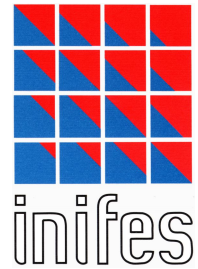


**Internationales Institut
für Empirische Sozialökonomie,
INIFES gGmbH
86391 Stadtbergen**



Alters- und altersgerechtes Arbeiten am Bau – Defizite und Ansatzpunkte

Ergänzendes Expertengutachten zur Machbarkeitsstudie

**„Demographischer Wandel – Konzepte und Modelle für den Erhalt
und die Förderung der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit in der
Bauwirtschaft“ im Rahmen des Modellprogramms zur Bekämpfung
arbeitsbedingter Erkrankungen**

Verfasser: Falko Trischler, Ernst Kistler

Stadtbergen im Juli 2009

Inhaltsverzeichnis	Seite
Kurzreferat	II
Abstract	III
Resumèe	IV
Verzeichnis der Darstellungen	V
1. Ausgangslage und Rahmenbedingungen	1
1.1 Auftrag und Aufbau des Gutachtens	1
1.2 Zum Diskussionshintergrund: Demographie, Arbeitsmarkt und Betriebe	2
1.3 Wozu Modellversuche und Best Practice?	13
1.4 Wo ansetzen?	15
2. Branchenbild	17
2.1 Beschäftigte am Bau	17
2.1.1 Die Entwicklung der Bauberufe im Detail	20
2.1.2 Die Altersstruktur der einzelnen Bauberufe	25
2.1.3 Verbleibschancen und Entwicklung der künftigen Altersstruktur	32
2.2 Betriebsgrößen und Qualifikationsstruktur	38
3. Arbeit und Gesundheit	43
3.1 Arbeitsunfähigkeit und Arbeitsunfälle	43
3.2 Gesundheitliche Situation der Beschäftigten und Arbeitsbelastungen	50
3.3 Subjektiv erwartete Arbeitsfähigkeit bis zur Rente und tatsächliches Rentenübergangsgeschehen	62
4. Von Vorbildern lernen – Anregungen aus bisherigen Maßnahmen	68
5. Zusammenfassung	75
5.1 Die Befunde im Überblick und mögliche Konsequenzen	75
5.2 Empfehlungen	82
Literaturverzeichnis	88

Alters- und altersngerechtes Arbeiten am Bau – Defizite und Ansatzpunkte

Kurzreferat

Das vorliegende Expertengutachten wurde von INIFES im Bearbeitungszeitraum von Mitte Mai bis Ende Juli 2009 für die BAuA erstellt. Es ergänzt eine vorliegende Machbarkeitsstudie.

Die Bauwirtschaft hat in der Vergangenheit viele Beschäftigte verloren. Der Anteil Älterer ist gestiegen, ca. ab dem 60. Lebensjahr aber sehr gering. In manchen Berufen am Bau besteht dennoch ein hoher Anteil von jungen Beschäftigten. Das liegt vor allem an gesundheitlich beeinträchtigenden Arbeitsbedingungen sowie der hohen Beschäftigungsunsicherheit. Baubetriebe ergreifen noch seltener als in anderen Branchen Maßnahmen, die dazu beitragen, Ältere beschäftigungsfähig zu halten. Dementsprechend sind vorzeitige Erwerbsaustritte weit verbreitet.

Obwohl es wenig Studien und Best Practice-Beispiele zum alter(n)sgerechten Arbeiten am Bau gibt, konnten einige interessante Ansätze aus früheren Vorhaben identifiziert werden. Für die geplanten Vorhaben wird vor allem eine Konzentration auf gewerbliche Bauarbeiter und auf KMU empfohlen.

Schlagworte:

Bauwirtschaft, Alternde Belegschaften, Gutes Bauen, Arbeitsbedingungen, Arbeits- und Gesundheitsschutz, Best Practice-Beispiele, Beschäftigungsfähigkeit, demographischer Wandel

Decent work for all age-groups in the construction sector – Problems and Possibilities

Abstract

This expertise was drawn up by INFIES during the period from the middle of May to end of July 2009 for BAuA. It completes an existing feasibility study.

Employment in the construction sector has decreased for a long time. There are increasing shares of elderly workers in this sector, however not in the age cohort of 60 plus. In some professions there is still a tendency to employ rather young people because of heavy and impairing working conditions, and, as well, a disproportional high insecurity of jobs. Many companies in the construction sector still don't take effective measures to enable workers to stay employable until retirement. Thus, vocational disability is more frequent, compared to other professions.

Literature research suggests that there are only a few studies and best practice examples on the topic of employability of an ageing workforce in the construction sector. Nevertheless, some examples could be identified. For the planned studies special attention should be directed on blue-collar work and to SME's.

