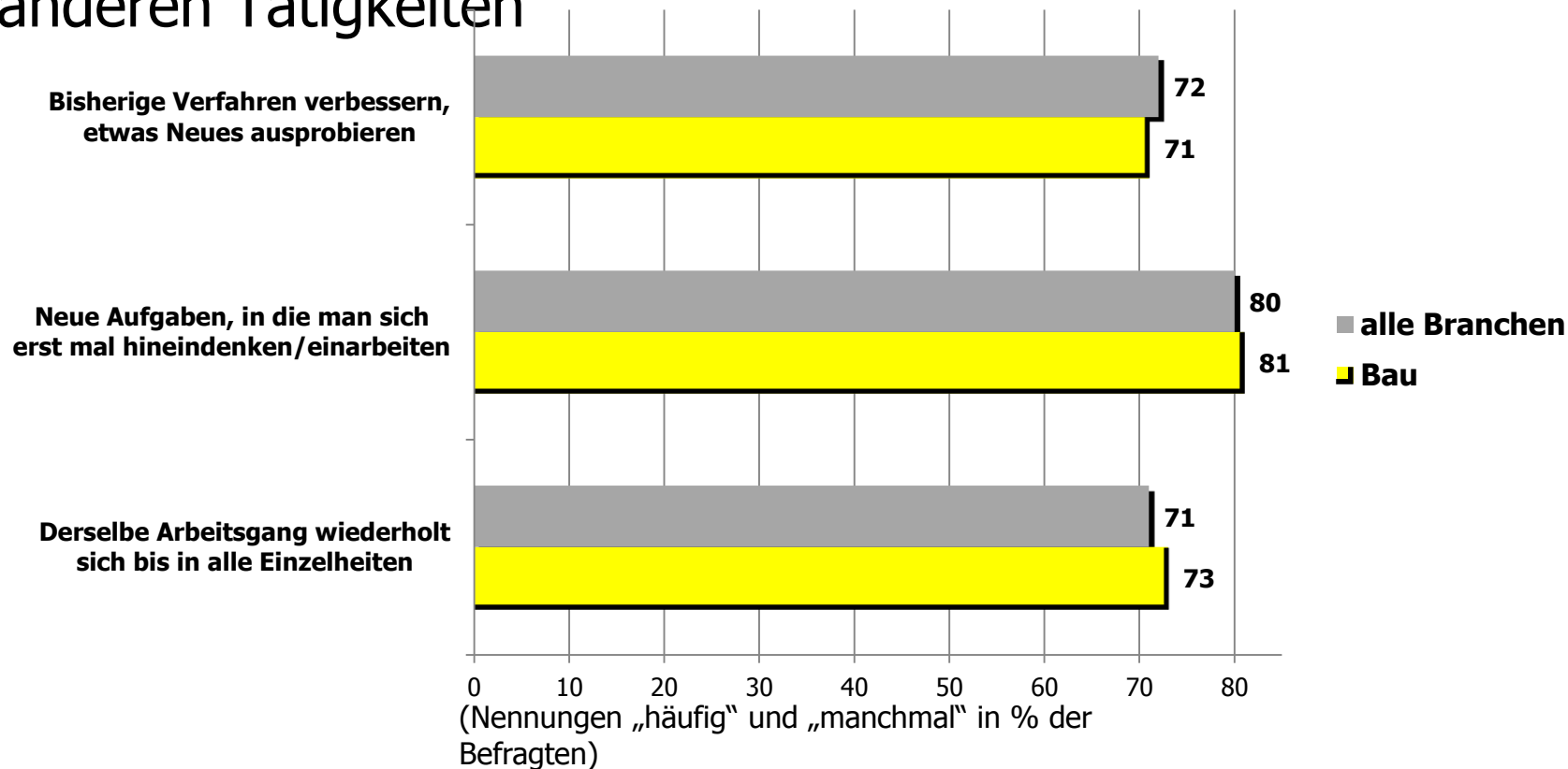
Altersangemessenheit der Aufgaben:

Arbeitsbedingungen/-anforderungen sollten den Leistungsbesonderheiten älterer Mitarbeiter Rechnung tragen

Schädigungsfreiheit/ Beeinträchtigungslosigkeit:

