



Universität St.Gallen

# **Förderung der Arbeitsfähigkeit und -bereitschaft von älteren Arbeitskräften im Bauhauptgewerbe**

-

## **Möglichkeiten und Grenzen von Arbeitnehmenden und Arbeitgebern**



**Bachelorarbeit**

Oktober 2020

**Verfasserin**

Milena Meier  
Johannisweg 9  
5107 Schinznach-Dorf  
17-605-122

**Referent**

Dr. med. Hans Groth

## Abstract

Im Bauhauptgewerbe werden Arbeitskräfte dank der Stiftung Flexibler Altersrücktritt (FAR) seit knapp zwei Jahrzehnten mit 60 Jahren pensioniert. Dies aufgrund der körperlichen Beschwerden der älteren Arbeitskräfte, welche durch jahrelange harte Arbeit hervorgerufen wurden. Eine mögliche Anhebung des ordentlichen Rentenalters sowie zunehmende Finanzierungsprobleme gefährden das Frühpensionierungssystem und könnten mittelfristig eine längere Erwerbstätigkeit erfordern. Diese Arbeit diskutiert diese Spannung basierend auf theoretischen Grundlagen zur Arbeitsfähigkeit und subjektiven Einschätzungen von Arbeitgebern und Arbeitnehmenden aus dem Bauhauptgewerbe, welche während qualitativ geführten Interviews gewonnen werden konnten.

Es zeigt sich, dass ältere Arbeitskräfte die harte physische Arbeit nicht bis zum ordentlichen Rentenalter von 65 Jahren ausüben können und wollen. Eine Frühpensionierung mit 60 Jahren erachten die Betroffenen als ihr wohlverdientes Recht. Die Interviews erwecken zudem den Eindruck, dass sich die Arbeitnehmenden nicht als eigenständig agierende Personen wahrnehmen, welche etwas für ihre Gesundheit oder bessere Arbeitsbedingungen tun könnten, sondern den Status Quo unkritisch akzeptieren.

Die Arbeitgeber sind aufgrund fehlender ökonomischer Anreize wenig offen gegenüber altersfreundlichen Beschäftigungsmodellen, welche Entlastung und Regenerationsmöglichkeiten für die Arbeitskräfte ermöglichen würden. Ein Umdenken ist erst dann zu erwarten, wenn der finanzielle und soziale Druck weiter steigt.

Die Arbeit kommt zum Schluss, dass eine branchenweite Zusammenarbeit erstrebenswert ist, damit nachhaltigere Arbeitsbedingungen für die älteren Arbeitskräfte und grössere Akzeptanz für flexiblere Übergänge in die Rente geschaffen werden können. Im Weiteren sollten die Arbeitskräfte vermehrt zu Gesundheits- und Finanzierungsthemen aufgeklärt werden. Ziel ist, dass die Betroffenen mehr Unterstützung und Motivation zur eigenständigen Planung der letzten Jahre im Erwerbsleben erhalten.

# Inhaltsverzeichnis

Abstract.....	I
Inhaltsverzeichnis .....	II
Abbildungsverzeichnis .....	IV
Abkürzungsverzeichnis.....	V
1 Einleitung.....	1
1.1 Ziel der Arbeit.....	1
1.2 Aufbau der Arbeit .....	2
1.3 Interviewleitfaden .....	2
2 Thematischer Hintergrund .....	3
2.1 Demografischer Wandel in der Arbeitswelt .....	3
2.2 Das Bauhauptgewerbe .....	7
2.3 Relevante Akteure.....	13
2.4 Folgerungen .....	16
3 Voraussetzung für ein längeres Erwerbsleben .....	16
3.1 Haus der Arbeitsfähigkeit .....	17
3.1.1 Gesundheit.....	18
3.1.2 Kompetenz .....	19
3.1.3 Werte .....	20
3.1.4 Arbeit.....	21
3.2 Arbeitsbereitschaft .....	23
3.3 Folgerungen .....	24

4 Förderung eines längeren Erwerbslebens durch altersfreundliche Beschäftigungsmodelle.....	26
4.1 Teilzeitarbeit .....	27
4.2 Umschulung .....	30
4.3 Berufliche Auszeit .....	33
4.4 Laufbahnberatung .....	34
4.5 Folgerungen .....	35
5 Handlungsempfehlungen .....	36
5.1 Kostenwahrheit herstellen.....	36
5.2 Orientierung 50plus .....	40
6 Konklusion.....	45
6.1 Festfahren im Status quo .....	45
6.2 Ausblick: Status quo herausfordern .....	47
Literaturverzeichnis .....	47
Internet-Quellenverzeichnis.....	49
Anhang.....	53
Eigenständigkeitserklärung	

# Abbildungsverzeichnis

Titelbild	Symbolbild Baugewerbe (eigene Darstellung)	
Abbildung 1	Szenarien zur Bevölkerungsentwicklung der Schweiz (BFS, 2017, o.S.) .....	4
Abbildung 2	Altersgruppen in % gemäss dem mittleren Szenario (BFS, 2019, S. 3) .....	4
Abbildung 3	Die relevanten Akteure im Bauhauptgewerbe (eigene Darstellung) .....	13
Abbildung 4	Idealtypische Darstellung der Entwicklung der Arbeitsfähigkeit (Seyfried, 2011, S. 139).....	17
Abbildung 5	Das Haus der Arbeitsfähigkeit (A) (eigene Darstellung in Anlehnung an Ilmarinen, 2011, S. 17).....	17
Abbildung 6	Das Haus der Arbeitsfähigkeit (B) (eigene Darstellung in Anlehnung an Ilmarinen, 2011, S. 17).....	25
Abbildung 7	Lohnwahrheit herstellen (eigene Darstellung) .....	37
Abbildung 8	Orientierung 50plus (eigene Darstellung) .....	43

# Abkürzungsverzeichnis

Abb.	Abbildung
BFS	Bundesamt für Statistik
BVG	Berufliche Vorsorge
Bzw.	Beziehungsweise
FAR	Stiftung Flexibler Altersrücktritt
GAV	Gesamtarbeitsvertrag
Ggf.	Gegebenenfalls
Jg.	Jahrgang
OECD	Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung
SBFI	Staatssekretariats für Bildung, Forschung und Innovation
SBV	Schweizerischer Baumeisterverband
SECO	Staatssekretariat für Wirtschaft
Vgl.	Vergleiche

# 1 Einleitung

## 1.1 Ziel der Arbeit

Diese Arbeit untersucht die Arbeitsfähigkeit und -bereitschaft von älteren Arbeitskräften im Bauhauptgewerbe und erforscht Möglichkeiten, wie diese Aspekte verbessert und somit ein längerer Verbleib im Erwerbsleben ermöglicht werden kann. Unter dem Begriff «ältere Arbeitskräfte» sind im Kontext dieser Arbeit Personen ab 50 Jahren zu verstehen. Das Bauhauptgewerbe umfasst die Berufsgruppen, welche effektiv auf der Baustelle Hand anlegen.

Arbeitsfähigkeit und -bereitschaft zu steigern ist von hoher Relevanz, um eine alternde Bevölkerung länger im Arbeitsleben einbinden zu können. Insbesondere im Bauhauptgewerbe herrschen durch grosse physische Belastungen problematische Arbeitsbedingungen für Ältere. Die Arbeitsfähigkeit dieser Berufsgruppe ist oftmals beeinträchtigt, weil die physische Leistungsfähigkeit nachlässt und somit die beruflichen Anforderungen nicht mehr erfüllt werden können. Der Verbleib in der Arbeitswelt bis zum ordentlichen Rentenalter ist selten. Seit rund 17 Jahren wird diesen Arbeitskräften eine vorzeitige Pensionierung mit 60 Jahren ermöglicht. Die Finanzierung durch Arbeitgeber und Arbeitnehmerbeiträge ist eine Herausforderung, was das aktuelle Frühpensionierungsmodell gefährdet (Stiftung Flexibler Altersrücktritt [FAR], 2020a, S. 2). Nicht nur die Finanzierungsfrage, sondern auch politische Entscheide, wie eine landesweite Rentenaltererhöhung könnten dazu führen, dass die Arbeitskräfte länger im Erwerbsleben verbleiben müssen. Es stellt sich die Frage, wie eine längere Erwerbstätigkeitsdauer im Kontext der angeschlagenen physischen Leistungsfähigkeit der Arbeitskräfte gestaltet werden kann. Grundlegende Fragen drängen sich auf, welche als Leitfragen (L1, L2 und L3) für das weitere Vorgehen dienen:

**L1:** Inwiefern altern Arbeitskräfte im Bauhauptgewerbe heute aktiv? Wie steht es um die körperliche und geistige Gesundheit dieser Personen?

**L2:** Wie können die individuellen Ressourcen erhalten und die Arbeitsbereitschaft über das Frühpensionierungsalter hinaus gefördert werden?

**L3:** Was unternimmt der Arbeitgeber, um die Arbeitsbedingungen möglichst nachhaltig zu gestalten? Welche branchenweiten Massnahmen bieten sich an, um die bisher begrenzte Arbeitsfähigkeit zu verbessern und die Erwerbstätigkeitsdauer zu verlängern?

In wissenschaftlichen Ansätzen zur nachhaltigen und altersfreundlichen Gestaltung eines längeren Erwerbslebens mittels flexiblen Beschäftigungsmodellen liegt der Fokus überwiegend auf älteren Fach- und Führungskräften. Diese Arbeit befasst sich hingegen mit Personen mit einem tieferen Bildungsstand. Von besonderem Interesse ist die Perspektive der Arbeitskräfte auf dem Bau, da diese in der Forschung selten erwähnt oder berücksichtigt werden.

Durch Interviews mit Arbeitgebern und Arbeitnehmenden konnten deren persönliche Einschätzungen zu Bedürfnissen, Potentiale und Risiken in der späten Erwerbsphase und zu den Pensionierungsabsichten der Arbeitnehmenden gewonnen werden.

Dies ist aufgrund der bescheidenen Datenmenge keine repräsentative Erhebung für die gesamte Branche. Vielmehr ist es eine Momentaufnahme, welche interessante Einblicke gewährt. Auch ist es nicht Ziel dieser Arbeit, grundlegende politische Diskussionen über den Zeitpunkt des ordentlichen Rentenalters oder die Finanzierung des Vorsorgesystems zu führen. Dies wäre aufgrund der stark divergierenden Meinungen und der Komplexität der Thematik kein realistisches Unterfangen.

### 1.2 Aufbau der Arbeit

Im nächsten Kapitel werden die Grundlagen zur Thematik strukturiert wiedergegeben. Dabei gehe ich auf den Begriff des demografischen Wandels und dessen Auswirkung auf die Arbeitswelt ein. Des Weiteren erkläre ich das Konzept des «aktiven Alterns», die Charakteristiken des Bauhauptgewerbes sowie die Ansichten der wichtigsten Akteure. In Kapitel drei wird mittels des Konzepts «Haus der Arbeitsfähigkeit» notwendige Voraussetzungen für einen längeren Verbleib im Bauhauptgewerbe diskutiert und Hürden identifiziert. Zur besseren Förderung der Arbeitsfähigkeit im Arbeitsalltag werden in Kapitel vier altersfreundliche Beschäftigungsmodelle erläutert und ihre Anwendbarkeit im Bauhauptgewerbe kritisch reflektiert. Schliesslich werden die theoretischen Ansätze mit meinen, aus den erhobenen Daten gewonnenen, Erkenntnissen abgeglichen. Aus den Ergebnissen konzipiere ich zwei adäquate Handlungsempfehlungen, um das Bauhauptgewerbe altersfreundlicher zu gestalten und somit ein längeres Erwerbsleben zu fördern sowie der Übergang zur Pension möglichst nachhaltig zu verbessern. Diese Resultate werden in Kapitel fünf wiedergegeben. In den Schlussbetrachtungen in Kapitel sechs wird das Wichtigste kurz zusammengefasst und Themenfelder für die weitere Forschung identifiziert.

### 1.3 Interviewleitfaden

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 fliessen laufend in die Arbeit mit ein. Elf Arbeitskräfte sowie vier 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.



Während den Interviews vertieft auf die einzelnen Beschäftigungsmodelle einzugehen, gestaltete sich schwieriger als erwartet, da die Arbeitgeber sowie die Arbeitnehmenden sich offenbar nur wenig damit auseinandersetzen. So verschob sich der Fokus weg von einer vertieften Diskussion über einzelne Massnahmen zur Arbeitsfähigkeitssteigerung und zur Flexibilisierung der Beschäftigungsmodelle hin zu einer grundsätzlichen Diskussion zur Situation der älteren Bauleute im Beruf. Ich versuchte herauszufinden, inwiefern die Arbeitgeber und Arbeitnehmenden gegenüber der Idee eines längeren Erwerbslebens offen sind und welche Faktoren zurzeit die Arbeitsfähigkeit und -bereitschaft einschränken.

Die befragten Arbeitskräfte sind alles Männer und hauptsächlich der Babyboomer-Generation angehörig (vgl. Kap. 2.1). Das Finden von Interviewpartnern gestaltete sich als äusserst herausfordernd. Zahlreiche Arbeitgeber stellten mir ihre Arbeitskräfte nicht als Interviewpartner zur Verfügung mit der Begründung, dass diese die deutsche Sprache nicht ausreichend beherrschen. Die befragten Bauunternehmen stammen aus den Kantonen Aargau und Zürich und sind private Unternehmen, die im Bauhauptgewerbe tätig sind.

In dieser Arbeit werden die Namen der Unternehmen (Arbeitgeber 1, Arbeitgeber 2 etc.) sowie der Arbeitskräfte (A., B., C. etc.) anonymisiert. Des Weiteren bezeichnen die Begriffe ältere Arbeitskräfte, ältere Bauleute, ältere Arbeitnehmende oder ältere Beschäftigte stets diese Babyboomer-Generation.

## 2 Thematischer Hintergrund

### 2.1 Demografischer Wandel in der Arbeitswelt

Längst ist bekannt, dass wir Schweizer immer länger leben und der Anteil der älteren Menschen zur Gesamtbevölkerung rapide wächst. Bereits heute ist der Anteil der Personen an der Gesamtbevölkerung, die 65 Jahre und älter sind, beinahe gleich gross wie der laufend sinkende Anteil der unter 20-Jährigen (18.7% zu 19.9%) (Bundesamt für Statistik [BFS], 2020b, Abschn. 3). Altern ist nicht nur ein lokales, sondern ein, wenn auch mit einigen regionalen Unterschieden, globales Phänomen (Bonk, 2016, S. 9). Die langfristige Veränderung der gesellschaftlichen Altersstruktur lässt sich anhand von Alterspyramiden veranschaulichen: Die drei Pyramiden zeigen den Bevölkerungsaufbau der Vergangenheit (Jahr 2000), der Gegenwart (Jahr 2020) und der prognostizierten Zukunft (Jahr 2040). Der orange Teil verdeutlicht die steigende Lebenserwartung und der graue Teil die sinkende Fertilitätsrate der Frau. Wissenschaftler und Politiker sind sich einig, dass selbst die Zuwanderung von Menschen aus dem Ausland die Alterung höchstens verlangsamen, nicht aber aufhalten kann (Wolfgang, Höpflinger & Winkler, 2005, S. 52).

Demnach gleicht der Altersaufbau nicht mehr einer Pyramide (links), sondern immer mehr einem Baum mit schlankem Stamm und breiter Krone (rechts).

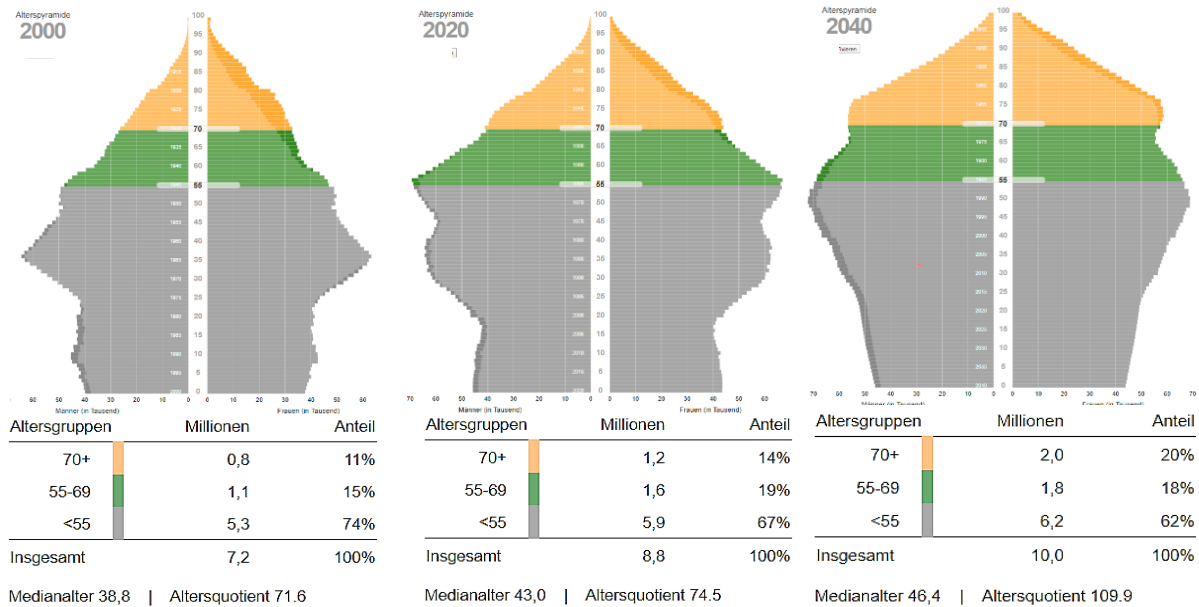


Abbildung 1 Szenarien zur Bevölkerungsentwicklung der Schweiz (BfS, 2017, o.S.)

Der demografische Wandel hat einen direkten Einfluss auf die Wirtschaft und bringt vielseitige Herausforderungen mit ungewissem Ausmass mit sich. Die meistgenannten Handlungsfelder in Bezug auf die Arbeitswelt sind die Teilnahme älterer Arbeitskräfte am Arbeitsmarkt und an der Gesellschaft sowie die Sicherung des Altersvorsorgesystems und somit des Wohlstandes im Alter (Bühler, Hermann, Lambertus, & Würigler, 2019, S. 44). Andererseits schafft der demografische Wandel auch neue Chancen. Die Schweizer Bevölkerung wird nicht nur älter (vgl. Abb. 2, rote und orange Linie), sondern lebt auch immer mehr Jahre in guter Gesundheit (BFS, 2018, S. 9). Dies sind beste Voraussetzungen für Ältere, um länger aktiv zu bleiben und «gleichermassen Geber/innen und Empfänger/innen von Beiträgen zur Entwicklung der Gesellschaft» (Weltgesundheitsorganisation [WHO], 2002, S. 44) zu sein.

Heute sind rund 19% der Arbeitnehmenden in der Schweiz über 55 Jahre alt und dieser Anteil steigt (Staatssekretariat für Wirtschaft [SECO], 2019, S. 5). Im Kontext der Arbeitswelt werden Personengruppe ab ungefähr 50 bis 55 Jahren als «alt» bezeichnet, da sie sich langsam dem Ende ihres Berufslebens nähern. Dass Arbeitnehmende bereits in diesem Alter als «alt» angesehen werden, ist hinsichtlich der steigenden Lebenserwartung eher widersprüchlich (Gesundheitsförderung Schweiz, 2008, S. 4).

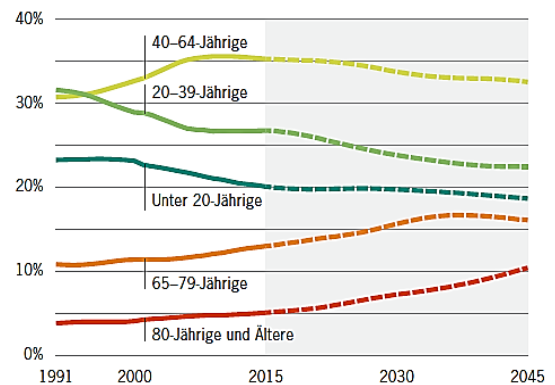


Abbildung 2 Altersgruppen in % gemäss dem mittleren Szenario (BFS, 2019, S. 3)

Der selbst wahrgenommene Gesundheitszustand sinkt nur sehr minim zwischen den beiden Alterskohorten 55- bis 64-Jährigen bzw. 65- bis 74-Jährigen (BFS, 2018, S. 10). Erst in den späteren Lebensjahren nimmt der Autonomie- und der Gesundheitsverlust stark zu. Es gibt keine allgemeingültige Definition von «alt» im Erwerbsleben und das Alter allein ist ein ungenügendes Kriterium, um generelle Aussagen zur Leistungsfähigkeit und zum Gesundheitszustand einer Person zu machen (Groth, 2015, S. 14). Die Leistungsfähigkeit wird nebst dem Alter auch durch den Bildungsstand, die Intensität der Arbeitsbelastung sowie dem individuell gepflegten Lebensstil beeinflusst (von Cranach, Schneider, Ulrich, & Winkler, 2004, S. 101).

Im Hinblick auf die steigende Lebenserwartung werden immer öfters Möglichkeiten diskutiert, wie Ältere länger in der Arbeitswelt verbleiben können. Höpflinger (2011, Abschn. 12) sieht in älteren Menschen eine attraktive Ressource für die Wirtschaft und ist überzeugt, dass eine längere Erwerbstätigkeit den Betroffenen ein Einkommen, ein soziales Beziehungsnetz und eine sinn- sowie identitätsstiftende Aufgabe ermöglichen könnte. Zwischen 2024 und 2030 werden die geburtenstarken Jahrgänge – die sogenannten Babyboomer – in Rente gehen und eine Pensionierungswelle auslösen (Gesundheitsförderung Schweiz, 2008, S. 3). Es wird erwartet, dass 2030 rund eine halbe Million Arbeitnehmende auf dem Schweizer Arbeitsmarkt fehlen werden (Deloitte, 2019, S. 4). Dieses Szenario mag womöglich nicht eintreffen, falls technologische Innovationen bis dahin gewisse Berufsfelder überflüssig machen. Trotzdem sehen der Bund und zahlreiche Wirtschaftsverbände durch das Einbinden von älteren Menschen die Möglichkeit, die drohende Arbeitskräfteknappheit zu verringern und die Finanzierung der Rentenjahre langfristig zu sichern (Trageser, Hammer, & Fliedner, 2012, S. 60).

Selbst wenn die Berechnungen über potenzielle Finanzierungslöcher stark variieren, scheint klar, dass länger gearbeitet werden muss. Eine Erhöhung der Beiträge oder die Senkung der Rentenleistung ist deutlich weniger nachhaltig (Zobrist & Grampp, 2019, Abschn. 2). Die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung [OECD] (2019, S. 5) fordert, dass das Rentenalter in der Schweiz dringend erhöht und mehr zur Förderung der Erwerbstätigkeit älterer Menschen unternommen werden muss, um ein nachhaltiges Wirtschaftswachstum zu ermöglichen. Konkret könnte dabei das Rentenalter schrittweise auf 67 Jahre erhöht und anschliessend an die Lebenserwartung geknüpft werden (OECD, 2019, S. 5). Zahlreiche andere Länder, wie Schweden oder Kanada haben vorgezeigt, dass eine solche oder ähnliche Forderungen in den meisten Berufsfeldern gut umsetzbar sind. In Schweden beispielsweise wurde ein fixes Rentenalter abgeschafft, die Rentenleistung wird abhängig der Lebenserwartung berechnet und generell gilt: je länger man arbeitet, desto höher ist die anschliessende Rentenleistung (Zobrist & Grampp, 2019, Abschn. 7).

Eindrücklich ist auch der Fakt, dass vor der «AHV-Einführung» noch 83% der über 65-Jährigen erwerbstätig waren. Man arbeitete solange, wie man lebte (Wolfgang et al., 2005, S. 8). Erst in den vergangenen 50 Jahren wurde es landesweit üblich, mit 65 Jahren die Erwerbstätigkeit zu stoppen. Heute scheint das Rentenalter 65 für Männer bzw. 64 für Frauen eine starre Vorgabe und ein herbeigesehntes Ziel in den Köpfen der Bevölkerung zu sein.

Wünschenswert wäre es, wenn sich die älteren Beschäftigten nicht nur für eine möglichst frühzeitige und hohe Rente einsetzen. Sie sollten ihre soziale Verantwortung wahrnehmen und kommende Generationen entlasten. Ein längerer Verbleib im Erwerbsleben würde dem zahlenmässigen Rückgang der Erwerbstätigen entgegenwirken, die Vorsorgesysteme entlasten und somit zu einer nachhaltigen und fairen Lösung aller Generationen beitragen.

### Aktives Altern

Der Bund ist bemüht, dass der demografische Wandel überwiegend positive Auswirkungen auf «das Wohlergehen und den sozialen Zusammenhang» der Schweiz hat. Er fördert in diesem Kontext Strategien, die ein «Aktives Altern» der Gesellschaft ermöglichen (BFS, 2018, S. 1). Dieses Konzept des aktiven Alterns ist deutlich schwieriger definier- oder messbar als beispielsweise die Lebenserwartung der Bevölkerung. Die WHO (2002, S. 2) nähert sich dem Begriff mit folgender Definition:

„Unter aktiv Altern versteht man den Prozess der Optimierung der Möglichkeiten von Menschen, im zunehmenden Alter ihre Gesundheit zu wahren, am Leben ihrer sozialen Umgebung teilzunehmen und ihre persönliche Sicherheit zu gewährleisten, und derart ihre Lebensqualität zu verbessern.“

Beim aktiven Altern geht es also um die als sinnvoll erlebte Möglichkeit, die verbleibenden Lebensjahre aktiv gestalten und sich persönlich entfalten zu können. Das Wort «aktiv» bezeichnet eine umfassende Perspektive, welche soziale, wirtschaftliche, kulturelle und gesellschaftliche Partizipations- und Gestaltungsmöglichkeiten beinhaltet. Ähnlich wie die Leistungsfähigkeit wird auch aktives Altern beeinflusst durch das Umfeld und den individuell gepflegten Lebensstil, dem Bildungshintergrund sowie allen Erfahrungen, die während dem Leben gesammelt wurden, beeinflusst (Bonk, 2016, S. 19). Der Person kommt eine «aktive» Rolle zu, indem verfügbare Angebote genutzt und Initiative für Veränderungen ergriffen wird.

Aktives Altern im wirtschaftlichen Kontext bedeutet weit mehr als bloss negative Auswirkungen des demografischen Wandels zu entschärfen, Fachkräftemangel zu decken oder Älteren zu ermöglichen, sich durch ein bestimmtes berufliches Engagement eine Daseinsberechtigung zu erarbeiten.

Um aktives Altern in der Arbeitswelt, respektive im Bauhauptgewerbe realisieren zu können, ist eine Herangehensweise erforderlich, welche die Bedürfnisse der betroffenen Arbeitskräfte abwägt und zu berücksichtigen versucht. Dieses Konzept des aktiven Alterns ist der zugrundeliegende Leitgedanke dieser Arbeit und dient als Ausgangslage zur Beantwortung der Leitfragen (vgl. Kap. 1.1).

### Babyboomer – die heute «alten» Arbeitskräfte

Der Begriff «Babyboomer» beschreibt die Generation der geburtenstarken Jahrgänge in den 1960er Jahren. In der Schweiz wurden 1964 mit 112'890 die Höchstzahl der Geburten erreicht. (BFS, 2020a, o.S.). Die Babyboomer-Generation trug selbst aktiv zur Alterung der Gesellschaft bei, indem sie selber weniger Kinder hatte als frühere Generationen (Höpflinger, 2015, S. 1). Heute umfasst die Babyboomer-Generation ungefähr einen Drittel der Gesamtbevölkerung in der Schweiz und ist in der Bevölkerungspyramide (vgl. Abb. 1) als «dicke Mitte» erkennbar. Die Babyboomer sind die heutige «Alten» in der Arbeitswelt und werden in den nächsten zehn bis fünfzehn Jahren das Rentenalter erreichen (Perring-Chiello & Höpflinger, 2009, S. 11). Diese Babyboomer verfügen meist über gute Gesundheit. Mit der Pension beginnt für sie nicht die Phase des Ruhestands, sondern vielmehr ein weiterer, aktiver Lebensabschnitt (Körper-Stiftung, 2018, S. 5).

## 2.2 Das Bauhauptgewerbe

Das Baugewerbe ist im Sekundärsektor angesiedelt und wird unterteilt in das Bauhaupt-, das Bauneben- und das Ausbaugewerbe. Im Bauhauptgewerbe wird weiter zwischen dem Hoch-, Tief- und Infrastrukturbau unterschieden (Staatssekretariats für Bildung, Forschung und Innovation [SBFI], 2016, S. 10). Das Hauptgewerbe umfasst die physisch anstrengenden Tätigkeiten der Arbeitenden, welche effektiv auf der Baustelle Hand anlegen und nicht die Planungsarbeiten der Architekten und Ingenieure.

### Zahlen und Fakten

Im Jahr 2019 trug das gesamte Baugewerbe 10%, das Bauhauptgewerbe die Hälfte davon, zum BIP der Schweiz bei (Schweizerischer Baumeisterverband [SBV], 2020, S. 12). Das Bauhauptgewerbe erzielte CHF 20.7 Milliarden Umsatz (Maier, 2020, Abschn. 1). Die Bauausgaben wuchsen seit der Jahrtausendwende konstant und stagnierten in den letzten Jahren (SBV, 2020, S. 10). Das Bauhauptgewerbe beschäftigt 8% aller Arbeitnehmenden in der Schweiz und die Firmenstruktur im Baugewerbe ist gekennzeichnet von vielen kleineren und mittleren Betrieben (SBV, 2020, S. 15). Rund 13% der Betriebe beschäftigen bis zu 9 Mitarbeitenden, weitere 52 % bis zu 49 und rund 20% mehr als 100 Beschäftigte (SBV, 2020, S. 16). Der Median liegt heute bei 36 Mitarbeitenden pro Betrieb (SBV, 2020, S. 16).

Die wichtigsten Herkunftsländer des Baustellenpersonals sind nebst der Schweiz (36.5%), Portugal (29.6%), Italien (12.1%) und Ex-Jugoslawien (8.2%) (SBV, 2018, S. 39). Während das Baugewerbe insgesamt eine steigende Anzahl Beschäftigter verzeichnet, ist diese im Bauhauptgewerbe stabil, wenn auch leicht rückläufig (SBV, 2018, S. 36).

### Relevante Berufsgruppen

Im Bauhauptgewerbe gibt es zehn unterschiedliche Berufsgrundbildungen und zahlreiche weiterführende Qualifizierungsmöglichkeiten (SBFI, 2016, S. 10). So kann beispielsweise ein Maurer nach abgeschlossener Berufslehre weitere Karriereschritte anstreben und eine Ausbildung zum Vorarbeiter, Werkpolier oder Bauingenieur absolvieren. Eine Weiterbildung lohnt sich, denn das Salär eines Poliers fällt beispielsweise durchschnittlich CHF 2700.- pro Monat höher aus als bei einer ungelerten Arbeitskraft auf dem Bau (SBV, 2020, S. 43).

Die für die vorliegende Arbeit relevanten Berufsgruppen unterstehen dem 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).

Das Arbeitsverhältnis im Bauhauptgewerbe wird im GAV gesamtschweizerisch geregelt. Darin enthalten sind die Bestimmungen über Mindestlöhne, Arbeitszeiten, Kündigungsfristen sowie die Voraussetzungen zur Bezugsberechtigung der FAR-Rente. Die vereinbarten Mindestlöhne für Bauarbeiter ohne Fachkenntnisse betragen CHF 4557.- und für Bauarbeiter mit eidgenössischem Fähigkeitszeugnis CHF 5633.- (SBV, 2020, S. 38). Effektiv werden deutlich höhere Löhne bezahlt; im Durchschnitt aller Angestellten einer Baustelle CHF 6000.- (Lardi, 2018, Abschn. 2). Somit bezahlt das Bauhauptgewerbe die besten Handwerkerlöhne, obwohl nicht einmal die Hälfte der Arbeitskräfte einen formalen Bildungsabschluss besitzen (SBV, 2020, S. 38).

Ein detaillierter GAV impliziert jedoch nicht per se altersfreundliche Arbeitsbedingungen. Vielmehr fand eine Arbeitgeberbefragung des Bundes heraus, dass rund 37% der Bauunternehmen über keinerlei betrieblichen Massnahmen zur Förderung der Beschäftigung von älteren Mitarbeitenden verfügt. Diese Zahl liegt deutlich über dem Durchschnitt aller Industrien von 22% (Trageser et al., 2012, S. 49). Betriebliche Massnahmen wären in dieser Branche besonders wichtig, weil Arbeitskräfte körperlich anstrengende Arbeit unter meist extremen Arbeitsbedingungen wie Lärm, Staub, Zeitdruck, starker Hitze oder Kälte ausüben.

Diese Arbeitsbedingungen sind nicht zuletzt die Ursache für ein oftmals frühzeitiges Ausscheiden aus dem Erwerbsleben (Staatssekretariat für Wirtschaft [SECO], 2016b, Abschn. 3).

