

Europäische Kommission zeichnet Horrorszenario Baugewerbe auf ausländische Arbeitnehmer angewiesen

EU-Analyse zur demographischen Entwicklung:
Deutschen fehlen Kinder und **Perspektiven für ältere Arbeitnehmer.**

Am Donnerstag, den 12.10.06 zeichnete die Europäische Kommission ein Horrorszenario. Es fehlen nicht nur Kinder, sondern auch Perspektiven für ältere Arbeitnehmer. Einige Staaten wie die Bundesrepublik sind dabei, „eine Katastrophe heraufzubeschwören“, weil sie in die ohnehin kleiner werdende nachfolgende Generation zu wenig investierten. Auszug aus der Studie: „Deutschland wird im Jahre 2030 nur noch 85 Prozent der heutigen Arbeitskräfte zur Verfügung haben. Und die werden nicht optimal ausgebildet sein. Unternehmen werden in Länder abwandern, in denen sie genügend Arbeitskräfte finden.“

Im Baugewerbe wird man immer mehr ausländische Arbeiter beschäftigen müssen, da heimische Kräfte nicht mehr ausreichend vorhanden sind.

Im EU-Vergleich liegt die Bundesrepublik von der Kleinkindförderung über lebenslanges Lernen bis hin zur Bildung für ältere Menschen auf den hinteren Rängen (Rang 10 von 13 Vergleichsländern). Die Investitionen in Schulen, außerschulische Fortbildung, berufliche Weiterbildung halten mit den europäischen Nachbarn nicht mehr mit.

Zieht man Studien über die globalen Entwicklungen heran, ist Deutschland längst ins schlechte Mittelfeld (Platz 20 der Industriestaaten) zurückgefallen. In wenigen Jahren wird die Bundesrepublik nur noch ein Bruttoinlandsprodukt haben, das die Hälfte der skandinavischen Länder beträgt.

EU-Währungskommissar Joaquin Almunia am Donnerstag: „Wenn sich die meisten Mitgliedstaaten nicht ernsthaft daran machen, die Renten-Zeitbombe zu entschärfen, wird sie in den Händen unserer Kinder und Enkelkinder explodieren, weil sie die Lasten nicht mehr tragen können.“

So wünscht sich Vladimir Spidla mindestens 1,5 Kinder pro Frau in Deutschland. Der statistische Schnitt liegt bei derzeit 1,2. Aber er weiß auch, dass es dazu neuer politischer Akzente bedarf. Zum einen finanzieller Art, denn ein Kind kostet heute inklusive aller Sozialabgaben und Einbußen einer Brüsseler Studie zufolge rund 350 000 Euro bis zum Ende der Ausbildung. Zum anderen appelliert er an die Gesellschaft, berufstätige Frauen, die ihre Kinder in den Kindergarten schicken, nicht als „Rabenmütter“ zu verunglimpfen.

Neben mehr Kindern müssten die Mitgliedstaaten aber auch die älteren Menschen „fördern“. Die derzeit noch verbreitete Altersgrenze von 65 Jahren „ist nicht zu halten“. Freiwillig solle die „aktive Zeit erweitert werden“.

Bauwirtschaft besonders hohes Risiko

Gesunde-Bauarbeit sucht nach neuen Wegen für Lebenslanges Lernen und Verlängerung der tatsächlichen Lebensarbeitszeit

Beschäftigte in der Baubranche können durch die dortigen hohen Belastungen (schwere körperliche Arbeit, saisonbedingte Überstunden) die überwiegend körperlichen Tätigkeiten nur bis zum Alter von 50 oder maximal 55 Jahren ausüben.

Es besteht zwar ein Bedarf an Überwachungs- und Koordinationstätigkeiten oder Maschinenführertätigkeiten. Für diese sind die Beschäftigten aber meist nur unzureichend qualifiziert (z.B. bzgl. sozialer Kompetenz, Führung, Schriftführung oder Informations- und Kommunikationstechniken für die Kommunikation zwischen Baustelle und Büro). Auch zeichnet sich zunehmend ein Facharbeitermangel ab, Bauhelfer dagegen werden aufgrund der Maschinisierung nicht mehr gebraucht und freigesetzt.