Ausschluss psychischer und physischer Schädigungen

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

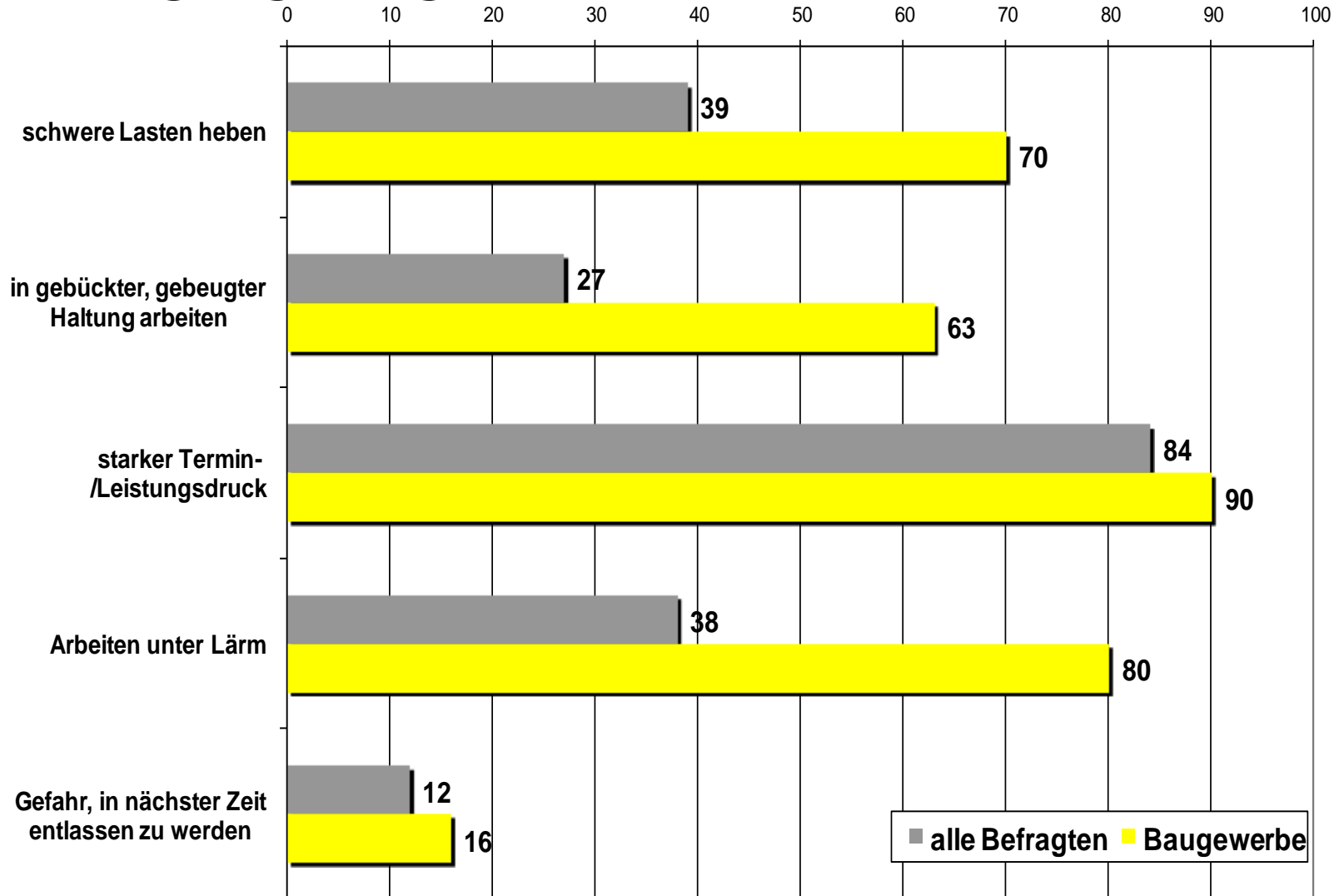


Quelle: Arbeit und Beruf im Wandel (BIBB/BAUA-Erwerbstätigenbefragung 2006)

Ergebnisse zur Lern- /Persönlichkeitsförderlichkeit

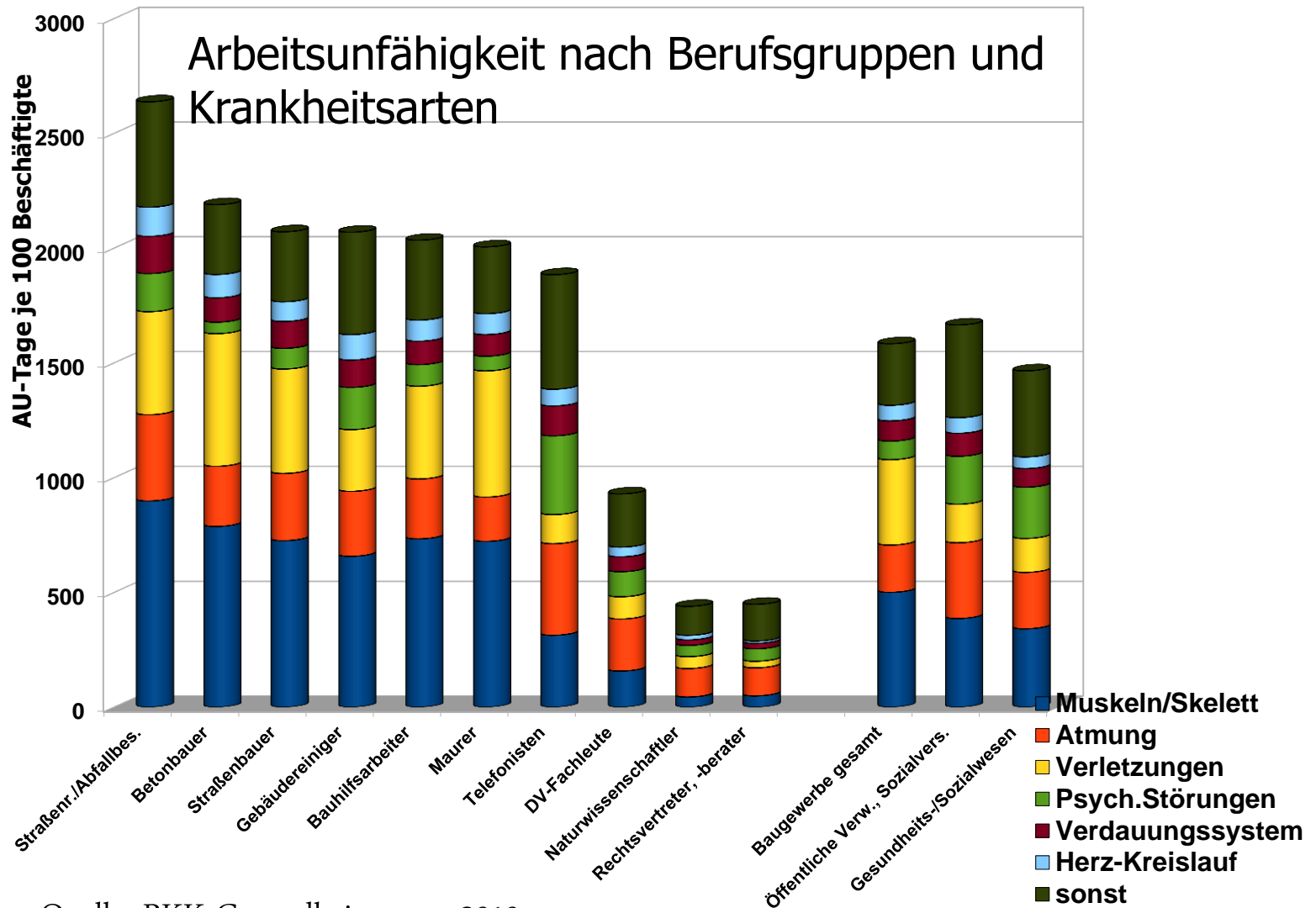
- ☞ Potenziale zum arbeitsimmanenten Lernen werden u. U. nicht voll ausgeschöpft (Ansatzpunkte u.a. Bildung von Arbeitstandems, Job Rotation) → Erschwerung bei starker Spezialisierung
- ☝ hoher Facharbeiteranteil: gute Voraussetzung, Basisqualifikationen auszubauen (kritisch: Zunahme von Absolventen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