Einen Fachkräftemangel fürchten die interviewten Arbeitgeber grundsätzlich nicht. Die Besetzung offener Stellen gestaltet sich bislang relativ einfach. Dank der Personenfreizügigkeit kommen viele europäische Arbeitskräfte in die Schweiz. Diese sind mehrheitlich ungelernt und werden direkt auf der Baustelle angelehrt (Arbeitgeber 2, Interview). Weniger einfach gestaltet sich die Suche nach deutschsprachigen, kompetenten Arbeitskräften, welche bereit sind, Verantwortung zu übernehmen (Arbeitgeber 4, Interview). Trotz verlockend hohen Lohnaussichten ist das Bauhauptgewerbe insbesondere bei Jüngeren immer weniger beliebt. Das Durchschnittsalter der Beschäftigten steigt schneller als das Durchschnittsalter der Schweiz und liegt derzeit bei 44 Jahren (SBV, 2020, S. 50). Während den Interviews äusserten sich die Arbeitgeber besorgter über den Mangel an jungen Arbeitskräften als über das frühzeitige Ausscheiden älterer Arbeitskräfte und erkennen beim Werben um Nachwuchs grossen Handlungsbedarf. Insbesondere dieses Jahr haben Bauunternehmen Mühe, offene Lehrstellen zu besetzen (Arbeitgeber 2, Interview). Auch schweizweit sank die Anzahl neuer Lehrvertragsabschlüsse markant: 2005 waren es rund 1700, 2018 noch 1200 (SBV, 2018, S. 37). Dies ist ein Rückgang von mehr als 30%. Nicht selten verlassen junge Arbeitskräfte nach einer erfolgreich abgeschlossenen Grundausbildung die Branche. Sie machen eine Weiterbildung oder Umschulung, damit sie in den Vertrieb, den Verkauf oder den kaufmännischen Bereich wechseln können (Arbeitgeber 4, Interview). Ein Arbeitgeber ist überzeugt, dass die Branche gefordert ist die «Zukunft zu sichern», indem Arbeitsbedingungen attraktiver gestaltet und Karriereperspektiven für den ambitionierten Nachwuchs geboten werden (Arbeitgeber 1, Interview).

### Stiftung Flexibler Altersrücktritt FAR

In diesem Abschnitt wird auf die Frühpensionierungsregelung des Baugewerbes eingegangen. Gesamtwirtschaftlich betrachtet erfolgen Frühpensionierungen meist aufgrund von firmeninternen Umstrukturierungen, gesundheitlichen Beschwerden oder schlicht einem Priorisieren von Freizeit über Arbeit (Riphahn & Sheldon, 2006, S. 39). Deloitte (2019, S. 14) betitelt letztere Ursache für eine Frühpensionierung als ein wenig erstrebenswertes «Wohlstandsphänomen». Schweizweit lassen sich heute durchschnittlich 12% der 60-Jährigen beziehungsweise 35% der 63-Jährigen frühpensionieren (Deloitte, 2019, S. 14). Schweizweit arbeiten signifikant mehr Menschen mit hohem Bildungsstand über das Rentenalter hinaus als bildungsferne Personen (Riphahn & Sheldon, 2006, S. 121).

Möglicherweise finden Personen mit höherer Qualifizierung eher persönliche Erfüllung im Beruf als weniger gut Qualifizierte, wodurch sie eine höhere Bereitschaft besitzen, die Tätigkeit freiwillig fortzusetzen.

Frühpensionierungen sind aus ökonomischer Perspektive ineffizient und sollten nicht durch Anreize gefördert werden (Riphahn & Sheldon, 2006, S. 131). Selbst die Annahme, dass Frühpensionierungen die Wiedereingliederung von jüngeren Arbeitslosen erleichtere, konnte von zahlreichen Studien widerlegt werden (WHO, 2002, S. 31). Jedoch wird eine Frühpensionierung für Menschen in einem prekären Gesundheitszustand als eine würdige, sozial akzeptable Ausweichalternative zur Arbeit angesehen (von Cranach et al., 2004, S. 196).

Das Frühpensionierungsmodell im Bauhauptgewerbe wurde unter dem Namen Stiftung Flexibler Altersrücktritt für die gesamte Branche entwickelt und eingeführt, um gesundheitlichen Beschwerden der Arbeitskräfte entgegen zu wirken. Vor der Einführung wurden durchschnittlich rund 40% der Bauleute vor dem 65. Lebensjahr invalid; im Vergleich dazu gerade mal 21% der Berufsschaufleute oder 4% der Architekten (Arbeitsinspektorats Genf, 2000 zit. in Pedrina & Keller, 2015, S. 7). Die FAR wurde 2003 durch Streiks der Arbeitnehmerschaft erkämpft und mit dem Ziel gegründet, Arbeitskräfte abzusichern, die nach jahrelanger Tätigkeit nicht auf dem erlernten Beruf weiterarbeiten und eine Umschulung zu einem belastungsärmeren Beruf nicht bewältigen konnten (Pedrina & Keller, 2015, S. 23).

Die FAR ermöglicht dem Arbeitnehmenden die Frühpensionierung mit 60 Jahren. Bezugsberechtigt ist, wer mindestens 15 Jahre im Bauhauptgewerbe gearbeitet hat, davon die letzten 7 Jahre ununterbrochen. Der Gesundheitszustand bleibt unbeachtet. Die Rente beträgt circa 70% des vereinbarten Jahreslohnes des letzten Beschäftigungsjahres und maximal CHF 5'688 pro Monat. Längeres Arbeiten wird mit einer %-mässigen Erhöhung der Rente belohnt. Die FAR ist arbeitnehmerfreundlich gestaltet, da nach Abzug der Steuern nur eine geringe finanzielle Einbusse in Kauf genommen werden muss (Arbeitgeber 2, Interview). Was anfangs ausschliesslich für die Bauleute gedacht war, die mit 60 Jahren «verbraucht» waren, hat sich während den vergangenen Jahren als attraktiv bei fast allen Bezugsberechtigten durchgesetzt. So zeigt sich im Branchenvergleich, dass ein Rentenaufschub und ein Weiterarbeiten nach Erreichen des 60. Lebensjahres im Bauhauptgewerbe sehr selten und die Frühpensionierung zur Selbstverständlichkeit wurde (Trageser et al., 2012, S. 55). Dies ist unter anderem auch den Gewerkschaften zu verdanken, welche das Modell stark fördern (Arbeitgeber 1, Interview). Die Devise lautet «wer in die Frühpensionierung gehen kann, der geht» (Arbeitgeber 2, Interview).

Finanziert wird die FAR-Überbrückungsrente bis zum ordentlichen AHV-Alter durch Beiträge von Arbeitgebern mit 5.5% Lohnprozenten und Arbeitnehmenden mit Abzug von 2.25% des Lohnes (FAR, 2020b, o.S.).



Die Renten werden im Umlageverfahren ausbezahlt. Arbeitgeber und Arbeitnehmende sind sich einig, dass die Finanzierung auf wackeligen Beinen steht. Betrug der Deckungsgrad 2015 noch 101.4%, war die Stiftung im 2018 mit 84% deutlich unterfinanziert (FAR, 2020a, S. 2). Die FAR steht aktuell vor der grössten Finanzierungs-Herausforderung seit der Einführung, weil die Babyboomer Generation in Rente geht. Bislang lehnen die Gewerkschaften Vorschläge zur Rentenkürzung oder Rentenaltererhöhung entschlossen ab und betrachten einzig eine weitere Beitragserhöhung der Arbeitgeber und ggf. der Arbeitnehmenden als gangbare Lösung (Pedrina & Keller, 2015, S. 57).

Zudem versprechen die Gewerkschaften eine mittelfristige Entspannung und Stabilisierung. Die Finanzierungsknappheit ist demgemäss im Jahre 2024 überstanden, nachdem die Babyboomer das Pensionsalter erreicht haben (FAR, 2020a, S. 3).

Auf die Frage, welche Auswirkungen eine landesweite Anhebung des ordentlichen Rentenalters auf die FAR Stiftung haben würde, meinte ein Arbeitgeber (Arbeitgeber 1, Interview), dass auch das FAR-Rentenalter steigen würde. Die Finanzierung einer längeren Überbrückungszeit bis zur ordentlichen AHV-Rente ist nicht denkbar. Es wird von den Arbeitgebern angenommen, dass Arbeitnehmende ein um 1-2 Jahre verlängertes Erwerbsleben einfach zu akzeptieren hätten (Arbeitgeber 2 und 4, Interviews). Des Weiteren sind die Arbeitgeber zuversichtlich, dass die physischen Voraussetzungen erfüllt wären und nicht gleich alle Arbeitskräfte eine Rente bei der Invalidenversicherung [IV] beantragen müssten. Aber viel länger als diese eins bis zwei Jahre zusätzliche Erwerbstätigkeit wird unter den aktuellen Arbeitsbedingungen nicht als praktikabel eingestuft.

Wirtschaftlich gesehen führt die FAR zu einer Wettbewerbsverzerrung, weil lediglich das Bauhauptgewerbe davon betroffen ist und verwandte Branchen gewisse identische Tätigkeiten zu einem günstigeren Preis anbieten können. Ein Arbeitgeber (Arbeitgeber 3, Interview) erklärt, dass er seit Einführung der FAR beispielsweise keine Gipserarbeiten mehr ausführen kann. Gartenbaugeschäfte bezahlen keine FAR-Beiträge, verzeichnen somit tiefere Lohnkosten und sind deshalb in der Lage, den Kunden für gleiche Bauarbeiten einen deutlich günstigeren Kostenvoranschlag zu unterbreiten. Er fordert deshalb aus Fairnessgründen, dass ausnahmslos alle Bauberufe Teil des FAR-Systems werden sollten.

Gesamthaft bezeichnen Arbeitgeber und Arbeitnehmende die Stiftung gleichermassen als Errungenschaft. Es ist jedoch fraglich, ob dies tatsächlich die optimalste Lösung ist. Denn schlussendlich wurden lediglich die Symptome (d.h. erschöpfte Arbeitskräfte) aus der Wahrnehmung der Arbeitgeber verdrängt respektive frühpensioniert, nicht aber die Wurzel des Übels (d.h. Überlastung) bekämpft.

Heute ist die FAR-Rente zweifellos ein gewichtiger «Push»-Faktor in die frühe Pensionierung und reduziert den Anreiz für die Schaffung zukunftsorientierter, altersgerechter Arbeitsbedingungen. Investitionen in die Gesundheit von Arbeitskräften zahlen sich nicht aus, wenn diese ohnehin in die Frührente gehen. Allerdings kann ein ähnliches Argument mit IV-Renten gemacht werden, wobei dort die zusätzlichen Kosten sogar von der Allgemeinheit getragen werden müssen.

Ähnlich wie die Schweizer Bevölkerung nicht über eine Anpassung des ordentlichen Rentenalters diskutieren möchte, so möchten Bauleute nicht über Anpassungen des Frühpensionierungsalters diskutieren. Beide werden als Fixpunkte betrachtet.

### Trends

Der Bauindex Schweiz, welcher vom SBV in Zusammenarbeit mit der Credit Suisse vierteljährlich erstellt wird, ist dieses Jahr in zwei Quartalen in Folge gesunken, obwohl das Baugewerbe bisher keine vom COVID-19 stark betroffene Branche ist. Insbesondere der Tiefbau ist relativ krisenresistent und die Auswirkungen auf Projekte im Hochbau werden sich erst noch zeigen. (Credit Suisse, 2020, S. 1-2).

Es ist zu erwarten, dass der Kostendruck im Bauhauptgewerbe weiter zunimmt. Bisher konnten sinkende Margen mit einem steigenden Volumen kompensiert werden. Da das Volumen nicht unendlich gesteigert werden kann, wird dies zu einem bestimmten Zeitpunkt nicht mehr möglich sein und sich negativ auf den Umsatz auswirken (Arbeitgeber 2, Interview).

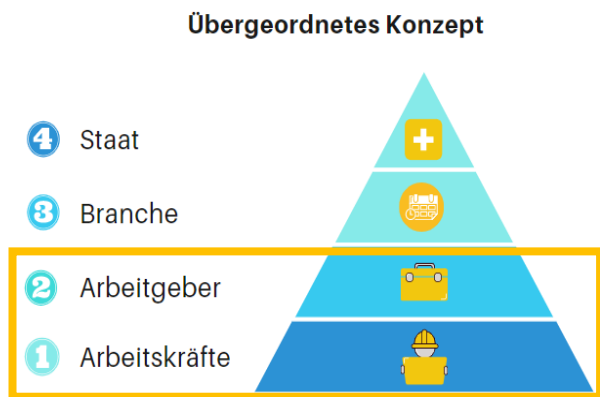
Die Tätigkeiten auf der Baustelle werden zunehmend von moderner Technologie unterstützt und ergänzt. Eine Automation der Baustelle wird in Zukunft die schweren körperlichen und stark handwerklichen Tätigkeiten vermehrt übernehmen, jedoch niemals komplett ersetzen können (Gross et al., 2009, S. 24). Vollständige Automatisierung oder den Einsatz von Robotern sind für grosse Projekte möglicherweise in Erwägung zu ziehen, nicht aber für den normalen Tagesgebrauch (Arbeitgeber 4, Interview).

Neue Baumethoden werden vermehrt eingesetzt. Beispielsweise wird im Hochbau bereits heute immer mehr mit Fertigmodulen gearbeitet, was die Tätigkeit eines Maurers mittelfristig erleichtert oder sogar eliminieren könnte (Arbeitgeber 2, Interview).

Ein weiterer Trend ist die Digitalisierung der Arbeitsabläufe, um die Prozesse effizienter gestalten zu können. Heute ist man auf der Baustelle teilweise «vorsintflutlich» unterwegs. Eine Errungenschaft der letzten Jahre ist, dass die Mehrheit der Poliere die Rapporte nun digital und nicht mehr mit Papier und Bleistift erfassen (Arbeitgeber 1, Interview).

## 2.3 Relevante Akteure

Die Pyramide in Abbildung 3 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.



**Abbildung 3 Die relevanten Akteure im Bauhauptgewerbe (eigene Darstellung)**

### Arbeitskräfte

Die grundsätzliche Einstellung der interviewten Arbeitskräfte ist klar: Die Pensionierung ist so früh wie möglich zu realisieren und der entscheidende Faktor ist das Geld. Wer es sich leisten kann, geht mit 60 Jahren in den Ruhestand. Kein einziger Befragter möchte freiwillig länger erwerbstätig bleiben, selbst wenn die Tätigkeit grundsätzlich Spass macht. Die Arbeitnehmenden pochen aufgrund der jahrelangen Lohnabgaben auf ihr Recht, die FAR ab 60 Jahren zu beziehen und stehen alternativen Pensionierungsverläufen mit einer kritischen, tendenziell ablehnenden Haltung gegenüber. Einzig die familiäre Situation bewegt manche Bauleute bis zum 61. oder 62. Lebensjahr in einem Vollzeitpensum weiterzuarbeiten, weil sie damit beispielsweise das Warten auf die Pensionierung der Ehefrau überbrücken (Arbeitgeber 4, Interview). Einige Arbeitskräfte sind bereit, nach der Frühpensionierung noch sporadisch Springereinsätze zu leisten (vgl. Kap. 4.1).

Insbesondere jüngere Bauleute fürchten um ihre Frühpensionierung und sind verunsichert, wie es wirklich um die Finanzierung steht. Auch gegenüber den Gewerkschaften äusseren die Befragten mehrheitlich kritische Kommentare und sind sich einig, dass diese manchmal absurde Forderungen stellen.

*Ich habe mich nie gross mit der Pensionierung befasst, aber habe Angst, dass wenn ich pensioniert werde, nichts mehr rausschaut für mich. In den Medien höre ich einfach immer, dass ich mehr bezahlen muss. Ehrlich gesagt ignoriere ich es absichtlich etwas, sonst rege ich mich nur auf. Die Politiker schauen hoffentlich schon, dass es klappt.*

(G., persönliches Interview, 18. Juni 2020)

### Arbeitgeber

Schweizer Baubetriebe sind oftmals von geringer Grösse und der Kostendruck ist hoch (vgl. Kap. 2.2). So ist auch die Anzahl jährlicher Konkurse in den vergangenen 13 Jahren kontinuierlich gestiegen; 2018 mussten 219 Unternehmen Insolvenz anmelden (SBV, 2020, S. 29). Die Gewinnmargen im Bauhauptgewerbe betragen 2% im Tief- und 3.5% im Hochbau und sind somit deutlich tiefer als das branchenweite Mittel von gut 7% (SBV, 2020, S. 28).

Folglich sind die Ressourcen beschränkt, um die Partizipation älterer Arbeitskräfte durch kostspielige Programme weiter zu fördern. Aus einer rein opportunistischen Kosten-Nutzen-Rechnung sind folgenden Überlegungen des Arbeitgebers zu erwarten: Ältere Arbeitskräfte sind weniger leistungsfähig, erfordern höhere Sozialkostenbeiträge und besitzen ein grösseres Absenzenrisiko aufgrund von Krankheit. Ein sehr grosses Hemmnis für Arbeitgeber sind die mit dem Alter steigenden Beiträge für die berufliche Vorsorge [BVG]. Für die berufliche Vorsorge bezahlt der Arbeitgeber die Hälfte der Beiträge. Im Alter von 25 Jahren liegen diese bei 7% des Lohnes und steigen im Verlauf der Erwerbskarriere bis auf 18% an (SBV, 2020, S. 54). Die «Schere» wird noch grösser, weil auch die körperliche Leistungsfähigkeit tendenziell abnimmt und durch den GAV die Löhne trotzdem noch steigen. Dies kann zum unschönen Resultat einer Entlassung führen (Arbeitgeber 2, Interview). Unter anderem deshalb zeigten sich die Arbeitgeber während den Interviews mit dem Frühpensionierungssystem grundsätzlich zufrieden und bezeichnen es als fairen Mittelweg.

Eine rein opportunistische Rechnung ist jedoch eine zu stark vereinfachte Sichtweise. So wurden zwar durchaus altersbedingte Einschränkungen, jedoch auch zahlreiche Stärken von älteren Arbeitnehmenden empirisch nachgewiesen. Diese Eigenschaften sind unter anderem Zuverlässigkeit, Verantwortungsbewusstsein, betriebspezifisches Wissen, hohes Pflicht- und Qualitätsbewusstsein und Loyalität (Trageser et al., 2012, S. 72).

### Branche

Die Gewerkschaft Unia ist im baulichen Gewerbe eine einflussreiche Vereinigung. Sie vertritt die Interessen der Beschäftigten gegenüber Arbeitgeberverbänden und dem Staat. Ihre Sichtweise ist klar: Bauleute im Bauhauptgewerbe sind mit 60 Jahren nicht mehr arbeitsfähig und haben Anspruch auf die Frühpensionierung. Die Erhaltung der Frühpensionierung schütze zudem vor Arbeitslosigkeit und Sozialhilfe (Unia, 2019, Abschn. 4). Die Gewerkschaft setzen das Recht auf Frühpensionierung mit der Würde der Bauleute gleich; beides gilt als nicht verhandelbar (Pedrina & Keller, 2015, S. 58). Als weitere Errungenschaft im Bauhauptgewerbe nennt die Unia die Durchsetzung einer längeren Kündigungsfrist (6 Monate) für über 50-Jährige.

Die Arbeitgeber stehen den Forderungen der Gewerkschaften kritisch gegenüber. Der Präsident des Baumeisterverbands Gian-Luca Lardi (2018, o.S.) beschuldigte die Gewerkschaften beispielsweise für unseriöses und populistisches Vorgehen, indem sie Informationen zurechtbiegen, um ihre Forderungen begründen zu können. Beispielsweise schrieb Unia in einer Medienmitteilung, dass die Löhne des Bauhauptgewerbes unter dem Schweizerischen Durchschnitt lägen und verschwiegen dabei, dass beim Vergleich der 13. Monatslohn grosszügig ignoriert wurde (Lardi, 2018, o.S.).

### Staat

Aus einer volkswirtschaftlichen Perspektive kann gesagt werden, dass sich der Staat für Produktivität und gegen Fachkräftemangel einsetzt. Insbesondere aufgrund der Alterung der Bevölkerung –vor 100 Jahren gab es in der Schweiz sechs über 65-jährige Personen auf Einhundert 20 bis 64-jährige Personen; ist es auf dreissig Personen angestiegen – gewinnt die Erwerbstätigkeit der Älteren an Bedeutung (BFS, 2018, S. 10). Der Staat fordert aus diesem Grund eine höhere Erwerbsbeteiligung der Zielgruppe 50+ bis zur Pensionierung und darüber hinaus (Wolfgang et al., 2005, S. 19).

Inzwischen existiert ein grosses Spektrum an akademischen Arbeiten, welche Konzepte zur Schaffung von geeigneten Rahmenbedingungen für lange Erwerbskarrieren vorstellen. Speziell im Fokus liegt dabei eine flexiblere Gestaltung des Rentenübergangs durch neue Beschäftigungsmodelle oder der Zugang zu passenden Weiterbildungsmöglichkeiten für Ältere (Trageser et al., 2012, S. 73). Um längere Erwerbskarrieren effizienter gestalten zu können, braucht es vom Staat deshalb Reformen bei Steuer- und Altersvorsorgesystemen (Gratton & Scott, 2018, S. 354). Es klafft jedoch ein breiter Graben zwischen wissenschaftlichen Erkenntnissen und der praktischen Umsetzung der vorgeschlagenen Massnahmen (vgl. Kap. 4) durch den Staat und insbesondere die Arbeitgeber (Wörwag & Cloots, 2018, S. 35). Spätestens bei einem sich stärker abzeichnenden Fachkräftemangel werden die Unternehmen zusehends unter Druck kommen, diese Modelle entsprechend den individuellen Forderungen der Arbeitskräfte auszugestalten und einzuführen.

## 2.4 Folgerungen

In diesem Kapitel wurde deutlich, dass die demografische Entwicklung hin zur alternden Gesellschaft Auswirkungen auf die Arbeitswelt hat. Bereits heute ist ein Fünftel der Erwerbstätigen Mitte fünfzig oder älter (vgl. Kap. 2.1). Die wirtschaftliche Notwendigkeit für einen längeren Verbleib im Erwerbsleben stellt insbesondere körperlich anstrengende Branchen wie das Bauhauptgewerbe vor neue Herausforderungen. Die betroffenen Arbeitskräfte besitzen oft einen tiefen formalen Qualifizierungsstand und die hohe Intensität der Arbeitsbelastung zerrt an den Ressourcen.

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 Rentenaltererhöhung nicht in der Lage wäre, 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. In Kapitel drei erläutere ich anhand eines Konzepts zur Arbeitsfähigkeit, inwiefern die individuellen Voraussetzungen für die Bewältigung eines längeren Erwerbslebens gegeben sind.

## 3 Voraussetzung für ein längeres Erwerbsleben

Eines der Handlungsfelder, welches der Bund in der Altersstrategie für den Arbeitsmarkt definiert, ist die Erhaltung der Arbeitsfähigkeit sowie der Arbeitsmotivation (SECO, 2016a, Abschn. 4). Die Umsetzung findet hauptsächlich auf betrieblicher und individueller Ebene statt und wird in diesem Kapitel genauer betrachtet. Die theoretischen Aspekte der Arbeitsfähigkeit werden anhand des Konzepts «Haus der Arbeitsfähigkeit» zusammengefasst und anschliessend in Bezug auf das Bauhauptgewerbe diskutiert.

Arbeitsfähigkeit ist erreicht, wenn die konkreten Arbeitsanforderungen an die Person mit den vorhandenen Ressourcen der Person abgestimmt sind (SECO, 2016b, Abschn. 2). Weil sich die Ressourcen über das Erwerbsleben hinweg verändern, ist die Arbeitsfähigkeit kein dauerhafter Zustand, sondern ein dynamischer Prozess (Rimser, 2006, S. 95). Die Arbeitsfähigkeit bildet die Grundlage für die individuelle Leistungsfähigkeit und entscheidet folglich über «Leistung, Produktivität und Innovationsfähigkeit der Unternehmen» (Rimser, 2006, S. 97).

Durch gezielte Massnahmen kann trotz zunehmendem Alter eine bessere Übereinstimmung von Anforderung und vorhandenen Ressourcen erzielt und somit die Arbeitsfähigkeit erhalten oder sogar gesteigert werden (vgl. Abb. 4).

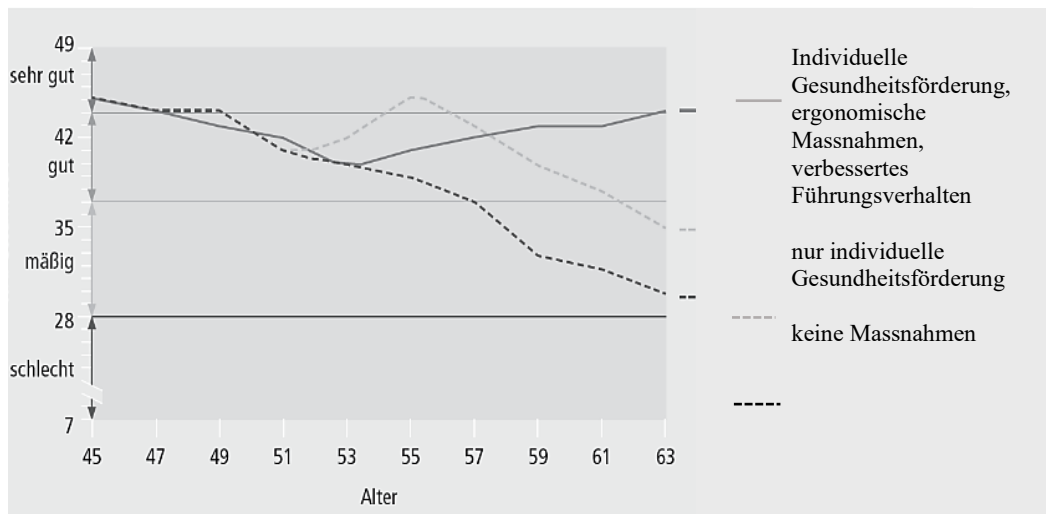


Abbildung 4 Idealtypische Darstellung der Entwicklung der Arbeitsfähigkeit (Seyfried, 2011, S. 139).

Die Bewertung der Arbeitsfähigkeit ist auch für den Arbeitgeber interessant, da es eine Kosten-Nutzen-Rechnung für mehr Produktivität erlaubt, Ursachen für vorzeitiges Ausscheiden von Arbeitnehmenden aufzeigt und eine verbesserte Kommunikation und Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmenden anregt (Ilmarinen, 2011, S. 19).

### 3.1 Haus der Arbeitsfähigkeit

Das Haus der Arbeitsfähigkeit ermöglicht es, ökonomische, soziale und gesellschaftliche Aspekte bei der Beurteilung der 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).

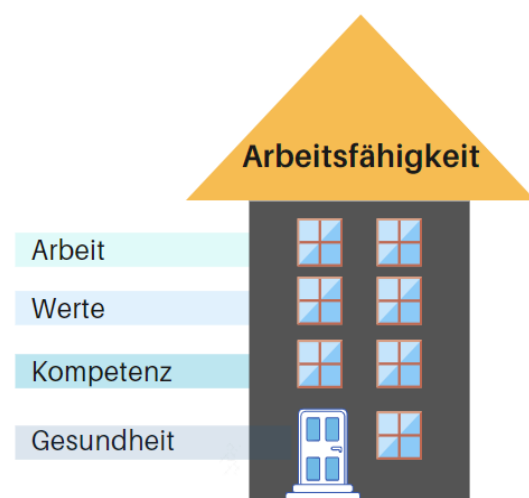


Abbildung 5 Das Haus der Arbeitsfähigkeit (A) (eigene Darstellung nach Ilmarinen, 2011, S. 17)

Die abstrakten Prinzipien der Arbeitsfähigkeit werden schematisch in einem Haus dargestellt (vgl. Abb. 5). Dieses Haus besteht aus vier Aspekten respektive Stockwerken. Alle beeinflussen die individuelle Arbeitsfähigkeit einer Arbeitskraft im Verlauf der Erwerbsbiografie.

Die Stockwerke sind Gesundheit, Kompetenz, Werte und Arbeit (Ilmarinen, 2011, S. 16). Das Haus ist eingebettet in das soziale Umfeld, die Kultur und das Gesundheits- und Bildungssystem der Person. Diese Umweltfaktoren haben auch einen deutlich schwächeren, jedoch nicht komplett vernachlässigbaren Einfluss auf die Arbeitsfähigkeit (Ilmarinen, 2011, S. 16).

Das Konzept eignet sich für das Bauhauptgewerbe, weil es sehr umfassend angelegt ist und die Komplexität der Beziehung älterer Arbeitskräfte und Arbeit angemessen beschreibt. Es wird versucht, die erste der drei definierten Leitfragen zu beantworten:

**L1:** Inwiefern altern Arbeitskräfte im Bauhauptgewerbe heute aktiv? Wie steht es um die körperliche und geistige Gesundheit dieser Personen?

Die Erkenntnisse werden im Unterkapitel 3.4 konkludiert.

#### 3.1.1 Gesundheit

Das Fundament des Hauses der Arbeitsfähigkeit bildet die Gesundheit. Darunter ist nicht lediglich die Abwesenheit von Krankheit, sondern das körperliche und geistige Wohlbefinden der Arbeitskräfte zu verstehen (von Cranach et al., 2004, S. 165). Dieser Aspekt der Arbeitsfähigkeit ist im Kontext des Bauhauptgewerbes von hoher Relevanz.

Eine oft erwähnte Ursache für das frühzeitige Ausscheiden der Bauleute aus der Arbeitswelt sowie die Legitimation für das FAR-Rentensystem ist das Vorliegen von gesundheitlichen Problemen. Die häufigsten gesundheitlichen Einschränkungen der Berufsgruppen auf dem Bau sind verursacht durch schlechte Körperhaltungen, das Tragen schwerer Lasten sowie das Ausführen von monotonen Arm- oder Handbewegungen (SECO, 2016b, Abschn. 3).

Es gibt eine Reihe von Massnahmen zur Gesundheitsförderung, welche indirekt eine Verzögerung von altersbedingten Leistungseinbussen erwirken und höhere Erwerbsquoten unter Älteren fördern (von Cranach et al., 2004, S. 164). Hierzu gehören beispielsweise Schulungen, ergonomische Arbeitsplätze oder Sportprogramme. Diese Programme existieren auf dem Bau bisher selten (Arbeitgeber 1, Interview). Wohl nicht zuletzt deshalb, weil ein Gesundheitsprogramm unter Bauleuten auf wenig Anklang stossen würde. Die Leute auf einer Baustelle sind ein «eigenes Volk» und die meisten sind sich nicht bewusst, dass eine höhere Lebensqualität durch Sport oder Ernährung erreicht werden könnte (C., Interview).

*Ich habe sehr gute Gene. Ich bin eigentlich immer gesund, darum ist es mir wohl auch leichtgefallen, bis zur Pension zu arbeiten. Ich gab mir nie Mühe und habe auch nichts für meine Gesundheit gemacht. Bereits während der Lehre sagten sie mir, mein Rücken würde dies nicht mitmachen bis zur Pension. Aber er machte mit.*

(B., persönliches Interview, 18. Juni 2020)



Gesundheitsförderliche Konzepte bleiben wirkungslos, solange ein ganzheitliches Verständnis, welches das Berufs- sowie das Privatleben beinhaltet, fehlt. Gesundheitsthemen sind überdies nicht erst mit 55 Jahren, wenn die Altersbeschwerden langsam einsetzen relevant, sondern besitzen auch einen präventiven Charakter für jüngere Arbeitskräfte (Kistler et al., 2006, S. 10). Ein pensionierter Polier erzählt, dass er selbst täglich Sport machte und deshalb bis zur Pensionierung schwere Arbeiten problemlos ausführen konnte (C., Interview).

*Ich bin mir sicher, dass sich die meisten auf dem Bau gar nicht bewusst sind, was für eine Lebensqualität durch Sport erreicht werden könnte. Wie toll es wäre, mit dem Fahrrad einen Pass zu erklimmen oder so. Es gibt ganz wenige Sportler im Bau, ich kannte während meinem Erwerbsleben ausser mir zwei oder drei Leute.*

(C., persönliches Interview, 22. Juni 2020)

Ein Maurer hat immer mal wieder Schmerzen in den Gelenken oder Knien und geht dann jeweils zum Arzt oder nimmt Medikamente– «dafür sind die ja da» (F., Interview). Diese und ähnliche Schilderungen erwecken den Eindruck, dass Arbeitskräfte auf dem Bau stolz sind auf ihre Ausdauer und Fähigkeit, «hart anzupacken». Dies bestätigt eine andere Interviewaussage: Die Suva halbierte das Maximalgewicht von Zementsäcken vor einigen Jahren von 50 auf 25kg. Doch die jungen, besonders starken Arbeitskräfte brüsten sich seither nicht selten, dass sie problemlos zwei Säcke auf einmal heben können und achten nicht auf ihre Gesundheit (E., Interview).

Was es im Baugewerbe gibt, sind branchenweite Konzepte zur Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz. Beispielsweise gibt es die Beratungsstelle für Arbeitssicherheit [BfA], welche Schulungen durchführt, vorbeugende Massnahmen empfiehlt und als Beratungsstelle zur gesundheitsförderlichen Gestaltung des Baugewerbes dient. Darüber hinaus macht sich auch die Gewerkschaft stark für einen umfassenden Schutz der Arbeitskräfte. Als Reaktion auf COVID-19 forderte die Unia beispielsweise im März dieses Jahres einen Baustopp, um das Personal auf der Baustelle zu schützen (Unia, 2020, Abschn. 2).

#### 3.1.2 Kompetenz

Die Kompetenzen einer Arbeitskraft werden im ersten Stockwerk dargestellt und beschreiben die erforderliche Berufsqualifikation sowie die Fähigkeit, während der gesamten Phase der Erwerbtätigkeit Neues zu lernen (von Cranach et al., 2004, S. 114). Eine solide schulische und berufliche Bildung legt die Basis dafür. Gebildete, kompetente Personen haben bessere Arbeitsmarktchancen und somit mehr Handlungsspielräume als weniger Qualifizierte, um die Tätigkeit auf ihre physische und psychische Verfassung anzupassen (metrobasel, 2016, S. 8).

