



Positionspapier

des Zentralverbandes des Deutschen Baugewerbes und des Hauptverbandes der Deutschen Bauindustrie

zur Fachkräftesicherung in der Bauwirtschaft

I. Prognose der Personalentwicklung

Auch die Bauwirtschaft braucht eine ausreichende Zahl an gut ausgebildeten und motivierten Fachkräften sowohl im Bereich der gewerblichen Arbeitnehmer als auch im Bereich der kaufmännischen und technischen Angestellten. Der zukünftige Fachkräftebedarf ist nicht nur von der zukünftigen Wirtschaftsentwicklung, sondern vor allem auch von dem Ersatzbedarf für die in den kommenden Jahren ausscheidenden Arbeitskräfte, und damit wesentlich von der Altersstruktur und den Arbeitsbedingungen in unserem Wirtschaftszweig abhängig.

Auch am Baugewerbe geht die generelle Alterung des Erwerbspersonenpotentials nicht vorüber:

Einerseits werden bis zum Jahre 2020 ca. 25 % aller heute beschäftigten gewerblichen Arbeitnehmer (das sind diejenigen Arbeitnehmer, die heute bereits das 50. Lebensjahr vollendet haben) altersbedingt ausscheiden. Andererseits wird die Zahl der Fachkräfte, die nach Abschluss der Ausbildung in ein Arbeitsverhältnis übernommen werden können, auch bei gleichbleibend hoher Ausbildungsleistung der Baubetriebe wegen der in den nächsten Jahren - insbesondere im Bereich der Hauptschul- und Realschulabgänger - zurückgehenden Zahl der Schulabgänger ebenfalls deutlich zurückgehen.

Unter Berücksichtigung einer nur geringen jährlichen Steigerung der Produktivität und des Umsatzes an Bauleistungen wird sich daraus nach heutiger Prognose bis zum Jah-

re 2020 eine Fachkräftelücke im Bereich der gewerblichen Arbeitnehmer von ca. 50.000 bis 60.000 gewerblichen Arbeitnehmern in der Bauwirtschaft ergeben. Das bedeutet: Jede zehnte Stelle wird nicht besetzt werden können.

Zurzeit fehlen in Deutschland darüber hinaus mindestens 2.000 bis 3.000 Bauingenieure. In den nächsten Jahren wird sich diese Lücke um jährlich 1.300 Bauingenieure vergrößern, weil 4.500 aus Altersgründen ausscheidenden Bauingenieuren lediglich 3.200 Studienabsolventen gegenüberstehen.

II. Anstrengungen der Bauwirtschaft

Die Betriebe und die sie dabei unterstützenden Arbeitgeberverbände der Bauwirtschaft unternehmen zahlreiche Anstrengungen, um den zukünftigen Fachkräftebedarf zu decken:

1. Die ganzjährige Beschäftigung der Bauarbeiter trotz unsteter Witterung und unsteter Baunachfrage wird durch eine tarifliche Jahresarbeitszeit mit Arbeitszeitkonten und ein gesetzliches Saison-Kurzarbeitergeld gefördert.
2. Die Beschäftigten erhalten auch nach ihrer Berufsausbildung berufliche Perspektiven für ihr ganzes Arbeitsleben durch ein transparentes und flexibles System der Aufstiegsfortbildung mit einer innovativen Struktur, anforderungsgerechten Inhalten und der Berücksichtigung und Förderung der im Arbeitsleben erworbenen Kompetenzen.
3. Die Ausbildungsbereitschaft und Ausbildungsleistung der Baubetriebe ist nach wie vor hoch; die Ausbildungsquote ist mit über 6 % überdurchschnittlich. Wesentlich trägt dazu die Erstattung eines wesentlichen Teiles der Ausbildungskosten an die Ausbildungsbetriebe durch die Sozialkassen der Bauwirtschaft, eine gemeinsame Einrichtung der Tarifvertragsparteien, auf der Grundlage des allgemeinverbindlichen Berufsbildungstarifvertrages bei.
4. Die tariflichen Ausbildungsvergütungen sowie die Tariflöhne und -gehälter einschließlich zahlreicher bauspezifischer tariflicher Leistungen sind im Vergleich zu anderen Wirtschaftszweigen attraktiv.
5. Mit der bereits im Jahre 1957 geschaffenen tariflichen Rentenbeihilfe und der tariflichen Zusatzrente aus dem Jahre 2001 haben die Tarifvertragsparteien des Baugewerbes bereits in der Vergangenheit durch mehrere Mosaiksteine einer zusätzlichen Altersversorgung die Attraktivität der Bauberufe erhöht und die Al-