Schädigungslosigkeit/Zumutbarkeit



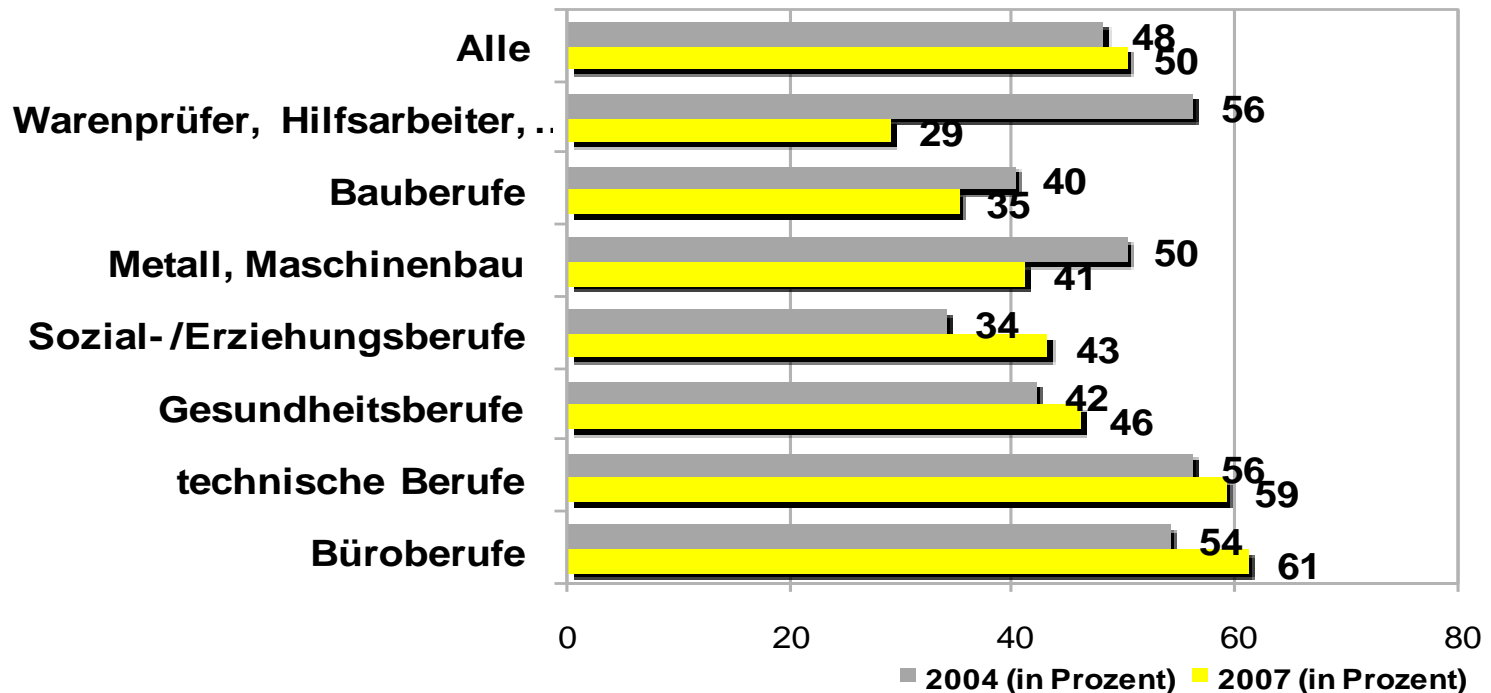
Quelle: Arbeit und Beruf im Wandel (BIBB/BAUA-Erwerbstätigenbefragung)