Oft fällt in diesem Zusammenhang das Stichwort des «lebenslangen Lernens». Darunter versteht man die Kompetenz von Arbeitskräften, mit kontinuierlichen Veränderungen in der Arbeitsumgebung umgehen und sich selbst gewinnbringend einbringen zu können (von Cranach et al., 2004, S. 128). Lebenslanges Lernen ist im Bauhauptgewerbe nicht selbstverständlich. Vielmehr arbeiten Bauleute noch heute nicht selten ein Leben lang auf demselben Beruf. Oftmals sind vorhandene Fähigkeiten weder systematisch festgehalten noch durch ein Diplom bestätigt, sondern lediglich während jahrelanger Tätigkeit direkt auf der Baustelle angeeignet worden. Es hat sich gezeigt, dass sich die interviewten Arbeitskräfte formelle Bildungsveranstaltungen aufgrund von langer Abwesenheit von Bildungsinstitutionen nicht mehr zutrauen. Die Wissenschaft bestätigt, dass die Teilnahme an Weiterbildungen bei älteren, weniger qualifizierten Arbeitskräften selten ist und schnell zu Überforderung führt (Kistler et al., 2006, S. 90). Die interviewten Arbeitgeber sind sich dieser Problematik bewusst. Deshalb fokussieren sie sich auf das praktische Lernen «on the job», welches auf bisherigen Berufserfahrungen aufbaut. Beispielsweise lernt eine Arbeitskraft schrittweise mit einer neuen Maschine umzugehen, sobald diese auf der Baustelle eingeführt wird. Auf einer Baustelle findet das Lernen somit niederschwellig und im Arbeitsalltag eingebaut statt und die Relevanz für den Beruf ist erkennbar. Externe Bildungsmaßnahmen bleiben Arbeitgeber und Arbeitskräften mehrheitlich erspart.

Fortbildungsmöglichkeiten für Leute auf dem Bau sind durchaus vorhanden. Diese werden jedoch oftmals von jüngeren Bauleuten mit Karriereambitionen wahrgenommen. Ein Maurer absolvierte beispielsweise im Alter von 29 Jahren die Ausbildung zum Vorarbeiter, weil er nicht auf Lebzeiten Maurer bleiben wollte (G., Interview). Er ging jeweils mittwochabends und samstags zur Schule und hat weiterhin ein volles Pensum gearbeitet. Wer mit 45 Jahren jedoch noch Maurer ist, wird dies die nächsten 15 Jahre mit grösster Wahrscheinlichkeit auch bleiben (Arbeitgeber 1, Interview).

#### 3.1.3 Werte

Mit den Werten, welche im zweiten Stockwerk ansässig sind, ist die persönliche Einstellung der Beschäftigten gegenüber der Arbeit sowie die Wertschätzung des Arbeitgebers gegenüber den Arbeitskräften zu verstehen. Ältere Arbeitskräfte möchten gleichbehandelt werden wie ihre jüngeren Arbeitskollegen. Deshalb ist es wichtig, dass die Arbeitgeber eine wertschätzende Haltung gegenüber sämtlichen Angestellten ungeachtet ihres Alters einnehmen und besonders die vorhandenen Potentiale fördern, statt Defizite bemängeln (metrobasel, 2016, S. 22).

Zwar büssen Menschen mit zunehmendem Alter meist an Leistungsfähigkeit ein, entwickeln jedoch auch neue, nützliche Fähigkeiten und besitzen einen reichen Erfahrungsschatz (SECO, 2016b, Abschn. 2).

Sämtliche Arbeitgeber betonen während den Interviews, dass sie die Stärken der älteren Arbeitskräfte zu schätzen wissen und schreiben ihnen Attribute wie Gelassenheit, Fachwissen, Genauigkeit und Planungsfähigkeit zu. Diese grössere Ruhe und Erfahrung der älteren Arbeitskräfte zeigt sich unter anderem dadurch, dass ihnen deutlich weniger Bagatellunfälle aufgrund von Unachtsamkeit, wie beispielsweise einen Schnitt in den Finger, unterlaufen als ihren jüngeren Arbeitskollegen (Arbeitgeber 4, Interview). Zudem muss jüngeren Arbeitskräften eine Aufgabe, welche eine ältere Person selbständig sehr genau und zuverlässig erledigen kann, oft zweimal gezeigt werden (Arbeitgeber 3, Interview).

Die Wertschätzung der Arbeitgeber für ältere Arbeitskräfte zeigt sich nicht zuletzt in der arbeitnehmerfreundlichen Ausgestaltung der Finanzierung der Frühpensionierung (Anteile von 70% und 30%).

Insgesamt schildern alle interviewten Arbeitskräfte, dass sie den kollegialen Umgang miteinander geniessen und dass ihnen die, meist über Jahre hinweg, konstanten Teams wichtig sind. Arbeitgeber sind überzeugt, dass Ältere insbesondere in hektischen Zeiten eine wichtige Stütze sind und in altersdurchmischten Teams wertvolles Wissen weitergeben können. Selbst allfällige Sprachbarrieren fallen nicht ins Gewicht, da auf dem Bau das Know-how vorwiegend im praktischen Handwerk liegt und nicht verbal besprochen, sondern lediglich vorgezeigt werden muss (Arbeitgeber 4, Interview).

#### 3.1.4 Arbeit

Die Arbeit mit seinen unterschiedlichen Dimensionen bildet das letzte aller Stockwerke. Durch das Schaffen von passenden auf die individuelle Verfassung und Fähigkeiten zugeschnittene Arbeitsbedingungen hat der Arbeitgeber einen entscheidenden Einfluss auf die Arbeitsfähigkeit seiner Mitarbeitenden.

#### Arbeitsumgebung

Auf einer Baustelle sind die Bauleute konstant den Witterungseinflüssen ausgesetzt. Nicht selten müssen sie unter grosser Hitze bzw. Kälte, Lärm oder Luftverunreinigung arbeiten. Zudem herrscht auf den Baustellen oft ein hoher Zeit- und Leistungsdruck, was Stress verursachen kann. Ein befragter Arbeitgeber versucht, ältere Mitarbeitende anders einzusetzen und dadurch von den extremen Einflüssen der Arbeitsumgebung zu schützen (Arbeitgeber 4, Interview). Beispielsweise schickt er diese Arbeitskräfte mehr zu Kunden mit hohem Qualitätsanspruch und setzt stattdessen Jüngere auf stressigen Grossbaustellen ein.

*Früher war das Bauhauptgewerbe schon geselliger und man erfuhr mehr Wertschätzung. Ich kaufte während meiner Lehre stets 9 Flaschen Bier und 1 Flasche Wasser fürs «Znüni». Dann sassen wir zusammen mit Bier, Cervelat und Brot unter einem Baum und genossen die Pause. Wir hatten sogar Bierbrauereien, welche regelmässig Getränke in die Baubaracke auslieferten! Das ist heute schon total anders.*

(A., persönliches Interview, 23. Juli 2020)

## Arbeitsinhalt

Sinnstiftende Tätigkeiten und einen gewissen Grad an Handlungsautonomie wirken sich positiv auf die Gesundheit und Zufriedenheit von Arbeitskräften aus (von Cranach et al., 2004, S. 113).

Ältere Arbeitnehmende möchten trotz zunehmendem Alter Herausforderungen bewältigen, ihren Erfahrungsschatz gewinnbringend einsetzen und Zugang zur gleichen Förderung wie ihre jungen Arbeitskollegen erhalten. Unklarheit über die Organisation und Gestaltung der Arbeitsinhalte sowie unzureichende Kompetenzen zur Bewältigung der Aufgabe gefährden die Arbeitsfähigkeit (Rimser, 2006, S. 81).

Selbst wenn versucht wird, auf gesundheitlich bedingte Einschränkungen Rücksicht zu nehmen, sind die Arbeiten auf dem Bau nur beschränkt umgestaltbar (J., Interview). Anders als in wissensbasierten Branchen bleibt die zu erbringende Leistung an physische Tätigkeit gekoppelt und ist stets ortsgebunden auszuführen. Dies führt zur Gefahr, dass Ältere im Arbeitsalltag «physisch überfordert und psychisch unterfordert» werden (Rimser, 2006, S. 99).

Dass jüngere Beschäftigte sämtliche schwere Arbeit übernehmen müssen, stellt keine gangbare Lösung dieses Problems dar. Denn die Jungen von heute sind die Alten von Morgen und es besteht die Gefahr, dass diese Arbeitskräfte in wenigen Jahren genau gleich körperlich entkräftet sind und der «Verschleiss» an Arbeitskräften somit endlos weitergehen würde. Alle interviewten Arbeitgeber versuchen jedoch, die Tätigkeitsanforderungen bestmöglich der Situation anzupassen, damit Invalidität begrenzt und einen langfristigen Erhalt im Erwerbsleben gefördert wird.

*Arbeiter im Alter von 55 – 60 Jahren sind meist langsamer auf der Baustelle. Aber diese Personen kannst du nicht einfach «wegschmeissen». Dies sind normale Personen, welche von einem Einkommen leben müssen.*

(J., persönliches Interview, 18. August 2020)

Mit der Entwicklung neuer Bautechniken und der Schaffung von nachhaltigeren Arbeitsbedingungen können einzelne Verbesserungen erzielt werden. Ein Polier erzählt, dass die Tätigkeiten im Verlauf seiner Erwerbskarriere weniger anstrengend wurden.

Früher arbeiteten die Bauleute sechs Tage die Woche, hatten weniger Ferien, leisteten aufgrund von weniger verfügbaren Maschinen und Kranen mehr physische Arbeit und wurden erst im Alter von 65 Jahren pensioniert (C., Interview).

### 3.2 Arbeitsbereitschaft

Dieses Teilkapitel komplementiert das Konzept «Haus der Arbeitsfähigkeit». Es werden hier nicht primär die psychische und physische Fähigkeit, sondern die Motivation und persönliche Bereitschaft einer Arbeitskraft auf dem Bau für einen längeren Verbleib im Erwerbsleben beleuchtet.

Damit verbunden ist die Beantwortung der 2. Leitfrage:

**L2:** Wie können die individuellen Ressourcen erhalten und die Arbeitsbereitschaft über das Frühpensionierungsalter hinaus gefördert werden?

Arbeitgeber und Arbeitnehmende stimmen überein, dass die Arbeitsbereitschaft der Arbeitskräfte auf der Baustelle grundsätzlich vorhanden ist. Natürlich ist die Motivation abhängig von der Tätigkeit. Ein Maurer beispielsweise zieht die anspruchsvolle Aufgabe des Betongießens einer langweiligen Fleissarbeit vor. Trotzdem hat sich im Verlaufe der Interviews gezeigt, dass eine Weiterarbeit nach Erreichen des 60. Lebensjahres praktisch nie zur Diskussion steht. Es gilt die allgemeine Wahrnehmung, dass die Bauleute nach dem jahrelangen Ausüben anstrengender Tätigkeiten den Ruhestand brauchen. Ausserdem wirken sich das aktive Fördern der Frühpensionierung durch die Gewerkschaften und die nur sehr geringen finanziellen Einbussen beim Bezug einer Überbrückungsrente negativ auf die Arbeitsbereitschaft aus.

Generell orientieren sich Arbeitskräfte beim Festlegen des Pensionierungszeitpunkts stark an den branchenweit etablierten Rahmenbedingungen (Riphahn & Sheldon, 2006, S. 109). Dies bestätigt sich im Bauhauptgewerbe – hier versiegt der Wille zur Weiterarbeit mit dem Erreichen des Frühpensionierungsalters der FAR. Daran ändern äussere Anreize wie Wertschätzung seitens des Arbeitgebers oder Mitspracherecht nichts. Den interviewten Arbeitskräften liegt viel daran, auch in Zukunft das Frühpensionierungsalter bei 60 Jahren beibehalten zu können. Ein Befragter ist dafür bereit, weitere finanzielle Abstriche in Form von Beitragserhöhungen oder Rentenkürzungen in Kauf zu nehmen (F., Interview).

*Mit den heutigen Zahlungen der FAR lässt es sich in Deutschland gut leben. Dorthin gehe ich zurück. Meine Lebenspartnerin, Familie und Kinder sind dort. Wenn ich gesundheitlich gut drauf bin bis dann, werde ich diese Zeit noch nutzen können. Meine beiden Jungs freuen sich auch auf mich.*

(F., persönliches Interview, 15. Juni 2020)

Es bleibt zu bezweifeln, dass die Arbeitsbeteiligung älterer Arbeitskräfte auf dem Bau ohne klarere Anreize zunehmen wird. Falls dies doch geschehen sollte, braucht es bedeutsamere Veränderungen.

Die Babyboomer Generation wird in wenigen Jahren nicht mehr im Erwerbsleben stehen. Dies wirft die Frage auf, inwiefern die Arbeitsbereitschaft von jüngeren und älteren Alterskohorten auf dem Bau von unterschiedlichen Faktoren abhängig ist. Die Wissenschaft bestätigt, dass neue, nachkommende Generationen wie beispielsweise die sogenannte Generation X (Jg. 1970-1985) oder Generation Y (Jg. 1985-2000) eine veränderte Arbeitseinstellung haben:

Die Babyboomer gewichten Jobsicherheit, erfahrene Wertschätzung und das Gefühl, gebraucht zu werden höher als Weiterbildungsmöglichkeiten oder die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Demgegenüber fordert die Generation X und Y die Vereinbarkeit von Freizeit, Familie und Arbeit sowie einen hohen Autonomiegrad und Flexibilität (Kolland, Wanka & Psihoda, 2015, S. 1). Jüngere Generationen priorisieren hohes Einkommen und Status tendenziell weniger und stattdessen zählen Selbstverwirklichung, Individualisierung und herausfordernde Tätigkeiten (Rimser, 2006, S. 8). Hält ein Arbeitgeber stur an veralteten Strategien fest und weigert sich, diese Forderungen zu berücksichtigen, werden jüngere Leute rasch einen neuen Arbeitgeber suchen (Gratton & Scott, 2018, S. 355).

Diese allgemeine Erkenntnis hat Auswirkungen auf das Bauhauptgewerbe und lässt erahnen, dass sich die Arbeitgeber künftig zunehmend mit bisher unbekanntem Forderungen der Arbeitskräfte konfrontiert sehen werden. Während die Babyboomer möglicherweise körperlich anstrengende, einseitige Arbeit stillschweigend hinnehmen und loyal erledigen, werden Jüngere die Arbeitsbereitschaft nur noch unter angepassten Rahmenbedingungen wie mehr Flexibilität und Abwechslung aufbringen. Arbeitgeber tun sich gut daran, Offenheit für neue Impulse und flexible Beschäftigungsmodelle zu kultivieren, damit auch in Zukunft die Kompetenzen der jüngeren Generation genutzt werden können.

### 3.3 Folgerungen

Schematisch vereinfacht dargestellt ergibt sich das folgende Bild für eine Arbeitskraft mit durchschnittlicher körperlicher Verfassung in Bezug auf die einzelnen Stockwerke respektive die Arbeitsfähigkeit (vgl. Abb. 6):

So ist das erste untersuchte Stockwerk, die *Gesundheit* von älteren Arbeitskräften, 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. 6) 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 die 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.

Die *Kompetenz* wird mit dem gelblichen 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 die Tätigkeit nicht mehr länger ausgeführt werden kann und infolge von langjähriger Abwesenheit von Bildungsinstitutionen ein Berufswechsel nicht realisierbar ist. Hier braucht es mehr Bildungsangebote für Geringqualifizierte sowie ein Umdenken der Gesellschaft, sodass auch praktische Erfahrung und nicht lediglich formale Ausbildungen anerkannt werden.

Das Stockwerk der *Werte* bzw. Wertschätzung ist auf Basis der Momentaufnahme der Interviews positiv zu beurteilen und erhält folglich ein grüner Punkt. Die Leute 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.



Abbildung 6 Das Haus der Arbeitsfähigkeit (B)  
(eigene Darstellung nach Ilmarinen, 2011, S. 17)

Der rote Kreis beim Aspekt der *Arbeit* deutet auf «kritische Verhältnisse» 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 düsteres Bild. Die harten Arbeitsbedingungen im Bau 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. Doch Investitionen in Arbeitsfähigkeitsförderung werden durch langfristige Produktivitätsgewinne wettgemacht (Gesundheitsförderung Schweiz, 2008, S. 9). Solche Umsetzungsmöglichkeiten werden im folgenden Kapitel diskutiert.

## 4 Förderung eines längeren Erwerbslebens durch altersfreundliche Beschäftigungsmodelle

Im vergangenen Kapitel machte ich eine IST-Analyse zur Situation der Arbeitsfähigkeit und -bereitschaft älterer Arbeitskräfte auf dem Bau. In diesem Kapitel diskutiere ich Arbeitsmodelle, durch welche die aktuelle Situation zur Arbeitsfähigkeit verbessert werden könnte. Es wird der dritten und letzten Leitfrage nachgegangen:

**L3:** Was unternimmt der Arbeitgeber, um die Arbeitsbedingungen möglichst nachhaltig zu gestalten? Welche branchenweiten Massnahmen bieten sich an, um die bisher begrenzte Arbeitsfähigkeit zu verbessern und die Erwerbstätigkeitsdauer zu verlängern?

Dabei wird versucht, die im Haus der Arbeitsfähigkeit erläuterten Aspekte in ein Modell zu packen, um die Arbeitsfähigkeit und -bereitschaft gezielter zu fördern. Im Optimalfall ist ein Beschäftigungsmodell für jüngere und ältere Generationen konzipiert und wirkt «unterstützend für ältere Mitarbeitende, vorbeugend für jüngere Mitarbeitende und verbindend zwischen den Generationen» (Rimser, 2006, S. 256).

Es gibt eine ganze Reihe von Modellen, Projekten und Kampagnen in der Organisationsforschung, welche altersgerechte Arbeitsbedingungen schaffen möchten. Diese Vielzahl deutet darauf hin, dass es kein eindeutiges Standardrezept gibt, um die Arbeit altersgerecht zu gestalten. Im Kontext der vorliegenden Arbeit konnten einige dieser Modelle vorzeitig ausgeschlossen werden, weil sie sich nicht für die Zielgruppe der geringqualifizierten älteren Bauleute eignen.



Beispielsweise das Model der Senior-Expertenpools, in welchen pensionierte Mitarbeitende als Mentoren oder Fachspezialisten in einer beratenden Rolle eingesetzt werden. Bosch hat ein solches Modell eingeführt. Auf der «Senior Expert» Software können sich Ehemalige ein Profil erstellen und interessante, befristete Aufträge annehmen (Päper, 2018, Abschn. 10). Bosch profitiert, da die Einarbeitungsphase der Pensionierten wegfällt und langjährig gesammeltes Know-how im Unternehmen bleibt (Päper, 2018, Abschn. 8). Dieses Modell mag für ehemalige Kadermitarbeitende funktionieren, aber bestimmt nicht für eine Arbeitskraft auf dem Bau.

Die für diese Arbeit ausgewählten Modelle sollen altersbedingte Arbeitseinschränkungen berücksichtigen, eine potenzielle Überbelastung vermeiden und die Arbeitsmotivation durch Flexibilisierung stärken. Das erste Modell, die Teilzeitarbeit (vgl. Kap. 4.1), verbessert die Vereinbarkeit von Familie, Freizeit und Beruf. Dies wird insbesondere von der Generation X und Y immer öfters gefordert.

Eine Umschulung (vgl. Kap. 4.2) erwirkt eine Entlastung und Neuausrichtung. Eine berufliche Auszeit (vgl. Kap. 4.3) schafft Raum für Erholung sowie für andere, als sinnvoll empfundene Tätigkeiten.

Eine Laufbahnberatung (vgl. Kap. 4.4) gibt Orientierung und ermöglicht eine Begleitung des Individuums durch fachkundige Berater. Anhand der Interviews wird geprüft, inwiefern diese Modelle im Bauhauptgewerbe bereits zur Anwendung kommen.

### 4.1 Teilzeitarbeit

Es existieren zahlreiche Teilzeitmodelle. Gemeinsam haben alle, dass sie eine Flexibilisierung des Arbeitspensums ermöglichen. Eine flexible Arbeitszeitgestaltung ist in vielen Branchen längst die Regel (von Cranach et al., 2004, S. 66). Für ältere Arbeitnehmende eignet sich beispielsweise eine abnehmende Altersteilzeit, wodurch der Übergang in die Rente schrittweise erfolgt. Beispielsweise könnte im ersten Jahr nach Erreichen des Rentenalters in einem 80% Pensum und anschliessend nochmals ein Jahr in einem 50% Pensum weitergearbeitet werden. Entsprechend kann für den fehlenden Teil eine Teilaltersrente ausbezahlt werden. Teilzeitmodelle kommen nicht nur älteren Arbeitskräften zugute. Es ist ein bewährtes Mittel, um den Forderungen der jüngeren Generationen nach mehr Freiheiten in der Ausgestaltung des Erwerbslebens nachzukommen (Rimser, 2006, S. 9). Aufgrund der gewährten Freiräume werden Unternehmen für Arbeitnehmende aller Altersgruppen attraktiver und ermöglichen ein Fortführen der Tätigkeit trotz sich verändernden Lebensumständen.

In einem Pilotprojekt um die Jahrtausendwende, also vor der Einführung der FAR-Rente, wurde die Altersteilzeit im Baugewerbe getestet und bei den Teilnehmenden konnte ein steigendes Wohlbefinden und ein verbesserter Gesundheitszustand festgestellt werden, obwohl der Arbeitsinhalt nicht verändert wurde. Die Bauleute betonten zudem, dass sie die gewonnene Zeit für Hobby und Familie einsetzten und die Lohneinbussen ohne signifikante Einschränkungen verkraften konnten (Spycher et al., 2001, S. 4).

Teilzeitmodelle erfordern die Akzeptanz und Initiierung der Arbeitgeber. Dies ist im Baugewerbe noch nicht gegeben und die Möglichkeit für eine Reduktion des Arbeitspensums ist wenig verbreitet (Trageser et al., 2012, S. 55). Wie unüblich Teilzeitarbeit im Baugewerbe ist, verdeutlicht eine Statistik von Implenia: Im Jahr 2018 arbeiteten 506 von total 8341 Angestellten Teilzeit (Implenia, 2018, Abschn. 6). Dies sind gerade mal 6 % und schliesst die administrativen Berufe mit ein. Die kritische Einstellung der Geschäftsführer gegenüber diesem Modell gründet im damit verbundenen, erheblichen Mehraufwand für die Arbeitgeber. Beispielsweise müsste die Personalplanung grundlegend umorganisiert werden und das punktuelle Suchen nach Ersatz wäre mühsam (Arbeitgeber 4, Interview).

Die Arbeitgeber argumentieren in etwa so: «Auf Grossbaustellen mit vielen Bauleuten wäre eine Arbeitskraft, die zwei Tage die Woche nicht erscheint, vielleicht noch ersetzbar.

Aber auf kleinere Baustellen werden feste Teams gesandt und gewisse Arbeiten erfordern das Mithelfen aller Arbeitskräfte vor Ort. Die Absenzen der Lehrlinge zu überbrücken, welche aufgrund der Berufsschule wöchentlich einen Tag fehlen, verursacht bereits viel Aufwand. Zudem komme auch immer wieder vor, dass eine Arbeitskraft 50% krankgeschrieben wird und zu 50% im Unternehmen mit sehr eingeschränkter Leistungsfähigkeit weiter zu beschäftigen sei.» Im Zuge der technologischen Entwicklung dürfte eine solche Argumentation an Gewicht verlieren, denn bereits heute können Planungssoftware komplexe Personalplanungen übernehmen.

Teilzeit wird von den Arbeitgebern nicht angeboten und von den Arbeitnehmenden selten verlangt. Nur einer der interviewten Arbeitskräfte zog arbeiten im Teilzeitpensum ernsthaft in Betracht. Er wollte nach seinem Bandscheibenvorfall das Pensum als Maurer reduzieren, doch der Chef lehnte dies ohne Begründung ab (E., Interview). Die weiteren Befragten der Babyboomer-Generation erachten Teilzeitarbeitsmodelle auch als wenig machbar. Ein interviewter Vorarbeiter mit Führungsverantwortung ist überzeugt, dass er seine Teamkollegen keinen Tag in der Woche sich selbst überlassen könne. Arbeitnehmende mit Führungsverantwortung wissen meist viel mehr, als auf einem Papier festgehalten ist und werden als Ansprechperson gegenüber der vorgesetzten Bauleitung sowie den unterstellten Handwerkern rund um die Uhr kontaktiert (G., Interview).

Selbst für Bauleute ohne Führungsverantwortung wird es genauso undenkbar angesehen. Das Personal wird fest eingeteilt und das Bauprogramm kann nur eingehalten werden, wenn die Leistung entsprechend erbracht wird (C., Interview). Diese Argumentation der Akteure macht deutlich, dass der Wille zur Veränderung schlicht fehlt. Ob einfache Arbeitskraft oder gut ausgebildete Führungskraft; Teilzeitmodelle wären nicht unmöglich. Doch Teilzeitarbeit im Bauhauptgewerbe ist bislang den selbständig Erwerbstätigen vorbehalten. Beispielsweise kann ein Kundenmaurer als Einzelunternehmer seine Aufträge bewusst steuern, um lediglich das gewünschte Pensum zu arbeiten (B., Interview).

*Es wäre sicher nicht unmöglich, aber man braucht halt sofort mehr Leute auf der Baustelle. Und gute Leute zu finden ist nicht einfach.*

(H., persönliches Interview, 13. Juli 2020)

Selbst wenn die Arbeitgeber Teilzeitarbeit gutheissen würden, ist es für ältere Bauleute kurz vor der Pensionierung finanziell nicht attraktiv. Eine Beschäftigungsreduktion hat eine FAR-Rentenkürzung zur Folge, weil die Rente auf der Einkommensbasis der letzten Erwerbsjahre berechnet wird.

Wird hingegen die FAR-Rente aufgeschoben, hat dies wiederum eine monatliche Erhöhung der Rente zur Folge (+8% im 1. und +16% im 2. Jahr), was die Teilzeitarbeit nach dem 60. Lebensjahr etwas attraktiver macht (FAR, 2020b, o.S.).

Von Seiten des Staates müssen entsprechende Spielräume in der 1. und 2. Säule geschaffen werden, damit die Rente und das Einkommen ohne rentensenkende Folgen flexibel kombinierbar und mehr finanzieller Spielraum geschaffen werden.

Während den Interviews hat sich herausgestellt, dass sich jedoch eine etwas andere Form von Teilzeitarbeit in den letzten Jahren unter den FAR-Rentenbezüger durchgesetzt hat. Zwischen 60 Jahren und dem ordentlichen AHV Alter von 65 Jahren arbeiten einige Bauleute in einem sehr flexiblen Verhältnis weiter. Auf Stundenlohnbasis absolvieren diese Arbeitskräfte Springereinsätze für den ehemaligen Arbeitgeber, übernehmen Handlanger- und Unterhaltstätigkeiten oder machen Ferienablösungen. Anders als bei dem „Fachexperten“-Modell der Firma Bosch (vgl. Kap. 4) werden die Pensionierten nicht als Mentoren sondern als „normale“ Arbeitskräfte eingesetzt. Gemäss dem FAR-Vertrag darf trotz Bezug der Überbrückungsrente bis zu einem Pensum von 30% weitergearbeitet werden. Dieses Modell ist für Arbeitgeber und Arbeitnehmende attraktiv, äusserst einfach realisierbar und wirtschaftlich effizient. Der Arbeitgeber hat bei Bedarf nur ein kurzes Telefon zu tätigen und nachdem ein Arbeitsvertrag aufgesetzt wurde, kann er die Rentner während Spitzenzeiten gezielt einsetzen (Arbeitgeber 3, Interview).

Dies stimmt auch für die Arbeitskräfte. Die Autonomie bleibt aufrechterhalten, indem sie die Intensität und Regelmässigkeit selbst bestimmen können. Ein frühpensionierter Maurer konnte sich beispielsweise nie eine Festanstellung über den Zeitpunkt der Frühpensionierung hinaus vorstellen. Doch half er in den vergangenen drei Jahren freiwillig jährlich 3-4-mal eine oder zwei Wochen im ehemaligen Betrieb aus (B., Interview). So konnte er sukzessive immer weniger arbeiten und nun sei er definitiv bereit für die Pensionierung. Ein pensionierter Polier schildert während dem Interview, dass er auch mehrmals für Einsätze angefragt wurde, dies jedoch ablehnte. Für ihn kam ein Einsatz nicht in Frage, weil er die Teamkollegen nicht mehr kennt und ihm eine solche Zusammenarbeit keinen Spass machen würde (C., Interview).

Die Aussage eines 40-jährigen Vorarbeiters und Vaters von zwei kleinen Töchtern bekräftigt die in Kapitel 3.2 aufgestellte These, dass sich die Forderungen der Arbeitskräfte an die Arbeitgeber am Verändern sind. Er wünscht sich, anders als die Befragten der Babyboomer-Generation, grössere Offenheit der Vorgesetzten gegenüber Teilzeitarbeitsmodellen. Er kennt sogar einen Kollegen vom Bau, der jeden Freitag frei nimmt, um mehr Zeit für die Familie zu haben. Dies funktioniert gut, weil es eine gewisse Regelmässigkeit aufweist.

Selbst für Arbeitskräfte in Führungspositionen wäre es umsetzbar, wenn dies die Akteure wirklich wollten. Dass die Teams auch ohne Chef arbeiten können, beweisen sie bereits heute immer dann, wenn dieser im Urlaub sei (G., Interview).

### 4.2 Umschulung

«Unter Umschulung werden Aus- und Weiterbildungsmassnahmen verstanden, die zu einer anderen als der vorher ausgeübten oder erlernten beruflichen Tätigkeit befähigen» (SBFI, 2016, S. 17). Höpflinger (2011, Abschn. 18) fordert Zugang zu Weiterbildungs- beziehungsweise Umschulungsmöglichkeiten für ältere Beschäftigte, sodass altersunabhängig Zweitberufe erlernt und ausgeübt werden können. Im Baugewerbe könnten Umschulungsmassnahmen eine Möglichkeit bieten, um den sich verändernden körperlichen Voraussetzungen von älteren Mitarbeitenden Rechnung zu tragen. Die Betroffenen würden nach erfolgreicher Umschulung zu einem schonenderen Arbeitsplatz wechseln. Es stellte sich heraus, dass die Arbeitgeber Umschulungsmöglichkeiten regelmässig diskutieren, um ihre langjährigen Arbeitskräfte länger halten zu können. Es zeichnet sich während den Interviews jedoch ab, dass Umschulungsprojekte schwierig umsetzbar sind. Denn für den Arbeitgeber ist eine Umschulung nur dann attraktiv, wenn nach einer relativ kurzen Einarbeitungszeit die Arbeitsqualität steigt und/oder die Absenzenquote sinkt.

Die Theorie sieht vor, dass solche Zweitkarrieren entweder betriebsintern oder betriebsextern stattfinden können.

### Betriebsinterne Umschulung

Betriebsinterne Umschulungen erfolgen im Baugewerbe bedarfsabhängig und meist wenig systematisch (Gross et al., 2009, S. 42). Beispielsweise wird die Stelle eines Vorarbeiters frei und ein langjähriger, erfahrener Maurer wird nachgezogen. Fortan hat dieser mehr Führungsverantwortung und weniger körperliche Belastung. Die Umschulung bzw. die Weiterbildung wäre in diesem Fall erfolgreich.

Ein pensionierter Maurer schildert ebendies (B., Interview): Er besuchte sein Leben lang zwar nie eine formelle Fortbildung, trotzdem ist er dank seiner Erfahrung als Baustellenleiter eingesetzt worden, nachdem sein Vorgänger pensioniert wurde.

Während grosse Unternehmen möglicherweise über einen solchen «interne Arbeitsmarkt» verfügen, können schonende Arbeitsplätze insbesondere in kleinen Betrieben nicht beliebig oft für alle, die körperlich angeschlagen sind, geschaffen werden. Auf der Baustelle braucht es schlussendlich überwiegend ausführenden Kräfte, welche anpacken können.

Es gibt noch weitere Gründe, warum das Konzept im Bauhauptgewerbe relativ schnell an seine Grenzen stösst. Viele Arbeitnehmende verfügen über keine berufliche Erstausbildung, sondern wurden am Arbeitsplatz angelernt.

Bei diesen Arbeitskräften ist der zu erwartende Umschulungserfolg mässig, weil formales Lernen aufgrund von jahrelangem Fernbleiben von Bildungseinrichtungen oder schwachen sprachlichen Fähigkeiten eine Überforderung wäre (Michel-Alder, 2018, S.135).

Ein Maurer mit italienischer Herkunft schilderte, dass er die Lehre als Maurer damals nur erfolgreich absolvieren konnte, weil er die Berufsschule in einer italienischen Sprachregion besuchen und somit sämtliche Prüfungen in der Muttersprache absolvieren konnte (J., Interview).

Bildungswillige und ambitionierte Arbeitskräfte besuchen oftmals bereits in jüngeren Jahren eine Weiterbildung und steigen eine Karrierestufe nach oben (Arbeitgeber 1, Interview). Bei denjenigen Arbeitnehmenden, welche mit 55 Jahren noch anstrengende «Handlanger-tätigkeiten» ausführen, fehle es deshalb oftmals nicht nur an den Fähigkeiten, sondern auch am Willen, eine Ausbildung oder Umschulungsmassnahme zu absolvieren (Arbeitgeber 1, Interview). Ein praktisches Beispiel dazu von einem befragten Arbeitnehmer (F., Interview): Er lehnte im Alter von 55 Jahren das Angebot vom Arbeitgeber ab, eine Weiterbildung zum Vorarbeiter zu besuchen. Er wollte nicht mehr in eine Schule gehen, weil ihm Neues zu lernen schwerfällt. Zudem will er nicht den jüngeren, talentierteren Arbeitskräften die Ausbildungsplätze wegnehmen.