Ein vollständiger Berufswechsel würde ebenfalls neues Lernen erfordern. Selbst ein Firmenwechsel im selben Beruf erfordert für das Bewerbungsverfahren Fähigkeiten wie schriftliche und mündliche Kommunikation,

Bauarbeiter gerade in Kleinbetrieben von traditionellen Formen der Fort- und Weiterbildung abgeschnitten

Veränderungen der Arbeitswelt (Umstellung der Firmen auf neue Geschäftsfelder angesichts wechselnder Auftragslagen, neue Materialien und Arbeitsverfahren) machen auch vor dem Baugewerbe nicht halt, und an vielen Stellen wäre es für Beschäftigte jeden Alters wichtig, lernen zu können, um sich auf diese Veränderungen einstellen zu können.

Durch lange Anfahrtszeiten zur Baustelle und Saisonarbeit mit Überstunden im Sommer sind die Beschäftigten stark von traditionellen Formen der Fort- und Weiterbildung abgeschnitten. An tagesweise Freistellung ist beim Termindruck und der dünnen Personaldecke an Baustellen nicht zu denken, selbst Abendkurse sind schwer umsetzbar, weil die Bauarbeiter spät und erschöpft von der Arbeit kommen. Auch die finanzielle Situation speziell in Kleinunternehmen ist durch den ruinösen Wettbewerb der letzten 10 Jahre, in denen die Hälfte der Bauarbeitsplätze verloren ging, stark eingeschränkt.

Die Art der Arbeit bietet auch wenig Anlass und Möglichkeit zu traditionellem Lernen, so dass die Beschäftigten lernentwöhnt sind. Neue Lernformen wie e-Learning setzen oft weitere Qualifikationen wie Selbststeuerung und EDV-Kenntnisse voraus.

Selbst bei vorhandener Erkenntnis, dass bestimmte Qualifikationen fehlen, fehlt den Beschäftigten aber oft das Wissen und die Erfahrung, wie sie diese erwerben können, und der auslösende Anlass, einen solchen Erwerb in Angriff zu nehmen.

Angepasste Formen der überbetrieblichen aber regional begrenzten Weiterbildung, durch Gesunde-Bauarbeit

Kleinunternehmen haben wenig Möglichkeiten, eigene Weiterbildung zu organisieren. Durch Bildung von regionalen firmenübergreifenden Netzwerken lassen sich individuelle Bedarfe bündeln und passende Angebote vor Ort realisieren.

Gesunde_Bauarbeit will neue Konzepte entwickeln

Ziel ist es, für kleinere und mittlere Unternehmen der Baubranche und ihre Beschäftigten neue und passende Möglichkeiten und Wege für Qualifikationserwerb und Kompetenzentwicklung im Verlauf der Berufsbiografie zu entwickeln. Dafür sollen nachhaltige, auf die spezifischen Arbeitsbedingungen und Anforderungen zugeschnittene Formen der Organisation von Lernprozessen erarbeitet und erprobt werden.

Dazu gehört einerseits, dass die Unternehmen die Qualifikation ihrer Beschäftigten als lohnendes Handlungsfeld erkennen sowie für ihre Verhältnisse angemessene Rahmenbedingungen und Möglichkeiten schaffen, wie z.B. eine unterstützende Form der Organisation und des Zeitmanagements für eine Qualifikationsentwicklung. Dabei sind insbesondere die Möglichkeiten überbetrieblicher Kooperation einzubeziehen.

Dazu gehört andererseits, dass Beschäftigte aktiviert werden, ihnen angemessene Formen und Wege des Lernens mit zu entwickeln und sich den Zugang zu ihnen angemessenen Lernmöglichkeiten zu erschließen.

Die Ziele im Einzelnen:

1. Wege zur Sensibilisierung von Unternehmen und Beschäftigten finden
2. Formen der Weiterbildung finden, die Beschäftigten aus KMU der Baubranche eine Teilnahme ermöglichen
3. Formen der Perspektivberatung entwickeln mit Entwicklungszielen oder -pfaden
4. Formen der Netzwerkorganisation für regionale, betriebsübergreifende, niedrighschwellige Weiterbildungsangebote entwickeln
5. Querschnittsziel: überregionaler Transfer der Ergebnisse zu Akteuren anderer regionaler Zusammenhänge (über Verbände, regionale und überregionale Bildungsanbieter)