Schädigungslosigkeit/Zumutbarkeit



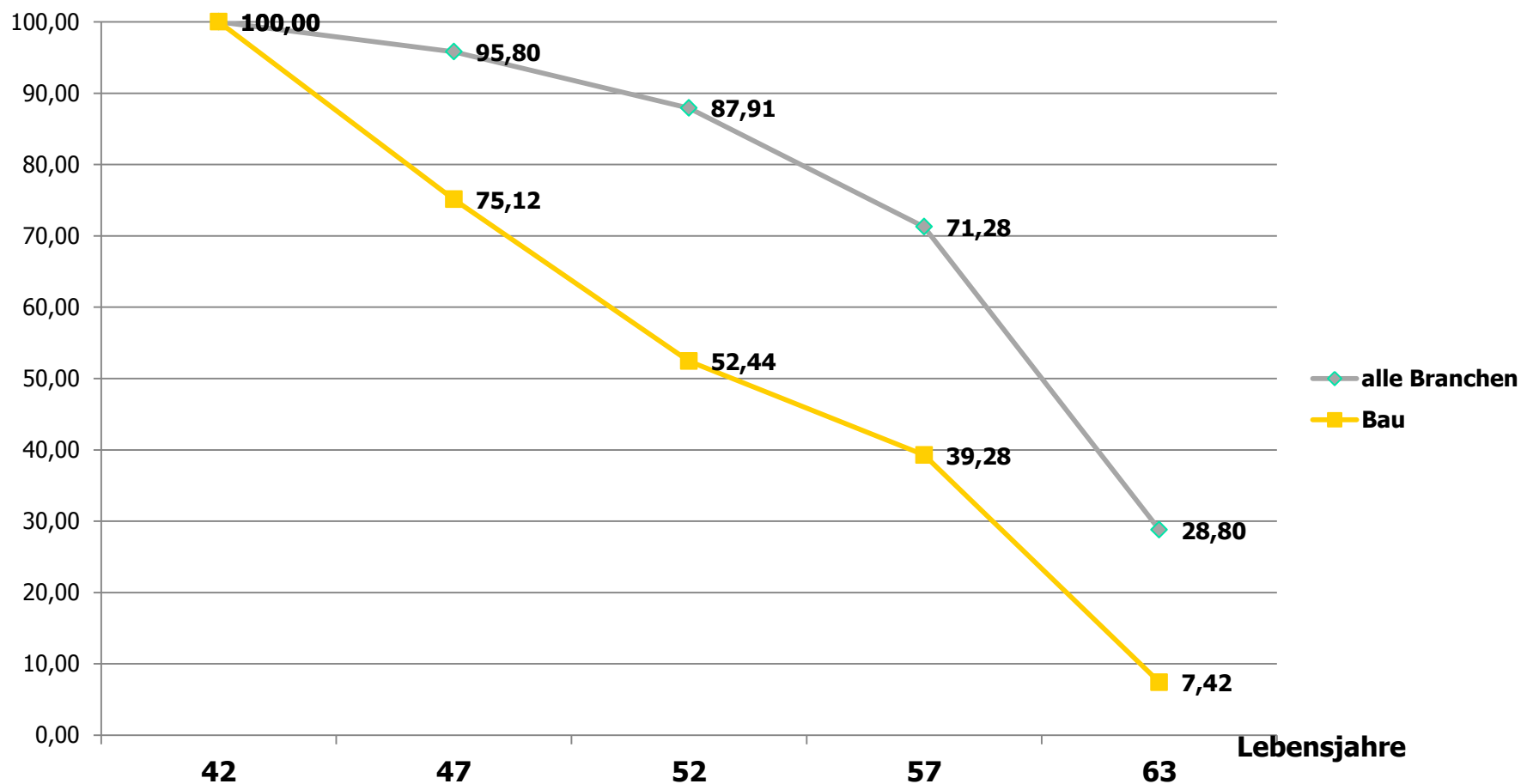
Altersgerechtigkeit von Tätigkeiten in der Baubranche

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



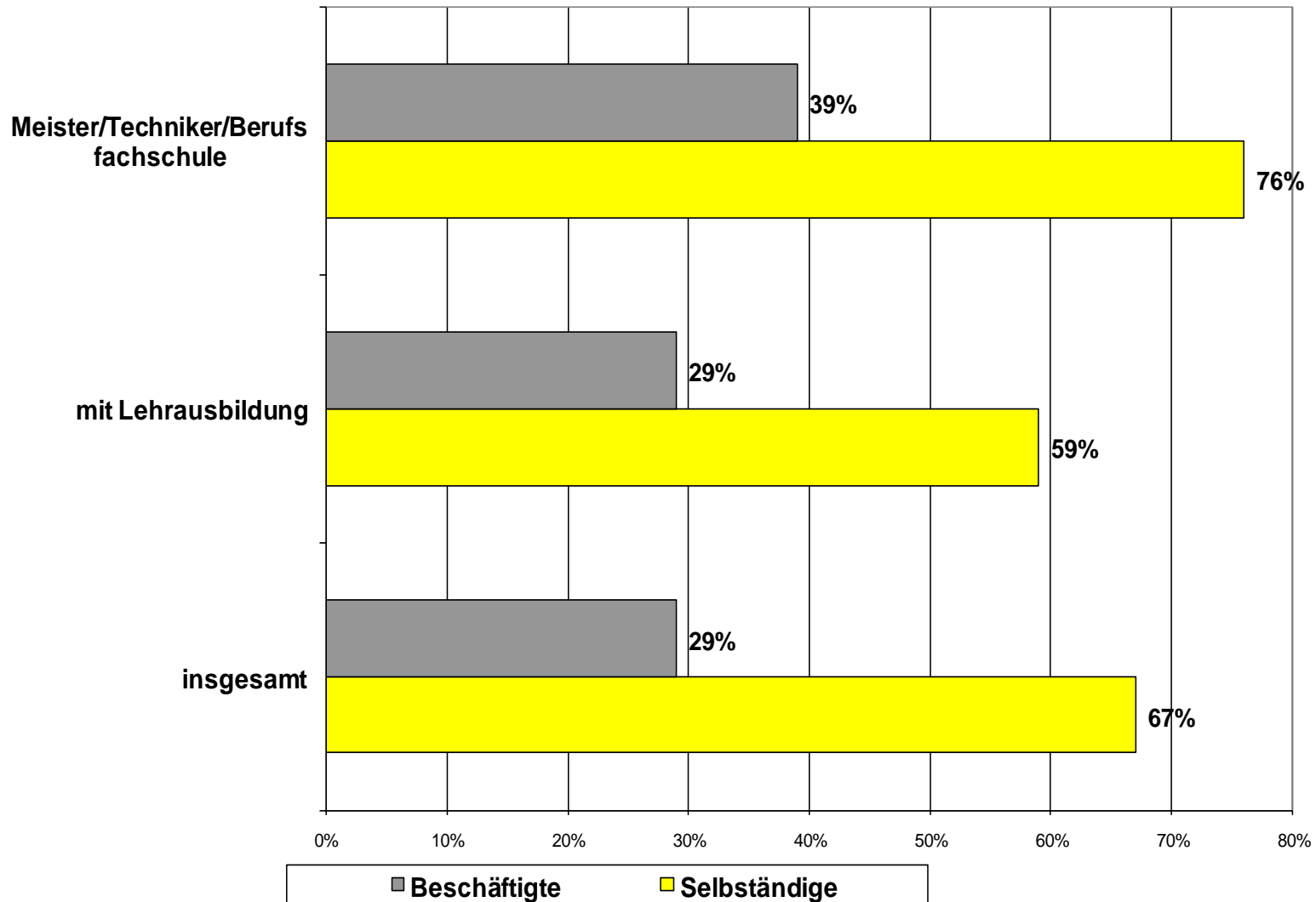
Altersgerechtigkeit von Tätigkeiten in der Baubranche