Ein interessanter Input eines Arbeitgebers war in diesem Kontext, dass selbst Jüngere nicht selten trotz vorhandenen Fähigkeiten eine Weiterbildung oder Umschulung verweigern. Dies, weil sie nicht bereit sind, kurzfristige Lohneinbussen hinzunehmen oder künftig mehr Verantwortung zu übernehmen (Arbeitgeber 4, Interview).

Ob eine Umschulung möglich ist, hängt also stark vom Ausbildungsstand, dem Alter und der individuellen Bereitschaft ab. War jemand lebenslang Maurer, so wird keine Umschulung mehr realistisch sein.

In den Interviews bewertete keine Person die Umschulung eines 50-jährigen Maurers mit Rückenbeschwerden zum Kranführer als realistisch. Die Gründe dafür waren zahlreich und plausibel. Einerseits ist der Zeitpunkt viel zu spät und die Verantwortung dem Arbeitnehmenden nicht zuzutrauen, sodass der Arbeitgeber wenig Nutzen davon hat. Es ist schlicht wenig erstrebenswert für den Arbeitgeber, einem Mitarbeitenden eine teure Weiterbildung zu finanzieren, wenn dieser im Optimalfall nur 2-3 Jahre länger erhalten bleibt.

Zudem ist der Arbeitgeber gewissermassen nicht unter Druck, diese geringqualifizierte Person weiter zu beschäftigen. Denn der «jüngere, gesunde Ersatz» ist nur ein Telefonat mit dem Arbeitsvermittlungsbüro entfernt.

Auch die Arbeitskraft möchte nicht mit 50 Jahren Kranführer werden, da es nicht etwa zu einer willkommenen neuen Herausforderung, mehr Motivation oder zu einer Belastungsreduktion, sondern aufgrund der grossen Verantwortung zu einer Überforderung und zu Stress führen würde (Arbeitgeber 2, Interview). Anders als ein Maurer könnte ein Polier unter der Voraussetzung, dass eine offene Stelle vorhanden ist, durchaus den Arbeitsplatz innerhalb des Betriebes wechseln. Beispielsweise wäre ein Wechsel in die Administration oder Personalplanung zumutbar, weil er bereits im Rahmen seiner bisherigen Tätigkeiten mit kleineren Kontroll- und Dokumentationstätigkeiten, wie etwa das Rapporteschreiben vertraut gemacht wurde und darauf aufgebaut werden könnte (Arbeitgeber 4, Interview).

Betriebsinterne Wechsel durch Umschulungen älterer Arbeitskräfte kommen immer wieder in Form einer Massnahme der Invalidenversicherung vor. Diese Umschulungen sind attraktiv für den Arbeitgeber, weil die Unterstützung der Arbeitskraft und die Finanzierung an die Sozialversicherung ausgelagert wird (Arbeitgeber 4, Interview).

### Betriebsexterne Umschulung

Manche Arbeitgeber sind überzeugt, dass die Arbeitskraft das Baugewerbe verlassen muss, wenn eine wirkliche Entlastung herbeigeführt werden sollte (Arbeitgeber 3, Interview). Doch dies ist in den wenigsten Fällen realisierbar.

Denn Quereinsteiger in eine andere Branche durch Aus- oder Weiterbildungen gestalten sich noch schwieriger als unternehmensinterne Berufswechsel. Dies bestätigt auch eine branchenübergreifende Studie, die zeigt, dass praktisch niemand aus der Alterskohorte 55+ noch eine Ausbildung absolviert (weniger als 1%) und rund ein Drittel aller Beschäftigten ab 55 Jahren an keiner Weiterbildungsmassnahme mehr teilnehmen (Höpflinger, 2015, S. 13). Für die Bauleute würde der Branchenwechsel mit Lohneinbussen und den Verzicht auf die FAR Frühpensionierung einhergehen. Ein neuer Arbeitgeber würden ein grosses Risiko in Kauf nehmen, da die physischen Vorbelastungen schwierig abschätzbar und die Krankheitsrisiken der neuen Arbeitskraft gross sind. Aus einer ökonomischen Perspektive ist der zu erwartete Mehrwert nicht zuletzt aufgrund der hohen Sozialabgaben gering. Ein interviewter Arbeitnehmer wagte eine Umschulung nach 30-jähriger Maurertätigkeit und beschreibt dies wie folgt:

*Vor 12 Jahren hatte ich einen Bandscheibenvorfall und der Arzt sagte, ich solle den Beruf möglichst bald wechseln. Die SUVA anerkannte es nicht als Krankheit und das Verfahren der IV ging mir zu lange. So bezahlte ich dann die Umschulung zum Buschauffeur selbst.*

*Ich hatte Probleme als fremdsprachiger Ausländer und es gab viele Hürden – ich besitze kein Diplom von der Baustelle und die deutsche Sprache ist schwierig.*

(E., persönliches Interview, 14. Juli 2020)

Trotzdem gibt es ein bewährtes Szenario, in welchem der branchenexterne Wechsel immer wieder gelingt. Dabei wechseln ältere Bauleute in die öffentliche Verwaltung. Als Gemeindemitarbeitende beim Bauamt können die erlernten Fähigkeiten eingebracht und vielseitige Tätigkeiten ausgeübt werden und die Arbeitskräfte sind deutlich weniger Stress und Zeitdruck ausgesetzt. Gemäss einem Arbeitnehmer sei diese Alternative jedoch seit der Einführung der FAR unattraktiv geworden (B., Interview). Im Alter von 52 Jahren will niemand mehr auf die Gemeinde wechseln. Viel lieber hält man noch einige Jahre durch, damit man ab 60 Jahren die Frühpensionierung geniessen kann.

### 4.3 Berufliche Auszeit

Mit einer längeren beruflichen Auszeit, welche oft auch als «Sabbatical» bezeichnet wird, gewährt der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmenden eine arbeitsfreie Phase mit viel Gestaltungsfreiheiten. Diese Flexibilisierung erlaubt den Bezug von zusätzlichen Ferien, das Besuchen von Weiterbildungen oder das Erfüllen eines Lebenstraums, welcher sonst nicht ohne das Auflösen des Arbeitsverhältnisses realisierbar wäre. Eine solche Flexibilität beim Bezug von Urlaub oder sonstigen Zeitguthaben hat für Arbeitskräfte einen immer höheren Stellenwert (metrobasel, 2016, S. 45).

Zudem reduziert es Überbelastungsrisiken und birgt das Potential, dass Arbeitskräfte nach der Auszeit mit neuem Elan zurückkehren (Rimser, 2006, S. 137).

Es sind zahlreiche Ausgestaltungsmöglichkeiten möglich. Die Auszeit kann bezahlt oder unbezahlt erfolgen. Eine Möglichkeit ist, dass die Arbeitskraft in Eigenverantwortung das entsprechende Zeitguthaben anspart und anschliessend zu einem passenden Zeitpunkt in Absprache mit dem Arbeitgeber beziehen darf (Rimser, 2006, S. 148). Statt Zeit anzusparen könnte auch auf einen Teil des Lohnes verzichtet werden, welcher dann stattdessen in die Zeiteinheit umgerechnet und gutgeschrieben wird. Im Idealfall wird der Bezugszeitraum so vereinbart, dass der Arbeitgeber Auslastungsschwankungen kompensieren kann.

Ähnlich wie beim Teilzeitmodell stehen Arbeitgeber und -nehmende auch diesem Modell kritisch gegenüber. Längere Auszeiten würden einfach nicht ins Bauhauptgewerbe passen, weil es die Agilität zu stark einschränkt. Das Ausführen von Bauprojekten ist oftmals abhängig von äusseren Faktoren, wie dem Wetter oder der Jahreszeit. Deshalb muss während den Sommermonaten die volle Leistungsfähigkeit vorhanden sein (C., Interview).

Es wird befürchtet, dass die Leute in eben dieser Periode, in welcher sie am meisten auf der Baustelle gebraucht werden, ihre Auszeit planen wollen. Diesem Problem könnte jedoch begegnet werden, indem im Vorfeld klar definiert wird, wann eine Auszeit bezogen werden darf. Ferner wird auch bei diesem Modell dem Arbeitgeber das Suchen nach Ersatz nicht erspart.

Jedoch ist anzunehmen, dass die Besetzung einer befristeten Vollzeitstelle deutlich einfacher zu bewerkstelligen ist als ein durch Teilzeitarbeit freiwerdendes, wöchentliches 20% Pensum. Einer der interviewten Arbeitgeber erachtet das Ermöglichen von Auszeiten für ältere Arbeitskräfte geradezu als kontraproduktiv und argumentiert wie folgt:

*Sabbaticals wären sogar kontraproduktiv. Denn wenn meine Mitarbeiter zwei Monate einfach einmal nichts tun, nimmt die körperliche Fitness schnell ab und anschliessend ist die Bewältigung der anstrengenden Tätigkeit noch weniger gut möglich.*

(Arbeitgeber 2, persönliches Interview, 2. Juni 2020)

### 4.4 Laufbahnberatung

Eine auf ältere Arbeitskräfte zugeschnittene Laufbahnberatung sollte im Unternehmen bereits rund zehn Jahre vor der Pensionierung des Mitarbeitenden beginnen, damit die letzte Phase des Erwerbslebens sowie der Übergang in die Pensionierung ganzheitlich geplant werden kann (Wörwag & Cloots, 2018, S. 26). Der Dialog verhindert die Überforderung der Beschäftigten, indem es spezifische Hilfestellung für die Planung der nächsten Karriereschritte gibt und Weiterentwicklungsansätze identifiziert (von Cranach et al., 2004, S. 124).



Eine solche Laufbahnberatung ist ein niederschwelliges Konzept, räumt selbst Geringqualifizierten Mitbestimmungsmöglichkeiten ein und kann sich positiv auf die wahrgenommene Sinnhaftigkeit im Job auswirken (metrobasel, 2016, S. 61). Die individuelle Begleitung und Förderung erlauben dem Arbeitgeber zudem einen ressourceneffizienten Umgang mit seinen Beschäftigten (Wey, 2016, Abschn. 4). Besonders für ältere Beschäftigte erwiesen sich solche Beratungsangebote in den meisten Fällen wirkungsvoller als formelle Weiterbildungsangebote (metrobasel, 2016, S. 54). Diese Feststellung wird jedoch dadurch relativiert, dass es schlicht nicht viele, speziell auf ältere Erwerbstätige zugeschnittene, Bildungsangebote gibt. Laufbahn-beratungen sind bisher wenig verbreitet im Bauhauptgewerbe. Beratende Unterstützung durch die unternehmensinternen Personalverantwortlichen werden lediglich dann angeboten, wenn aktiv um Hilfe gebeten wird (Arbeitgeber 4, Interview).

Generell macht eine herkömmliche Laufbahnberatung im Bauhauptgewerbe wenig Sinn. Warum sollten Arbeitskräfte mit ihren Vorgesetzten Weiterbildungsmöglichkeiten besprechen, wenn sie sich die Teilnahme an diesen Kursen doch ohnehin nicht zutrauen?

*«Oft ist der Wille fürs Weiterarbeiten wirklich nicht mehr da oder nur sehr klein. Bereits mit 55 Jahren sind einige müde, dann denken sie nicht noch an Weiterbildung oder Umschulungsmöglichkeiten. Und abhängig vom Herkunftsland möchten sie auch einfach so bald wie möglich zurück ins Heimatland»*

(Arbeitgeber 4, persönliches Interview, 10. Juni 2020)

Die oftmals kleinen Baubetriebe mit kurzem Planungshorizont und geringem Professionalisierungsgrad verfügen zudem nicht über genügend Ressourcen, um ein ganzheitliches Beratungskonzept für ihre Mitarbeitenden zu realisieren.

Das Schaffen einer neutralen, branchenweiten Anlaufstelle könnte interessant sein. Diese Anlaufstelle könnte als Plattform dienen, um die Arbeitskräfte zu befähigen, «ihre Gesundheit zu wahren, am Leben ihrer sozialen Umgebung teilzunehmen und ihre persönliche Sicherheit zu gewährleisten und somit ihre Lebensqualität zu verbessern» (vgl. Kap. 2.1., «aktives Altern»). Dieser Gedanke wird im Kapitel 5.2 aufgegriffen und weiter ausgeführt.

### 4.5 Folgerungen

Bei den besprochenen Beschäftigungsmodellen handelt es sich nicht um eine abschliessende Aufzählung, da jede ältere Arbeitskraft einzigartige Bedürfnisse hat und jedes Unternehmen über unterschiedliche Ressourcen verfügt, um diesen zu begegnen.

Im Bauhauptgewerbe werden Teilzeitmodelle vor allem von den Arbeitgebern oft als «nicht machbar» beurteilt.

Doch die Möglichkeit für eine Erwerbstätigkeit im Teilzeitpensum entspricht dem Zeitgeist und ist ein wichtiger Bestandteil einer modernen, attraktiven Personalpolitik für sämtliche Generationen. Auch wenn Teilzeitmodelle im Bau nichts an der Tatsache ändern, dass die Tätigkeiten sehr intensiv sind, würde eine gewisse körperliche Entlastung einsetzen. Speziell älteren Arbeitskräften würde die Reduktion des Pensums Freiraum schaffen, um sich neu zu orientieren und persönlichen Interessen nachzugehen.

Die Möglichkeiten für betriebsinterne Umschulungen sind stark betriebsgrößen- und bedarfsabhängig und jede personalpolitische Massnahme muss individuell beurteilt werden. Die Baubranche scheint nicht das geeignete Gewerbe zu sein, welche viele Leute umplatzieren oder wiedereingliedern kann. Für betriebsexterne Umschlungen der Bauleute ab 50 Jahren ist es in den meisten Fällen zu spät, weil die Betroffenen schlicht nicht in der Lage sind, sich mit einer neuen Tätigkeit vertraut zu machen

Eine berufliche Auszeit ist ein Wagnis für den Arbeitgeber und findet bisher keine Anwendung im Bauhauptgewerbe, da die Auswirkung auf die körperliche Verfassung unklar ist und die grosse Gestaltungsfreiheit möglicherweise zur Überforderung der Arbeitskräfte führen könnte.

Es könnte jedoch eine effektive Methode sein, um als Arbeitgeber auftragsschwache Zeiten abfedern zu können und für neue Arbeitskräfte attraktiv zu bleiben.

Auch die Laufbahnberatung wird bislang nicht aktiv von den Unternehmen angeboten und macht im Kontext des Bauhauptgewerbes wenig Sinn. Statt Beratung ist die Förderung der Eigenverantwortung der Arbeitskräfte wichtiger, damit mehr Wert auf einen gesunden und aktiven Lebensstil gelegt wird.

Insgesamt werden häufig altersfreundliche Beschäftigungsmodelle in kleineren Unternehmen mangels entsprechender Ressourcen nicht oder nur ansatzweise eingeführt (Rimser, 2006, S. 254). Diese bestätigt sich in den Interviews.

## 5 Handlungsempfehlungen

Es hat sich gezeigt, dass im Bauhauptgewerbe die in Kapitel vier untersuchten Modelle bisher selten umgesetzt wurden. Es wäre jedoch ein Trugschluss zu denken, dass das Einführen eines bestimmten Beschäftigungsmodells, welches bislang wenig Anklang fand, die Arbeitsfähigkeit und -bereitschaft der Arbeitnehmenden sofort signifikant verlängern könnte. Denn es gibt keine einfache Lösung für die komplexen Herausforderungen in Bezug auf die Arbeitsfähigkeitsförderung der Arbeitskräfte 50 plus im Bauhauptgewerbe. Vielmehr sind branchenweit vernetzte Lösungen erforderlich, weil insbesondere die einzelnen Kleinbetriebe nicht im Alleingang passende Beschäftigungsmodelle konzipieren und einführen können. Es versteht sich von selbst, dass im Rahmen dieser Bachelorarbeit nicht die gesamte Branche innoviert werden kann. Doch basierend auf den gewonnenen Erkenntnissen wurden zwei Handlungsempfehlungen entwickelt, welche wichtige Voraussetzungen für ein altersfreundlicheres und trotzdem ökonomisches Bauhauptgewerbe schaffen könnten.

### 5.1 Kostenwahrheit herstellen

Der erste Ansatz ergibt sich aus einer ökonomischen Sichtweise auf das Bauhauptgewerbe. Die Idee für dieses Konzept hatte ich während den Interviews mit den Arbeitgebern, als bei den Diskussionen über Möglichkeiten zur Einführung altersfreundlichen Beschäftigungsmodellen stets die Finanzen als entscheidende Grösse genannt wurden.

#### Der Hintergrund

Es hat sich gezeigt, dass die Arbeitsverhältnisse im Bauhauptgewerbe stark reguliert sind und hohe Mindestlöhne bezahlt werden. Die Löhne sind im GAV festgelegt und steigen während der ganzen Erwerbskarriere. Das heisst, dass Arbeitskräfte auf dem Bau zum Zeitpunkt der Pensionierung das höchste Salär erzielen.

Nicht nur die Löhne, auch die Abgaben für die Sozialversicherungen steigen für den Arbeitgeber mit zunehmendem Alter der Arbeitskräfte. Gleichzeitig sinkt, insbesondere bei ausführenden Arbeitskräften ohne Führungsfunktion, die körperliche Leistungsfähigkeit ab ca. 45 Jahren. Beispielsweise leiden Ältere deutlich öfters unter Krankheitsbeschwerden wie Rückenproblemen und der Genesungsprozess dauert bei diesen Personen deutlich länger als bei Jungen (Arbeitgeber 2, Interview).

Gesamthaft bedeutet dies für den Arbeitgeber, dass er bei älteren Angestellten steigende Ausgaben verzeichnet und im Gegenzug dafür nicht etwa steigende, sondern sinkende Leistungen erhält (vgl. Abb. 7) Eine ältere Arbeitskraft ist somit teurer als eine jüngere Arbeitskraft mit gleichwertigem Qualifizierungsniveau.

## Das Konzept

Die Löhne der Arbeitskräfte werden umverteilt. Nicht länger bestimmt das Alter, sondern die Leistungsfähigkeit über die Höhe des Salärs. Das heisst, dass Arbeitskräfte während den Jahren der höchsten Leistungsfähigkeit auch das höchste Salär verdienen. Dieses Konzept hat gesamthaft keine Schlechterstellung der Arbeitskräfte zur Folge, weil der Lohn über die gesamte Erwerbsspanne nicht etwa sinkt, sondern bloss umverteilt wird. Mit diesem Ansatz wird Lohnwahrheit hergestellt. Folglich werden Bauleute in der späten Erwerbsphase wieder finanzierbarer, respektive erschwinglich gemacht.

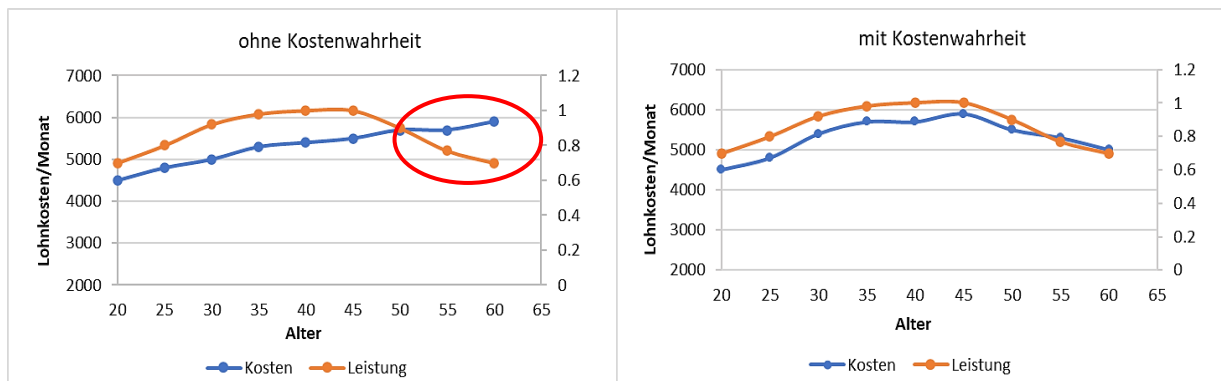


Abbildung 7 Lohnwahrheit herstellen (eigene Darstellung)

Mit der Anpassung des Lohns an die Leistungskurve wird die Lohnwahrheit hergestellt. Das hier vorgestellte Konzept geht jedoch noch einen Schritt weiter und verlangt ganzheitliche Kostenwahrheit nach dem Grundsatz «Wer den Nutzen aus einer Aktivität zieht, soll auch die Kosten tragen».

Das folgende Beispiel erklärt, was dies bedeuten könnte: Im Flugverkehr wird ein bedeutender Teil der anfallenden Kosten (Lärmbelastung, Umweltverschmutzung) nicht mit dem Ticketkauf gedeckt und die Flugpassagiere konsumieren die Dienstleistung zu günstig. Dieselbe Problematik gibt es zurzeit auch im Bauhauptgewerbe.

Dort übernimmt niemand die Kosten für die körperlichen «Schäden», welche bei der Arbeitskraft verursacht werden, wenn Bauleistungen in Anspruch genommen werden. Können die Arbeitsbedingungen nicht soweit angepasst werden, dass die körperliche Gesundheit der Arbeitskraft bis ins Alter gewahrt werden kann, so muss der durch Überbelastung entstandene «Schaden» transparent in die Kostenberechnung miteinfließen und vom Profiteur getragen werden.

Konkret könnte dies bedeuten, dass Bauleistungen für den Endkunden generell teurer werden, sodass ein frühzeitiges Ausscheiden der Bauleute aus dem Arbeitsleben auch in Zukunft trotz Alterung der Belegschaft finanziert werden kann.

Sonst droht, dass bei Finanzierungslücken in der FAR die erschöpften Arbeitskräfte invalid werden und die Baubranche somit von der öffentlichen Hand quersubventioniert wird.

Ein existierendes Modell, das dieser Herstellung der Kostenwahrheit am nächsten kommt, ist die Bogenkarriere. Dies beschreibt eine «bogenförmige» Erwerbskarriere: In der Mitte arbeitet man das grösste Pensum, erreicht das höchste Salär und trägt die meiste Verantwortung, welche man anschliessend mit zunehmendem Alter schrittweise wieder abgibt (metrobasel, 2016, S. 46). Dieses Modell erfordert ein grundlegendes Umdenken, sodass Arbeitskräfte nicht erwarten, dass am Ende des Erwerbslebens der höchste Lohn erzielt werden muss (von Cranach et al., 2004, S. 74). Dieses Bogenmodell wird immer öfters als nachhaltiges Karrieremodell erkannt, ist jedoch im Bau nicht eins-zu-eins umsetzbar (Wey, 2016, Abschn. 5). Beispielsweise übernehmen die Älteren gemäss Theorie andere Funktionen und Aufgaben wie beispielsweise die Rolle als Mentor oder Coach. Die dazu erforderlichen Kompetenzen bringen die Bauleute, welche bereits auf der niedrigsten Hierarchieebene tätig sind, nicht mit.

### Erwarteter Mehrwert

Durch das Senken der Kosten für ältere Arbeitnehmende wird erhofft, dass das Interesse seitens der Arbeitgeber steigt, diese Altersgruppe möglichst lange im Betrieb zu behalten. Es gäbe auch mehr Anreize für die Arbeitgeber, altersfreundliche, flexible Beschäftigungsmodelle zu konzipieren und einzuführen. Zudem könnte es dazu führen, dass sich Arbeitgeber seltener gezwungen sehen, die älteren Mitarbeitenden aufgrund der schwindenden Leistungsfähigkeit zu entlassen und folglich würde die Arbeitsplatzsicherheit für Ältere steigen.

Das Runterstufen im Lohn schafft zudem mehr Spielraum; eine ältere Arbeitskraft darf auch einmal eine etwas längere Pause machen oder eine Tätigkeit langsamer ausführen, ohne dass es für den Arbeitgeber finanziell stark ins Gewicht fällt. Somit kann indirekt eine Entlastung der Arbeitskräfte erzielt werden, indem der Erwartungsdruck bezüglich Produktivität reduziert wird.

Gleichzeitig werden auch jüngere Arbeitskräfte, die mitten im Erwerbsleben stehen, angemessen entlohnt. Dies macht Sinn, weil sich diese Personen im Alter zwischen 30 und 50 Jahren oftmals in der Phase der Familiengründung befinden. Da dieser Lebensabschnitt mit erhöhten Ausgaben einhergeht, kann das zusätzliche Salär gut gebraucht werden.

### Feedback - Arbeitnehmende

Der Gedanke, dass das Einkommen durch die Herstellung der Kostenwahrheit besser an die Lebensphasen angepasst werden sollte, ist für die befragten Arbeitskräfte nachvollziehbar.

Die meisten Arbeitnehmenden gründeten um die vierzig selbst eine Familie und hätten damals den zusätzlich verdienten Lohn gut gebrauchen können (B., Interview). Später, gegen Ende der beruflichen Karriere braucht man das Geld hingegen nicht mehr so dringend (G., Interview).

Trotzdem gibt es zu bedenken, dass nicht bei allen Berufen die Leistungsfähigkeit gleichermassen zurückgeht (H., Interview). Ein Maurer leistet mit 55 Jahren klar weniger als mit 45 Jahren, weil der Rücken und die Gelenke immer öfters schmerzen. Aber ein Maschinist beispielsweise profitiert von seinem Erfahrungsschatz und kann selbst mit körperlichen Einschränkungen wie etwa einem «Wohlstandsbäuchlein» oder etwas Rückenschmerzen einwandfreie Arbeit abliefern (H., Interview). Diese wertvolle Berufserfahrung gegen Ende der Karriere der besser Qualifizierten müsste bei der Herstellung der Kostenwahrheit mitberücksichtigt werden.

### Feedback - Arbeitgeber

Die Arbeitgeber begrüßen das Konzept grundsätzlich, jedoch zweifeln sie an der Umsetzbarkeit. Als einzelner Betrieb könnte die Kostenwahrheit niemals realisiert werden und würde zu undenkbarem Widerstand der Arbeitnehmenden und Gewerkschaften führen (Arbeitgeber 3, Interview). Die Regelung müsste deshalb im branchenweiten Dialog konzipiert und im GAV festgehalten werden. Dem Anliegen des Arbeitgebers, dass ältere Arbeitnehmende nicht immer noch teurer werden, könnte in einer sozial vertretbaren Art und Weise, d.h. der Lohn bleibt über die gesamte Erwerbskarriere unverändert, Rechnung getragen werden (Arbeitgeber 1, Interview).

## 5.2 Orientierung 50plus

Der zweite Ansatz ergibt sich aus einer sozialen, ganzheitlichen Sichtweise auf das Bauhauptgewerbe. Dabei werden Aspekte der Laufbahnberatung (vgl. Kap. 4.4) 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.

### Der Hintergrund

Im Bauhauptgewerbe ist der Übergang in die Pension relativ kompliziert 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. Insbesondere weil die Arbeitskräfte auf dem Bau meist über ein geringes Bildungsniveau verfügen oder ausländischer Herkunft sind, führt dies rasch zur Überforderung.

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 Fachexperten (Arbeitgeber 3, Interview).

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, diese 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 dieser Lebensabschnitt selbst aktiv mitgestaltet werden kann. Orientierung 50plus adressiert dies, indem sie eine Orientierungshilfe zu brennenden Fragen bietet und gezielt auf individuelle Situationen eingehen kann, um möglichst 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 drei Fachtage werden dem Arbeitgeber und Arbeitnehmenden 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 Abbildung 8 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 oder bei der Stiftung FAR angesiedelt werden. Die Umsetzung durch die Zusammenarbeit dieser Fachverbände, der Gewerkschaften, der Pensionskassen sowie gegebenenfalls den Präventionsdienstleistern wie zum Beispiel der IV oder Suva 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 letzte 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 die Gesundheit, die Planung der Rente, Freiwilligenarbeit etc. informieren. Selbst noch spezifischere Angebote könnten entwickelt werden, wie ein Ratgeber für ausländische Arbeitnehmende, die in ihr Heimatland zurückkehren möchten, indem alle nötigen administrativen Belange schrittweise erklärt und gezeigt werden.



### Erwarteter Mehrwert

Das Ziel der Schulung ist es, Leute vom Bau eine zielgruppengerechte Orientierung über den Verlauf der letzten Jahre im Berufsleben zu geben und auf die Pensionierung vorzubereiten. 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 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 Auseinandersetzung der Arbeitskräfte mit der kommenden Lebensphase. Den Arbeitskräften soll während den Fachtagen bewusst werden, dass sie den Verlauf ihres späten 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 auch 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. 8, 5. Gespräch). Dies könnte eine einfache Massnahme sein, wie beispielsweise das Gewähren von frühem Feierabend, damit die 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 Lohnneinbussen, dafür auch Freizeitgewinn zur Folge.

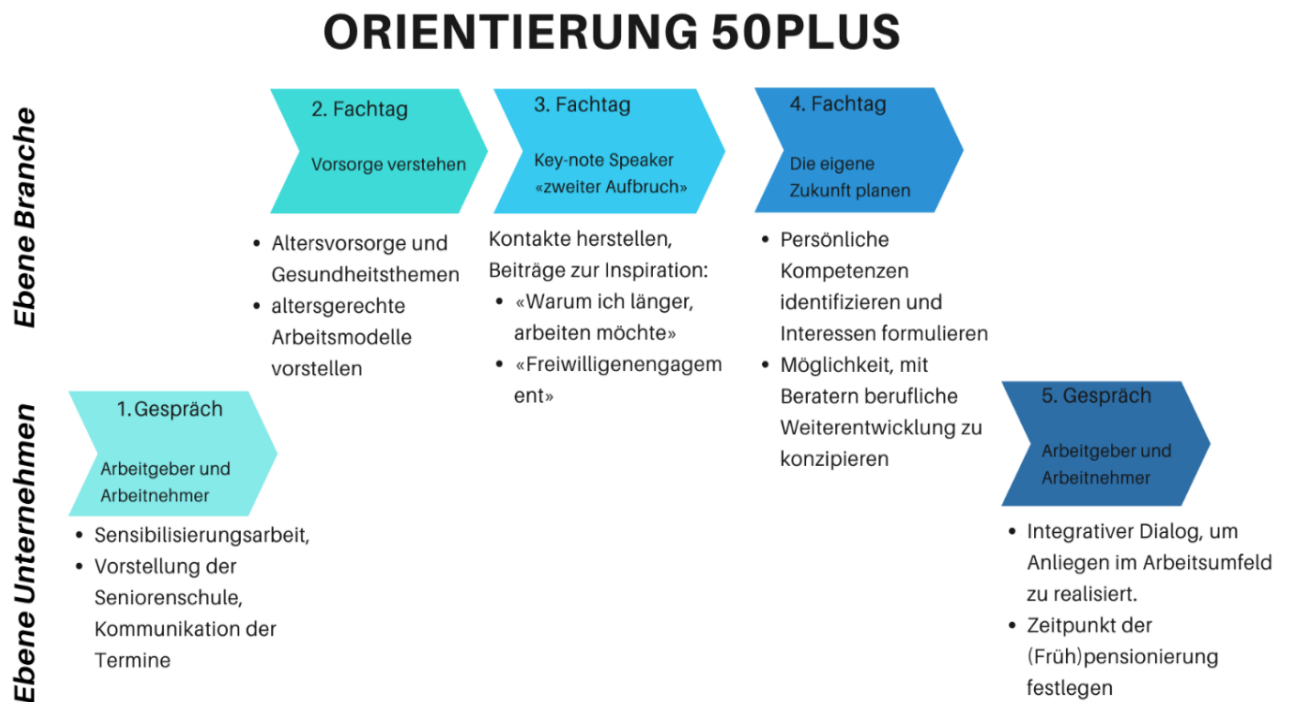


Abbildung 8 Orientierung 50plus (eigene Darstellung)

Während der persönlichen Standortbestimmung (vgl. Abb. 8, 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, 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 (vgl. Kap. 2.1).

Das Besuchen der Orientierung 50plus soll zu einem selbstverständlichen Bestandteil der Karriere 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 (C., Interview).

Ein Maurer, der die FAR-Rente bezieht, weiss beispielsweise nicht, was er mit seinen Pensionskassengeldern machen sollte: Ist das Ausbezahlen lassen oder ein Rentenbezug besser?

Er weiss nur ungenau, was auf ihn zukommt und Hilfe erhalte er dabei keine (B., Interview). Sonst sind die Meinungen unterschiedlich. Jemand meint, er wisse sehr wohl, wie er künftig seine Freizeit verbringen möchte und brauche keine Schulung, um Beschäftigungsmöglichkeiten zu finden (C., Interview). Diese Zielstrebigkeit mag jedoch täuschen und nicht eine durchschnittliche Person des Baus repräsentieren. Denn vernetzt wurde die Autorin vorwiegend mit «gesprächigen, gut in der Schweiz integrierten Bauleuten».

So ist es durchaus vorstellbar, 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 beurteilen ein solches Angebot in den Interviews einstimmig als hilfreich. 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.

