

Fachkräfte halten – Arbeit gestalten

Was kann das Dachdeckerhandwerk tun, um Fachkräfte zu halten? Wie kann die Branche eine gute Perspektive für die Rente schaffen?





Sehr geehrte Damen und Herren,

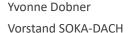
diese Broschüre fasst die Ergebnisse einer Studie zur Situation der Fachkräfte im Dachdeckerhandwerk zusammen. Die Forschungsabteilung Arbeitsmarkt – Integration – Mobilität am Institut Arbeit und Qualifikation an der Universität Duisburg-Essen hat unter der Leitung von Professor Dr. Martin Brussig die Untersuchung auf Initiative der Tarifvertragsparteien Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU) und des Zentralverbands des Deutschen Dachdeckerhandwerks e. V. – Fachverband Dach-, Wand- und Abdichtungstechnik (ZVDH) im Auftrag von SOKA-DACH durchgeführt. Ziel dieser Studie war, eine belastbare und neutrale Datenbasis zu schaffen, die Aufschluss darüber gibt, wie das Arbeitsleben gewerblich Beschäftigter im Dachdeckerhandwerk verläuft: Wie sieht die Altersstruktur der Beschäftigten aus? Wann verlassen Fachkräfte unsere Branche? Wie entwickeln sich im Verlauf des Arbeitslebens die Häufigkeit und die Dauer von Zeiträumen, in denen Arbeitnehmer krankgeschrieben sind?

Diese Fragen ergeben sich aus der Tatsache, dass das Dachdeckerhandwerk im Hinblick auf die Erwerbsbiografien seiner Beschäftigten mit vier Grundproblemen zu kämpfen hat: einer hohen Beschäftigungsinstabilität, einer starken Abwanderung, einem vergleichsweise hohen Krankenstand, der mit einer zunehmenden Alterung der Belegschaft zusammenhängt, und einer begrenzten Tätigkeitsdauer. Im Gespräch mit den Tarifvertragsparteien als Träger von SOKA-DACH hat sich herausgestellt, dass wir uns alle stark mit dem Beginn, das heißt dem Einstieg in das Arbeitsleben, beschäftigen, weil Auszubildende fehlen. Hier wird in der Branche viel investiert. Außerdem kümmern wir uns auch stark um das Ende des Erwerbslebens, den Übergang in die Rente. Auf die Zeit dazwischen wird bislang wenig geschaut. Die Ergebnisse der Studie sollen als Ausgangspunkt dienen, das künftig zu ändern.

Diese Broschüre fasst noch einmal die besonderen Arbeitsbedingungen im Dachdeckerhandwerk zusammen und beschreibt anschließend vier Handlungsfelder, die Arbeitgeber und Gewerkschaft auf Basis der Studienergebnisse identifiziert haben, um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Was können wir als Branche nach der Ausbildung für die Fachkräfte tun, um sie im Dachdeckerhandwerk zu halten und ihnen am Ende eines körperlich anstrengenden Arbeitslebens eine gute Perspektive für den Ruhestand zu bieten? Das soll die Leitfrage der Diskussion sein, die wir anstoßen möchten. Dazu laden wir alle Arbeitgeber und Beschäftigten ein, ihre Gedanken und Vorschläge mit uns zu teilen.

Als gemeinsame Einrichtung der Tarifvertragsparteien sind wir als Sozialkasse des Dachdeckerhandwerks der geeignete Akteur in unserer Branche, um diese Diskussion zu moderieren. Mehr noch: Wir sind bemüht, den Dialog weiterzuführen, Ideen aus der Branche zur Bewältigung des Fachkräftemangels zu sammeln und mit Ihrer Hilfe und Ihrem Engagement der Situation entgegenzutreten. Wir sind davon überzeugt, dass nur die gemeinsame Auseinandersetzung, das heißt die Zusammenarbeit aller Beteiligten, den gewünschten Erfolg beschert. Und wir kommen zu dem Schluss, dass nicht allein tarifliche, sondern auch gesetzliche Möglichkeiten ins Auge gefasst werden müssen.

Wir blicken optimistisch in die Zukunft und freuen uns auf die Zusammenarbeit.