Keywords:

Construction industry, ageing workforce, decent work, working conditions, health and safety, good practice, employability, demographic change

Travail adapté a l'age et le vieillissement dans la construction – déficits et points de départ

Bref exposé

Le présent rapport d'expertise a été créé par INIFES dans la période de mi-mai à fin juillet 2009 pour la BAuA. Il complète une étude de faisabilité présente. Le secteur de la construction a perdu beaucoup de salariés dans le passé. La partie des personnes âgées a augmenté, pourtant très faiblement à partir de l'âge de 60 ans. Dans certains métiers de la construction existe pourtant une forte proportion de jeunes travailleurs. Cela tient surtout aux conditions de travail affectant la santé et l'insécurité d'emploi. Les entreprises de construction prennent encore plus rarement que dans d'autres secteurs des mesures qui contribuent à garder des personnes âgées employables. En conséquence, des sorties de l'emploi anticipé sont largement répandue. Bien que peu d'études et de meilleures pratiques existent par rapport à l'âge et le vieillissement dans le secteur de la construction, quelques intéressantes signes des études précédents peuvent être identifiés. Pour le projet envisagé il est d'abord recommandé de se concentrer sur des ouvriers du bâtiment industriels et sur les PME.

Mots-clés:

construction, le vieillissement des effectifs, la construction du bien, les conditions de travail, protection de travail et de la santé, exemples de meilleures pratiques, l'employabilité, l'évolution démographique

Verzeichnis der Darstellungen

	Seite	
1.1	Künftiges Erwerbspersonenpotenzial in Deutschland auf Basis verschiedener Vorausberechnungen	3
1.2	Das künftige Erwerbspersonenpotenzial nach Altersgruppen	5
1.3	Anteil der Betriebe mit Weiterbildungsförderung an allen Betrieben und Anteil der geförderten Beschäftigten an allen Beschäftigten	7
1.4	Anteil der Weiterbildungsteilnehmer in verschiedenen Beschäftigtengruppen 2007	7
1.5	Betriebliche Maßnahmen zum Schutz oder zur Förderung der Gesundheit der Beschäftigten 2004	9
1.6	„Wurde an Ihrem Arbeitsplatz eine Gefährdungsanalyse durchgeführt? D. h. wurden Sie nach möglichen Gesundheitsbelastungen gefragt oder wurde Ihr Arbeitsplatz nach möglichen Gefährdungsquellen untersucht?“	9
1.7	Maßnahmen zur Beschäftigung älterer Arbeitnehmer – Anteile an denjenigen Betrieben, die überhaupt ab 50-Jährige beschäftigen	11
1.8	Verbreitung betrieblicher Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Männern und Frauen 2004 und 2008	12
2.1	Zahl der Erwerbstätigen und Zahl der Arbeitnehmer im Baugewerbe 1970-2007	17
2.2	Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung 1997-2007 in gewerblichen Bauberufen und bei Architekten/Bauingenieuren	19
2.3	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in den Bauberufen 2008	21
2.4	Beschäftigungsentwicklung in den Bauberufen 1999 bis 2008	22
2.5	Altersstruktur der Bauberufe (44-51) in Deutschland 2003 und 2008	23
2.6	Entwicklung der Zahl der 55- bis 64-Jährigen in der Bauwirtschaft 1999 bis 2008	24
2.7	Entwicklung des Durchschnittalters in den einzelnen Bauberufen 1999 und 2008	25
2.8a	Altersstruktur der Berufsgruppe 44 „Maurer, Betonbauer“ 2003 und 2008	27
2.8b	Altersstruktur der Berufsgruppe 45 „Zimmerer, Dachdecker, Gerüstbauer“ 2003 und 2008	28

2.8c	Altersstruktur der Berufsgruppe 46 „Straßen-, Tiefbauer“ 2003 und 2008	28
2.8d	Altersstruktur der Berufsgruppe 47 „Bauhilfskräfte“ 2003 und 2008	29
2.8e	Altersstruktur der Berufsgruppe 48 „Bauausstatter“ 2003 und 2008	29
2.8f	Altersstruktur der Berufsgruppe 49 „Raumausstatter, Polsterer“ 2003 und 2008	30
2.8g	Altersstruktur der Berufsgruppe 50 „Tischler, Modellbauer“ 2003 und 2008	30
2.8h	Altersstruktur der Berufsgruppe 51 „Maler, Lackierer und verwandte Berufe“ 2003 und 2008	31
2.8i	Altersstruktur der Berufsgruppe 60 „Ingenieure“ 2003 und 2008	31
2.9	Altersstruktur der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in den Berufen der Bauwirtschaft 2008	33
2.10	Verbleibsquoten der Beschäftigten in der Bauwirtschaft 2003 bis 2008	35
2.11	Fortschreibung der Beschäftigtenzahlen in der Bauwirtschaft 2003 bis 2018	36
2.12	Fortgeschriebener Anteil Älterer in den Berufen der Bauwirtschaft 2013 und 2018	37
2.13	Altersstruktur der Beschäftigten in der Bauwirtschaft nach Betriebsgrößenklassen	38
2.14	Qualifikationsstruktur in den Berufen der Bauwirtschaft 2008	40
2.15	Qualifikationsstruktur in den Bauberufen	41
2.16	Erwerbstätigkeit Älterer (55- bis 64-Jähriger) in den Bauberufen nach Qualifikationsabschluss	42
3.1	Hochrechnung der Arbeitsunfähigkeitstage für die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten 2006	43
3.2	Bauberufsgruppen mit den meisten AU-Tagen in Deutschland 2007	44
3.3	Arbeitsunfähigkeit nach Berufsgruppen im Baugewerbe 2007 – BKK	45
3.4	Arbeitsunfähigkeit in Bau-Berufsgruppen 2007	46
3.5	Arbeitsunfähigkeitstage je AOK-Mitglied nach Betriebsgröße im Baugewerbe, 2005	48
3.6	Baugewerbe, Krankenstand (in %) nach Stellung im Beruf 2005	49
3.7	Präsentismus – Ein häufig ignoriertes Problem	50
3.8	Auftreten von gesundheitlichen Beschwerden unmittelbar nach der Arbeit bei abhängig Beschäftigten und Selbstständigen der Bauberufe bzw. aller Berufe	51