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

Ebene Betrieb:

Ergonomie, Arbeitsorganisation, Führung, Personalentwicklung und -einsatzplanung, Arbeitskultur

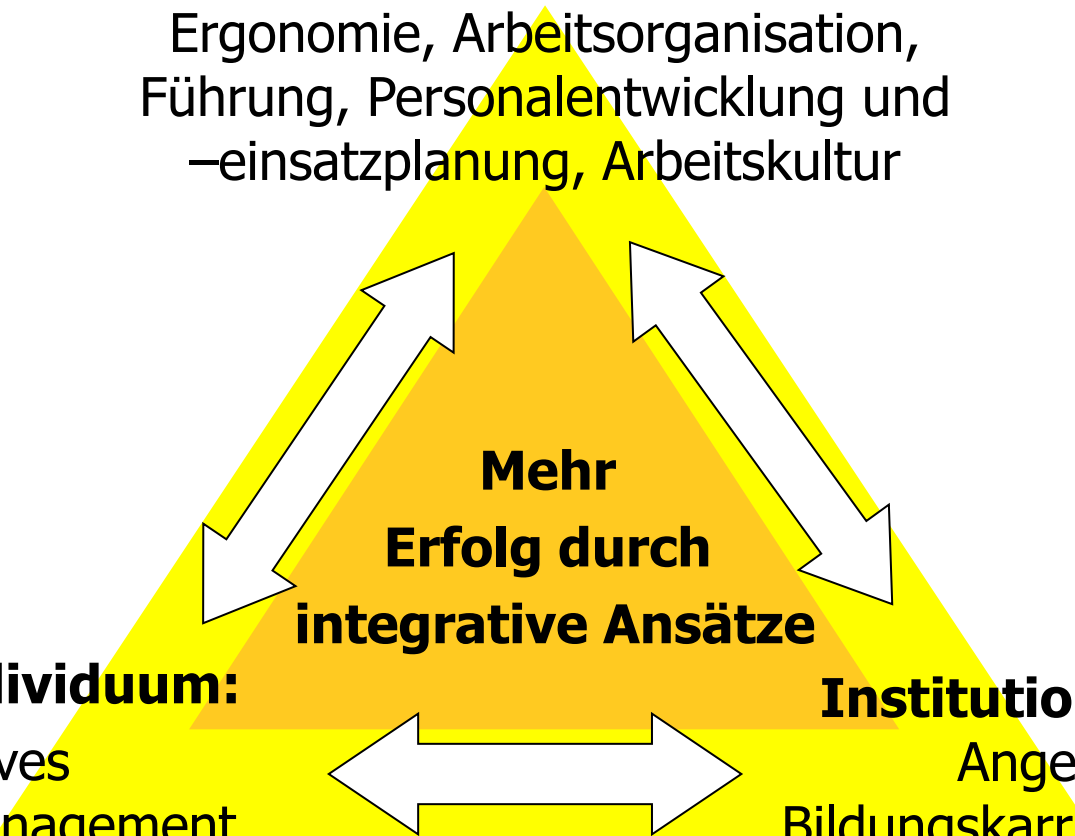
Mehr Erfolg durch integrative Ansätze

Ebene Individuum:

Aktives Biografiemanagement, Gesundheitskompetenz

Institutionelle Ebene:

Angebote für Bildungskarrieren, Fort- und Weiterbildung



Herausforderungen für eine alternsgerechte 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 alternsgerechtes 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 Biografiefäden

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)