Christian Schneider







Datengrundlage

Für die Studie hat das Institut Arbeit und Qualifikation umfangreiche Daten ausgewertet, die von zwei verschiedenen Stellen zur Verfügung gestellt wurden. Zum einen die "Stichprobe der Integrierten Arbeitsmarktbiografien" des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Das ist das Forschungsinstitut der Bundesagentur für Arbeit. Darin sind die Erwerbsbiografien von 1.707.228 Menschen aus dem Zeitraum zwischen 1975 und 2014 erfasst.

Dazu kommen die Daten von SOKA-DACH. Darin sind alle im Dachdeckerhandwerk gewerblich Beschäftigten sowie seit Einführung des Mindestlohns das in der Branche tätige Reinigungspersonal erfasst. Selbstständige sind nicht erfasst, da für sie keine Sozialkassenbeiträge abgeführt werden. Die Daten von SOKA-DACH decken den Zeitraum von 1984 bis 2017 ab.





Die Ausgangssituation der Branche

Das Dachdeckerhandwerk wirtschaftet unter besonderen Arbeitsbedingungen, die hier noch einmal kurz zusammengefasst werden sollen.

Zunächst haben mehr als 85 Prozent der Betriebe weniger als zehn Beschäftigte. Diese kleinbetriebliche Struktur hat über die vergangenen Jahrzehnte zugenommen und hat deutliche Auswirkungen auf die Produktions- und Arbeitsmarktbedingungen der Branche. So ist die kleinbetriebliche Struktur problematisch für die Beschäftigungsstabilität im Dachdeckerhandwerk. Die Witterungsabhängigkeit, die hohe Konjunkturempfindlichkeit von Bauinvestitionen sowie die unstete und damit im Hinblick auf das Personal schwer zu planende öffentliche Auftragsvergabe führt unter anderem zu einer hohen Fluktuation in der Branche. Die Auftragsschwankungen erfordern eine rasche Personalanpassung, die in Kleinbetrieben aber kaum möglich ist. Ist die Auftragslage schlecht, findet die Anpassung über die Freisetzung von Mitarbeitern statt.



Befristungen, Saisonarbeit, Kurzarbeit, Kündigungen und Arbeitslosigkeit sind daher Risiken, mit denen die Beschäftigten regelmäßig umgehen müssen. Insbesondere die saisonal wiederkehrenden konjunkturell und witterungsbedingten Arbeitsausfälle in der Schlechtwetterzeit – und vor dem Hintergrund eines Klimawandels die subjektiv wahrzunehmenden Temperaturextreme in den Sommermonaten – sind von den Arbeitnehmern nicht zu beeinflussen und müssen hingenommen werden. Sie führen zu Einkommensverlusten, die nur schwer zu kompensieren sind und existenzbedrohend werden können. Langfristig betrachtet führen sie auch zu einer Minderung der Altersrente.

Ein breites Fundament der arbeitgeberfinanzierten betrieblichen Altersvorsorge bilden die Tarifverträge über eine Altersversorgung (Grundbeihilfe und – eingeschränkt – Ergänzungsbeihilfe) sowie eine Tarifliche Zusatz-Rente (Tarif 01) und der Tarifvertrag über die Gewährung eines Teiles eines 13. Monatseinkommens (Altersvorsorgekonto). Gut beraten ist auch derjenige, der zum Beispiel per Entgeltumwandlung eine weitere tarifliche Möglichkeit nutzt, die von SOKA-DACH angeboten wird. Davon profitieren der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber gleichermaßen. Wir sehen hierin einen guten Ansatzpunkt.

Zwar können auch wir die Arbeitsausfälle nicht beeinflussen, aber wir bieten eine zusätzliche Absicherung im Alter und eine Perspektive für die Zukunft. Je früher wir das Bewusstsein der Arbeitnehmer zu diesem Thema schärfen, desto stärker wird die Motivation sein, die Optionen in Anspruch zu nehmen. Umgekehrt leiden die Betriebe. Denn verlorene Fachkräfte sind schwer zu ersetzen, wenn sich die Bedingungen verbessern. Aufträge gehen verloren oder können erst gar nicht angenommen werden. Es entsteht ein Teufelskreis.



Befristungen, Saisonarbeit, Kurzarbeit, Kündigungen und Arbeitslosigkeit sind Risiken, mit denen die Beschäftigten regelmäßig umgehen müssen.