3.9	Auftreten von gesundheitlichen Beschwerden unmittelbar nach der Arbeit bei Beschäftigten zwischen 50 und 64 Jahren	54
3.10	Kumuliertes Auftreten von gesundheitlichen Beschwerden unmittelbar nach der Arbeit	55
3.11	Ausgewählte Arbeitsbedingungen in Baugewerbe und Bauberufen	56
3.12	Körperliche Arbeitsbelastungen in den Bauberufen	58
3.13	Die Arbeitsqualität aus Sicht der Beschäftigten	59
3.14	Belastungen während des bisherigen Erwerbslebens 2008	61
3.15	Subjektive Erwartung, in der gegenwärtigen Tätigkeit das Rentenalter erreichen zu können.	62
3.16	Anteil der Erwerbsminderungsrenten in den Berufen der Bauwirtschaft	64
3.17	Anteil Erwerbsminderungsrenten und Anteil derjenigen die nicht glauben bis zur Rente arbeiten zu können	65
3.18	Erwerbstätigkeit und Gründe für die Beendigung der letzten Erwerbstätigkeit von Älteren	67
5.1	Synoptischer Überblick über die in Kapitel 4 als „Vorbilder“ angesprochenen Vorhaben	81

1. Ausgangslage und Rahmenbedingungen

1.1 Auftrag und Aufbau des Gutachtens

Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) hat INIFES mit Laufzeit vom 15.05.2009 bis 31.07.2009 beauftragt, ein ergänzendes Expertengutachten zur Machbarkeitsstudie „Demographischer Wandel – Konzepte und Modelle für den Erhalt und die Förderung der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit in der Bauwirtschaft“ zu erstellen. Diese Studie liegt vor (GROSS, SYBEN, GROSS 2009) und wurde im Rahmen des Modellprogramms zur Bekämpfung arbeitsbedingter Erkrankungen des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) gefördert.

Der Auftrag besteht im Kern aus drei Teilen: Erstens und vor allem war das Branchenbild der Bauwirtschaft zu spezifizieren (Kap. 2 und 3). Dabei geht es im Wesentlichen um eine empirische Ausdifferenzierung von Informationen über die Altersverteilung, Qualifikation und Beschäftigungssituation der Beschäftigten in Bauberufen nach Berufsgruppen, Qualifikationsgruppen etc. (Kap. 2). Außerdem waren Daten zur Gesundheitssituation, zum Unfall-, Erkrankungs- und Frühverrentungsgeschehen etc. zu analysieren (Kap. 3) – insbesondere um besonders belastende Tätigkeitsbereiche zu identifizieren. Zweitens sollte eine Sammlung von bestehenden Konzepten und Maßnahmen in Ergänzung zur vorliegenden Machbarkeitsstudie erstellt werden. Dabei geht es auch darum – jenseits der in der vorliegenden Machbarkeitsstudie bereits aufgearbeiteten Beispiele aus dem Umfeld von INQA – vorliegende Projekte/Modelle auf ihre Verwertbarkeit hinsichtlich des geplanten Modellprogramms zur Bekämpfung arbeitsbedingter Erkrankungen für die Bauwirtschaft zu überprüfen (Kap. 4). Drittens wurde darum gebeten, aus dem Branchenbild und der Sammlung und Analyse von Konzepten eine Ableitung von konkreten Vorschlägen für das Modellprogramm zu leisten (Kap. 5). In Kapitel 1 wird im Folgenden zur Einordnung des Gutachtens zunächst in einer kurzen Form allgemein auf die Ausgangslage und Rahmenbedingungen alters- und altersgerechten Arbeitens und die Fragen der Folgen der demographischen Veränderungen für den Arbeitsmarkt allgemein und in der Bauwirtschaft eingegangen.