tersversorgung der Beschäftigten verbessert. Diese tariflichen Zusatzversorgungsleistungen sollen weiter entwickelt werden. Die beiden Arbeitgeberspitzenverbände der Bauwirtschaft prüfen darüber hinaus, wie die Altersversorgung der Beschäftigten in der Bauwirtschaft gestärkt werden kann.

6. Die Bauwirtschaft beteiligt sich an der Entwicklung von Maßnahmen und Initiativen, durch welche Fach- und Führungskräfte unter Berücksichtigung ihrer physischen und psychischen Leistungsfähigkeit möglichst lange im Arbeitsprozess gehalten, Abwanderungen aus der Branche verhindert und die spezifischen Wissenspotentiale dieser Altersgruppe genutzt werden können, z.B. „Generation 50 +“.
7. Die Bauwirtschaft wird sowohl ihre Bedeutungsdimension als auch ihre technologische, wirtschaftliche und personalwirtschaftliche Leistungsfähigkeit im Sinne ihrer Branchenprofilierung (Image) stärker an die Öffentlichkeit transportieren, um im Wettbewerb der Branchen um begehrte Fach- und Führungskräfte nicht das Nachsehen zu haben.

III. Erwartungen an die Politik

1. Die mangelnde Ausbildungsreife von Schulabgängern stellt für die Ausbildungsbetriebe ein zunehmendes Problem dar. Defizite bestehen vor allem in unzureichenden elementaren Rechenfertigkeiten, im mündlichen und schriftlichen Ausdrucksvermögen sowie im sozialen Verhalten. Der Abbau entsprechender Defizite ist keine Aufgabe der Ausbildungsbetriebe. Es bedarf vielmehr tiefgreifender Reformen im gesamten Bildungssystem (ganzheitlicher Ansatz von Bildung) zur Verbesserung der Ausbildungsreife von Jugendlichen.
2. Die gesetzlichen Rahmenbedingungen für die Förderung der Ausbildungsbereitschaft der Betriebe müssen verbessert werden. Die Abschaffung der Meisterpflicht in einzelnen Zweigen des Baugewerbes (z.B. im Fliesen- Platten- und Mosaikleger- sowie im Estrichlegerhandwerk) hat sich - erwartungsgemäß - als schädlich für die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe erwiesen.
3. Die Berufsorientierung in den Schulen muss einen höheren Stellenwert erhalten; dabei darf die Bauwirtschaft als einer der großen Wirtschaftszweige nicht nur „dritte Wahl“ sein.
4. Die Bedeutung der Bauwirtschaft für die gesamte Volkswirtschaft muss in der Politik einen höheren Stellenwert erhalten. Die Politik könnte die Bauwirtschaft dabei aktiv unterstützen, indem sie ihr eine stärkere Beachtung einräumt.

5. Durch eine verstetigte Auftragsvergabe und eine Belebung der Bautätigkeit im Winter, insbesondere bei der öffentlichen Auftragsvergabe muss die langfristige Planbarkeit für die Baubetriebe verbessert und gleichzeitig dem für die Nachwuchsgewinnung schädlichen Eindruck entgegengewirkt werden, in der Bauwirtschaft sei eine ganzjährige Beschäftigung nicht möglich.
6. In Hinblick auf die Gewinnung zusätzlicher Bauingenieure sollte die Verdienstgrenze im Aufenthaltsgesetz für ausländische Bauingenieure aus Nicht-EU-Staaten, welche in Deutschland beschäftigt werden wollen, auf 40.000,00 € verringert werden.

Berlin, den 9. März 2011

(sch-nö)