Ein weiterer Aspekt ist, dass aufgrund des hohen Anteils an Betrieben mit weniger als fünf beziehungsweise zehn Beschäftigten auch das Kündigungsschutzgesetz für den weit überwiegenden Anteil der Beschäftigten im Dachdeckerhandwerk seine schützende Wirkung nicht entfaltet. So können auch krankheitsbedingte Kündigungen nicht verhindert werden.

Dazu kommt, dass in der Branche eine starke Abwanderung herrscht, und zwar über alle Altersklassen hinweg. Besonders tragisch ist die Fluktuation der jungen, gut ausgebildeten Beschäftigten. Die Studie stellt hierzu unter anderem fest, dass ein Teil der überwiegend jüngeren Arbeitnehmer maximal fünf Jahre im Dachdeckerhandwerk arbeitet oder gearbeitet hat. Und dass die Abwanderung häufig direkt nach Abschluss der Ausbildung stattfindet. Es stellt sich die Frage nach den Gründen und danach, wohin die Arbeitnehmer abwandern. Die Investitionen der Betriebsinhaber in die Ausbildung von Fachkräften bleiben der Branche zunächst nicht erhalten. Daher gilt auch zu klären, welche Anreize notwendig sind, das Personal langfristig im Betrieb zu halten. Zwar kehrt ein gewisser Teil der Arbeitnehmer in die Branche zurück, trotzdem zeigt die Studie, dass eine unterbrochene Erwerbstätigkeit den Normalfall in der Erwerbsbiografie im Dachdeckerhandwerk darstellt.



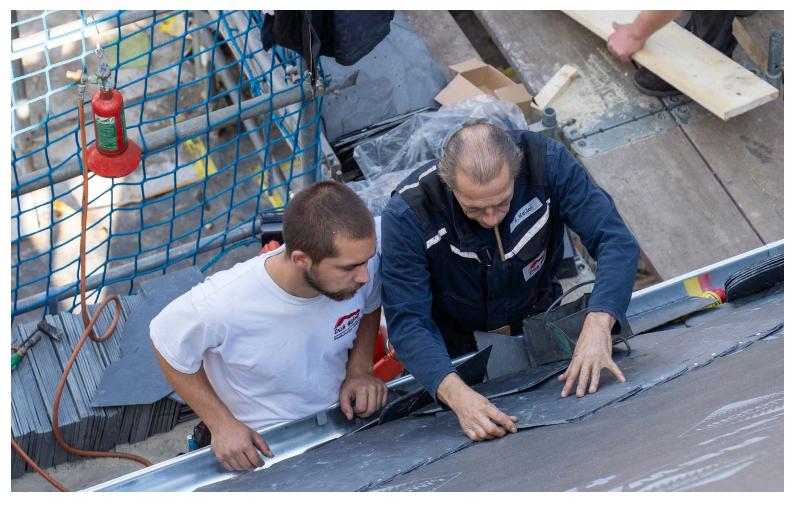


Die hohe gesundheitliche Belastung ist ein weiterer Punkt, der das Dachdeckerhandwerk charakterisiert. Die Arbeiten werden überwiegend im Freien ausgeführt, die Beschäftigten sind der Witterung ausgesetzt. Dazu kommt, dass die meisten Arbeiten in großer Höhe ausgeführt werden, wodurch die Schwere der Arbeitsunfälle zunimmt – mit den entsprechenden Konsequenzen. Die körperlich anstrengende Arbeit wird zudem in ungünstigen Körperhaltungen und in hohem Arbeitstempo ausgeführt. Maschinen und Geräte kommen eher weniger zum Einsatz, bestimmte Baustoffe führen zu weiteren physischen Belastungen.