1.2 Zum Diskussionshintergrund: Demographie, Arbeitsmarkt und Betriebe

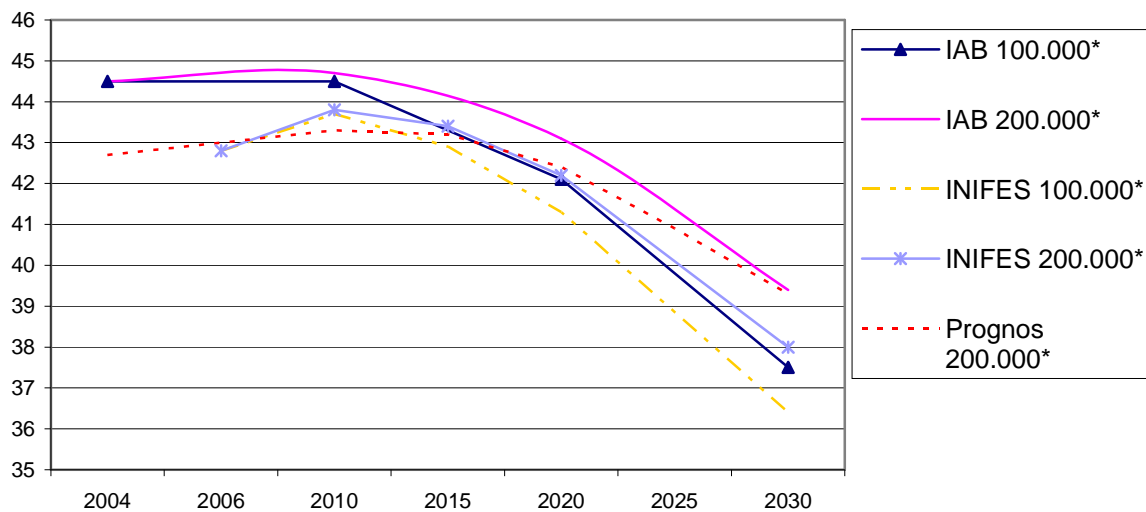
Die Diskussion um die Herausforderungen des demographischen Wandels für Arbeitsmarkt und Betriebe kreist seit etwa 15 Jahren um zweieinhalb Themenkomplexe:

- Zum einen geht es – entsprechend politischer Vorgaben, zumindest seit den Ratsbeschlüssen von Lissabon auch auf europäischer Ebene – erstens um die Frage, wie die Beschäftigungsquote Älterer erhöht werden kann. In letzter Zeit ist, nicht nur in Deutschland, die Frage hinzugetreten, wie es den Beschäftigten, in der Baubranche und darüber hinaus, ermöglicht werden kann bis zum Rentenalter gesund und produktiv erwerbstätig zu sein. Oder kurz: Kann man in allen Berufen wirklich bis zur Rente (evtl. bis 67 oder darüber hinaus) tätig sein?
- Dazu ergänzend wird zweitens praktisch in fast allen Branchen darüber diskutiert, wie für die anstehenden und künftigen Aufgaben der entsprechende Bedarf an Arbeits- und speziell Fachkräften gedeckt werden kann. Ziemlich unabhängig von der konjunkturellen Entwicklung wird in manchen Branchen von einem schon bestehenden Fachkräftemangel gesprochen und angesichts der bevorstehenden demographischen Veränderungen ein allgemeiner Fach-, ja sogar Arbeitskräftemangel an die Wand gemalt.
- Ein eigentlich dritter Themenkomplex, der aber eher nur in Fachkreisen direkt auf die beiden anderen Themen bezogen wird (etwa in der Diskussion in INQA), ist die Debatte um eine neue Qualität der Arbeit, eine neue Kultur der Arbeit oder deren Humanisierung. Außerhalb der Fachdebatten, insbesondere in der Praxis und Politik, wird diese eigentlich quer liegende dritte Thematik u. E. bisher viel zu wenig als entscheidende Grundvoraussetzung für Lösungen in den beiden erstgenannten Punkten erkannt (zumindest abgesehen von Verlautbarungen).

Bereits seit Beginn der Debatten um die Konsequenzen der demographischen Veränderungen für Arbeitsmarkt und Betriebe dominiert die Vorstellung die Diskussion, schon relativ *kurzfristig* würde das Potenzial an jungen und dann überhaupt an Arbeitskräften so sehr schrumpfen, dass die Betriebe in Schwierigkeiten kommen (vgl. z. B. die Beiträge in BULLINGER u. a. 1993). Diese Vorhersagen eines sehr schnell wegbrechenden Angebots an Arbeitskräften sind nicht eingetreten und werden auch auf mittlere Frist nicht eintreten. Darstellung 1.1 zeigt die Projektionen des Erwerbs-

personenpotenzials von drei Instituten für die Bundesrepublik Deutschland. Übereinstimmend wird als Trend erkennbar, dass auch bis 2020 kein wirklich spürbarer, in der Größenordnung auch nur annähernd an die bestehende Unterbeschäftigung herankommender, Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials zu erwarten ist. *Langfristig* geht das Erwerbspersonenpotenzial mit Sicherheit zurück, wobei dann aber mit Blick auf die Arbeitsmarktbilanz auch die Frage nach Produktivitätsfortschritten und letztlich auch die nach Veränderungen in der gesamtwirtschaftlichen Nachfrage diskutiert werden muss – ganz abgesehen etwa von Fragen internationaler Mobilität von Arbeitskräften und Kapital.