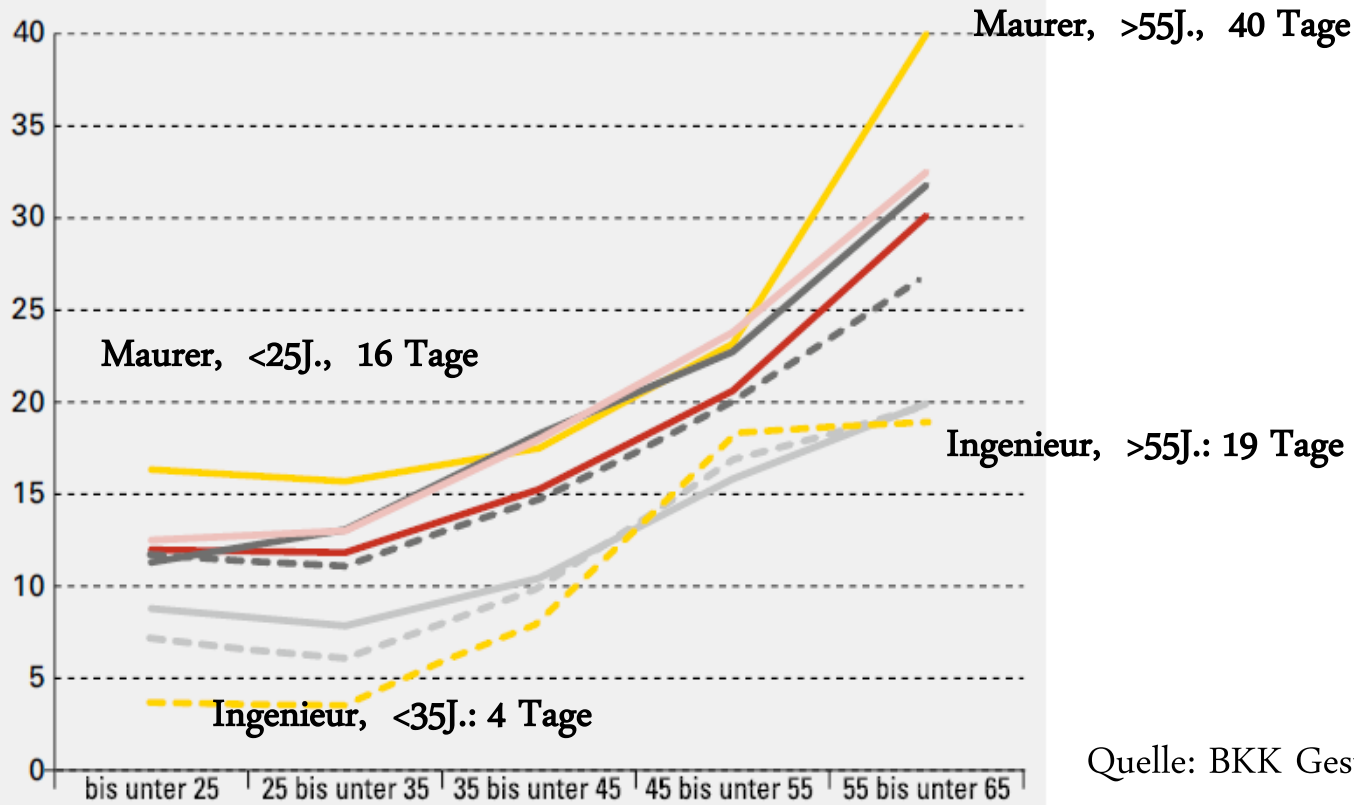
	Tätigkeitswechsel	Berufswechsel
	Spezialisierungslaufbah n	horizontale Fachkarriere
Im Unternehmen	- Kundenberater	- Energieberater
Im Unternehmens- Netzwerk	- Vertriebsberater	- Fachkraft barrierefreies Bauen
Außerhalb des Unternehmens	- Hausmeisterservice	- Ausbilder in berufsvorbereitenden Einrichtungen

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

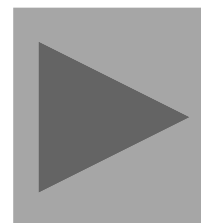
- Welche Berufsbilder in der Baubranche haben besonders alterskritische Belastungs- und Ressourcenmuster? Für welche wäre die Entwicklung alternativer Laufbahnkonzepte dringend erforderlich?
- Welche Potenziale der alternsgerechten Arbeits- und Laufbahngestaltung gibt es bereits in der Bauwirtschaft? 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?
- 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





Bundesministerium
für Arbeit und Soziales



RKW

Kompetenz-
zentrum

Rationalisierungs-
Gemeinschaft
„Bauwesen“

„Zukunft der Arbeit“

Weiterbildung und Qualifizierung

Möglichkeiten und Chancen für Beschäftigte und Unternehmen

Joachim Buhro

ibw Innovation Bildung Wiesbaden GmbH



DIE DEUTSCHE
BAUINDUSTRIE



ZENTRALVERBAND
DEUTSCHES
BAUWERBE

Initiative Neue Qualität der Arbeit
inoa.de

Gesellschaft für soziale
Unternehmensberatung mbH
gsub



Messe München
International



BAU 2011

17.-22. JANUAR • MÜNCHEN

ibw – Innovation Bildung Wiesbaden
Ihr innovativer Bildungsträger für die Bauwirtschaft

Weiterbildung und Qualifizierung - Möglichkeiten und Chancen für Beschäftigte und Unternehmen