Dies schlägt sich in einem überdurchschnittlich hohen Krankenstand nieder, der der Tatsache geschuldet ist – so wird in der Studie hervorgehoben –, dass der Anteil älterer Arbeitnehmer in der Branche stetig ansteigt. Darüber hinaus wurde festgestellt, dass ausgerechnet die älteren Beschäftigten tatsächlich mehr Stunden arbeiten als die jüngeren Kollegen. Da die älteren Mitarbeiter in der Regel in einer höheren Lohngruppe angesiedelt sind, steigen die Lohnkosten für den Arbeitgeber. Der Anstieg der Arbeitnehmerkosten wird auch dadurch begünstigt, dass der Gesetzgeber das Renteneintrittsalter nach oben korrigiert und die Beschäftigungszeiten im Dachdeckerhandwerk damit immer länger werden. Mit dem Alter nehmen die Anzahl und besonders die Dauer der Erkrankungen ebenfalls zu. Faktisch gehört der Dachdeckerberuf zu den Tätigkeiten, die mit erhöhter Wahrscheinlichkeit nicht bis zum Erreichen der abschlagsfreien Regelaltersgrenze ausgeübt werden können. Auch wenn es nicht Gegenstand dieser Untersuchung ist, haben wir im Zusammenhang mit langanhaltenden Erkrankungen ein weiteres Manko identifiziert, das wir oben bereits angesprochen haben und hier nochmals wiederholen möchten: Die Verringerung des Einkommens wirkt sich negativ auf die Höhe der Altersrente aus.

Aufgrund der hohen gesundheitlichen Risiken sind private Berufsunfähigkeitsversicherungen für die Beschäftigen kaum bezahlbar. Immerhin bietet SOKA-DACH den Arbeitnehmern mit der Tariflichen Zusatz-Rente Tarif Plus eine finanziell tragbare und daher attraktive Möglichkeit, die Rente mit eigenen Mitteln aufzustocken. Tatsächlich erreicht nur ein geringer Teil der Beschäftigten im Handwerk diese Grenze. Der überwiegende Teil (56,5 Prozent) erhält zunächst eine Erwerbsminderungsrente, bevor er unter Inkaufnahme dauerhafter Rentenabschläge in eine Altersrente wechseln kann. Das ist der zweithöchste Anteil an Erwerbsminderungsrenten bei Renteneintritt unter allen Berufen. Die Wahrscheinlichkeit, das Arbeitsleben über eine Erwerbsminderungsrente zu verlassen, ist für Dachdecker/-innen also doppelt so hoch.

Auch hier wirkt sich die kleinbetriebliche Struktur negativ aus, da in diesen Firmen nur eingeschränkte Möglichkeiten bestehen, die Beschäftigten durch zusätzlichen Maschineneinsatz zu entlasten. Das Gleiche gilt für die Reduzierung der Arbeitszeit oder die interne Versetzung auf einen weniger gesundheitlich belastenden Arbeitsplatz. Aus den genannten Gründen besteht ein Handlungsbedarf im Hinblick auf die Gestaltung des Altersübergangs – eine Herausforderung, der sich nicht nur die Branche, sondern auch der Gesetzgeber stellen muss.