Darstellung 1.1: Künftiges Erwerbspersonenpotenzial in Deutschland auf Basis verschiedener Vorausberechnungen (Angaben in Mio.)



* Jeweilige Anzahl der angenommenen Nettozuwanderung pro Jahr.

Quelle: INIFES, eigene Zusammenstellung nach Daten der genannten Institute.

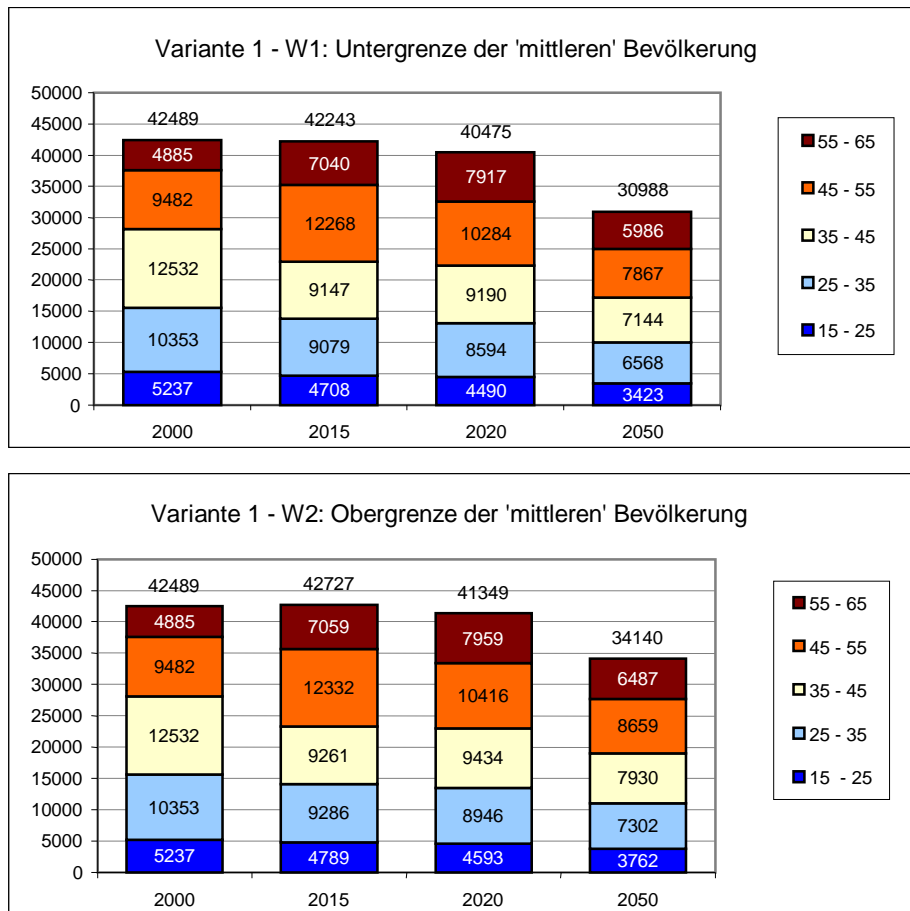
Auch auf die mittlere Frist ist jedoch die Vorstellung eines generellen Arbeitskräftemangels weiterhin als unrealistisch zu bezeichnen und natürlich ist immer mit zu bedenken, dass die Klage über ein zu geringes Angebot an Arbeitskräften seitens der Unternehmen aus ihrer spezifischen Sichtweise und Interessenlage erfolgt (vgl. BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT 2002). Hinzu kommt, dass die in Darstellung 1.1 wiedergegebenen Vorausberechnungen eher vorsichtige Annahmen hinsichtlich der künftigen Entwicklung der Erwerbsquoten treffen. Angesichts der Veränderungen in der Rentenpolitik – Erhöhung des gesetzlichen Rentenalters und Reduzierung des Rentenersatzniveaus – kann bereits auf Grundlage der bisherigen Erfahrung davon ausgegangen werden, dass sich die Erwerbsquoten spezifisch der Älteren tenden-

ziell im Durchschnitt stärker erhöhen werden als in den in Darstellung 1.1 zugrunde liegenden Berechnungen angenommen wird, dass also mehr Arbeitskräfte zur Verfügung stehen werden.

Eine andere Frage ist jedoch, wie sich die altersmäßige Zusammensetzung des Erwerbspersonenpotenzials verändert und ob es nicht auch einen eventuell zunehmenden Mismatch zwischen Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage gibt. Letzteres kann seine Ursachen beispielsweise in für die Arbeitnehmer unattraktiven Arbeitsbedingungen und speziell Lohnniveaus haben, genauso aber – und ohne dass dies mit dem demographischen Wandel irgendetwas zu tun hätte – in Defiziten des Bildungssystems, des individuellen wie betrieblichen Aus- und Weiterbildungsverhaltens etc. (Wohlgemerkt: Dies betrifft immer beide Marktseiten, also sowohl das von den Unternehmen angelegte Anspruchsniveau an ihre Arbeitskräfte, als auch die von den Arbeitnehmern gehegten Erwartungen an die Arbeitskonditionen.)