Joachim Buhro

ibw Innovation Bildung Wiesbaden GmbH

München, 20.01.2011

Gliederung

1

ibw Innovation Bildung Wiesbaden GmbH

2

Aus- und Weiterbildung in der Bauwirtschaft

3

Verlängerung des Arbeitslebens in der Bauwirtschaft

4

Möglichkeiten und Chancen für Beschäftigte und Unternehmen

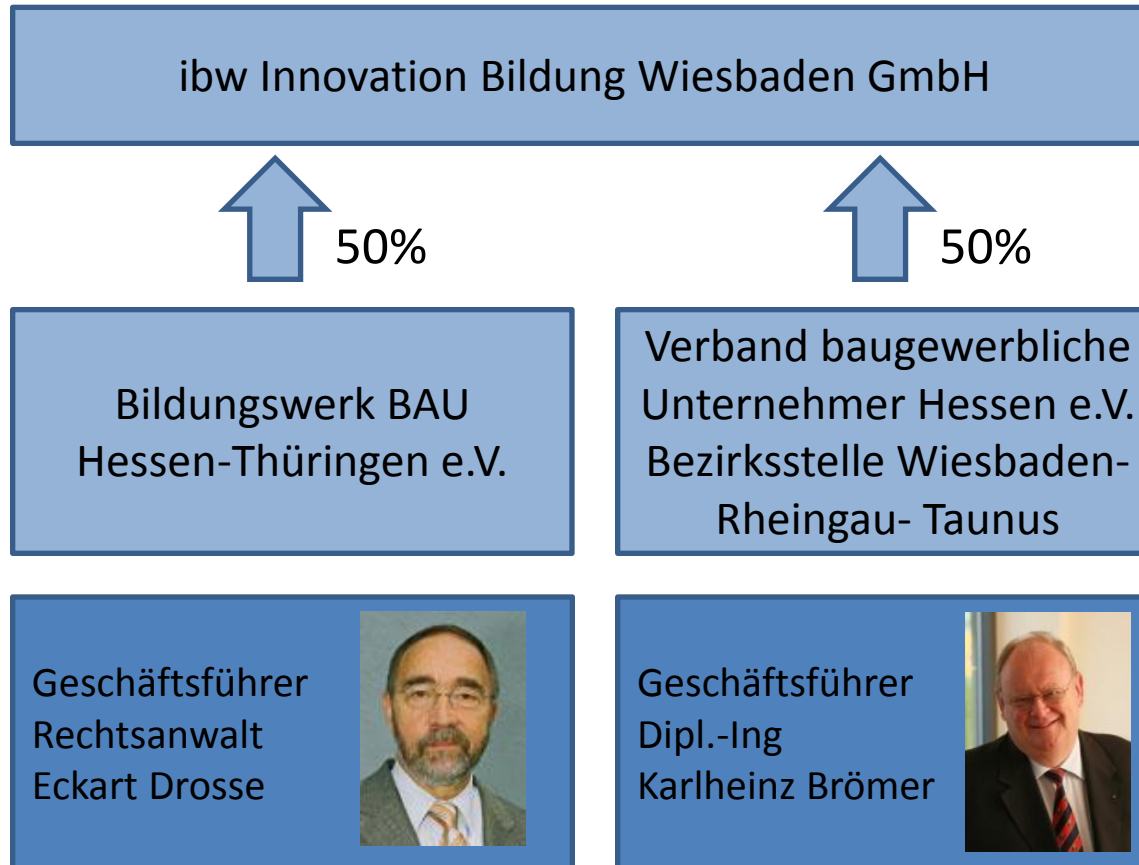
5

Projekt: Zukunft der Arbeit - Ausblick

ibw- ein starker Partner

Gesellschafterstruktur

1



Bildung in allen Lebensphasen

Umfassendes Leistungsspektrum

1

1 Berufsorientierung

2 Bildungsmaßnahmen zur Förderung benachteiligter Jugendlicher und Erwachsener

3 Berufliche Fort- und Weiterbildung

4 Qualifizierungsmaßnahmen

5 Wiedereingliederungsmaßnahmen

6 Marktorientierte Weiterbildungen zur Personalentwicklung mit dem Ziel der Verlängerung des Arbeitslebens in der Bauwirtschaft

BiW Bildungswerk BAU Hessen – Thüringen e. V.

1



- Bildungswerk BAU, Aus- und Fortbildungszentrum Erfurt
- Bildungswerk BAU, EBL Bildungszentrum Frankfurt am Main
- Bildungswerk BAU, Bildungszentrum Ostthüringen Gera
- Bildungswerk BAU, Aus- und Fortbildungszentrum Jena
- Bildungswerk BAU, Aus- und Fortbildungszentrum Nordhausen
- Bildungswerk BAU, Aus- und Fortbildungszentrum Walldorf
- Bildungswerk BAU, Aus- und Fortbildungszentrum Weimar
- BAUHAUS AKADEMIE SCHLOSS ETTERSBURG gemeinnützige GmbH
- BUNDESBILDUNGSZENTRUM DES ZIMMERER- UND AUSBAUGEWERBES gemeinnützige GmbH
- Arbeitsgemeinschaft Stufenausbildung Bau Kassel e.V.
- Trägerverein für die Stufenausbildung der Bauwirtschaft Marburg e.V.
- ibw Innovation Bildung Wiesbaden GmbH

Berufliche Bildung in der Bauwirtschaft

2



Überbetriebliche Ausbildungsstätten der Bauwirtschaft

2

Baden-Württemberg	24
Bayern	48
Brandenburg	6
Bremen	3
Hamburg	1
Hessen	18
Mecklenburg Vorpommern	5
Niedersachsen	21
Nordrhein-Westfalen	36
Sachsen	12
Sachsen-Anhalt	5
Schleswig-Holstein	19
Rheinland-Pfalz/Saarland	12