*Branchenweite Vorbereitung wäre sicher nicht schlecht. 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.*

(Arbeitgeber 4, persönliches Interview, 10. Juni 2020)

Natürlich wirft dieses Konzept auch Finanzierungsfragen auf. Doch angesichts der hohen Kosten für die FAR-Überbrückungsrente würde eine solche regional organisierte Schulung vergleichsweise günstig sein. Möglicherweise könnte diese Massnahme auch noch Unterstützungsgelder von einem staatlichen Bildungsfonds erhalten.

## 6 Konklusion

### 6.1 Festgefahren im Status quo

Diese Arbeit befasst sich mit den Voraussetzungen und Förderungsmöglichkeiten der Arbeitsfähigkeit und -bereitschaft älterer Arbeitskräfte im Bauhauptgewerbe.

Das Arbeiten auf der Baustelle ist kräftezehrend und viele ältere Arbeitskräfte leiden an gesundheitlichen Beschwerden. Es ist unwahrscheinlich, dass sich die Arbeitsbedingungen dank technologischen Fortschritten in absehbarer Zukunft signifikant verbessern werden, auch weil Bauunternehmen neue Technologien nur sehr zögerlich einsetzen. Gerade jüngere Generationen sind immer weniger bereit, unter diesen Verhältnissen zu arbeiten, obgleich in dieser Branche die besten Handwerkerlöhne bezahlt werden. Zu beobachten ist ein Wertewandel; jüngere Generationen fordern nicht primär ein höheres Salär, sondern mehr berufliche Gestaltungsfreiheiten.

Zu Beginn wurden drei Leitfragen gestellt und im Verlaufe der Arbeit diskutiert. Die wichtigsten Erkenntnisse werden hier in kondensierter Form wiedergeben.

**L1:** Inwiefern altern Arbeitskräfte im Bauhauptgewerbe heute aktiv? Wie steht es um die körperliche und geistige Gesundheit dieser Personen?

Die physisch anspruchsvollen Tätigkeiten, kombiniert mit einem oftmals ungenügenden Gesundheitsbewusstsein der Beschäftigten, gefährden die Arbeitsfähigkeit im Alter. Die Rahmenbedingungen müssen umgestaltet werden, damit die Betroffenen gesünder und finanziell abgesichert altern können. Bereits kleinere, kreative Massnahmen könnten das durchaus instabile Haus der Arbeitsfähigkeit «solider» werden lassen. Nach dem Vorbild von asiatischen Unternehmen könnten beispielsweise Fitness- oder Dehnübungen vor dem Arbeitsstart die körperliche Gesundheit und somit die Arbeitsfähigkeit stärken.

Zurzeit, so sind sich Arbeitgeber und Arbeitnehmende einig, gibt es keine bessere Lösung für ältere Arbeitskräfte als die Frühpensionierung mit 60 Jahren. Die kritische Phase bis zum ordentlichen Rentenalter und die potentiellen Kosten einer drohenden Invalidität oder Krankheit werden dadurch nicht an die Sozialwerke externalisiert, sondern branchenintern finanziert. Allerdings sinkt der finanzielle Deckungsgrad laufend und das System wird durch den Renteneintritt der Babyboomer weiter strapaziert.

Ferner ist das FAR-Konzept mehr eine Symptom- als Ursachenbekämpfung, da es den körperlichen Verschleiss nicht lindert, sondern lediglich frühzeitig stoppt.

**L2:** Wie können die individuellen Ressourcen erhalten und die Arbeitsbereitschaft über das Frühpensionierungsalter hinaus gefördert werden?

Arbeitskräfte auf dem Bau sind grundsätzlich motiviert und arbeitswillig. Doch ist die Vorstellung der Arbeitskräfte ganz klar, dass ab 60 Jahren der wohlverdiente Ruhestand genossen wird. Selbst bei Bauleuten in guter gesundheitlicher Verfassung kommt es nur sehr vereinzelt zu einer längeren Beschäftigung. Die Interviews erweckten den Eindruck, dass sich die Arbeitnehmenden nicht als eigenständig agierende Personen wahrnehmen und nicht glauben, dass sie ihre Zukunft mitgestalten können. Vielmehr sehen sie sich einem komplexen System ausgeliefert und akzeptieren den Status quo. Aussagen von Bauleuten wie: «Die Politiker schauen hoffentlich schon, dass es klappt mit der Frühpensionierung» oder « Die super Politiker haben andere Logiken. Wir folgen ihnen wie Schafe; ob das gut ist oder nicht ist schwierig zu sagen» (vgl. Anhang), bestätigen diesen Eindruck.

Um die Arbeitsbereitschaft und die individuelle, aktive Mitgestaltung der Einzelnen zu fördern, müssen neue Anreize geschaffen und kommuniziert werden. Dazu wurde das Konzept Orientierung 50plus entworfen. Diese Schulung hat zum Ziel, Vorbehalte gegen ein längeres Erwerbsleben abzubauen, mit den vorhandenen Ressourcen der Arbeitskräfte schonender umzugehen und somit mindestens die arbeitsfähigen Arbeitskräfte noch einige Monate oder Jahre länger im Betrieb halten zu können. Während den Interviews hat niemand fundierte Einwände gegen den Vorschlag Orientierung 50plus eingebracht und eine Realisierung des Konzepts scheint machbar zu sein.

**L3:** Was unternimmt der Arbeitgeber, um die Arbeitsbedingungen möglichst nachhaltig zu gestalten? Welche branchenweiten Massnahmen bieten sich an, um die bisher begrenzte Arbeitsfähigkeit zu verbessern und die Erwerbstätigkeitsdauer zu verlängern?

Arbeitgeber und Arbeitnehmende denken in den vorhandenen, starren Strukturen und erwecken nicht den Eindruck, dass sie aktiv neue, bessere Arbeitsbedingungen schaffen möchten. Der Leidensdruck ist noch bei keinem der Akteure hoch genug. Selbst das Teilzeitarbeitsmodell, welches sich in anderen Branchen längst etabliert hat, ist im Bauhauptgewerbe unüblich. Bauunternehmen besitzen einen relativ kurzen Planungshorizont und die Probleme des Tagesgeschäfts scheinen oftmals wichtiger zu sein als die langfristige strategische Ausrichtung. Das aktive Verbessern der Arbeitsfähigkeit oder die Einführung von altersfreundlicheren Beschäftigungsmodellen wird erst entschlossen diskutiert werden, wenn der Schuh mehr drückt, weil beispielsweise das Rentenalter durch den Staat angehoben wird oder sich die Branche die FAR-Pensionierung nicht mehr ohne Anpassungen leisten kann.

Auf die Frage in den Interviews, wo der grösste Handlungsbedarf im Bauhauptgewerbe bestehe, antworteten die Arbeitgeber, dass die Branche für junge, qualifizierte Menschen attraktiver gestaltet werden muss. Das Hauptaugenmerk liegt demzufolge nicht auf der Arbeitsfähigkeitssteigerung der Älteren. Durch das Herstellen der Kostenwahrheit könnten die älteren Arbeitskräfte branchenweit erschwinglich gemacht werden und folglich bei den Arbeitgebern an Stellenwert gewinnen.

## 6.2 Ausblick: Status quo herausfordern

Die Problematik im Bauhauptgewerbe ist kompliziert. 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 finanzielle Benefits 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 während Forschungsprojekten Massnahmen entwickelt und anschliessend auf Branchenebene umgesetzt werden.

Längeres Arbeiten im Kontext von physisch anstrengenden Tätigkeiten ist ein relativ schlecht erforschtes Feld. Für die Forschung interessant wäre, herauszufinden mit welchen Massnahmen ältere Beschäftigte möglichst lange im Erwerbsleben gehalten werden können. Konkret könnte man beispielsweise untersuchen, ob das Schaffen von finanziellen Anreizen, das Reduzieren des Arbeitspensums oder das Einführen von Fitnessangeboten langfristig mehr Ältere «mitziehen» kann.

Im Rahmen dieser Arbeit stellt sich die Frage, inwiefern das Konzept Orientierung 50plus in der Lage ist, die älteren Arbeitskräfte zu befähigen, ihre Zukunft aktiv mitzugestalten. Die Umsetzung des Konzepts im Rahmen eines Pilotprojekts könnte zeigen, ob durch diese frühzeitige Planung und kompetente Begleitung durch Fachleute ein aktives, längeres (Erwerbs-)leben für Menschen mit geringer Bildung 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. Diese Einstellungsänderung ist leider erst dann zu erwarten, wenn der finanzielle und soziale Druck weiter gestiegen ist.

# Literaturverzeichnis

- Bundesamt für Statistik [BFS]. (2018). *Aktives Altern*. Neuchâtel: BFS.
- Gesundheitsförderung Schweiz. (2008). *Arbeit und Alter. Grundlagen zur Bewältigung der demografischen Herausforderung in Betrieben*. Bern: Gesundheitsförderung Schweiz.
- Gratton, L., & Scott, A. (2018). *Morgen werden wir 100*. Hamburg: Edition Körber.
- Höpflinger, F. (2012). Aktives Altern - neue Leitbilder für neue Generationen älterer Menschen. *Newsletter Demos*, S. (1), 2-4.
- 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.
- Kistler, E., Ebert, A., Guggemos, P., Lehner, M., Buck, H., & Schletz, A. (2006). *Altersgerechte Arbeitsbedingungen, Machbarkeitsstudie (Sachverständigengutachten)*. Stuttgart: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.
- Körper-Stiftung. (2018). *Die Babyboomer gehen in Rente. Was das für die Kommune bedeutet*. Hamburg: Deutschland.
- Michel-Alder, E. (2018). *Länger Leben - Anders Arbeiten*. Zürich: Orell Füssli Sachbuch.
- Pedrina, V., & Keller, S. (2015). *Rentenalter 60 auf dem Bau: Wie es dazu kam*. Bern: Unia.
- Perring-Chiello, P., & Höpflinger, F. (2009). *Die Babyboomer: eine Generation revolutioniert das Alter*. Zürich: Neue Zürcher Zeitung
- Rimser, M. (2006). *Generation Resource Management - Nachhaltige HR-Konzepte im demografischen Wandel*. Leonberg: Rosenberger Fachverlag.
- Riphahn, R., & Sheldon, G. (2006). *Arbeit in der alternden Gesellschaft*. Zürich: Zürcher Kantonalbank.
- Schweizerischer Baumeisterverband [SBV]. (2018). *Zahlen und Fakten 2018*. Zürich: Cube Media .
- Schweizerischer Baumeisterverband [SBV]. (2020). *Zahlen und Fakten 2020*. Bern: Stämpfli AG.
- Seyfried, B. (2011). *Ältere Beschäftigte: Zu jung, um alt zu sein*. Bonn: W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG.

- Staatssekretariat für Wirtschaft [SECO]. (2019). *Indikatoren zur Situation älterer Arbeitnehmerinnen*. Bern: 402.2/2013/00605 \ COO.2101.104.4.915760.
- Staatssekretariats für Bildung, Forschung und Innovation [SBFI]. (2016). *Fachkräftemangel: Bildungsmassnahmen betroffener Branchen*. Bern: SBFI.
- Trageser, J., Hammer, S., & Fliedner, J. (2012). Altersrücktritt im Kontext der demografischen Entwicklung. Beiträge zur Sozialen Sicherheit. *Bundesamt für Sozialversicherungen. Forschungsbericht (11/12)* Bern: 318.010.11/12d.
- Von Cranach, M., Schneider, H.-D., Ulrich, E., & Winkler, R. (2004). *Ältere Menschen im Unternehmen. Chancen, Risiken, Modelle*. Bern: Haupt.
- Weltgesundheitsorganisation [WHO]. (2002). *Aktiv Altern - Rahmenbedingungen und Vorschläge für politisches Handeln*. Genf: Weltgesundheitsorganisation.
- Wolfgang, C., Höpflinger, F., & Winkler, R. (2005). *Arbeit in späteren Lebensphasen - Sackgassen, Perspektiven und Visionen*. Bern: Haupt.
- Wörwag, S., & Cloots, A. (2018). *Flexible Arbeitsmodelle für die Generation 50+*. St. Gallen: Springer Gabler.



## Internet-Quellenverzeichnis

- Bundesamt für Statistik [BFS]. (2017). *Szenarien zur Bevölkerungsentwicklung der Schweiz*. Abgerufen von <https://www.media-stat.admin.ch/animated/chart/01pyramid/ga-q-01.03.02-dashboard.html>
- Bundesamt für Statistik [BFS]. (2019). Bevölkerung: Panorama 2019. Abgerufen von <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bevoelkerung.assetdetail.7846584.html>
- Bundesamt für Statistik [BFS]. (2020a). *Lebendgeburten seit 1803*. Abgerufen von [https://www.pxweb.bfs.admin.ch/pxweb/de/px-x-0102020204\\_110/px-x-0102020204\\_110/px-x-0102020204\\_110.px](https://www.pxweb.bfs.admin.ch/pxweb/de/px-x-0102020204_110/px-x-0102020204_110/px-x-0102020204_110.px)
- Bundesamt für Statistik [BFS]. (2020b). *Bevölkerungsentwicklung im Jahr 2019: provisorische Ergebnisse*. Abgerufen von <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/aktuell/neueroeffentlichungen.assetdetail.12247181.html>
- Bühler, G., Hermann, M., Lambertus, M. & Würigler, E. (2019). *Altersbilder der Gegenwart. Haltung der Bevölkerung zum Alter und zur alternden Gesellschaft*. Abgerufen von [https://sotomo.ch/site/wp-content/uploads/2019/02/sotomo\\_altersbilder\\_web.pdf](https://sotomo.ch/site/wp-content/uploads/2019/02/sotomo_altersbilder_web.pdf)
- Credit Suisse. (2020). *Bauindex Schweiz - Indexstand 2. Quartal 2020*. Abgerufen von <http://www.baumeister.ch/de/politik-wirtschaft/wirtschaftsdaten/bauindex>
- Deloitte. (2019). *Arbeitskräfte gesucht - Wie die Altersgruppe 50plus den Arbeitskräftemangel lindern kann*. Abgerufen von <https://www2.deloitte.com/ch/de/pages/innovation/articles/ageing-workforce.html>
- Gross, E., Syben, G., & Gross, O. (2009). Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit in der Bauwirtschaft im demographischen Wandel. *Forschungsinstitut für Beschäftigung, Arbeit, Qualifikation*. Abgerufen von <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-331183>
- Groth, H. (2015, 21. August). *Sinnvoll länger arbeiten*. *UnternehmerZeitung*. Abgerufen von [https://www.wdaforum.org/fileadmin/ablage/dokumente/150825\\_UTNZ\\_UTNZTA\\_\\_014015\\_01.pdf](https://www.wdaforum.org/fileadmin/ablage/dokumente/150825_UTNZ_UTNZTA__014015_01.pdf)
- Höpflinger, F. (2011, Dezember). Rentner sind eine spannende Ressource für die Wirtschaft. *Derarbeitsmarkt.ch* (12/2011), 20-23. Abgerufen von <https://derarbeitsmarkt.ch/de/print-artikel/Rentner-sind-eine-spannende-Ressource-fuer-die-Wirtschaft>

- Höpflinger, F. (2015). *Von Wandel des dritten Lebensalters. ‚Junge Alte‘ im Aufbruch. Babyboom-Generation - zum Altern einer Generation.* Abgerufen von <http://www.hoepflinger.com/fhtop/DrittesLebensalter.pdf>
- Implenia. (2018). *Nachhaltigkeitsbericht: Alle wichtigen Indikatoren auf einen Blick.* Abgerufen von <http://sustainability.implenia.com.lombok.iway.ch/de/nhb2018/alle-wichtigen-indikatoren-auf-einen-blick.html>
- Kolland, F., Wanka, A., & Psihoda, S. (2015, 22. Oktober). *Von den Baby Boomern zur Generation Y - Tipps für erfolgreiches Generationenmanagement.* Abgerufen von [https://www.wko.at/site/Charta-der-Vielfalt/Service/publikationen/Broschuere\\_BabyBoomer\\_PRINT\\_22-10-15.pdf](https://www.wko.at/site/Charta-der-Vielfalt/Service/publikationen/Broschuere_BabyBoomer_PRINT_22-10-15.pdf)
- Lardi, G.-L. (2018, 21. Juni). Zahlenakrobatik der Gewerkschaften in der Baubranche. *Neue Zürcher Zeitung.* Abgerufen von <https://www.nzz.ch/meinung/zahlenakrobatik-der-gewerkschaften-in-der-baubranche-ld.1389660>
- Maier, S. (2020). Bauhauptgewerbe: 20.7 Milliarden Franken Umsatz im 2019. *Baublatt.ch.* Abgerufen von <https://www.baublatt.ch/baubranche/bauhauptgewerbe-207-milliarden-f.en-umsatz-im-2019>
- Metrobasel. (2016). *Aging - Workforce; Das Potenzial erkennen und mobilisieren.* Abgerufen von [https://digitalcollection.zhaw.ch/bitstream/11475/5833/1/2016\\_Aging\\_Workforce\\_metrobasel.pdf](https://digitalcollection.zhaw.ch/bitstream/11475/5833/1/2016_Aging_Workforce_metrobasel.pdf)
- Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung [OECD]. (2019, November). *OECD-Wirtschaftsberichte Schweiz - Zusammenfassung.* Abgerufen von <https://www.oecd.org/berlin/publikationen/Switzerland-2019-OECD-economic-survey-brochure-german.pdf>
- Päper, C. (2018, 28. März). *Oldies but Goldies.* Abgerufen von: <https://www.hrtoday.ch/de/article/recruiting-bosch-pensionierte-mitarbeitende>
- Spycher, S., Stamatiadis, M., Baumann, B., & Baillo, J. (2001). *Evaluation des Pilotprojektes "Altersteilzeit im Bauhauptgewerbe" 1999 - 2000.* Abgerufen von <https://www.aramis.admin.ch/Default.aspx?DocumentID=767&Load=true>
- Staatssekretariat für Wirtschaft [SECO]. (2016a). *Demografischer Wandel und seine Folgen.* Abgerufen von <https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Arbeitnehmerschutz/Aeltere-Arbeitnehmende/Betriebliches-Altersmanagement/Demografischer-Wandel-und-seine-Folgen.html>

- Staatssekretariat für Wirtschaft [SECO]. (2016b). *Arbeitsfähigkeit, Arbeitsanforderungen und Arbeitsbedingungen*. Abgerufen von <https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Arbeitnehmerschutz/Aeltere-Arbeitnehmende/Betriebliches-Altersmanagement/Arbeitsfaehigkeit-Arbeitsanforderungen-und-Arbeitsbedingungen.html>
- Staatssekretariat für Wirtschaft [SECO]. (2019). *Indikatoren zur Situation älterer Arbeitnehmerinnen*. Bern: 402.2/2013/00605 \ COO.2101.104.4.915760
- Stiftung flexibler Altersrücktritt [FAR]. (2020a, März). *Merkblatt: Information zur Unterdeckung*. Abgerufen von <https://www.far-suisse.ch/wp-content/uploads/2020/03/200323-Information-zur-Unterdeckung.pdf>
- Stiftung flexibler Altersrücktritt [FAR]. (2020b). *Wichtiges*. Abgerufen von <https://www.far-suisse.ch/wichtiges-von-a-z/>
- Unia. (2019). *Ältere Arbeitnehmende*. Abgerufen von <https://www.unia.ch/de/arbeitswelt/von-a-z/aeltere-arbeitnehmende>
- Unia. (2020, 24. März). *Coronavirus: Technischer Stopp auf Baustellen nötig!* Abgerufen von <https://www.unia.ch/de/aktuell/aktuell/artikel/a/16747>
- Wey, S. (2016, 21. April). *Mehrheitlich positive Bilanz zur Erwerbstätigkeit im Alter*. Abgerufen von <https://www.arbeitgeber.ch/arbeitsmarkt/mehrheitlich-positive-bilanz-zur-erwerbstaetigkeit-im-alter/>
- Zobrist, L., & Grampp, M. (2019). *Tiefer Geschlechter- und Röstigraben beim Frauenrentenalter 65*. Abgerufen von <https://www2.deloitte.com/ch/de/pages/innovation/articles/tiefer-geschlechter-und-rostigraben-beim-frauenrentenalter.html#>

# Anhang

## Anhang 1: Interview-Transkripte Arbeitgeber

### Interviewleitfaden Arbeitgeber

Arbeitgeber 1	>1000 Beschäftigte	20. April 2020, 30min
Arbeitgeber 2	120 Beschäftigte	02. Juni 2020, 40min
Arbeitgeber 3	60 Beschäftigte	03. Juni 2020, 30min
Arbeitgeber 4	100 Beschäftigte	10. Juni 2020, 45min

Alle Unternehmen sind im Hochbau und Tiefbau tätig.

## Anhang 2: Interview-Transkripte Arbeitnehmende

### Interviewleitfaden Arbeitnehmende

A.	Jg. 1947	selbständiger Maurer, Rentner	23. Juli 2020, 40min
B.	Jg. 1956	Maurer, FAR-Rentenbezüger	18. Juni 2020, 40min
C.	Jg. 1958	Polier, FAR-Rentenbezüger	22. Juni 2020, 45min
D.	Jg. 1962	Vorarbeiter	24. Juni 2020, 20min
E.	Jg. 1962	Maurer, umgeschult zum Buschauffeur	14. Juli 2020, 35min
I.	Jg. 1963	Ungelernt, arbeitet im Tiefbau	18. Aug. 2020, 20min
F.	Jg. 1966	Maurer	15. Juni 2020, 40min
J.	Jg. 1971	Polier	18. Aug. 2020, 30min
G.	Jg. 1980	Vorarbeiter	18. Juni 2020, 30min
H.	Jg. 1992	Gartenbauer, Quereinsteiger Tiefbau	13. Juli 2020, 30min
K.	Jg. 2000	Maurer	13. Aug. 2020, 10min

## Erklärung

Die Interviews wurden aufgrund des COVID-19 telefonisch durchgeführt und dauerten zwischen 20 Minuten bis zu einer Stunde. Ich entwarf im Vorfeld zwei Interviewleitfäden, einer für die Arbeitgeber und einer für die Arbeitnehmenden. Es konnte nicht in jedem Interview auf sämtliche Fragen eingegangen werden, sodass die Gespräche inhaltlich variieren.

# Anhang 1: Interview-Transkripte Arbeitgeber

## Interviewleitfaden Arbeitgeber

Thema: *Arbeitsfähigkeit und -bereitschaft von älteren Arbeitskräften im Bauhauptgewerbe*

Datum und Dauer:

Thema	Schlüsselfragen	Eventualfragen
<b>Unternehmen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Was sind ihre wesentlichen Angebote?</li> <li>Anzahl Mitarbeitende? Anteile von bis 50, über 50, über 60-Jährige?</li> <li>Wie beurteilen Sie die Zukunft der Baubranche? Was wird sich verändern?</li> </ul>	
<b>Arbeitnehmende</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Spüren sie die Entwicklung unserer alternden Gesellschaft im Unternehmen? Wie?</li> <li>Sind älteren Arbeitnehmende grundsätzlich motiviert?</li> <li>Gibt es mehr Berufsunfälle bei älteren Arbeitskräften als den Jüngeren?</li> </ul>	
<b>Angebot für 50+</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Können die Beschäftigten ihren Beruf bis zum 65. Lebensjahr ausführen? Falls nein, weshalb?</li> <li>Sehen Sie in der BVG Beiträgen ein Problem?</li> <li>Leiden Sie unter Fachkräftemangel?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Verändern sich die Bedürfnisse der Arbeitnehmenden mit zunehmendem Alter?</li> </ul>
<b>Weiterbildung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gibt es Möglichkeiten, dass Mitarbeitende ihre Fertigkeiten/Kenntnisse neu- bzw. weiterentwickeln können?</li> <li>Sind sie der Meinung, dass Weiterbildungen bis relativ knapp/unmittelbar vor Pensionsantritt sinnvoll sind?</li> <li>Besteht die Möglichkeit zur Umschulung innerhalb der Baubranche? <i>Maurer wird mit 50ig Kranführer bspw.</i></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Herrscht ein lernfreundliches Klima?</li> </ul>
<b>Vorhandene Netzwerke</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Arbeiten sie mit anderen Organisationen/Branchenverbänden zusammen?</li> </ul>	
<b>Übergang in Rente</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Wären Sie bereit, die altersfreundliche Beschäftigungsmodelle einzuführen? Bspw. Teilzeitmodelle, berufliche Auszeiten, Umqualifizierungen oder Laufbahnberatung? Bieten Sie ein solches Modell bereits an?</li> </ul>	
<b>Längeres Erwerbsleben</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Wie hoch schätzen Sie die Bereitschaft der Arbeitskräfte, freiwillig länger zu arbeiten?</li> <li>Was würde passieren, wenn das Rentenalter gesetzlich erhöht wird?</li> <li>Welche Anreize sollten geschaffen werden, damit Sie als Arbeitgeber ältere Arbeitskräfte anstellen bzw. über das Pensionsalter hinaus beschäftigen möchten?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Erachten Sie eine längere Beschäftigung von Bauarbeitern als sinnvoll/notwendig?</li> </ul>
<b>«Kostenwahrheit»</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>(Modell kurz vorstellen) Was denken sie davon? Realisierbarkeit? Wirksamkeit?</li> </ul>	
<b>«Orientierung 50plus»</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>(Modell kurz vorstellen) Was denken sie davon? Realisierbarkeit? Wirksamkeit?</li> </ul>	
<b>Abschluss</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Was ist Ihnen sonst noch wichtig, wenn Sie vom Thema Aktives Altern im Arbeitsumfeld sprechen?</li> </ul>	

# Interviewleitfaden Arbeitgeber 1

30min, 20.04.20

## **Spüren sie die Entwicklung unserer alternden Gesellschaft im Unternehmen? Wie?**

Ja, es ist ein grosses Thema, welches uns momentan sehr bewegt. Dies zeigt sich auch in der Altersstruktur von unserem Unternehmen: Knapp 40% der Arbeitskräfte sind zwischen 45-58 Jahre alt. Das Thema Alterung hängt bei uns fest zusammen mit dem Fachkräftemangel. Dies beginnt bereits mit der Suche von Lernenden für den Bau. Die Jungen sind unsere «Zukunft», doch für Lehrstellensuchende stehen wir nicht an erster Stelle. Dies ist unsere Schuld. Wir müssen die Angebote attraktiver gestalten, sodass man Perspektiven hat (ein Maurer kann Profitcenter-Leiter werden bspw.). Wir haben eine Überalterung und diese Tendenz nimmt noch weiter zu.

## **Macht das Pensionsalter 60 Jahren die Branche Attraktiver für den Nachwuchs?**

Nein, ein junger Mensch denkt nicht daran, dass er mit 60 Jahren pensioniert wird. Er muss vielmehr die Botschaft hören, dass man im Bau stets weitermachen und so das Karriere-Treppchen hinaufsteigen kann.

## **Existieren passende, belastungsärmere Tätigkeitsbereiche für ältere Mitarbeitende bzw. wenn die Arbeit körperlich zu stark zusetzt? (Bspw. Kranführer, Ausbildung, Verwaltung)**

Nein, wir haben keine speziellen Arbeiten oder Tätigkeiten für ältere Mitarbeitende. Wir probieren aber natürlich angepasste Tätigkeiten anzubieten, sonst wird die Person leider schnell IV-Bezüger.

## **Sind Umschulungen dieser Arbeitskräfte möglich?**

Es gibt grosse Unterschiede je Berufsfeld. Für Vorarbeiter und Poliere sind Umschulungen in andere Tätigkeitsfelder meist möglich; aber für Mauerer, Strassenbauer, Bauarbeiter oder Hilfsarbeiter wird es viel schwieriger, weil sie die Fähigkeiten nicht mitbringen. Eine intensive, grundlegende Umschulung, ist bei älteren MA nicht ein riesiges Thema für uns (Kosten) sowie den Arbeitnehmenden. Nachdem man lebenslang auf dem Bau arbeitete, ist es für eine „bildungsferne« Person untypisch, plötzlich eine Umschulung zu absolvieren. Und die Leute, welche Interesse an Weiterbildung haben, die sind sowieso bereits weiter in einer deutlich höheren Position. Aber grundsätzlich – ein Kranführer zum Maschinist umschulen - können wir bei Bedarf schon machen; warum eigentlich auch nicht.

In Form von einer IV-Aktivität gibt es Umschulungen. Dann ist es auch in unserem Interesse. Es ist ja dann gratis für uns. Bei Krankheit oder Unfall ist also eine Umschulung in Ordnung. Aber es gilt zu bedenken, dass der Bau nicht die Branche ist, welche viele Leute wiedereingliedern kann. Wir können nicht nur Häuptlinge haben, brauchen auch Indianer (Handlanger, Maurer, Maschinisten), welche die Arbeiten ausführen. Diese Arbeitskräfte können wir oft auch über temporär Büros holen gehen.

## **Angenommen, das ordentliche Rentenalter wird auf 67 Jahre erhöht. Was bedeutet dies für das Bauhauptgewerbe?**

Wenn das Rentenalter auf 67 Jahre festgesetzt wird, dann muss das FAR-Alter ganz klar auch erhöht werden. Anders ist die FAR absolut nicht finanzierbar. Die FAR ist komplex. Es sind viele Bedingungen daran geknüpft; wir können bereits 3 Jahre vor der Frühpensionierung keiner Arbeitskraft mehr kündigen; sonst fällt der Mitarbeitende zwischen Stuhl und Bank. Wir werden diese Leute nicht mehr los, selbst bei mangelndem Einsatz.

## **Erachten Sie die Lösung mit der Übergangrente «FAR» als langfristig optimal? Ist die Finanzierung gesichert?**

Die Grundidee ist gut. Aber die Umsetzung weniger. Bei der Gründung der FAR-Stiftung hatte man zum Ziel, die mit 60 Jahren Verbrauchten zu entlasten. Ursprünglich dachte man, es ist nur für «die, die nicht mehr können». Nun ist es so verankert in den Köpfen und gepusht von den Gewerkschaften, dass es für alle Bezugsberechtigten ein Muss wurde. Bspw. muss ein Bauführer normal bis 65J. arbeiten und ist nicht Teil des FAR-Systems. Deshalb wollen einige talentierte Arbeitskräfte nicht eine Karrieren-Stufe nach oben steigen, damit sie weiterhin mit 60 Jahren in Rente gehen können. Die FAR kostet heute viel für den Arbeitgeber und Arbeitskräfte.

Damit ein längeres Arbeiten möglich ist, braucht es immer beide Seiten. Wir versuchen immer mehr, Anreize zu schaffen. Aber wir haben keinen systematischen Ansatz, sondern führen einfach Gespräche. Denn es müssen neue Denkweisen bei den Arbeitgebern und -nehmenden entstehen.

Wir möchten künftig unseren Arbeitskräften besser klar machen: „Du kannst noch 2 Jahre länger arbeiten, dann hast du eine schönere Rente und die arbeitsvertragliche Lohnerhöhung erhältst du darüber hinaus natürlich auch noch.«

### **Orientierung 50plus vorstellen – was denken Sie zu solch einer Unterstützung?**

Vermutlich ist es schon wahr, dass viele Arbeitnehmer keine Ahnung haben über die kommende Rentenphase (Finanzierung etc.). Vor allem in kleineren Firmen sind die Arbeitskräfte deshalb auch öfters bereit, länger weiterzuarbeiten, weil sie eine grosse Unsicherheit über die Finanzierung der Pensionierungszeit verspüren.

### **Wie beurteilen Sie die Zukunft der Baubranche?**

In Zukunft brauchen wir einen besseren Fokus auf Lernende. Dies hat auch der Baumeisterverband erkannt. Neue Berufsbildungsangebote werden geschaffen, um die Branche attraktiver zu machen.

Natürlich ist auch die Digitalisierung für uns wichtig. Wir sind noch total vorsintflutlich unterwegs, v.a. auf den Baustellen. Immerhin 80%-85% unserer Poliere erfassen Rapporte nun digital. Die Corona-Krise ist gar nicht schlecht für uns, weil man nun mehr digital regelt. Die Baubranche ist einfach einzigartig, etwas altmodisch: Wir schwatzen gerne miteinander, ein Handschlag zählt und auf Papierschriften statt Computer ist normal. Dafür ist man auch sehr ehrlich miteinander. Es müssen künftig auch neue Arbeitsmodelle her, bis jetzt ist es noch undenkbar 80% zu arbeiten; aber es beginnt langsam im Büro möglich zu werden. Vor 2 Jahren konnte im Unternehmen nach regen Auseinandersetzungen eine 80% Stelle für einen Projektleiter ermöglicht werden. Diese Person beharrte auf einer Reduktion des Pensums und drohte mit einer Kündigung, falls dies nicht gewährt wird.

Langfristig werden unsere jüngeren Mitarbeitenden nicht mehr einfach krampfen. Möglicherweise machen dies die heutigen 55 bis 60-Jährigen noch, aber Jüngere arbeiten nicht mehr 12h pro Tag und fordern eine bessere Work-Life-Balance.

### **Wäre Teilzeitarbeit auch interessant für ältere Arbeitskräfte?**

Nicht mit der heutigen Regelung. Die FAR-Rente wird auf der Basis der letzten 2 Jahren Lohn berechnet, deshalb ist Teilzeitarbeit kurz vor der Pension sehr unattraktiv!

Mein Motto ist, dass „immer alles machbar sein muss“; damit die Arbeitskräfte und wir als Arbeitgeber einen Mittelweg finden können.

## **Interviewleitfaden Arbeitgeber 2**

40min, 02.06.20

### **Anzahl Mitarbeitende? Anteile von bis 50, über 50 Jahre alt?**

Wir haben insgesamt über 115 Mitarbeitende total und ca. 20% davon sind über 50 Jahre alt. Das Durchschnittsalter bei uns ist heute ca. 45 Jahre.