Hinzu kommt eine tatsächlich demographisch bedingte Veränderung: Das Potenzial an Arbeitskräften wird sich durch das jetzt beginnende Hineinwachsen der Babyboomer in den Bereich älterer Erwerbspersonen erheblich verändern, sprich altern. Darstellung 1.2 zeigt (auf der Basis unserer eigenen Varianten aus Darstellung 1.1) die voraussichtliche Entwicklung der Altersstruktur des Erwerbspersonenpotenzials in Deutschland.

Darstellung 1.2: Das künftige Erwerbspersonenpotenzial nach Altersgruppen (Basis: 11. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung; Angaben in Tsd.)



Quelle: INIFES (Ebert, Kistler, Trischler 2007).

Zugrunde gelegt sind dabei die „untere und obere mittlere“ Variante zur Zuwanderung der 11. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung der Statistischen Ämter. Es wird sichtbar, wie sich (unbenommen der Frage von 100.000 oder 200.000 Zuwanderern pro Jahr) die Altersstruktur in den nächsten 40 Jahren deutlich verschiebt, bevor sie sich wieder auf ein „herkömmliches“ Mischungsverhältnis der Altersgruppen einstellen wird.¹ Konkret: In der Bundesrepublik Deutschland wird im Durchschnitt die Anzahl der 55- bis 64-jährigen Bevölkerung im Verlauf der nächsten knapp 20 Jahre um ca. 40 Prozent zunehmen. In manchen Regionen wird diese Zunahme bis zu über 75 Prozent betragen. Dass sich in solchen Regionen, insbesondere soweit es sich um strukturschwache Gebiete mit schrumpfender Bevölkerungszahl handelt, auch die Frage nach dem Angebot an Arbeitskräften anders darstellt als im nationalen Durchschnitt, versteht sich von selbst.

¹ Dies allerdings ceteris paribus mit einem sehr langfristig gesehen geringeren Anteil Jüngerer.

Auf die zugehörige Frage, ob es gegenwärtig in Deutschland so etwas wie einen Fachkräftemangel gibt, oder ob dies nur ein eher punktueller Mismatch ist, kann hier nur sehr cursorisch eingegangen werden. Wie oben dargestellt und auch angesichts der bisherigen Entwicklung der Arbeitsmarktbilanz offensichtlich, betrachten wir die verbreiteten Klagen über einen Fachkräftemangel als weitgehend nicht durch Fakten gedeckt. Zweifellos gibt es solche Mismatches – aber selbst in den angeblich am schlimmsten von einem Fachkräftemangel betroffenen Berufen hat sich in den letzten Jahren keine positive Gehaltsentwicklung gezeigt (im Gegenteil!) und Berufsanfänger finden auch in diesen Berufen wesentlich seltener als früher einen einigermaßen glatten Übergang in Normalarbeitsverhältnisse (vgl. dazu KISTLER 2009, S. 13). So zeigt z. B. das HIS-Absolventenpanel, dass die Bruttojahreseinkommen inkl. Zulagen bei Fachhochschulabsolventen im Schnitt aller Fachrichtungen ein Jahr nach den Studienabschlüssen 2001 bzw. 2005² – soweit die Absolventen überhaupt eine unbefristete Vollzeitstelle fanden, was erheblich seltener wurde – von 36.200 auf 33.850 € gesunken sind (Universitätsabschluss: von 34.750 auf 33.500 €). Bei Absolventen der Fachrichtung Maschinenbau/Verfahrenstechnik war der Rückgang etwas geringer, bei Informatikern sogar deutlicher als im Durchschnitt. Auch für Absolventen des Bauingenieur-/Vermessungswesens zeigen sich Rückgänge (FH: von 33.400 auf 29.850 €; Universität: von 36.150 auf 34.000 €). In der Fachrichtung Architektur/Raumplanung lauten die Werte für FH-Absolventen 26.600 und 25.400 € (Uni: 31.200 bzw. 24.200 €). Auf einen Fachkräftemangel weisen solche Zahlen offensichtlich nicht hin.

Darüber hinaus ist anzumerken – und das gehört zentral zu den Rahmenbedingungen für das vorliegende Thema und den geplanten Modellversuch im Rahmen des BMAS-Programms –, dass auf branchenübergreifender Ebene ebenso wie in der Bauwirtschaft die betriebliche Realität nach aller empirischen Evidenz in den letzten Jahren keine gesteigerten Aktivitäten der Unternehmen bei Fragen des alterns- und altersgerechten Arbeitens aufweist.

² Auch fünf Jahre nach den Studienabschlüssen sieht es zwar für die Betroffenen nur etwas besser aus (vgl. SCHRAMM, KERST 2009), aber doch keinesfalls so dass man von einem verbreiteten Fachkräftemangel sprechen kann.