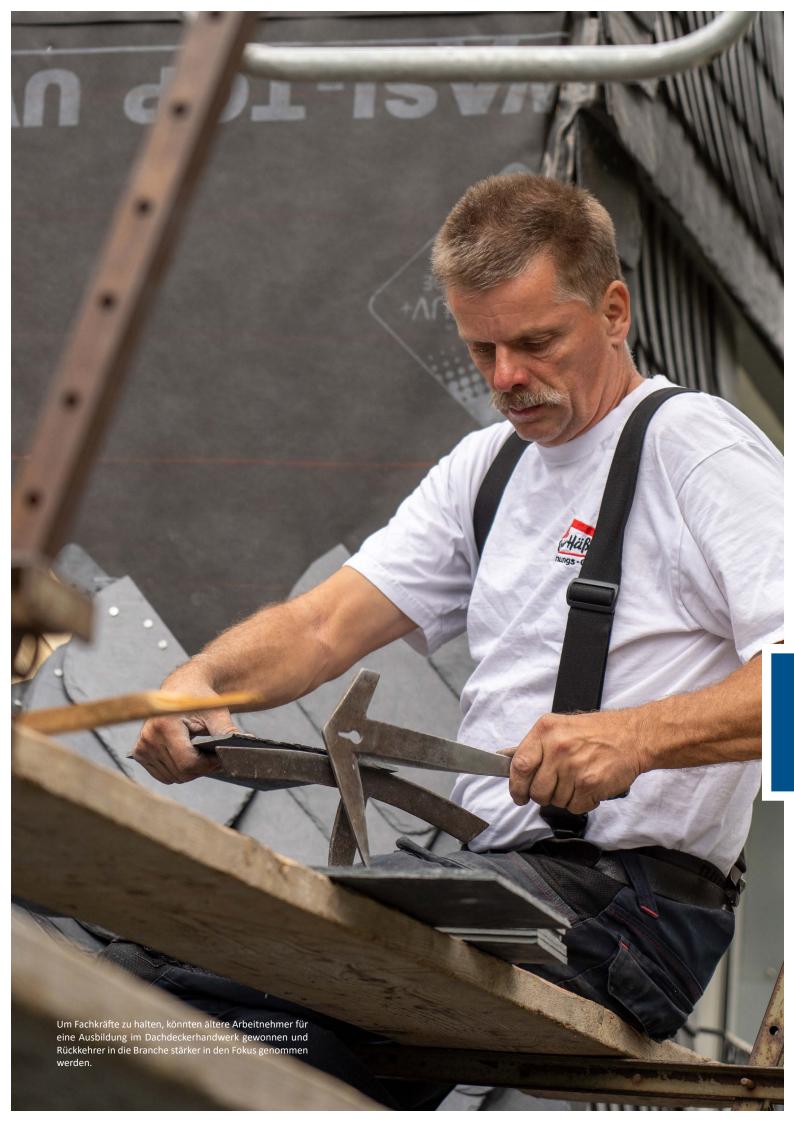


1. Handlungsfeld

Neue Zielgruppen zur Fachkräftesicherung gewinnen

Die Studie zeigt, dass der Anteil der älteren aktiven Arbeitnehmer zwischen 1985 und 2017 stark angestiegen ist. Es droht eine "Überalterung" der gewerblich Beschäftigten. Das liegt vor allem daran, dass sich der Anteil der Beschäftigten, die jünger als 30 Jahre sind, deutlich reduziert hat. 1985 war das noch die Hälfte der Beschäftigten (49,9 Prozent), 2017 dagegen nur noch etwas über ein Viertel (28,3 Prozent). Der Anteil der Älteren, ab 50 Jahre, stieg im gleichen Zeitraum von 9,9 Prozent auf 23,8 Prozent.

Die Aufgabe besteht darin, Fachkräfte für das Dachdeckerhandwerk zu gewinnen und zu halten. Für die Gewinnung von Auszubildenden wird schon viel getan. Die Bindung dieser Fachkräfte nach ihrer Ausbildung ist aber schwierig, wie die Ergebnisse der Studie zum Handlungsfeld 2 zeigen. Lösungsansätze liegen aus unserer Sicht darin, zum einen ältere ungelernte Arbeitnehmer für eine Ausbildung im Dachdeckerhandwerk zu gewinnen und zum anderen Rückkehrer in die Branche stärker in den Fokus zu nehmen. Dass eine solche Rückkehr durchaus regelmäßig stattfindet, hat die Studie detailliert analysiert. Diese Tatsache bietet weitere gute Ansatzpunkte für die Diskussion.





2. Handlungsfeld

Kontinuierliche Beschäftigung sichern

Die Studie zeigt, dass es zwei Lebensphasen gibt, in denen die Abwanderung aus dem Dachdeckerhandwerk besonders stark ist: kurz nach dem Abschluss der Ausbildung und spät im Arbeitsleben, aber vor der gesetzlichen Grenze für die Altersrente. Bei den älteren Beschäftigten ist die gesundheitliche Belastung der Hauptgrund für das Verlassen der Branche.

Die Hauptursache für die starke Abwanderung von Fachkräften bereits kurz nach der Ausbildung ist die mangelnde Kontinuität in der Beschäftigung. So sind ein Jahr nach ihrer Ausbildung noch 55,7 Prozent der Personen im Dachdeckerhandwerk beschäftigt, zwei Jahre später noch 50,2 Prozent und drei Jahre später nur noch 46,7 Prozent. Der Anteil sinkt weiter auf 41,3 Prozent fünf Jahre nach der Ausbildung. Das bedeutet auch, dass die Ausbildungsinvestitionen der Betriebe verloren gehen.