### **Wie beurteilen Sie die Zukunft der Baubranche? Was wird sich verändern?**

Wir haben eine eher schwierige Zukunft vor uns, da der Kostendruck zunimmt. Bisher konnte die sinkende Marge durch das steigende Volumen kompensiert werden. Dies ist nicht mehr möglich, da das Volumen nicht einfach unendlich steigen kann. Aber dafür wird es neue Baumethoden geben: Beispielsweise werden im Hochbau mehr mit Fertigmodulen gebaut werden. Mittelfristig werden Maschinen oder Roboter die Tätigkeit etwas erleichtern können (bspw. Maurerjob).

### **Spüren Sie die Entwicklung unserer alternden Gesellschaft im Unternehmen? Wie?**

Ja, das Durchschnittsalter bei uns ist über die letzten Jahre gestiegen. Es gibt keine jungen Saisoniers mehr (=ausländische Arbeiter während Kurzaufenthalt in der Schweiz) und die BVG Rente kann nicht mehr mit ?? Jahren ausbezahlt werden. Dies machten früher Viele, bevor sie ins Heimatland zurückkreisten.

### **Sind älteren Arbeitnehmende grundsätzlich motiviert?**

Ja, ich würde sagen, sie sind motiviert. Aber dies ist natürlich abhängig von der Tätigkeit. Alle mögen lieber anspruchsvolle Aufgaben (wie Schalen giessen) anstatt langweilige Fleissarbeiten.

### **Können die Beschäftigten ihren Beruf bis zum 65. Lebensjahr ausführen?**

Ist schon so, dass der Verschleiss relativ gross ist.

### **Sind Sie der Meinung, dass Weiterbildungen bis relativ knapp/unmittelbar vor Pensionsantritt sinnvoll sind?**

Klar sind Weiterbildungen sinnvoll. Aber viele der auf der Baustelle tätige Leute kommen mit einem gewissen Rucksack in die Schweiz. Sie sind zu 90% ungelernt und deshalb ist es nicht realistisch, dass diese Gruppe formale Weiterbildungen besucht. Diese Leute werden auf dem Bau angelehrt und sind nach 2-3 Jahren beruflich und praktisch gut (ähnlich wie nach einer abgeschlossenen Berufslehre).

Falls ich neue Mitarbeitende benötige, geschieht dies dank der «Personenfreizügigkeit» relativ einfach: Ich erhalte ganze Listen von Verwandten, welche in die Schweiz zum Arbeiten kommen möchten. Ist halt schon so, dass die Arbeit auf der Baustelle für die meisten Schweizer zu wenig attraktiv ist.

### **Existieren passende, belastungsärmere Tätigkeitsbereiche für ältere Mitarbeitende bzw. wenn die Arbeit körperlich zu stark zusetzt? (Bspw. Kranführer, Ausbildung, Verwaltung)**

Dies ist unrealistisch. Denn ich möchte nicht erst einen 50-jährigen zum Kranführer umschulen lassen; dies sollte bereits früher geschehen. Arbeitnehmer können diesen Weg einschlagen und wirklich gute Karriereschritte machen, z.B. Polier etc.

Wir leiden unter einem Fachkräftemangel. Dieses Jahr konnten wir im Aargau gerade mal 45 Lehrstellen besetzen. Ich bekomme dieses Jahr ganze vier Lehrlinge – dies ist im Vergleich eine tolle Zahl.

### **Arbeiten Sie mit anderen Organisationen/Branchenverbänden zusammen?**

Ja, es gibt schon einige Angebote von der Branche.

### **Durchschnittliches Renteneintrittsalter?**

Wer kann, geht in die Frühpensionierung. Die FAR ist sehr arbeitnehmerfreundlich. Sie haben (nach Abzug der Steuern etc.) wirklich nur sehr wenig finanzielle Einbussen und für uns Arbeitgeber sind alte Arbeitskräfte sehr teuer. Das längere Arbeiten über das 60. Lebensjahr hinaus ist die grosse Ausnahme. Diese, welche bei mir länger arbeiteten, hatten Freude an der Arbeit – es stimmte von beiden Seiten. Der eine war im Werkhof im Unterhalt und der andere als Polier tätig.

### **Wären Sie bereit, die Arbeitsinhalte anzupassen? Bspw. Teilzeitarbeit, Auszeiten oder Umschulungen zu ermöglichen?**

Teilzeitmodelle ändern auch nichts an der Tatsache, dass die Tätigkeit sehr intensiv ist. Auch ist es finanziell nicht attraktiv. Deshalb möchte ich das nicht.

Sabbaticals wären sogar kontraproduktiv. Denn wenn meine Arbeitskräfte zwei Monate einfach einmal nichts tun, nimmt die körperliche Fitness schnell ab und anschliessend ist die Bewältigung der anstrengenden Tätigkeit noch weniger gut möglich.

### **Wie hoch schätzen Sie die Bereitschaft der Arbeitskräfte, freiwillig länger zu arbeiten?**

Nicht hoch. Die Allermeisten möchten mit 60 Jahren in die Pension.

### **Angenommen, das ordentliche Rentenalter wird auf 67 Jahre erhöht. Was bedeutet dies für das Bauhauptgewerbe?**

Die Gewerkschaften würden versuchen, die FAR um die entsprechenden Jahre länger finanzieren zu können. Die Finanzierung der FAR steht jedoch bereits heute auf wackeligen Beinen. Dies wird also nicht gelingen. Denn der Arbeitgeber bezahlt schon heute rund 8% des Lohnes in die FAR! Ich glaube aber, falls Arbeitskräfte 2 Jahre länger arbeiten müssten, würden dies die Arbeitnehmer einfach «schlucken müssen», ohne dass gleich alle IV beziehen werden.

### **Welche Anreize sollten geschaffen werden, damit Sie als Arbeitgeber ältere Mitarbeitende anstellen bzw. über das Pensionsalter hinaus beschäftigen möchten?**

Ja, das grösste Handicap ist die BVG. Dies ist eine Fehlkonstruktion. Denn der ältere Arbeitnehmer verteuert sich extrem stark indem die BVG-Beiträge mit dem Alter steigen.



Ältere sind rund 10% teurer als Jüngere wegen der BVG. Die «Schere» wird noch grösser, weil ja auch die körperliche Leistungsfähigkeit tendenziell abnimmt und durch den GAV die Löhne auch noch steigen. Das unschöne Resultat ist deshalb nicht selten eine Entlassung.

**«Orientierung 50plus» - Was denken sie davon? Realisierbarkeit? Wirksamkeit?**

Klar, Vorbereitung auf die Pension macht für jede Berufsgruppe Sinn. Die Arbeitnehmer machen sich schon Gedanken. Die Meisten einfach individuell. Falls jemand eine Frage hat bieten wir auch Beratung an.

**Was ist Ihnen sonst noch wichtig, wenn Sie vom Thema Aktives Altern im Arbeitsumfeld sprechen?**

Eine Änderung der BVG muss her, um die Arbeitgeber zu entlasten. Die FAR ist für Arbeitnehmer eine echte Hilfe. Schlussendlich ist der Beruf des Bauarbeiters einfach nicht attraktiv.

## Interviewleitfaden Arbeitgeber 3

30min, 03.06.20

**Anzahl Mitarbeiter? Anteile von bis 50, über 50, über 60-Jährige?**

Auf der Baustelle selbst beschäftigte ich 60 Mitarbeitende, über 50 Jahre alt sind davon rund ein Drittel, als 20 Mitarbeitende.

**Wie beurteilen Sie die Zukunft der Baubranche? Was wird sich verändern?**

Aussagen über die Zukunft zu machen ist sehr schwierig. Insbesondere nun mit dem Ausnahmezustand Corona ist es nicht vorhersehbar. Ich kann mir jedoch nicht vorstellen, dass Roboter oder neue Maschinen in den nächsten Jahren die Tätigkeiten gross verändern werden, dafür sind wir zu handwerklich unterwegs.

**Sind älteren Arbeitnehmende grundsätzlich motiviert?**

Ja, motiviert sind auch die älteren Mitarbeiter.

**Gibt es mehr Berufsunfälle bei älteren Arbeitskräften?**

Nein, dies ist statistisch nicht nachgewiesen und würde ich nicht so sagen. Aber wahr ist, dass ältere Arbeitnehmende mehr Absenzen haben. Das Skelett ist stark beansprucht über die Jahre und die Leistung kann nicht mehr so zuverlässig erbracht werden.

**Können die Beschäftigten ihren Beruf bis zum 65. Lebensjahr ausführen? Falls nein, weshalb?**

Mit 60 Jahren «ist ja Schluss», so muss niemand bis 65 Jahre arbeiten. Die FAR ist eine super Lösung, eine Errungenschaft. Nur das Konstrukt ist schwierig. Denn es gilt nur für das Bauhauptgewerbe, Gipser oder Landschaftsgärtner müssen bis 65 Jahre arbeiten und deren Arbeitgeber müssen nicht 8% des Lohnes zur Finanzierung der FAR einbezahlen. Dies führt zu einer Wettbewerbsverzerrung, da ich keine Gipserarbeiten anbieten kann und der Gartenbau oder Gipser dieselben Arbeiten viel günstiger anbieten kann. Dies müsste also aus Fairnessgründen geändert und auf alle Bauberufe ausgeweitet werden, sodass auch die anderen Arbeitgeber einbezahlen müssten.

**Sehen Sie in der BVG Beiträgen ein Problem?**

Ja, die BVG Beiträge steigen für den Arbeitgeber alle 10 Jahre. Aber ich möchte betonen, dass die älteren Arbeitnehmer auch sehr viel Wert sind für uns. Sie bringen viel Erfahrung mit und wissen, um was es geht. Die Jungen müssen oft zweimal machen, was ein Älterer sehr genau und zuverlässig erledigen kann.

**Leiden Sie unter Fachkräftemangel?**

Dies ist sehr unterschiedlich. Dieses Jahr gibt es wenige Lehrlinge. Ich erhielt zwei. Und wir haben eigentlich immer gute Lehrlinge. Ca. 50% bleiben bei uns und machen auch weiter zum Polier oder sogar bis zum Bauführer. Klar, die Älteren sind oftmals aus dem Ausland. Dies ist auch so, weil in den 80er Jahren viele aus Italien zuwanderten, sodass heute viele dieser Nationalitäten kurz vor der Pension stehen.

**Existieren passende, belastungsärmere Tätigkeitsbereiche für ältere Mitarbeitende bzw. wenn die Arbeit körperlich zu stark zusetzt? (Bspw. Kranführer, Ausbildung, Verwaltung)**

Aus einem Bauarbeiter noch einen Kranführer zu machen, bringt nichts. Um eine wirkliche Entlastung herbeiführen zu können, müsste er komplett von der Baustelle weg. Doch wie möchten Sie jemanden aus dem unteren Bildungsniveau umschulen?

Diese würden in einer Weiterbildung komplett untergehen. Auch die sprachliche Barriere wäre zu gross. Wenn, dann müsste die Umschulung weit vor dem 50. Lebensjahr geschehen. Bei älteren Arbeitnehmern haben wir mit Weiterbildungen keine Chance. Diese sind gut im Bauen und that's it.

**Wären Sie bereit, die Arbeitsinhalte anzupassen? Bspw. Teilzeitarbeit, Auszeiten oder Umschulungen zu ermöglichen?**

Grundsätzlich ist die FAR mit 60 Jahren klar, alle möchten dann in Pension gehen. Deshalb sind Teilzeitmodelle und damit verbundene Lohneinbussen wenig realistisch. Gemäss dem FAR-Vertrag darf auch nur maximal mit einem Pensum von 30% weitergearbeitet werden. Bei uns arbeiten einige Bauarbeiter in einem sehr flexiblen Verhältnis weiter. Das heisst, sie sind unsere Aushilfen. Ich mache ein kurzes Telefon bei Bedarf, setze ein kurzer Vertrag auf und dann arbeiten diese Leute während Spitzenzeiten sehr individuell bei uns. Das klappt gut und stimmt für Beide und ist eine Form von Teilzeitarbeit.

**Denken Sie, dass Handlungsbedarf besteht für eine bessere Unterstützung der Arbeitnehmer für die Planung der Pension bzw. den Übergang?**

Grundsätzlich ist dies eine private Angelegenheit. Sie büscheln dies in der Regel selber. Mich als Arbeitgeber gehen ihre finanziellen Verhältnisse auch nichts an. Da darf ich mich nicht einmischen. Einzelne Mitarbeitende fragen ab und zu nach, dann versuchen wir natürlich schon zu helfen.

**Wie hoch schätzen Sie die Bereitschaft der Arbeitskräfte, freiwillig länger zu arbeiten?**

**Was würde passieren, wenn das Rentenalter gesetzlich erhöht wird? (mehr IV?)**

Die Rente ist ein riesiges Thema. Es gibt Firmen, die entlassen dann ihre Mitarbeiter auf dem Bau mit 50 Jahren, damit Kosten gespart werden können. Diese rein wirtschaftliche Perspektive ist uns als KMU natürlich nicht möglich und möchten wir auch nicht. Aber die Gewerkschaften müssen schon aufpassen, was sie alles fordern. Es ist nicht sinnvoll, wenn beispielsweise die Situation von Corona genutzt wird, um medial Unwahrheiten zu verbreiten.

**Wie stehen die Arbeitnehmer dazu? Was denken die über die Forderungen der Gewerkschaften?**

Diese nerven sich manchmal mehr, als dass sie darüber glücklich sind.

**«Kostenwahrheit herstellen» erklären - Was denken sie davon? Realisierbarkeit? Wirksamkeit?**

Ja, stimmt. Diese Anpassung wäre rein theoretisch korrekt, damit der höchste Lohn mit 40 erzielt wird. Nur können sie das Vergessen; ich als Arbeitgeber kann dies nicht einfach einführen. Dies würde zu undenkbarem Widerstand führen.

**Was ist Ihnen sonst noch wichtig, wenn Sie vom Thema Aktives Altern im Arbeitsumfeld sprechen?**

Mir ist wichtig, dass wir ein gemeinsames miteinander anstreben und uns fair verhalten. Und dies sind erfreulicherweise die Meisten.

## Interviewleitfaden Arbeitgeber 4

45min, 10.06.20

**Anteile von bis 50, über 50, über 60-Jährige?**

Wir haben ca. 75 Mitarbeitenden im Bauhauptgewerbe. Dazu kommen noch die Mitarbeiter im Büro und der Gipserei. Über 50 Jahre alt sind ca. 11 Mitarbeitende. Ja, wir haben ein relativ junges Durchschnittsalter. Wir hatten auch kürzlich 5 Abgänge ins FAR. Ungefähr 60% im Bauhauptgewerbe sind Ausländer, 40% Schweizer. Viele Schweizer, welche eine Ausbildung im Bauhauptgewerbe machten, machen anschliessend weiter. Sie machen eine Weiterbildung oder Umschulung und gehen in den Vertrieb, den Verkauf oder schlagen eine kaufmännische Richtung ein. Nicht alle möchten körperlich aktiv sein, dreckig werden und stets draussen sein. Aber für Andere stimmts total. Gute Leute um sich herum zu haben und in einem guten Team zu arbeiten sind beste Voraussetzungen dafür.

**Gibt es mehr Berufsunfälle oder Absenz bei älteren Arbeitskräften?**

Nein. Insbesondere Bagatellumfälle (bspw. in Finger schneiden) gibt es sogar weniger, würde ich sagen. Ältere Mitarbeiter besitzen mehr Ruhe und Erfahrung, was ihnen hier zugutekommt. Aber gröbere Fälle, wie ernsthafte Rückenbeschwerden, beginnen halt ab 45ig aufwärts.

### **Haben Sie IV-Fälle?**

Ja, dazu kommt es halt leider immer wieder. Insbesondere 1-2 Jahre vor dem Frührentierungsalter von 60 Jahren. Beispielsweise hatten wir einen Mitarbeiter, der musste nach 20 Jahren Arbeitstätigkeit bei uns mit 56 Jahren IV beziehen. Sein Rücken machte nicht mehr mit. Dann ist es jedoch manchmal schwierig zu unterscheiden, ob es Krankheit oder Unfall ist. Aber dies ist ein anderes Thema. Bei Polieren gibt es bereits deutlich weniger «Abnutzungsbeschwerden».

### **Existieren passende, belastungsärmere Tätigkeitsbereiche für ältere Mitarbeitende bzw. wenn die Arbeit körperlich zu stark zusetzt? (Bspw. Kranführer, Ausbildung, Verwaltung)**

Umschulung: Ja, dieses Thema haben wir auch schon oft besprochen. Wir sind überzeugt, dass der Ausbildungsstand entscheidend ist. War jemand lebenslang Maurer, so wird keine Umschulung mehr realistisch sein. Die möchten nicht und bringen die erforderlichen Fähigkeiten oft schlicht nicht mit. Poliere könnten noch eher wechseln in beispielsweise die Administration. Denn die haben durchs Rapportieren bereits ein bisschen was damit zu tun. Aber diese Stellen sind nicht einfach so zahlreich vorhanden für alle, die «nicht mehr mögen».

Aber was es gibt, ist, dass einige mit 40 oder 50 Jahren noch zur Gemeinde, ins Bauamt wechseln. Dort werden sie weniger auf Leistung getrimmt und bringen bereits vorhandene Fähigkeiten gut ein.

Teilzeit: (lacht) Nein, dies gibt es wirklich überhaupt nicht. Es ist schlicht viel zu kompliziert für die Planung. Möglicherweise bei grossen Baustellen geht das, wenn ein Arbeiter zwei Tage nicht erscheint pro Woche. Aber auf kleineren Baustellen ist dies nicht machbar. Wir senden immer Gruppen, die zusammen unterwegs sein müssen. Nun fehlt plötzlich im Team der Teilzeitarbeiter, so müssen wir nach Ersatz suchen, denn sonst fehlt dem verbleibenden Team ein Handlanger oder Helfer. Wir haben ja bereits bei den Lehrlingen dieses Problem, welche wöchentlich einen Tag aufgrund der Berufsschule fehlen. Was aber immer wieder vorkommt ist, dass Arbeitnehmer 50% krankgeschrieben werden. Der SUVA oder dem Paraplegikerzentrum ist es relativ egal, wie wir uns für die anderen 50% organisieren. Dann muss der Bauführer Arbeiten klar strukturieren und verteilen. Und vorausdenken, dass alle Arbeit, für welche wir auf Arbeitnehmer XY angewiesen sind erledigt wird, solange er da ist. Dies ist extrem mühsam, aber der Suva ist das relativ egal.

Aber wir versuchen, die Mitarbeitenden anders einzusetzen. Denn das Wissen bleibt. Beispielsweise schicken wir diese Arbeiter mehr zu Kunden, wo Qualität wichtig ist und vermeiden, wenn immer möglich, den gestressten Riesenhochbau. Zudem machen wir stets durchmischte Teams, damit Jung und Alt voneinander profitieren können. Dies geht immer relativ gut, denn die allfälligen Sprachbarrieren fallen nicht ins Gewicht. Das Know-how ist ja vorwiegend im praktischen Arbeiten, was nicht verbal besprochen werden muss sondern vorgezeigt wird.

### **Führt dies zu Entlassungen?**

Leider gibt es immer wieder Entlassungen in der Branche. Aber es ist ja nicht möglich, solange jemand krankgeschrieben ist.

### **Was wären Anreize, damit Arbeitskräfte motiviert sind, freiwillig länger zu arbeiten?**

Oft ist der Wille fürs Weiterarbeiten wirklich nicht mehr da oder nur sehr klein. Bereits mit 55 Jahren sind einige müde, dann denken sie nicht noch an Weiterbildung oder Umschulung. Und abhängig vom Herkunftsland möchten sie auch einfach so bald wie möglich zurück ins Heimatland.

### **Welche Anreize sollten geschaffen werden, damit Sie als Arbeitgeber ältere Mitarbeitende anstellen bzw. über das Pensionsalter hinaus beschäftigen möchten?**

Schwierig. Wir übernahmen einmal einen älteren Polier von einem Betrieb, das machte ich nur weil ich die Leute kannte und das Vertrauen da war. Aber es ist durchaus so, dass eine Bewerbung eines Maurers der 50 Jahre alt ist, nicht berücksichtigt wird, ausser wir kennen die Person. Sonst ist das Risiko einfach zu hoch – wir kennen die Vorbelastung nicht und auch die Krankheitsgefahr ist zu hoch.

Und ältere Arbeitnehmer werden halt immer teurer. Die BVG-Beiträge steigen mit 35-, 45-, 55-Jahren. Dies ist halt so.

## **Angenommen, das ordentliche Rentenalter wird auf 67 Jahre erhöht. Was bedeutet dies für das Bauhauptgewerbe?**

Aber eine Aussage zu machen ist schwierig. Ich behaupte, die FAR könnte dies nie tragen. Beiträge steigen bereits jetzt extrem an und liegen zurzeit bei AG 5.5% und AN 2.5%. FAR war ja angedacht, dass nicht alle – sondern die, welche es wirklich benötigen, mit 60ig beziehen. Aber natürlich machen es nun alle.

Ich denke, 1-2 Jahre länger arbeiten wäre keine Diskussion. Aber dann ist fertig. Die physische Belastung aber auch die heutigen Klimabedingungen sind Grund dafür. Es zerrt, wenn am Vormittag 10 Grad ist und am Nachmittag die Sonne bei 30 Grad runter brennt. Schwüle, Hitze, Kälte – dies macht fertig.

Das FAR ist ja relativ kompliziert, für eine Bezugsberechtigung müssen die Beitragsjahre etc. stimmen. Aber für jemanden, der lebenslang auf dem Bau arbeitete ist der Bezug kein Problem. Beim Bezug kommt der Arbeitnehmer auf rund 80%, muss jedoch die AHV-Beiträge und Unfallversicherung etc. selbst bezahlen. So kommt er am Schluss auf knapp 70%. Deshalb darf er noch nebenbei bis zu 30% arbeiten.

## **Sind sich die Arbeitskräfte diese Einbussen bewusst?**

Unsere Mitarbeitenden schon. Wir kommunizieren dies auch. Nach der Anmeldung bekommen die Arbeiter einen Zettel mit den zu erwartenden Auszahlungen. Einige arbeiten bei uns bis 61-62 Jahre. Oftmals überbrücken sie damit das Warten, bis die Ehefrau auch pensioniert ist. Manchmal ist es auch eine finanzielle Motivation. Aber falls sie sich das FAR gut leisten können, gehen sie natürlich schon mit 60 Jahren.

## **«Orientierung 50plus» - Was denken sie davon? Realisierbarkeit? Wirksamkeit?**

Eine branchenweite Vorbereitung wäre sicher nicht schlecht. 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 «Wille» für etwas längeres Arbeiten verbessern und aufzeigen, dass man noch einiges bezahlen muss bis man mit 65 die AHV beziehen kann. Auch was die Frau macht, ist entscheidend. D.h. viele individuelle Faktoren beeinflussen Rentenaltersalter.

## **Wie beurteilen Sie die Zukunft der Baubranche? Was wird sich verändern?**

Automatisierung oder Roboter sind evtl. in grossen Projekten in Erwägung zu ziehen. Im normalen Tagesgebrauch (mindestens heute) ist es nicht möglich. Denn wir haben als Arbeitgeber keine Nachfrage danach. Wir möchten flexibel bleiben. Und die Denker, welche diese Maschinen bedienen würden, bräuchte es sowieso immer noch.

## **Erleben sie einen Fachkräftemangel?**

Grundsätzlich nein. Die Temporär Büros sind voll. Ich könnte dort jederzeit die benötigten Arbeitskräfte beziehen. Und die Qualität der Arbeiter ist dort natürlich etwas unterschiedlich. Aber so gesehen sind die Handwerker ersetzbar. Ich würde sagen, Fachkräftemangel gibt es eher in weiterführenden Positionen.

Bezüglich Lehrlinge/Nachwuchs: Wir bieten jährlich 2 Plätze für eine Maurerlehre an. Auf diese Stellen bewerben sich ca. 5-6 Interessenten. Dies nahm schon sehr ab während den letzten Jahren. Jedoch konnten wir die Stellen immer relativ gut besetzen. Aber dies ist bei uns auf dem Land noch einfacher, als in einer städtischen Region. Die Lehrlinge sind mal gut/mal weniger. Dies stellt sich erst über die Zeit heraus; jedoch müssen alle eine Woche schnuppern, um zu beweisen, dass es tatsächlich etwas wäre für sie. Und jeder 2. Lehrlinge der raus kommt macht weiter. Beispielsweise die Vorarbeiterschule. Wir fördern auch jeden, der Potential für mehr zeigt. Es ist auch in unserem Interesse, dass sie weiter machen.

Aber einige haben schlicht den Willen nicht. Das Geld (5800.- CHF Mindestlohn) als Maurer lockt schon sehr. Warum sollten sie sich dann Mitte 20 noch umschulen und auf Geld verzichten? Diese sind dann auch noch mit 55ig Maurer und bezahlen ein Stück weit mit der körperlichen Gesundheit.

## Anhang 2: Interviewleitfaden Arbeitnehmende

Thema: *Arbeitsfähigkeit und -bereitschaft von älteren Arbeitskräften im Bauhauptgewerbe*

Datum und Dauer:

Thema	Schlüsselfragen	Eventualfragen
<b>Arbeit</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Was sind Ihre Haupttätigkeiten? Ihr Werdegang?</li> <li>• Wie alt sind Sie?</li> <li>• Wie lange arbeiten Sie bereits bei derselben Firma?</li> <li>• Gehen Sie gerne zur Arbeit?</li> </ul>	
<b>Gesundheit</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fühlen Sie sich gesund?</li> <li>• Gibt es Tätigkeiten, die Ihnen heute mehr Mühe bereiten als früher?</li> <li>• Waren Sie jemals länger krank? Kennen Sie Arbeitskollegen, die invalid oder krank wurden?</li> </ul>	
<b>Planung der Pensionierung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Planen Sie ihre Pension aktiv? Nein: Ab welchem Zeitpunkt? Ja: wie informieren Sie sich?</li> <li>• Wie lange möchten Sie noch arbeiten? Warum wählen Sie diesen Zeitpunkt?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Unterstützt Sie ihr Arbeitgeber bei der Planung?</li> </ul>
<b>Persönliche Vorstellung zur Pensionierung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Was bedeutet für Sie «erfolgreiches Altern»?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Beschreiben Sie mir einen typischen Tag als Rentner...</li> </ul>
<b>Weiterbildung / Umschulung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Würden Sie an einer Umschulung relativ knapp vor Pensionsantritt teilnehmen? <i>Bspw. Umschulungsprogramm, damit Sie im Betrieb oder extern einer anderen Tätigkeit nachgehen können...</i></li> </ul>	
<b>Übergang in die Rente</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Was denken Sie zu altersfreundliche Beschäftigungsmodellen? Bspw. Teilzeitmodelle, berufliche Auszeiten, Umqualifizierungen oder Laufbahnberatung?</li> <li>• Kennen sie jemand, der im Baugewerbe der in einem Teilzeitpensum länger arbeitete oder sich umschulen liess?</li> <li>• Unter welchen Bedingungen würden Sie weiterarbeiten?</li> </ul>	
<b>«Kostenwahrheit»</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• (Modell kurz vorstellen) Was denken Sie davon? Realisierbarkeit? Wirksamkeit?</li> </ul>	
<b>«Orientierung 50plus»</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• (Modell kurz vorstellen) Was denken Sie davon? Realisierbarkeit? Wirksamkeit?</li> </ul>	
<b>Abschluss</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Was ist Ihnen sonst noch wichtig, wenn Sie vom Thema Aktives Altern im Arbeitsumfeld sprechen?</li> </ul>	

## Interviewleitfaden Arbeitnehmende, A.

40min, 23.07.2020

### **Was sind ihre Haupttätigkeiten? Ihr Werdegang?**

Ich lernte Maurer und blieb Maurer bis zur Pensionierung.

### **Wie alt sind Sie?**

Ich bin 73 Jahre alt (Jahrgang 1947)

### **Wie lange arbeiteten Sie bei derselben Firma?**

Ich arbeitete viele Jahre als Maurer in einer Firma, dann arbeitete ich im Aussendienst und anschliessend war ich als selbständiger Maurer für rund 20 Jahre unterwegs. Ich wurde Kundenmaurer. Ich musste nie Werbung für mein Unternehmen machen und hatte stets genügend Arbeit, da die Leute einfach wussten, dass ich zuverlässige, gute Arbeit mache. Oft war ich bei älteren Alleinstehenden tätig, die haben mich verwöhnt mit Kaffee und Kuchen. Das war immer ein sehr persönliches Verhältnis.

### **Gingen Sie gerne zur Arbeit?**

Ja, sehr. Noch heute würde ich wieder Maurer lernen. Dieser Beruf und das Bauen von einem eigenen Haus war immer mein Lebenstraum. Beides habe ich umgesetzt. Meine «Schlummermutter» vermachte mir Land und ich baute mein Eigenheim vor 40 Jahren. So schön ist das.

### **Fühlen Sie sich gesund?**

Ja. Nur hatte ich immer mal wieder einen Hexenschuss. Mehr nicht. Es sind gute Gene.

### **Waren Sie jemals länger krank? Kennen sie Arbeitskollegen, die invalid oder krank wurden?**

Klar. Einer bezog sogar IV und arbeitete trotzdem weiter. Das macht sich nicht gut.

### **Planten Sie ihre Pension aktiv?**

Naja, schon. Aber ich hatte kein Anrecht mehr auf die FAR Rente, nachdem ich selbständig wurde. Das war aber okay. Es wäre sowieso langweilig für mich, bereits mit 60 Jahren nichts mehr tun zu dürfen.

### **Was denken Sie zur FAR-Rente?**

Das ist schon toll. Aber ich kenne Freunde, die Angst haben, dass sie keine Rente erhalten. Oder dass sie trotzdem bis 62 Jahre arbeiten müssen.

### **Wären diese Arbeitskräfte in der Lage, länger als bis zum 60. Lebensjahr zu arbeiten?**

Ja, ich glaube schon. Aber viele möchten nach 40 Jahren auf dem Bau halt einfach nicht mehr...

### **Was bedeutet für Sie «erfolgreiches Altern»?**

Meine Träume umzusetzen. Ich kaufte eine alte Liegenschaft, baute sie um und nun habe ich nebst der AHV dank den Mieteinnahmen ein regelmässiges Einkommen. Das ist schön. Zudem kaufte ich ein Stall im Tessin, den habe ich abgerissen und ein Ferienhäuschen gebaut, nun verbringe ich viel Zeit dort.

### **Kommen für Sie andere Übergänge in die Rente in Frage? Bspw. Teilzeitarbeit, berufliche Auszeiten, Umschulung oder Laufbahnberatung?**

Im Teilzeitpensum zu arbeiten ist schon sehr selten. Akkordanten machen das am ehesten. Diese Arbeiter werden im Stundenlohn sehr gut bezahlt, dafür müssen sie extrem intensiv krampfen. Diese Leute sind heute meist Ausländer ohne Ausbildung. Aber grundsätzlich kann man dort seine Zeit selbst einteilen.

### **Kennen Sie jemand, der im Baugewerbe in einem Teilzeitpensum arbeitete oder sich umschulen liess?**

Richtige Umschulungen nicht, nein. Heute ist das Baugewerbe taff. Man muss immer Vollgas geben. Es braucht niemand, der nur Kafi bringt oder etwas leichte Arbeiten erledigt.

**«Kostenwahrheit herstellen» erklären - Was denken Sie davon? Realisierbarkeit? Wirksamkeit?**

Ja, wäre schön. Mit der Familie ist das Geld oft knapp. Als ich mich selbständig machte, hatte ich auch knapp Geld. Ich arbeitete deshalb noch in einem Zeitungsverlag mit. Das überbrückte finanzielle Engpässe.

**«Orientierung 50plus» - Was denken Sie davon? Realisierbarkeit? Wirksamkeit?**

Das ist gut. Denn eigentlich wird es Vielen langweilig. Deshalb arbeiten auch zahlreiche Leute weiter in irgendeiner anderen Form. Stellen Sie sich vor, man hat nicht einmal ein Eigenheim. Was macht man dann den ganzen Tag eingesperrt in einer kleinen Wohnung in einem Wohnblock?

**Was ist Ihnen sonst noch wichtig, wenn Sie vom Thema Aktives Altern im Arbeitsumfeld sprechen?**

Früher war das Bauhauptgewerbe schon geselliger und man erfuhr mehr Wertschätzung. Ich musste während meiner Lehre stets 9 Flaschen Bier und 1 Flasche Wasser fürs Znüni kaufen. Dann sassen wir mit Bier, Savelat und Brot unter dem Baum und genossen die Pause. Wir hatten sogar Bierbrauereien, welche regelmässig Getränke in die Baubaracken auslieferten! Das ist heute schon total anders.

## Interviewleitfaden Arbeitnehmende, B.

40min, 18.06.20

**Was sind Ihre Haupttätigkeiten?**

Ich bin Maurer und Vorarbeiter. Kleinere Baustellen habe ich oft selber geleitet. Bis Ende der 1980er Jahre arbeitete ich im Akkord mit einem Kollegen (d.h. Selbständigkeit). Wir machten pro Quadratmeter mauern einen Preis mit dem Baumeister ab und wir arbeiteten immer für das gleiche Bauunternehmen.

**Wie alt sind Sie?**

Ich bin 64 Jahre alt (Jahrgang 1956). Seit 4.5 Jahren bin ich pensioniert. Ich ging damals mit 60 Jahren ins FAR.

**Wie lange arbeiteten Sie bei derselben Firma?**

In der letzten Firma arbeitete ich rund 11 Jahre.