So geht aus diversen Befragungen von Unternehmensberatungsfirmen bei Betrieben hervor, dass zwar das Wissen um eine bevorstehende deutliche Beschleunigung der demographischen Veränderungen am Arbeitsmarkt inzwischen verbreiteter ist, sogar weit oben auf der Agenda steht, dass das Thema aber hinter anderen kurzfristigen geschäftlichen Issues immer wieder deutlich hinten herunter fällt (vgl. z. B. CAP GEMINI 2009, S. 38 f.). Eine Studie der COMMERZBANK (2009) hat jüngst gezeigt, dass auch in denjenigen Unternehmen, in denen das Thema wirklich angekommen ist, die Reaktionsweisen eher nicht entsprechend der allseits propagierten Maßnahmenbündel gehen, sondern diese „aktiven“ Betriebe sich – wenn überhaupt – z. B. auf eine Weiterbildung nur bei den jüngeren Beschäftigtengruppen beschränken.

Darstellung 1.3: Anteil der Betriebe mit Weiterbildungsförderung an allen Betrieben und Anteil der geförderten Beschäftigten an allen Beschäftigten (Angaben in Prozent)

	1999	2000	2001	2003	2005	2007	2008
Anteil der Betriebe mit Weiterbildungsförderung							
- Alle Betriebe	39	37	36	42	43	45	49
- Baugewerbe	32	29	28	31	31	33	35
Anteil der geförderten Beschäftigten							
- Alle Betriebe	20	-	18	24	22	22	27
- Baugewerbe	12	-	10	14	14	16	18

Quelle: INIFES, eigene Berechnungen nach IAB-Betriebspanel.

Darstellung 1.4: Anteil der Weiterbildungsteilnehmer in verschiedenen Beschäftigtengruppen 2007 (Angaben in Prozent)

		Insgesamt	Beschäftigte für einfache Tätigkeiten	Angest./Beamte mit Berufsausbildung	Angest./Beamte mit Hochschulabschluss
Deutschland	Alle Betriebe	22	10	28	37
	Baugewerbe	16	7	21	36

Quelle: INIFES, eigene Berechnungen nach IAB-Betriebspanel.

Ganz generell weisen darüber hinaus verschiedene Studien nach, dass bei der Weiterbildungsthematik sich zwar in den letzten Jahren immer mehr Betriebe engagiert haben, dass sie ihre Weiterbildungsförderung aber immer selektiver angelegt haben (vgl. Darstellung 1.3). So weist das IAB-Betriebspanel nach (vgl. CONRADS u. a. 2009), dass bundesweit nach der jahrelangen Stagnation 2003 bis 2007 sich die Weiterbildungsquote wieder erhöht hat: Die Unternehmen haben im Jahr 2008 wieder mehr Beschäftigte in ihre Weiterbildungsförderung einbezogen. An deren Selektivität im Hinblick auf das Alter der geförderten Mitarbeiter und deren Qualifikation (vgl. Darstellung 1.4) hat sich aber höchstwahrscheinlich wenig geändert. Für 2009 und die Zeit der Krise ist zu erwarten, dass allenfalls im Bereich der öffentlich geförderten Weiterbildung, im Kontext von Kurzarbeit, mehr Weiterbildungsinvestitionen getätigt wurden. Der Anteil von Betrieben mit Weiterbildungsmaßnahmen steigt mit der Betriebsgröße naturgemäß klar an (Kleinstbetriebe mit 1-4 Beschäftigten: 39 %; Betriebe mit mehr als 500 Beschäftigten: 97 %). Vergleicht man in den Darstellungen 1.3 und 1.4 die Werte für das Baugewerbe mit dem Durchschnitt aller Branchen, so ist festzustellen: Nach Angaben der Betriebe selbst ist die Verbreitung von Weiterbildungsmaßnahmen am Bau erheblich geringer³ und die Spreizung in der Einbeziehung von Qualifikationsgruppen in die Weiterbildungsförderung ist im Baugewerbe nochmals etwas ausgeprägter als im gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt aller Betriebe.

Auch hinsichtlich der betrieblichen Gesundheitsprävention zeigt sich – zunächst ganz branchenunabhängig –, dass 2004 nur ein Fünftel aller Betriebe entsprechend aktiv war, wobei Krankenstandsanalysen und Mitarbeiterbefragungen – also eher keine aktiven Maßnahmen – im Vordergrund standen (vgl. Darstellung 1.5). Die Verbreitung steigt mit zunehmender Beschäftigtenzahl. In der Tendenz sind nach Angaben der befragten Betriebsinhaber/Personalverantwortlichen Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsprävention im Baugewerbe nochmals etwas weniger verbreitet als im Durchschnitt aller Betriebe. Verschiedene anderweitige Einzelbefunde weisen darüber hinaus darauf hin, dass sich seit 2004 in diesem Punkt auch kaum Verbesserungen ergeben haben (vgl. z. B. LENHARDT 2009).