Eine kontinuierliche Beschäftigung ist insbesondere für die jüngeren Beschäftigten wichtig, um einen Jahresverdienst zu erreichen, der mit anderen Branchen vergleichbar ist. Die Voraussetzung dafür ist gut, denn Löhne und Gehälter liegen im Dachdeckerhandwerk über den Vergleichsbranchen. Die mangelnde Kontinuität in der Beschäftigung macht diesen Vorteil aber zunichte.

Die Aufgabe besteht darin, den jungen Fachkräften eine ganzjährige Beschäftigungsperspektive zu bieten. Dadurch wird auch einer Überalterung der Branche entgegengewirkt. Lösungsansätze liegen aus unserer Sicht in Anreizen für eine kontinuierliche Beschäftigung, in neuen Formen der Zusammenarbeit zwischen Unternehmen und in einer konstruktiven Nutzung von Ausfallzeiten zur Weiterbildung.



3. Handlungsfeld

Flexible Altersübergänge schaffen

Die Studie zeigt, dass eine kontinuierliche Tätigkeit im Dachdeckerhandwerk ein erhebliches Gesundheitsrisiko birgt. Die Anzahl der krankheitsbedingten Ausfälle und deren Dauer steigt mit dem Alter. Bei den älteren Beschäftigten ist daher die angeschlagene Gesundheit auch der Hauptgrund für das Verlassen der Branche.

Der Krankenstand ist von 3,9 Prozent im Jahr 1993 auf 6,2 Prozent im Jahr 2017 gestiegen. Das ist keine langfristige Entwicklung, sondern seit 2007 zeigt sich ein relativ starker Anstieg. Auch der Anteil längerfristiger krankheitsbedingter Ausfälle hat zugenommen. Diese Entwicklung erklärt sich aus dem deutlichen Anstieg des Anteils älterer Beschäftigter.

Die Aufgabe besteht darin, die finanziellen Einbußen aus gesundheitlichen Belastungen abzufedern, die durch eine kontinuierliche Arbeit als Dachdecker entstehen. Denn grundsätzlich soll diese Kontinuität ja im Handlungsfeld 2 gefördert werden. Lösungsansätze liegen aus unserer Sicht in Modellen für einen flexiblen Übergang in die Altersrente und dem Ausgleich von finanziellen Nachteilen aufgrund geringerer Jahresarbeitszeiten.

4. Handlungsfeld

Work-Life-Balance schaffen

Die Handlungsfelder eins bis drei zeigen, dass sich die Branche in einem gewissen Teufelskreis befindet. Fachkräfte können nicht dauerhaft beschäftigt werden und wandern ab. Dadurch werden die Beschäftigten im Durchschnitt immer älter. Eine kontinuierliche Beschäftigung erhöht aber die Gesundheitsrisiken, der Krankenstand unter älteren Arbeitnehmern steigt in Folge der Belastung.

Die Aufgabe für die gesamte Branche besteht darin, diesen Teufelskreis zu durchbrechen. Das kann durch Lösungen in den hier beschriebenen einzelnen Handlungsfeldern gelingen. Aus unserer Sicht wird es aber auch darum gehen, umfassender nachzudenken, beispielsweise über neue Arbeitszeitmodelle.



Fazit und Ausblick: Fachkräfte halten – Arbeit gestalten

Die Arbeitsbedingungen in unserer Branche sind besonders. Und wir stehen vor besonderen Herausforderungen: Einerseits werden die Beschäftigten immer älter und spüren dadurch immer stärker die gesundheitlichen Belastungen, andererseits fällt es den kleinen Betrieben schwer, die Dachdecker/-innen kontinuierlich zu beschäftigen, was besonders bei jungen Beschäftigten zu Abwanderung führt. Die Studie des Instituts Arbeit und Qualifikation an der Universität Duisburg-Essen hat gezeigt, dass die einzelnen Betriebe die Beschäftigungsstabilität nur sehr eingeschränkt selbst verbessern können.

Lösungen für mehr Kontinuität in der Beschäftigung, die Bindung des Fachkräftenachwuchses und die Gestaltung von Altersübergängen müssen auf überbetrieblicher, tariflicher und gesetzlicher Ebene gefunden werden.