**Gingen Sie gerne zur Arbeit?**

Eigentlich schon, ja.

**Fühlen Sie sich gesund?**

Ja, ich habe sehr gute Gene. Ich bin eigentlich immer gesund, darum ist es mir wohl auch leicht gefallen bis zur Pension zu arbeiten. Ich gab mir nie Mühe und habe auch nichts für meine Gesundheit gemacht. Bereits in der Lehre sagten sie mir, mein Rücken würde dies nicht mitmachen bis zur Pension, aber er machte mit.

**Kennen Sie Leute, die IV beziehen oder krank sind?**

Als es die FAR früher noch nicht gab, da hatten viele mit 63 oder 64 Jahren die IV. Einige sind heute mit 57 Jahren bereits recht müde und super angeschlagen.

Die FAR ist gut. Man hat den gleichen Lohn, nur der 13. Monatslohn fällt weg und die AHV muss man weiterhin selbst bezahlen. Aber es ist schon so, dass heute weniger ausbezahlt wird als früher. Es gehen einfach viel zu viele Leute in die FAR. Vor der FAR überlegten sich viele mit 52 oder 53 Jahren noch eine neue Stelle als Hauswart anzunehmen. Heute beissen viele durch, damit man dafür dann mit 60 Jahren in die Pension darf.

**Planten Sie ihre Pension aktiv?**

Ja. Aber es ist noch immer nicht alles klar. Die Höhe der AHV-Leistung erfahre ich erst noch! Und die Pensionskasse ist mein Problem: Soll ich die Renten beziehen oder alles ausbezahlen lassen?

Ich weiss nicht, was tun. Wo habe ich weniger Steuern? Hier hilft mir niemand. Einzig weiss ich, dass ich mit dem Wohnen viel beeinflussen kann. Ich besitze ein eigenes Haus, dies erspart mir viele Kosten.

**Was bedeutet für Sie «erfolgreiches Altern»? Beschreiben Sie mir einen typischen Tag als Rentner...**

Ich möchte meine Enkel geniessen. Nun habe ich dafür Zeit – mehr Zeit als für meine eigenen Kinder. Früher, kam ich nach dem Arbeiten nur kurz heim um zu Duschen und war schon wieder weg für die nächste Aktivität.

**Würden Sie an Weiterbildungen bis relativ knapp/unmittelbar vor Pensionsantritt teilnehmen? Bspw. Umschulungsprogramm, damit Sie im Betrieb oder extern einer anderen Tätigkeit nachgehen können...**

Ich musste nie eine Fortbildung machen. Ich bin als Baustellenleiter eingesetzt worden dank meiner Erfahrung. Ich bin sozusagen einfach «reingerutscht». Dies passiert heute im Allgemeinen immer weniger und alles wird immer komplizierter. Es gibt beispielsweise heute keine Rapporte mehr, sondern macht dies mit Laptops. Fürchterlich. Man muss nur noch die Stunden und Tage einfüllen. Muss nichts mehr studieren.

**Kommen für Sie andere Übergänge in die Rente in Frage? Bspw. Teilzeitarbeit, berufliche Auszeiten, Umschulung oder Laufbahnberatung?**

Teilzeit ist auf Grossbaustelle schwierig. Dann bleibt etwas tagelang stehen, das geht doch nicht. Für kleinere Unternehmen ist dies super mühsam. Vielleicht für jemand, der selbständig ist geht das. Beispielsweise ein Kundenmaurer, dann kann er seine Aufträge bewusst so steuern.

**Kennen Sie jemand, der im Baugewerbe länger gearbeitet hat oder sich umschulen liess?**

Ich kenne niemand. Meisten ist man halt zu stark gesundheitlich angeschlagen.

**Unter welchen Bedingungen würden Sie weiterarbeiten?**

Dies kam für mich nie in Frage. Ich wollte in die Pension. Aber ich machte 3-4x im Jahr 1-2 Wochen Springereinsätze, das stimmte so für mich. So konnte ich sukzessive immer weniger arbeiten. Aber Andere gehen gar nicht mehr zur Arbeit ab 60 Jahren. So machte ich die letzten vier Jahre immer wieder Stundeneinsätze, aber dieses Jahr möchte ich nicht mehr.

**«Kostenwahrheit herstellen» erklären - Was denken sie davon? Realisierbarkeit? Wirksamkeit?**

Ich denke nicht, dass man Löhne für alle gleich berechnen kann. Dies macht das Bauunternehmen mit den Bauarbeitern individuell aus. Baumeister sind manchmal schon verrückte Siechen, aber auch sehr gute Menschen. Wer gut arbeitet soll mehr Lohn bekommen. Es sind ja einfach die Mindestlöhne geregelt, das ist gut so. Ich konnte mich nie beklagen.

**Was denken Sie zu über die Gewerkschaften?**

Die sind eigentlich dumm. Sie wollen nur etwas. Sie wollen nur die Aufmerksamkeit der Presse und wollen nur nach aussen gut aussehen. Ich habe schon Mühe mit denen, denn sie setzten sich nicht wirklich fürs Wohl der Arbeitnehmer ein und manchmal merken sie nicht einmal, dass es für die Arbeitnehmer eine Verschlechterung ist. So verschwindet die Hälfte der einbezahlten PK Beiträge einfach so, doch die Gewerkschaft schaut nicht hin und fordern einfach immer noch höhere Beiträge. Das nützt nichts.

**Was ist Ihnen sonst noch wichtig, wenn Sie vom Thema Aktives Altern im Arbeitsumfeld sprechen?**

Man sollte der FAR Sorge behalten. Dieses System ist super. Man wird aber um eine Erhöhung nicht hinwegkommen. Wenn es blöd kommt (d.h. das Rentenalter landesweit angehoben wird), wird man das Bezugsalter auf 61 Jahre erhöhen müssen. Ich denke, dass dann Viele ein weiteres Jahr durchhalten werden können.

Die Arbeit wurde ja auch leichter. Früher hatte man oft nicht so viele Kranen für die schweren Elemente. Das Tragen von viel Gewichten ist heute nicht mehr erlaubt. Damals musste man die Aushübe grösstenteils noch selber machen. So hat man dann auch die Baublöcke nicht ganz versenkt.



Schauen sie mal die Kellerhöhe von 60+ alten Häusern an – diese Keller sind weniger tief, weil die Baugrube auszuheben zu streng war. Man hat zudem 6 Tage gearbeitet, bis 65 Jahre und erst noch weniger Ferien gehabt.

**«Kostenwahrheit herstellen» erklären - Was denken Sie davon? Realisierbarkeit? Wirksamkeit?**

Ja, warum auch nicht. Denn es ist halt scheisse für junge Väter, dass die Beiträge immer mehr steigen für die Sozialleistungen. Die brauchen das Geld für die Kinder. Sobald die Kinder draussen sind, sind die Beiträge bezahlbar und der Lohn voll okay. Ist halt abhängig, je nach Lebenslage was gut oder schlecht ist. Die FAR Beiträge sind immer gleich gross: Der Baumeister bezahlt 5.5% und der Arbeitnehmer 2.25%.

## Interviewleitfaden Arbeitnehmer C.

45min, 22.06.20

**Was sind Ihre Haupttätigkeiten?**

Ich war Polier und leitete Gruppe von 3-5 Leuten, oder 10-15 Leuten.

Zu meinem Werdegang: Ich lernte Maurer und blieb in diesem Unternehmen nach meiner Lehre noch weitere 7 Jahre als Maurer. Dann wollte ich mehr machen, doch dort gab es keine Aufstiegsmöglichkeiten. So wechselte ich das Unternehmen und arbeitete dort 10 Jahre als Vorarbeiter, und dann wechselte ich noch einmal das Geschäft und wurde Polier. Dort führte ich zusammen mit einem anderen Polier Baustellen von bis zu 60 Leuten. Bei der letzten Firma machten wir alles elektronisch.

**Das heisst?**

Rapporte wurde nicht mehr auf dem Papier geschrieben, sondern auf einem Programm. Dort drüber lief alles, selbst die Bestellungen. Ich bestellte dort beispielsweise Beton; konnte die Bestellung speichern und sobald ich sie absendete, wurde es am nächsten Morgen geliefert Es war ein komplexes System, diese Firma ist aber auch eine sehr fortschrittliche Firma. Ja, eigentlich eine Vorzeigefirma.

**Wie alt sind Sie?**

62 Jahre alt (Jahrgang 1958); seit 1.5 Jahren bin ich pensioniert

**Gingen Sie gerne zur Arbeit?**

Ja, ich ging wirklich sehr gerne.

**Waren Sie während dem ganzen Erwerbsleben gesund?**

Ich schon, ja. Einzig musste ich vor 7 Jahren ein neues Hüftgelenk montieren. Aber ich war und bin bis heute ein passionierter Amateursportler. Ich bike viel und fahre heute noch Rennen. Dieses Jahr fuhr ich bereits wieder 3000 km auf meinem Bike. In meinem Leben bin ich schon über 200 Bike Marathons gefahren. In einigen Rennen machte ich 7100hm an einem Tag. Und im Winter mache ich Skilanglauf. Ich mache seit Jahren 5-6x die Woche Sport. Nächstes Wochenende gehe ich mit Nachwuchsbikerinnen, die für den Weltcup trainieren, biken.

**Hätten die Arbeitskräfte auf dem Bau weniger Beschwerden, würden sie Sport machen?**

Auf jeden Fall! Jeder, der Sport machen würde, müsste dafür verzichten auf andere, ungesunde Dinge: Weniger Alkohol, mehr Schlaf, bewusster essen – dieser Lebensstil wäre in jedem Beruf hilfreich. Im Bau würde es helfen, vor allem sobald es warm wird. Ich vertrage es gut, andere gar nicht.

**Wäre ein Gesundheitsprogramm etwas für den Bau?**

Hm, bisher gibt es kein Gesundheitsprogramme. Und ich denke, es würde wohl nicht ankommen. Wir haben viele Hilfsarbeiter und es ist einfach ein «eigenes Volk» auf dem Bau. Ich bin mir sicher, dass sich die meisten gar nicht bewusst sind, was für eine Lebensqualität durch Sport erreicht werden könnte.

Wie es wäre, mit dem Fahrrad einen Pass zu erklimmen oder so. Es gibt ganz wenige Sportler im Bau, ich kannte während meinem Erwerbsleben 2-3 Leute neben mir.

**Kennen Sie Leute, die IV beziehen oder krank sind?**

Nein. Nie musste jemand IV beziehen. Ich hatte nie einen richtigen Unfall. Selbst Krankheit gab es relativ selten.

**Planten Sie ihre Pension aktiv?**

Ja klar. Finanziell schon. Aber sonst musste ich mich nie vorbereiten, ich weiss wie ich meine Freizeit verbringen möchte. So ging ich mit 60 Jahren in die FAR.

**Warum wählen sie diesen Zeitpunkt?**

Ja, ich bezahlte ja immer in die FAR ein. Warum sollte ich dann nicht auch mein Recht geltend machen? Und obwohl ich sehr gerne arbeitete, so habe ich einfach zu viele Hobbies. Jetzt habe ich endlich genügend Zeit dafür!

**Wenn wir bereits bei der FAR sind: Denken Sie, die Finanzierung ist gesichert? Oder braucht es weitere Anpassungen durch Beitragserhöhung oder Rentenkürzung?**

Mein Gefühl ist, dass es reicht. Ich denke, jetzt sind wir 50-55-Jährigen die starken Jahrgänge, danach gibt es wieder weniger Leute zu finanzieren. So wird es langfristig schon funktionieren. Man muss ja auch bedenken, dass sobald jemand die Branche verlässt, sieht der das Geld nie mehr. Das ist schon hart. Die Arbeitgeber und Arbeitnehmerbeiträge können nicht zurückgefordert werden. Dadurch finanzieren diese Leute die FAR auch noch mit.

**Was bedeutet für Sie «erfolgreiches Altern»?**

Meinen Hobbies nachgehen können.

**Fachkräftemangel, gibt's den?**

Ja, würde schon sagen. Viele Junge, die könnten, möchten nicht weitermachen. Beispielsweise sieht ein Maurer, dass sein Vorgesetzter viel mehr Belastung ausgesetzt ist und deutlich längere Arbeitszeiten arbeiten muss. Ein Vorarbeiter ist nicht selten 9-10h am Arbeiten. Wenn etwas fertig werden muss, dann ist dies halt so. Manchmal sind wir dann am Morgen um 6 Uhr im Magazin und gehen am Abend nicht vor 17.30 oder 18.00 heim. Viele Junge sehen, wie viel Einsatz dahintersteckt und wechseln die Branche oder machen nicht weiter. Mit einer abgeschlossenen Lehre hat man schon so viel Lohn, da scheuen einige die zusätzliche Verantwortung und Belastung einer höheren Position. Selbst Ferien kann der Polier nur machen, wenn die Baustelle zu ist.

Also klar bekommt man von den Temporärbüros Arbeiter, aber dies sind meistens nicht die qualifizierten Fachleute, welche wir eigentlich brauchen. Auf der letzten Baustelle waren wir 5 Schweizer von 60 Leuten total. Wenige hatten eine Berufslehre abgeschlossen. Die meisten starten mal auf dem Bau und werden Spezialisten – d.h. sie können nur einen einzigen Bereich (Eisenleger, Maurer). Viele Schweizer wollen den Job nicht mehr machen. Es gibt nicht mehr viele, die das auf sich nehmen.

**Kommen für Sie andere Übergänge in die Rente in Frage? Bspw. Teilzeitarbeit, berufliche Auszeiten, Umschulung oder Laufbahnberatung?**

Ich wurde oft angefragt für Springereinsätze, wollte jedoch nicht mehr. Ich hätte in Teams arbeiten müssen, in welchen ich keine Leute kenne. Das kam nicht in Frage für mich. Ich bin ein Beziehungsmensch und möchte wissen, was meine Teammitglieder können. So würde das kein Spass machen.

Ein Teilzeitpensum ist nicht möglich. Als Polier sowieso nicht. Ich musste immer da sein. Ich weiss ja so viel als Verantwortlicher, das nicht auf dem Papier steht. Ich war Ansprechperson nach oben (Bauleitung) und unten (Handwerker). Wie sollte das nun also gehen?

**Okay, aber ist Teilzeitarbeiten auch für einen Angestellten ohne Führungsverantwortung unmöglich?**

Ja, wenn ein Maurer nicht kommt ist es genauso mühsam. Ich muss immer Ersatz finden. So wird's ganz schwierig, einen Rhythmus zu finden und das Bauprogramm funktioniert nur mit fix eingeteilten Leuten.

Berufliche Auszeit? Ja, ich hätte jetzt nicht Angst, dass die Arbeiter nicht mehr fit sind nach der Pause. Aber es passt in der Schweiz halt nicht. Das hat mit dem Klima zu tun. Wir müssen super leistungsfähig im Sommer sein, um die Sommermonate ausnutzen zu können. Bestimmt gerade dann wären die Leute weg, wenn wir sie am Meisten brauchen. Es passt einfach nicht ins System.

**Was denken Sie zum Fachkräftemangel?**

Ja, den gibt es schon. Auf so einer Baustelle gibt es leider nicht viel Qualifizierte. Ich war immer froh, wenn zumindest jemand etwas kompetent war zu Führen nebst mir.

**«Orientierung 50plus» - Was denken Sie davon? Realisierbarkeit? Wirksamkeit?**

Finanzielle Informationen für die Arbeitnehmer wäre sehr wichtig. Von der FAR vernimmst du sehr spät, was du für eine Rente bekommst. Erst wenige Monate vor der Pension weisst du, was du bekommst. Einige wissen bestimmt nicht, was sie bekommen.

Aber sonst habe ich das Gefühl, dass man sich in diesem Alter selbst organisieren können sollte und Ideen selber finden sollte, wie man das Leben gestalten möchte. Aber vielleicht ist dies auch typenabhängig. Ich verstehe nicht, wenn man nicht weiss, was man machen will. Aber stimmt schon, die Pensionierung ist eine rechte Umstellung.

**«Kostenwahrheit herstellen» erklären - Was denken Sie davon? Realisierbarkeit? Wirksamkeit?**

Ich verstehe. Ja, ich könnte mir das schon vorstellen. Ich baute im Alter von 28 Jahren ein Haus und hatte zwei Kinder. Damals hatte ich und meine Frau auch sehr wenig Geld. Als ich 50 Jahre alt war hätte ich keinen solchen Lohn mehr gebraucht. Aber man muss bedenken: Die Leistungsfähigkeit bei Maurern nimmt klar ab. Dort stimmen der Lohn und die Leistung in den letzten Jahren nicht mehr überein. Aber als Polier bin ich nicht schlechter mit 60 als mit 40 Jahren – dies ist bereits wieder ein eher theoretischer, kopflastiger Job. Nur bei den körperlich Aktiven nimmt die Leistung ab. Der Körper mag nicht mehr und immer tut etwas weh oder man ist etwas krank. Heute ist halt auch die Erwartung da, dass alle immer 100% geben und das Arbeitstempo hoch bleibt. Das geht im Alter nicht mehr.

**Kommt es dann auch zu Entlassungen?**

Hmm, schon weniger glaube ich. Aber es wird schon gemacht. Dann werden einfach andere Gründe genannt als die Kosten. Beispielsweise sagt man, es sei aus wirtsch. Gründen oder weil keine Arbeit da sei. Dies ist brutal. Man arbeitet 30-40 Jahre in einer Firma und kann dann ohne Vororientierung gehen.

## Interviewleitfaden Arbeitnehmer D.

20min, 24.06.20

**Was sind Ihre Haupttätigkeiten?**

Ich bin Polier. Ich machte eine Lehre als Maurer und dann eine Weiterbildung zum Polier.

**Wie alt sind sie?**

Ich bin 58 Jahre alt (Jahrgang 1962).

**Wie lange arbeiten Sie bereits bei ihrem aktuellen Arbeitgeber?**

Erst ein Jahr, mein vorheriger Arbeitgeber ging Konkurs. Ich kannte von meinem jetzigen Unternehmen einen Bauführer, er hat mich empfohlen.

Es lief also über Beziehungen, dass ich in diesem Alter noch einmal eine Stelle finden konnte. Da war ich froh. Ich wechselte damit das dritte Mal den Arbeitgeber. Beide Mal zuvor meldete der Arbeitgeber Konkurs an, schon noch eindrücklich.

**Ein Branchenwechsel kam für Sie nicht in Frage, als Sie den letzten Job verloren?**

Ja, als ich arbeitslos war habe ich mir das schon überlegt. Aber jetzt habe ich immer einbezahlt in die FAR und so kurz davor wollte ich nicht aufgeben. Und ein Wechsel ist ja schlussendlich wirklich auch nicht einfach.

**Gehen Sie gerne zur Arbeit?**

Ja, mir gefällt's. Wenn ich es heute wieder jung wäre und nochmals wählen müsste, wüsste ich aber nicht, ob ich mir das noch einmal antun würde. Wohl würde ich eher etwas Ruhigeres machen.

**Fühlen Sie sich gesund?**

Ja, ich mag eigentlich gut. Körperlich bin ich sehr «guet zwäg» und habe keine grossen Abnützungerscheinung - jedenfalls nicht das ich wüsste.

**Gibt es Tätigkeiten, die Ihnen heute mehr Mühe bereiten als früher?**

Nein, ich mache noch alles mindestens genauso gut wie früher – vielleicht einfach nicht mehr ganz so schnell.

**Kennen Sie Leute, die IV beziehen oder krank sind?**

Nein, eher nicht. Beim vorletzten Arbeitgeber gab es einmal 2-3 IV-Fälle.

**Planen Sie ihre Pension aktiv?**

Ja, als ich vor einem Jahr arbeitslos war, bestellte ich das FAR-Reglement per Post und rechnete mir aus, in welcher Höhe ich eine Rente zu erwarten hätte. Für mich ist die Situation sehr mühsam. Durch die Neueinstellung musste ich Lohneinbussen in Kauf nehmen. Da die FAR-Rente auf den letzten beiden Jahren des Erwerbslebens vor Pension berechnet werden, ist dies schon sehr ungünstig für mich, da die Rente kleiner ausfallen wird.

**Wie lange möchten Sie noch arbeiten?**

Das ist super abhängig vom Geld. Ich lasse es auf mich zukommen. Ich denke, falls ich nur 65% meines Lohnes erhalte, werde ich noch etwas länger arbeiten. Ich habe es mal nachgerechnet. Ein Jahr mehr arbeiten und dann hätte ich bereits CHF 500.- mehr.

**Was bedeutet für Sie «erfolgreiches Altern»? Beschreiben Sie mir einen typischen Tag als Rentner...**

Meine Kinder kauften dieses Jahr eigene Häuser. Ich würde wähen der Pension dort sehr gerne mit dem Umbau helfen. Die Arbeit wird mir also nicht ausgehen. Und etwas mehr das Leben geniessen möchte ich. Ich will reisen und einfach Ferien machen. Schön wäre es, wenn ich mal in der Nebensaison in die Ferien fahren könnte.

**Wann nahmen Sie zuletzt an einer Weiterbildung teil?**

Das war ein Spezialkurs, den ich als Polier bzw. Baustellenchef machen musste, weil wir an den Bahngleisen arbeiteten. Dieser ist obligatorisch und beinhaltet die Schulung für spezielle Sicherheitsvorkehrungen für mich und mein Team.

Sonst machte ich auch mal die Kranführerprüfung. Nicht, weil ich darauf arbeiten wollte. Nur zur Absicherung, falls mal der Kranführer ausfällt, sodass die Baustelle nicht stillsteht. Aber ich arbeitete nie darauf. Es geht auch nicht als Polier. Ich muss mich ja auch um andere Dinge kümmern. Beispielsweise bin ich momentan für 6 Leute zuständig und muss Warenbestellung in Auftrag geben, die dann der Bauführer oder das Magazin für mich bestellt.

**Kommen für Sie andere Übergänge in die Rente in Frage? Bspw. Teilzeitarbeit, berufliche Auszeiten, Umschulung oder Laufbahnberatung?**

Das Teilzeitmodell ist schon eher mühsam. Denn wir können viele Arbeiten nur im Team machen. Bspw. während wir eine Decke betonieren kann man nicht um 12 Uhr mittags weglaufen. Ich kenne dieses Modell nicht auf der Baustelle.

Eine Auszeit? Das funktioniert nicht, glaube ich. Denn bereits die gesetzlichen Ferien können wir nicht einmal richtig einziehen, weil es oft viel Arbeit im Geschäft gibt.

**Fachkräftemangel: Spüren Sie diesen?**

Ja, die Jungen fehlen uns sehr. Oftmals sind die Leute schon etwas wenig geeignet für die Baustelle. Man merkt es diesen Lehrlingen an, wenn sie eigentlich lieber anderswo arbeiten. Für den Lohn, der die bekommen, können sie an einem anderen Ort mit deutlich weniger Anstrengung arbeiten. Man muss halt schon der Typ sein dazu. Beispielsweise als Lastwagenchauffeur musst du nicht ganz so fest krampfen. Natürlich gibt es deshalb auch viele Ausländer. Diese Ausländer arbeiten grundsätzlich gut und nach ein paar Jahren verfügen sie auch über viel Wissen. Aber das Ausbildungsniveau ist halt tiefer.

**Was müsste geschehen, dass man die guten Arbeitskräfte im Bau halten oder in den Bau zurückbringen kann?**

Weiss nicht. Du musst einfach gemacht sein dafür. Etwas robust sein und etwas Aushalten können. Es ist halt draussen. Und falls es mal drinnen ist, dann meistens staubig. Das ist auch nicht besser.

**Unter welchen Bedingungen würden Sie weiterarbeiten nach Erreichen des 60. Lebensjahres?**

Es ist einfach vom Geld abhängig.

**Was ist Ihnen sonst noch wichtig, wenn Sie vom Thema Aktives Altern im Arbeitsumfeld sprechen?**

Ich mochte den Beruf immer, weil ich ein Macher bin. Am Ende des Tages sehe ich, was ich tat. Ich bin kein Typ fürs Büro.

## Interviewleitfaden Arbeitnehmer E.

35min, 14.07.20

**Was sind Ihre Haupttätigkeiten?**

Heute bin ich Busfahrer seit 5 Jahren, davor war ich während 30 Jahren als Maurer tätig.

**Wie alt sind -Sie?**

Ich bin 58 Jahre alt (Jahrgang 1962).

**Wie lange arbeiteten Sie bei demselben Arbeitgeber?**

Ich bin ursprünglich aus Spanien. Zuvor arbeitete ich die gesamten 30 Jahre beim gleichen Arbeitgeber. Das Geschäft war gross, wir hatte immer 300-400 Mitarbeitende. **Gab es auch Frauen im Betrieb?** Hmm, ja. Kranführerin hatten wir zwei Frauen, und am Schluss waren zwei Maurerlehrlinge Frauen. Also es gibt es schon ab und zu. Aber wir hatten immer maximal 2-3 Frauen auf die gesamte Arbeitnehmerschaft.

**Warum wechselten Sie die Branche?**

Wegen der Gesundheit.

**Gingen Sie gerne zur Arbeit als Maurer?**

Ja sehr. Es war immer interessant und ich durfte kreativ arbeiten. Vor allem als ich jung war, machte es Spass. Ich war stark. Man sah am Ende des Tages immer ein Resultat. Das war eine grosse Freude. Die Bedingungen waren aber sehr hart. Ich musste immer draussen arbeiten.

**Hat sich die Arbeit in den letzten Jahren verändert?**

Ja, es hat sich vieles geändert. Früher war ein Sack Zement 50kg schwer, heute nur noch 25kg. Das schont den Rücken. Aber die Arbeit ist immer noch sehr anstrengend. Und viele junge Kollegen achten nicht auf ihre Gesundheit. Es ist ihnen egal. Sie nehmen nun einfach 2 Pack Zement aufs Mal, dann bringt die Regelung genau gar nichts. Selber auf Gesundheit zu achten, fällt vielen schwer.

**Fühlen Sie sich gesund?**

Ja, lange Zeit schon. Aber den Wechsel zum Buschauffeur machte ich wegen der Gesundheit. Vor 12 Jahren hatte ich einen Bandscheibenvorfall und der Arzt sagte, ich solle den Beruf möglichst bald wechseln. Die SUVA anerkannte es nicht als Krankheit und das Verfahren der IV ging mir zu lange. So bezahlte ich dann die Umschulung zum Buschauffeur selber. Ich hatte Probleme als fremdsprachiger Ausländer und es gab viele Hürden – ich besitze kein Diplom von der Baustelle und die deutsche Sprache ist schwierig. Im Nachhinein erhielt ich glücklicherweise noch etwas Geld von der IV.

**Wie verlief die Umschulung?**

Ich nahm mir 6 Monate Zeit für die Theorie und die Praxis. Ich hatte ja bereits den Lastwagenschein, so ging es etwas schneller. Aber es war trotzdem schwer. Ich hatte Probleme als fremdsprachiger Ausländer, es gab viele Hürden: Ich hatte kein Diplom von der Baustelle; die mangelnden Sprachkenntnisse und fehlende Ausbildung.

Heute arbeite ich im öffentlichen Verkehr. Eine Stelle zu finden war eigentlich einfach. Ich fühle mich nun wohl, aber ich trage die Konsequenzen von meinen gesundheitlichen Problemen. Ich muss in die Physiotherapie und den Rücken immer schonen.

**Kennen Sie Leute, die IV beziehen oder krank sind?**

Ich war selbst eine Zeit lang krankgeschrieben. Aber ich wollte das nicht mein ganzes Leben sein. Ich kenne auch Kollegen, die gesundheitliche Probleme hatten. Einer hat dann die Bauführerschule gemacht, dann war er nur noch im Büro tätig. Kranführer machte der eine, aber da musst du auch noch viel mehr Handarbeit machen, wenn du nicht gerade im Kran sitzt. Das konnte ich mit meinem Rücken nicht mehr.

**Wie lange möchten Sie noch arbeiten?**

Nun werde ich wohl oder übel bis 65 Jahren arbeiten müssen.

**Machte Ihnen den Verzicht auf die FAR-Rente nichts aus?**

Doch klar, war schon schwer. Zuerst den Beruf zu wechseln war bereits etwas Horror und dann muss ich noch verzichten auf die Pensionierung mit 60 Jahren – das war auch ein harter Schlag. Aber ich dachte, wie gesund bin ich dann mit 60 Jahren, wenn ich noch weiter auf dem Bau krampfe?! Dann bringt es mir auch nichts, wenn ich zwar fünf Jahre früher, dafür umso kranker pensioniert werde.

**Was bedeutet für Sie «erfolgreiches Altern»?**

Möglichst gesund zu sein.

**War es einfach oder schwierig, eine Umschulung zu machen?**

Sehr schwer! Dass es möglich war, war fast wie ein Wunder. Ich habe es meinem Willen und meiner Stärke zu verdanken. Ich bin ein positiver Mensch. Ich dachte immer, dass wenn man etwas will, dann ist es machbar. Ich bin nicht ein Mensch, der schnell aufgibt.

**Im Unternehmen war es nicht möglich, eine neue Arbeit für Sie zu finden?**

Doch. Die Firma hat gesagt, ich dürfte ins Lager. Aber es ist sehr schwierig, dort leichte Arbeit zu finden. Lagerrist wäre möglich gewesen, aber dort sind genauso super schwere Teile wie auf der Baustelle gelagert. Für die Weiterbildung zum Bauführer war ich zu wenig qualifiziert. Ich habe zu viele Probleme mit der Sprache.

**Kommen für Sie andere Übergänge in die Rente in Frage? Bspw. Teilzeitarbeit, berufliche Auszeiten, Umschulung oder Laufbahnberatung?**

Teilzeit? Das gibt es nicht, nein. Ich fragte einmal meinen Chef. Ich wollte nur noch 60% arbeiten. Aber er sagte Nein. Ich habe auch nicht verstanden, warum eigentlich. Ich glaube, er hatte Angst, dass es dann alle wollen.

**Fachkräftemangel: Spüren Sie diesen?**

Weiss ich nicht. Es gibt immer wieder guten Nachwuchs, und Junge die den Beruf machen wollen. Aber im Beruf bleiben wenige. Viele wechseln die Branche (um leichtere Arbeit zu finden) oder machen sofort eine Weiterbildung.

**«Orientierung 50plus» - Was denken Sie davon? Realisierbarkeit? Wirksamkeit?**

Ja, auf dem Bau musst du oft selber studieren, es ist nicht einfach. Du musst alles selber herausfinden, auch Dinge zur Pensionierung. Man muss sich bspw. bewusst sein, dass die körperliche Kraft abnimmt und sich die Kraft selbst einteilen. Wenn man jung ist, ist es schwierig so zu denken.

**Was ist Ihnen sonst noch wichtig, wenn Sie vom Thema Aktives Altern im Arbeitsumfeld sprechen?**

Es braucht ein Umdenken auf der Baustelle. Man muss mehr zusammenarbeiten. Ja, Zusammenarbeit ist gefragt. Auch mal etwas zu zweit heben, statt alles selber machen wollen. Es gibt ein Macho-Denken. Jeder möchte stark sein, alles selber machen. Das ist dumm. Die jungen Generationen müssen diese Stereotypen brechen. Auch müssen die Leute etwas gesundheitsbewusster leben. Man sollte nicht immer 2-3 Biere trinken am Feierabend.

Die Dinge, die es schon gibt und die Gewerkschaften bspw. für uns ermöglichen, die muss man als Arbeiter auch wahrnehmen wollen.

## Interviewleitfaden Arbeitnehmer F.

40min, 15.06.20

**Was sind Ihre Haupttätigkeiten?**

Ich kam vor 17 Jahren in die CH und bin seither als Maurer tätig. Meine Haupttätigkeit ist Einschalen. Ich arbeitete bereits im Tief- und Hochbau. Mein Arbeitgeber hat 40 Angestellte. Zwei davon sind Bauführer und eine ist Sekretärin. Die Restlichen arbeiten auf dem Bau.

**Haben Sie auch Frauen im Team?**

Nein, es arbeiten keine Frau in unserem Unternehmen. Als ich vor 5 Jahren bei einem Projekt auf der Hardbrücke mitarbeitete, hattes es jedoch eine Frau dabei von einer anderen Firma..

**Wie alt sind Sie?**

Ich bin 54 Jahre alt (Jahrgang 1966).

**Wie lange arbeiten Sie bereits bei dieser Firma?**

17 Jahre. Damals kam ich von meiner Heimat Deutschland.

**Gehen Sie gerne zur Arbeit?**

Ja, seit der Lehre mache ich immer das Gleiche. Trotzdem mache ich es gerne. Ich kenne zahlreiche in meinem Jahrgang, die noch immer das Gleiche machen. Doch die Jungen wechseln schon mal gerne die Tätigkeit. Für mich passt es so gut.

**Gibt es Tätigkeiten, die Ihnen heute mehr Mühe bereiten als früher?**

Grundsätzlich bin ich fit. Aber es ist halt einfach so, dass man nicht mehr ganz so fit ist wie mit 25 Jahren. Es gibt keine bestimmte Tätigkeit, die ich nicht mehr tun kann.

Ich kann auch gar nicht genau sagen, was weniger gut ist wie früher. Mal sind es die Gelenke, mal die Knie. Aber das ist ja nicht so schlimm, dann geht man halt zum Arzt oder nimmt Medikamente. Dafür sind die ja da.

**Haben Sie Arbeitskollegen, die IV beziehen oder krankgeschrieben sind?**

Zurzeit haben zwei einen Unfall und sind verletzt. Ansonsten gibt es nichts bei uns.

**Das Wetter macht Ihnen nichts?**

Hitze und Kälte machen mir wenig Schwierigkeiten. Nur das Regenwetter macht mir schlechte Laune.