224 Überbetriebliche Ausbildungsstätten SOKA

Bildungsangebot Bauwirtschaft

2

Aufstiegsfortbildung

- Vorarbeiter
- Werkpolier/Geprüfter Polier
- Aufbaustudium zum Diplom-Wirtschaftsingenieur

Baumaschinentechnik

- Geprüfter Bagger- und Laderfahrer
- Geprüfter Turmdrehkranführer
- Ladungssicherung

Bautechnik Hochbau

- SIVV-Lehrgänge (Schützen-Instandsetzen-Verbinden-Verstärken von Betonbauteilen)
- SPCC-Düsenführerlehrgänge
- Treppenschalungskurse

Bautechnik Tiefbau/Leitungsbau

- Nachumhüller nach GW15
- Fachkraft für die Instandsetzung von Trinkwasserbehältern (DVGW 316-2)
- Oberflächenherstellung, -aufnahme- und wiederherstellung

Bildungsangebot Bauwirtschaft

2

Bautechnik Ausbau

- Schiftung
- Maschinenführer Abbundanlagen
- Module Trockenbau

Arbeitssicherheit

- Ersthelferausbildung
- Verkehrssicherheit auf Baustellen

Baumanagement

- Grundlagen der Kalkulation
- Aufmaß und Abrechnung im Hochbau und Tiefbau nach VOB/C
- Schlüsselfertiges Bauen

Verlängerung des Arbeitslebens in der Bauwirtschaft

3

Ressource Mensch

- Gesundheitsfürsorge
- Rückenschule/Richtiges Heben
- Ausgleichssport
- Ernährungsberatung
- Ausstattung mit Werkzeugen und Geräten

Verlängerung des Arbeitslebens in der Bauwirtschaft

3

Reduzierung der körperlichen Belastung durch neue Einsatzbereiche

- Kalkulation
- Arbeitsvorbereitung
- Bauüberwachung
- Abrechnung
- Gewährleistungsmanagement
- EDV-Schulungen

Verlängerung des Arbeitslebens in der Bauwirtschaft

3

Hochbau/Ausbau

- Facility-Management, Gebäudebetrieb
 - Haustechnik/ Wartung und Reparatur
 - Abwicklung und Dokumentation
- Bauen im Bestand/Sanierung
 - Umgang mit Bewohnern
 - Bestandsaufnahme
 - Abwicklung und Dokumentation
 - Bauphysik/Brandschutz
 - Haustechnik
 - Baukonstruktionen im Ausbau

Verlängerung des Arbeitslebens in der Bauwirtschaft

3

Hochbau/Ausbau

- Abnahmevorbereitung im Schlüsselfertigbau (Mangelbeseitigung)
 - Basiswissen Haustechnik
 - Praktische Kenntnisse: Maler-/Tapezierer/Putzer/Bodenleger/Reinigung
 - Umgang mit Kunden

Tiefbau

- Straßenbetrieb
 - Streckenkontrolle und Schadenaufnahme
 - Wartung/Reparatur
 - Abwicklung und Dokumentation

Möglichkeiten und Chancen

4

Mitarbeiter

- Erhalt der Leistungsfähigkeit
- Neue Einsatzmöglichkeiten im Unternehmen
- Sicherung des Arbeitsplatzes/ Einkommen

Unternehmen

- Sicherung von Fachkräften
- Erhalt des Wissens
- Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit
- Möglichkeit der Erschließung neuer Geschäftsfelder

Projektbeteiligung BiW/ ibw

- Aufzeigen von Lösungswegen für attraktive Erwerbsverläufe in der Bauwirtschaft
- Praxisbezogene Lösungsansätze für mittelständische Bauunternehmen und ihre Mitarbeiter
- Entwicklung neuer und praxisorientierter Weiterbildungsmodule für die jeweiligen Sparten in enger Abstimmung mit den Unternehmen als Angebot für alle Bildungszentren
- Sensibilisierung von Beschäftigten und Unternehmen

Ausblick

- Verbesserung des Images der Bauwirtschaft
- Sicherung von Fachkräften
- Steigerung der Attraktivität für Schulabgänger / Verhinderung des Nachwuchsmangels

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.

ibw - Kontakt

ibw

Innovation Bildung Wiesbaden GmbH
Moltkering 15
65189 Wiesbaden

Kontakt:

Thomas Dorth

Tel.: 0611 974 75 16

Fax.: 0611 974 75 74

Internet: www.ibw-wiesbaden.de

E-Mail: info@ibw-wiesbaden.de

Joachim Buhro

Tel.: 069 669 006 34

Fax.: 069 669 006 44

Internet: www.ibw-wiesbaden.de

E-Mail: info@ibw-wiesbaden.de



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales



RKW

Kompetenz-
zentrum

Rationalisierungs-
Gemeinschaft
„Bauwesen“

„Zukunft der Arbeit“

Perspektiven für Bauunternehmen und ihre Mitarbeiter

■ Michael Kellermann

Friedrich Kellermann Bauunternehmung GmbH & Co. KG
Präsident Verband baugewerblicher Unternehmer Hessen e.V.

■ Werner Kroth

HAGEN GmbH & Co. Baugesellschaft
Vorstandsmitglied Bauindustrieverband Hessen-Thüringen e.V.

■ RA Eckart Drosse

Hauptgeschäftsführer Bauindustrieverband Hessen-Thüringen e.V.



DIE DEUTSCHE
BAUINDUSTRIE



ZENTRALVERBAND
DEUTSCHES
BAUWERBE

Initiative Neue Qualität der Arbeit
inoa.de

Gesellschaft für soziale
Unternehmensberatung mbH
gsub



Messe München
International



BAU 2011

17.-22. JANUAR • MÜNCHEN