Aus diesem Grund hat sich SOKA-DACH als gemeinsame Einrichtung der Tarifvertragsparteien des Themas angenommen. Doch mit welchen Maßnahmen und Instrumenten wir den Herausforderungen für die Branche auch begegnen wollen, sie müssen von den Arbeitgebern in ihren Betrieben eingesetzt und von den Beschäftigten genutzt werden. Deshalb möchten wir mit Arbeitgebern und Beschäftigten zu diesen Themen ins Gespräch kommen. Welche Erfahrungen haben Sie gemacht? Wo sehen Sie den größten Handlungsbedarf? Welche Vorschläge haben Sie?

Wir laden Sie ein, Ihre Gedanken und Ideen mit uns zu teilen. Nehmen Sie mit SOKA-DACH Kontakt auf und schreiben Sie uns unter fachkraefte@soka-dach.de. Wir freuen uns auf Ihre Nachricht. Je mehr Teilnehmer Anregungen liefern, desto größer werden die Chancen der Umsetzung. Denn auch hier gilt: Eine große Gemeinschaft ist eine starke Gemeinschaft. Nehmen Sie Einfluss – es geht um Ihre Zukunft.

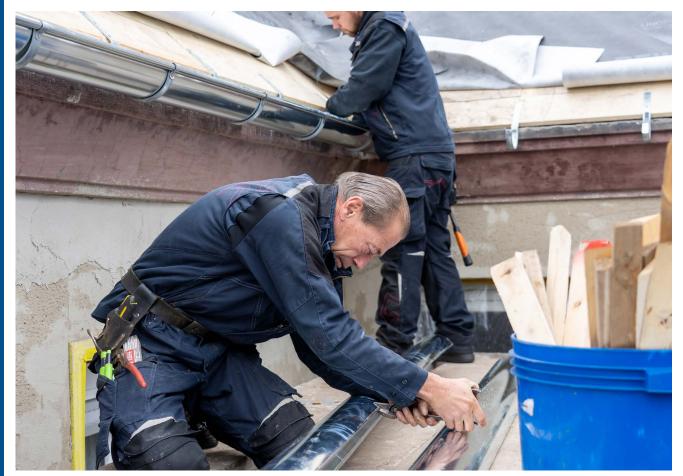


Als Arbeitgeber können Sie sich an Ihren Landesverband im Zentralverband des Deutschen Dachdeckerhandwerks wenden. Kontaktdaten finden Sie unter: www.dachdecker.org/betriebsinhaber/leistungen-der-berufsorganisation/die-landesverbaende/liste-der-landesverbaende/



Als Beschäftigter kontaktieren Sie bitte die Mitgliederbüros der IG Bauen-Agrar-Umwelt in Ihrer Region. Eine Übersicht finden Sie unter: www.igbau.de/Bezirksverbaende.html

Wir werden Ihre Rückmeldungen sammeln und aufbereiten. Im Lauf des Jahres 2020 kommen wir dann mit einer Veranstaltung auch in Ihre Nähe, um das direkte Gespräch mit allen interessierten Arbeitgebern und Beschäftigten zu suchen.





Impressum

Herausgeber:

SOKA-DACH

Lohnausgleichskasse für das Dachdeckerhandwerk Zusatzversorgungskasse des Dachdeckerhandwerks VVaG Zentrales Versorgungswerk für das Dachdeckerhandwerk VVaG

Gustav-Stresemann-Ring 7 a 65189 Wiesbaden

Telefon: 06 11 / 16 01-0 Telefax: 06 11 / 16 01-2 50

Internet: www.soka-dach.de E-Mail: info@soka-dach.de

Redaktion:

SOKA-DACH

Fauth Gundlach & Hübl GmbH

Fotos und Gestaltung:

Fauth Gundlach & Hübl GmbH Kellerstraße 1 65183 Wiesbaden www.fauth-gundlach-huebl.de

Wir bedanken uns bei der Firma Erich Häßner Bedachungs-GmbH aus Nidda und ihren Mitarbeitern dafür, dass wir die Bilder für diese Broschüre auf einer ihrer Baustellen fotografieren durften.







Lohnausgleichskasse für das Dachdeckerhandwerk

Gustav-Stresemann-Ring 7 a 65189 Wiesbaden

Telefon: 0611-1601-0 E-Mail: info@soka-dach.de

Vorsitzender des Vorstandes: Dirk Bollwerk

> Geschäftsführung: Yvonne Dobner Christian Schneider