**Was bedeutet für Sie «erfolgreiches Altern»?**

Ich freue mich einfach, noch einmal einen neuen Lebensabschnitt beginnen zu können. Dann fängt sozusagen der letzte Abschnitt an.

**Beschreiben Sie mir einen typischen Tag als Rentner...**

Ich möchte zusammen mit meiner Partnerin ein Häuschen in Schweden kaufen. Mit den PK-Geldern sollte dies möglich sein.

**Planen Sie ihre Pension aktiv?**

Ja. Ich arbeite bis 60 Jahren und dann gehe ich in die Frühpensionierung und beziehe FAR. Für eine Frühpensionierung nehme ich gerne einige Abstriche in Kauf. Ich habe mir alles ausgerechnet und kann es mir leisten. Denn mit den heutigen Zahlungen der FAR lässt es sich in Deutschland gut leben. Dorthin gehe ich zurück. Meine Lebenspartnerin, meine Familie und meine Kinder sind dort. Wenn ich gesundheitlich gut drauf bin bis dann, werde ich diese Zeit noch nutzen können. Meine beiden Jungs freuen sich bereits auf mich.

**Würden Sie an Weiterbildungen bis relativ knapp/unmittelbar vor Pensionsantritt teilnehmen?**

Nein, ich wollte das nie. Ich wurde vor 5 Jahren angesprochen, ob ich Vorarbeiter werden möchte. Das war so, weil jemand ausfiel und ich hätte die Lücke füllen können. Das wollte ich mit 55 Jahren nicht mehr. Ich gehe doch in keine Schule mehr! Dann nehme ich höchstens jemandem den Platz weg. Es fällt mir nicht mehr sehr leicht Neues zu lernen. Aber wer was draufhat, soll diesen Weg schon gehen.

Und generell; beispielsweise eine Umschulung zum Kranfahrer geht nicht. Die nervliche Belastung ist riesig und auch ist es schwierig mit der hohen Verantwortung. Das würde also zu keiner Entlastung führen.

**Kommen für Sie andere Übergänge in die Rente in Frage? Bspw. Teilzeitarbeit, berufliche Auszeiten, Umschulung oder Laufbahnberatung?**

Teilzeit nützt nichts. Ob ich nun 70% oder 100% arbeite bringt mir keine grosse Entlastung.

Auszeiten wären schon toll. Aber es ist sehr unrealistisch auf dem Bau. Bei uns läuft viel von Januar bis zu den Weihnachtsferien. Dann müsste der Arbeitsgeber ein Ersatz oder Temporär-Arbeiter holen. Dies würde teuer werden.

**Kennen Sie jemand, der im Baugewerbe länger gearbeitet hat oder sich Umschulen liess?**

Vor ein paar Jahren war ein junger Kollege gegangen. Er hatte sich das Handgelenk so kompliziert gebrochen, dass das Arbeiten auf dem Bau nicht mehr möglich war und er wurde umgeschult. Ich weiss aber nicht mehr, welchen Beruf er neu lernte.

**Was würde passieren, wenn das ordentliche Rentenalter auf 67ig erhöht würde?**

Rentenalter mit 67 Jahren würde heissen, dass wir 2 Jahre länger arbeiten. Die FAR wird nie mehr als 5 Jahre decken können. Einige Arbeitnehmer könnten dies sicher! Es ist halt auch eine finanzielle Frage, ob man länger arbeiten möchte. Man sollte schliesslich «alles mitnehmen» (sprich so viel Geld wie möglich verdienen), was man kann. Aber man muss dafür fit sein!



Ich würde zur Finanzierung der FAR auch höhere Beiträge bezahlen. Ich fände es okay, wenn die Beiträge noch einmal steigen würden und die Bezüge etwas gesenkt werden, dafür das Rentenalter von 60 Jahren bestehen bleiben könnte.

**«Orientierung 50plus» - Was denken Sie davon? Realisierbarkeit? Wirksamkeit?**

Ich finde, jeder soll selber herausfinden, was sie nach der Pensionierung machen möchten. Das ist am besten. Einige wollen ja einfach schnellstmöglich zurückgehen in ihr Heimatland.

**Würde Sie sagen, dass die Arbeitnehmerkollegen voraus denken und die Rente planen?**

Hmm, schwierig zu sagen. Man spricht schon mal darüber, weiss ich aber nicht genau. Ich plane meine Pension schon.

**«Kostenwahrheit herstellen» erklären - Was denken Sie davon? Realisierbarkeit? Wirksamkeit?**

Ich verstehe dieses Modell nicht genau. Aber ich glaube nicht, dass Arbeitnehmer im Alter teurer werden. Sie wären einzig teurer, wenn sie krank werden.

**Was sind Unterschiede von Deutschland und der Schweiz im Bauhauptgewerbe?**

Grössere Firmen in Deutschland halten sich an Vorgaben und sind ähnlich wie in der Schweiz. Doch kleinere Unternehmen machen, was sie wollen. Sie gehören keinem Arbeitgeberverband an und halten sich an keine branchenweiten Tarife; sie stellen sogar teilweise «Schwarzarbeiter» ein. Der Preisdruck ist sehr hoch und diese deutschen Kleinunternehmen würden sonst Konkurs gehen.

Und die FAR ist eine absolut vernünftige Lösung von den Schweizern. In Deutschland muss man jedoch bis zum 67. Lebensjahr arbeiten. Was soll so ein Arbeiter dann noch auf der Baustelle machen?

Das Baugewerbe in der Schweiz ist fair aber hart. Ich habe nicht bereut, dass ich hiergeblieben bin. Ich bin zufrieden, ich habe mehr als doppelten Lohn wie in Deutschland, gut Ferien und spannende Arbeit. Und dass ich 17 Jahre in derselben Firma geblieben bin, sagt doch auch schon alles, oder?

## Interviewleitfaden Arbeitnehmer G.

30min, 18.06.20

**Was sind Ihre Haupttätigkeiten?**

Ich bin Vorarbeiter; habe aber die Aufgaben eines Poliers. Ich bin auf kleinen Baustellen für Einfamilienhäuser sowie für einen Umbau oder Anbau zuständig. Meine Aufgaben sind zu koordinieren, Leute einzuteilen, und das Material zu bestellen.

**Wie alt sind Sie?**

Ich bin 40 Jahre alt (Jg. 1980).

**Wie lange arbeiten Sie bereits bei dieser Firma?**

Seit 10 Jahren

**Gehen Sie gerne zur Arbeit?**

Ja, grundsätzlich schon. Es hängt immer auch von der Bauherrschaft ab. Mein Team ist aber gut. Ich habe einen Arbeiter, der seit acht Jahren bei mir ist und der andere seit nun gut einem Jahr. Konstanz ist wichtig, damit ich weiss, wer was gut kann.

**Fühlen Sie sich gesund?**

Grundsätzlich ja. Aber es ist abhängig von der Arbeit. Sobald ich etwas tun muss, woran ich nicht mehr gewöhnt bin, sind die ersten Tage sehr hart.

**Kennen Sie Leute, die IV haben oder krank sind?**

Nein, ich kenne niemand der IV bezieht. Zurzeit hat auch niemand Unfall auf der Baustelle.

**Planen Sie ihre Pension aktiv?**

Ich habe mich noch nicht so mit dem Thema befasst. Aber ich möchte auch mit 60 Jahren in die FAR. Schliesslich habe ich dafür mein Leben lang einbezahlt.

**Wie lange möchten Sie noch arbeiten? Auf demselben Beruf?**

Das ist alles total abhängig vom Geld. Die FAR ist grundsätzlich gut. Ich habe einfach schiss, dass sie in 20 Jahren sagen: «Sorry kein Geld mehr da; wir haben zu hohe Beiträge bezahlt und dein Geld verbraten». Ich habe mich nie gross mit der Pensionierung befasst, aber habe Angst, dass wenn ich pensioniert werde, nichts mehr rausschaut für mich. In den Medien höre ich einfach immer, dass ich mehr bezahlen muss. Ehrlich gesagt ignoriere ich dieses Thema absichtlich, sonst rege ich mich nur auf. Die Politiker schauen hoffentlich schon, dass es klappt. Wenn ich am Schluss mein einbezahltes Geld bekomme, dann ist es okay, dass ich heute darauf verzichten muss.

**Wie stehen Sie zu den Aktivitäten der Gewerkschaften?**

Die bei der Unia stürmen immer wieder herum. Manchmal haben sie gute Ideen manchmal auch richtig doofe.

**Würden Sie an Weiterbildungen bis relativ knapp/unmittelbar vor Pensionsantritt teilnehmen?****Bspw. Umschulungsprogramm, damit Sie einer anderen Tätigkeit nachgehen könnten?**

Ich machte eine Umschulung. Mit 29 Jahren besuchte ich die Vorarbeiterschule. Ich wollte einfach nicht immer Maurer bleiben. Ich ging jeweils am Mittwochabend und samstags zur Schule. Jetzt passt.

**Unterstützt der Arbeitgeber die Arbeitskräfte an Weiterbildungen teilzunehmen?**

Ja. Wenn jemand will, ist es eigentlich immer möglich.

**Kommen für Sie andere Übergänge in die Rente in Frage? Bspw. Teilzeitarbeit, berufliche Auszeiten, Umschulung oder Laufbahnberatung?**

Eigentlich wäre Teilzeit schon toll. Einer bei unserer Firma hat irgendwie jeden Freitag frei, wegen der Familie. Dies scheint zu funktionieren. Es muss einfach regelmässig sein. So immer einen halben Tag fehlen wäre mühsam.

**Sie möchten nicht Teilzeit arbeiten?**

Hmm, das habe ich nie gross selber überlegt. Wenn es realistisch umsetzbar wäre, wäre es schon schön. Aber ich glaube nicht, dass der Chef einverstanden wäre. Und ich habe Verantwortung für meine Arbeiter. Aber von mir aus könnte man es sicher einrichten, schliesslich habe ich die Arbeiter zur Selbständigkeit erzogen und wenn ich im Urlaub bin, klappt es ja ohne mich auch. Aber die Kinder zu Hause sind anstrengender als das Arbeiten. So ist es okay, wie es ist.

**Kennen Sie jemanden, der im Baugewerbe länger gearbeitet hat oder sich Umschulen liess?**

Ja, da ist sicher ein pensionierter Polier, welcher Ferienablösungen macht. Ein anderer flickt jeweils Dinge im Magazin oder stellt freitags Baugerüste auf. Diese Frühpensionierten müssen einfach schauen, dass sie nicht zu viele Stunden machen, damit weiterhin die FAR bezogen werden kann. Beide erledigen Arbeiten, wofür sonst niemand Zeit findet.

**Würden Sie also sagen, dass wer möchte, auch in irgendeiner Form weiterarbeiten kann?**

Ja, das geht immer irgendwie.

**Unter welchen Bedingungen würden Sie weiterarbeiten?**

Nur, wenn ich irgendwie mit 60 Jahren nicht aufhören könnte oder eben das Geld einfach nicht reicht.

**Wie informieren Sie oder ihre Arbeitskollegen sich über Themen zur Pensionierung?**

Gute Frage. Ich glaube, das Büro hilft schon. Diese Fräuleins wissen Bescheid. Ich kenne einen, der hat immer wieder gefragt und sie haben geschaut und immer geholfen.

**«Kostenwahrheit herstellen» erklären - Was denken Sie davon? Realisierbarkeit? Wirksamkeit?**

Ja, das sage ich immer wieder. Es wäre cool. Denn das Geld, welches ich heute für die FAR monatlich abgebe, könnte ich gut gebrauchen. Meine beiden Kinder gehen in die Spielgruppe und Primarschule und sind teuer. Sie brauchen Laptops, Kleider und vieles mehr. Später sind die Kinder gross, dann bräuchte ich das Geld nicht mehr so dringend.

**Was ist Ihnen sonst noch wichtig, wenn Sie vom Thema Aktives Altern im Arbeitsumfeld sprechen?**

Mir ist es besonders wichtig, dass ich frei entscheiden kann, was ich in den letzten Jahren vor der Pensionierung machen will. Ich will selbst entscheiden! Ich bin nicht bereit, bis 65 Jahre zu arbeiten. Am besten werde ich mit 60 Jahren pensioniert, egal wie lange die anderen Leute in anderen Branchen arbeiten. Es wäre ja auch widersprüchlich, wenn alte Leute länger arbeiten müssen. Die wissen zwar mehr, sind aber auch teurer. Und dann sind die Jungen einfach arbeitslos. Ich will nicht einfach Schaffen und anschliessend gleich nach der Pensionierung sterben. Aber die Logik von uns normalen Menschen wollen viele nicht hören. Die super Politiker haben andere Logiken. Wir folgen ihnen wie Schafe; ob das gut ist oder nicht ist schwierig zu sagen. Ich habe das Gefühl, dass die Politiker in einer anderen Welt leben und sich nicht ums Volk kümmern.

## Interviewleitfaden Arbeitnehmer H.

30min, 13.07.20

**Was sind Ihre Haupttätigkeiten?**

Ich arbeitete die letzten 12 Jahre im Gartenbau. Ich absolvierte die Gärtnerlehre. Nun wechselte ich anfangs 2020 in den Tiefbau.

**Wie alt sind Sie?**

28 Jahre alt (1992)

**Warum haben Sie die Branche gewechselt und sind ins Bauhauptgewerbe eingestiegen?**

Ich wollte halt etwas Neues machen. Und im Bau ist der Lohn halt schon deutlich besser als im Gartenbau. Zurzeit arbeite ich in der Belagsgruppe und mache Bodenbeläge. Im Winter werde ich dann zum Maschinisten ausgebildet. Falls das der Chef dann doch nicht zulässt, gehe ich weiter und suche ein neues Baugeschäft.

Der Beruf des Maschinisten ist toll und etwas mein Traum. Da hat man viel Verantwortung. Mit einem 20-Tönnner könntest du da schon einiges «kaputt machen».

**Du machtest keine Weiterbildung oder Ausbildung?**

Nein. Im Bau lerne ich alles auf der Baustelle. Es ist "Learning by doing". Es erstaunt mich selbst, dass ich so einen guten Lohn erhalte, obwohl ich ungelernt bin.

**Wie lange arbeiten Sie bereits bei dieser Firma?**

Seit diesem Jahr

**Gehen Sie gerne zur Arbeit?**

Ja, es ist spannend.

**Fühlen Sie sich gesund?**

Ja, ich bin sehr gesund. Einmal hatte ich über ein Jahr lang eine schmerzhafte Sehnenscheidenentzündung und weil ich sie nie genügend lange schonen konnte, wurde es einfach nie besser.

**Kennen Sie Leute, die IV beziehen oder krank sind?**

In meinem aktuellen Geschäft haben wir Niemanden.

**Planen Sie ihre Pension aktiv?**

Nein. Ich wusste nicht einmal von der Frühpensionierung bis ich im Bau zu arbeiten begann. Aber das ist ein nettes «Zückerli». Ich habe auch eine Woche mehr Ferien als im Gartenbau. Das ist schon toll.

**Unterstützte Sie den Arbeitnehmer dabei, an dieser Weiterbildung teilzunehmen?**

Ja, die Arbeitgeber unterstützen einem schon, wenn man eine Weiterbildung machen will. Auch ich habe von Anfang an gesagt, dass ich das möchte. Er war bereit, mich im Winter diese Ausbildung zum Maschinisten machen zu lassen.

**Kommen für Sie andere Übergänge in die Rente in Frage? Bspw. Teilzeitarbeit, berufliche Auszeiten, Umschulung oder Laufbahnberatung?**

Ja, diese modernen Modelle haben es schon schwierig bei uns auf dem Bau.

Teilzeit? Wir hatten kürzlich diese Situation. Der eine Polier wollte nur noch Teilzeit arbeiten; d.h. er hätte nur noch 60% arbeiten wollen. Der Chef sagte aber nein. Warum wissen wir nicht. Es wäre sicher nicht unmöglich, aber man braucht halt sofort mehr Leute auf der Baustelle. Und gute Leute zu finden ist nicht einfach. Ich als künftiger Maschinist könnte sicher nie Teilzeit arbeiten. Denn die Maschine «gehört» mir und läuft auf meinen Namen. Neben mir fährt die Maschine niemand, da sonst bei einem Problem niemand schuld sein will. So ist die Verantwortung klar.

Auszeit? Nein, das geht nicht. Aber ist für mich auch okay so. Ich habe eine Woche mehr Ferien als im Gartenbau. Und ich kann selbst im Sommer in die Ferien, dann einfach nie länger als zwei Wochen am Stück. Ich muss es einfach früh genug eingeben. Dann gilt, «dä Schnäller isch dä Gschwinder».

**Kennen Sie jemand, der im Baugewerbe länger gearbeitet hat oder sich Umschulen liess?**

Nein. Da möchte jeder gehen mit 60 Jahren. Ich habe ein Serbe im Team, der erwähnt jeden Tag, dass er im November 60 Jahre alt wird und dann zurück nach Serbien geht.

Aber kürzlich kam ein pensionierter Polier zurück. Er wurde im Februar pensioniert und nun nach 5 Monaten beginnt er wieder zu arbeiten. Ich habe aber noch nicht mit ihm gesprochen und weiss die Ursachen für seinen Entscheid nicht. Dies ist aber ein Sonderfall und gab im Unternehmen zu reden. Wahrscheinlich ist es ihm zu langweilig zu Hause.

**Was würde passieren, wenn das ordentliche Rentenalter auf 67ig erhöht würde? Könnten die Leute auf dem Bau länger arbeiten?**

Ja, ich denke schon. Ich habe selber gestaunt wie fit die Älteren eigentlich noch sind. So 2-3 Jahre länger würde schon funktionieren. Aber es gibt dann bestimmt Leute, die körperliche Probleme haben und gehen müssten. Ich kenne beispielsweise jemand, der dann Lkw-Chauffeur wurde. Dann konnte er den ganzen Tag sitzen und weil dieser Beruf sonst niemand ausführen will, bekommt man relativ einfach eine Anstellung.

**Wie informieren Sie oder ihre Arbeitskollegen sich über Themen zur Pensionierung?**

Das macht schon jeder selber. Die Meisten wissen auch, was sie wollen. Ob das dann finanziell aufgeht, weiss ich natürlich auch nicht.

**«Kostenwahrheit herstellen» erklären - Was denken Sie davon? Realisierbarkeit? Wirksamkeit?**

Ich verstehe. Es ist eigentlich eine tolle Idee. Aber du kannst das nicht für alle Berufe im Bauhauptgewerbe gleichermaßen durchsetzen. Für Maurer oder Hilfsarbeiter wäre das korrekt und machbar.

Aber sonst ist es schon schwierig, wenn man plötzlich weniger verdienen sollte. Ich bin mir nicht sicher, ob die Leistung tatsächlich runter geht bei allen. Beispielsweise ich als Maschinist habe viel mehr Erfahrung mit 60ig als mit 40ig und ich kann meine Arbeit genauso gut ausführen, selbst wenn ich einen dicken Bauch habe.

Eine solche Regelung finde ich toll, wenn sonst evtl. dem Arbeiter gekündigt werden würde.

## Interviewleitfaden Arbeitnehmer I.

20min, 18.08.20

**Was sind Ihre Haupttätigkeiten? Ihr Werdegang?**

Ich arbeite auf dem Tiefbau. Ich verlege unterirdische Leitungen, setze Steine und mache Kanalisationsbauten.

**Wie alt sind Sie?**

Ich bin 57 Jahre alt (Jahrgang 1963).

**Wie lange arbeiten Sie bereits bei derselben Firma?**

Seit 40 Jahren. Ich kam mit 17 Jahren direkt von Italien und bin seither immer beim gleichen Arbeitgeber tätig. Wir sind ein Team von total 13 Leuten; also wirklich eine kleine Bude.

**Gehen Sie gerne zur Arbeit?**

Ja, bis jetzt schon. Es gefällt mir auf dem Bau. Aber Arbeiten ist halt Arbeiten, aber ohne Arbeit gibt's nichts.

**Fühlen Sie sich gesund?**

Ja, «momob». Natürlich merke ich langsam, dass ich nicht mehr so viel Kraft habe. Vielleicht habe ich ungefähr 20% meiner Kraft verloren, welche ich hatte als ich jung war.

**Gibt es Tätigkeiten, die Ihnen heute mehr Mühe bereiten als früher?**

Ja, manchmal die schweren Materialien kann ich nicht mehr so gut anheben zum Beispiel.

**Waren Sie jemals länger krank? Kennen Sie Arbeitskollegen, die invalid oder krank wurden?**

Nein, ich war immer gesund. Einfach so, schon schön. Einmal hatte ich einen kleineren Unfall oder manchmal war ich eine Woche zuhause, weil ich die Grippe hatte oder so. Aber das war alles.

**Planen Sie ihre Pension aktiv? Nein: Ab welchem Zeitpunkt? Ja: wie informieren Sie sich?**

Ja, klar. In 2.5 Jahre gehe ich in die Frühpensionierung.

**Unter welchen Umständen wären Sie bereit, noch über das Frühpensionierungsalter von 60 Jahren zu arbeiten?**

Gar nicht. Ich will nicht mehr arbeiten.

**Auch Springereinsätze oder ein reduziertes Pensum kommt nicht in Frage?**

Nein. Das will ich auch nicht. Es ist nicht, weil ich keine Lust mehr habe. Aber das Leben ist nur einmal und ich will noch Anderes machen.

**Was bedeutet für Sie «erfolgreiches Altern»?**

Ich gehe nicht zurück nach Italien, dort bin ich ja mittlerweile auch ein Ausländer. Ich kenne fast niemanden mehr. Vielleicht hätte ich in Italien noch vier Freunde von früher, aber die Jungen kenne ich nicht mehr. Dann bleibe ich lieber hier, weil meine Familie hier ist. Die Enkelkinder kommen auch langsam, ich habe bereits zwei und vielleicht gibt es noch Weitere. Für die Familie möchte ich hier sein.

**Was denken Sie zu flexiblen Arbeitszeitmodellen? Bspw. Teilzeitmodelle, berufliche Auszeiten, Umschulung?**

Teilzeitarbeit ist nicht möglich, das ist zu mühsam auf dem Bau. Vielleicht geht es in grossen Firmen, aber sicher nicht bei uns mit 13 Mitarbeitenden.

Einige machen einmal im Leben eine Weiterbildung, das stimmt. Sie bleiben dann aber meistens auch auf dem Bau.

Aber ich hätte das nie gekonnt. Ich habe ja keine Ausbildung. Etwas Schweizerdeutsch schwatzen kann ich; das habe ich über die Jahre gelernt. Aber ich kann ja überhaupt nicht auf Deutsch schreiben. So hatte ich nie die Möglichkeit, einen Job zu wechseln oder etwas Neues zu lernen ausser direkt auf der Baustelle.

**Kennen Sie jemand im Baugewerbe der in einem Teilzeitpensum arbeitete oder sich umschulen liess?**

Ja, das gibt es schon. Beispielsweise arbeiten sie trotz FAR-Bezug noch 20% weiter, damit das Geld gut reicht. Denn irgendwie gibt es nicht immer genug von der Pensionskasse oder der AHV.

**«Orientierung 50plus» - Was denken Sie davon? Realisierbarkeit? Wirksamkeit?**

Ja, ich werde mich pensionieren lassen mit 60 Jahren. Ich habe schon einige finanzielle Fragen. Aber das Geld reicht dann glaube ich schon. Soviel ich weiss erhalte ich dann 65% des Lohnes - Stimmt das? Bin mir nicht sicher. Aber ich schaue etwas, dass ich jetzt auch schon Geld spare.

Das schaut bis jetzt jeder selbst, Hilfe bekommt man dafür eigentlich wenig.

## Interviewleitfaden Arbeitnehmer J.

25min, 18.08.20

**Was sind ihre Haupttätigkeiten? Ihr Werdegang?**

Ich bin ein Polier. So leite ich Teams und muss alles organisieren rund ums Haus bauen beispielsweise. Ich leite immer 4-5 Personen. Da wir eine kleine Firma mit nur gut 10 Mitarbeitenden sind, bestehen die Teams meistens aus den gleichen Personen. Ursprünglich habe ich Maurer gelernt und anschliessend eine Weiterbildung besucht, um Polier zu werden.

Ich bin Italiener und kam im Alter von 18 Jahren ganz alleine in die Schweiz. Ich wollte hier arbeiten und es gefiel mir, sodass ich blieb. Für mich war die deutsche Sprache immer etwas schwierig. Deshalb arbeitete ich immer in italienischen Firmen, dort kann ich italienisch reden. Und ich machte meine Ausbildung auf Italienisch. Beispielsweise meine Lehrabschlussprüfungen als Maurer schrieb ich hier in der Schweiz auf Italienisch.

**Wie alt sind Sie?**

Ich bin 49 Jahre alt (Jahrgang 1971).

**Gehen Sie gerne zur Arbeit?**

Ja, wirklich gerne.

**Fühlen Sie sich gesund?**

Ja ich war immer gesund, Gott sei Dank. Ich hatte wirklich keine Probleme bis jetzt. Wir haben auch immer wieder genug Möglichkeiten zur Entlastung. Beispielsweise haben wir heute viele Vorschriften, damit wir uns nicht überlasten. Beispielsweise dürfen wir nicht mehr als 25kg Last heben. Speziell als Polier ist alles heute immer mehr Kopf- statt Körperarbeit.

**Kennen Sie Arbeitskollegen, die invalid oder krank wurden?**

Ja. Beispielsweise mein Onkel wurde ein IV-Fall. Er hatte einmal einen kleineren Unfall und war einfach nie genügend achtsam. Er arbeitete trotz Schmerzen weiter, ging nicht rechtzeitig in die Therapie und irgendwann ging es nicht mehr.

**Planen Sie bereits heute ihre Pension aktiv?**

Ja, ich weiss einfach dass ich mit 60 Jahren in die FAR-Pensionierung möchte.

**Was denken Sie zu flexiblen Arbeitszeitmodellen? Bspw. Teilzeitmodelle, Auszeiten, Umschulungen?**

Teilzeitarbeit ist glaube ich nicht möglich. Es ist nicht wie im Büro. Stell dir vor, du arbeitest draussen und betonierst eine Mauer. Dann kannst du nicht nach einem halben Tag nach Hause gehen und die Mauer halbfertig stehen lassen. Ich glaube, mehr Entlastung wird erreicht indem Ältere einfach etwas langsamer arbeiten dürfen. Das ist total okay. Aber die Arbeit kannst du nicht anpassen, die bleibt für alle anstrengend.

Ich glaube es ist sinnvoller, wenn die älteren Arbeitskräfte 100% etwas langsamer arbeiten oder einmal putzen statt Gewicht schleppen statt 50% «Vollgas» und anschliessend sitzen sie die restliche Zeit auf der Couch zuhause. «Vollgas» während dem 50% Pensum könnte sogar noch mehr Rückenschmerzen verursachen statt Entlastung erwirken.

Ältere sind auch wirklich gut, weil sie viel Erfahrung haben und mehr mit Kopf studieren und weniger unüberlegt machen.

Umschulung: Oft geht dies wirklich nicht, wegen mangelnden Sprachkenntnissen. Aber manchmal ist es auch nicht wichtig, dass man eine formale Umschulung besuchen kann. Denn manchmal kann man auch die Stelle wechseln, wenn man einfach jahrelange Erfahrung hat.

**«Kostenwahrheit herstellen» erklären - Was denken sie davon? Realisierbarkeit? Wirksamkeit?**

Ja, ich fände es eine gute Idee, etwas in diese Richtung zu machen. Aber du musst bedenken, dass dies die Motivation von älteren Arbeitern zerstören würde. Diese Älteren müssten arbeiten, aber immer weniger verdienen. Da hat niemand mehr Lust, am Morgen aufzustehen und arbeiten zu kommen. Moralisch macht es kaputt. Ich komme arbeiten, aber verdiene immer weniger. Ich habe keine Lust mehr am Morgen. Und der Nettolohn ist ja möglicherweise gar nicht so viel höher für Ältere, wenn man bedenkt, dass diese Leute auch viel höhere Abgabe für Sozialleistungen haben. Ich fände es gut, wenn die Sozialleistung besser übers Leben verteilt werden.

**«Orientierung 50plus» - Was denken sie davon? Realisierbarkeit? Wirksamkeit?**

Die Idee ist super. Denn plötzlich aufhören «zu krampfen» macht vielen Angst. Ich glaube, die FAR-Rente ist eine super Erfindung, aber der Übergang ist schlecht. Ich kenne Leute, die nicht wussten, was sie mit der Freizeit machen sollten. Ihr Leben war immer gleich und Arbeiten war das Wichtigste. Ausländer sind meist auch nicht integriert.

Ich glaube, mehr Information wäre sehr wichtig. Wir müssen ja alle das Formular für den FAR-Bezug ausfüllen. Zu diesem Zeitpunkt wäre eine Informationsveranstaltung toll, während welcher ich erklärt bekomme, wie manage ich mein Geld und meine Zeit. Beispielsweise könnte dies in Form von einem Infoabend oder ein ganzer Samstag in einer Gruppe von 10-15 Personen umgesetzt werden. Dort kann dann jeder seine Probleme und Fragen reinbringen.

**Was ist Ihnen sonst noch wichtig, wenn Sie vom Thema Aktives Altern im Arbeitsumfeld sprechen?**

Arbeiter im Alter von 55 – 60 Jahren sind meist langsamer auf der Baustelle. Aber diese Personen kannst du nicht einfach «fortschmeissen». Dies sind normale Personen, welche von einem Einkommen leben müssen.

Ich habe eine Idee, wie wir die Arbeitgeber entlasten könnten: Der Staat bezahlt dem Arbeitgeber für Lehrlinge einen Beitrag, soviel ich weiss. Warum könnte der Staat nicht auch alle Firmen unterstützen, welche besonders viele ältere Leute anstellen? Beispielsweise müssten diese Firmen weniger Steuern bezahlen und so werden Ältere weniger oft entlassen oder mehr geschätzt.

## Interviewleitfaden Arbeitnehmer K.

10min, 13.08.20

**Was sind ihre Haupttätigkeiten?**

Ich bin gelernter Maurer. Nach der Bezirksschule habe ich die Lehre absolviert.

**Wie alt sind Sie?**

Ich bin 20 Jahre alt (Jg. 2000).

**Gehen Sie gerne zur Arbeit?**

Ja, ich gehe gerne zur Arbeit und fühle mich gesund.

**Was sind Ihre beruflichen Zukunftspläne?**

Ich hole die Berufsmatura nach und anschliessend möchte ich an der Fachhochschule Psychologie studieren.

**Dann möchten Sie das Bauhauptgewerbe völlig verlassen?**

Genau. Ich wusste schon immer, dass ich nach der Lehre noch etwas Anderes möchte. Daraus wurde nun das Psychologiestudium. Zurzeit arbeite ich jedoch noch in einem Teilzeitpensum als Maurer.

**Sie arbeiten Teilzeit? Dies ist sehr selten! Wie konnten Sie das «durchsetzen»?**

Gute Frage. Im Betrieb, bei welchem ich meine Lehre absolvierte, war es leider nicht möglich. Sie boten mir keine Stelle an im Teilzeitpensum. So musste ich mich bei anderen Bauunternehmen bewerben und schilderte meine Situation – dass ich ein reduziertes Pensum arbeiten möchte, um nebenbei noch die Berufsmatura absolvieren zu können. Schliesslich wurde ich bei einer kleineren Firma fündig. Aber es stimmt, Teilzeit gewähren die Arbeitgeber höchst ungern.



## Eigenständigkeitserklärung

Der folgende Text ist der Arbeit anzufügen.

"Ich erkläre hiermit,

- dass ich die vorliegende Arbeit selbstständig, ohne fremde Hilfe und ohne Verwendung anderer als der angegebenen Hilfsmittel verfasst habe;
- dass ich sämtliche verwendeten Quellen erwähnt und gemäss gängigen wissenschaftlichen Zitierregeln korrekt zitiert habe;
- dass ich sämtliche immateriellen Rechte an von mir allfällig verwendeten Materialien wie Bilder oder Grafiken erworben habe oder dass diese Materialien von mir selbst erstellt wurden;
- dass das Thema, die Arbeit oder Teile davon nicht bereits Gegenstand eines Leistungsnachweises einer anderen Veranstaltung oder Kurses waren, sofern dies nicht ausdrücklich mit dem Referenten /der Referentin im Voraus vereinbart wurde und in der Arbeit ausgewiesen wird;
- dass ich ohne schriftliche Zustimmung der Universität keine Kopien dieser Arbeit an Dritte aushändigen oder veröffentlichen werde, wenn ein direkter Bezug zur Universität St.Gallen oder ihrer Dozierenden hergestellt werden kann;
- dass ich mir bewusst bin, dass meine Arbeit elektronisch auf Plagiate überprüft werden kann und ich hiermit der Universität St.Gallen laut Prüfungsordnung das Urheberrecht soweit einräume, wie es für die Verwaltungshandlungen notwendig ist;
- dass ich mir bewusst bin, dass die Universität einen Verstoß gegen diese Eigenständigkeitserklärung sowie insbesondere die Inanspruchnahme eines Ghostwriter-Service verfolgt und dass daraus disziplinarische wie auch strafrechtliche Folgen resultieren können, welche zum Ausschluss von der Universität resp. zur Titelaberkennung führen können."

Datum und Unterschrift

Schinznach-Dorf, den 29. Oktober 2020



.....  
Mit Einreichung der schriftlichen Arbeit stimme ich mit konkludentem Handeln zu, die Eigenständigkeitserklärung abzugeben, diese gelesen sowie verstanden zu haben und, dass sie der Wahrheit entspricht.