³ Der leichte Anstieg in Tabelle 1.3 für das Jahr 2007 deutet auf einen Zusammenhang mit der schwachen, aber auch nur kurzen Erholung in der langfristigen Abwärtsentwicklung der Beschäftigung am Bau hin.

Darstellung 1.5: Betriebliche Maßnahmen zum Schutz oder zur Förderung der Gesundheit der Beschäftigten 2004 (Angaben in Prozent)

		Betriebe mit Maßnahmen insgesamt	darunter (Mehrfachnennungen)				
			Krankensstandsanalysen	Mitarbeiterbefragungen	Gesprächskreise	Gesundheitskurse	Sonstiges
Deutschland	Alle Betriebe	20	8	8	4	6	5
	Baugewerbe	19	7	8	1	4	5
Westdeutschland	Alle Betriebe	19	8	8	4	6	4
	Baugewerbe	17	7	7	1	5	4
Ostdeutschland	Alle Betriebe	24	10	9	3	5	6
	Baugewerbe	24	9	9	9	2	3

Quelle: INIFES, eigene Berechnungen nach IAB-Betriebspanel.

Selbst die gesetzlich vorgeschriebenen Gefährdungsanalysen werden nach Angaben aus einer repräsentativen Beschäftigtenbefragung 2008 im Baugewerbe nochmals erheblich seltener durchgeführt als im sowieso schon skandalös geringen Gesamtdurchschnitt (vgl. Darstellung 1.6).⁴

Darstellung 1.6: „Wurde an Ihrem Arbeitsplatz eine Gefährdungsanalyse durchgeführt? D. h. wurden Sie nach möglichen Gesundheitsbelastungen gefragt oder wurde Ihr Arbeitsplatz nach möglichen Gefährdungsquellen untersucht?“ (Angaben in Prozent)

	Alle Wirtschaftszweige	Baugewerbe
Ja, einmal	13	5
Ja, mehrmals	17	15
Nein	41	49
Weiß nicht	29	32

Quelle: Eigene Berechnungen nach DGB-Index Gute Arbeit 2008.

⁴ Positivere Zahlen hierzu – bei allerdings immer noch bestehenden großen Lücken – wurden in einer Studie für die Länder Brandenburg und Berlin ermittelt (vgl. ARBEITSSCHUTZBEHÖRDEN o. J.).

Auch hinsichtlich des altersgerechten Arbeitens (also Maßnahmen für bereits Ältere) zeigt das IAB-Betriebspanel, dass offensichtlich der demographische Problemdruck ebenso wie die allfälligen Kampagnen zu diesem Thema bisher wenig erreicht haben. Auf Basis der jeweils befragten rund 16.000 repräsentativ ausgewählten Betriebe in der Bundesrepublik Deutschland ist festzuhalten (vgl. Darstellung 1.7), dass zwischen 2002 und 2006 der Anteil der Betriebe mit älteren Beschäftigten, die auch dann für diese spezifische Maßnahmen ergreifen, zurück gegangen ist. Im Vergleich 2006 und 2008 stagniert dieser Anteil. Nur 6 Prozent der Kleinstbetriebe mit Älteren bieten solche Maßnahmen an. Demgegenüber liegt der Wert für Großbetriebe bei 93 Prozent. Außerdem wird ein erheblicher Anteil der hier positiv antwortenden Betriebe bei Nachfrage als Betriebe mit Altersteilzeitmaßnahmen identifiziert. Unbenommen der Frage, wie man die Notwendigkeit von Altersteilzeitförderung beurteilt – Maßnahmen zu einer längeren Integration Älterer sind sie nun gewiss nicht! Die von der Höhe der Prozentanteile her und vor allem bezüglich der zeitlichen Entwicklung enttäuschenden Ergebnisse gelten nicht nur für den Durchschnitt aller Branchen, sondern nochmals deutlich stärker im Baugewerbe.

Darstellung 1.7: Maßnahmen zur Beschäftigung älterer Arbeitnehmer – Anteile an denjenigen Betrieben, die überhaupt ab 50-Jährige beschäftigen (Angaben in Prozent)

		Betriebe mit Maßnahmen 2002	Betriebe mit Maßnahmen 2006	Betriebe mit Maßnahmen 2008	darunter (2008, Mehrfachnennungen)						
					Alters- teilzeit	Aus- stattung der Arbeits- plätze	Herab- setzung der Leistungs- anforder- ungen	Altersge- mischte Arbeits- gruppen	Einbe- ziehung in Weiter- bildung	Spezielle Weiter- bildung	Andere Maß- nahmen
Deutschland	Alle Betriebe	20	17	17	9	2	2	5	6	1	1
	Baugewerbe	15	11	12	3	1	3	6	3	0	1
Westdeutschland	Alle Betriebe	20	18	18	10	2	2	6	6	1	1
	Baugewerbe	16	12	13	4	1	4	6	3	0	0
Ostdeutschland	Alle Betriebe	18	16	15	7	1	1	5	7	1	1
	Baugewerbe	14	11	9	1	0	1	6	3	0	2

Quelle: INIFES, eigene Berechnungen nach IAB-Betriebspanel.

Ähnlich deprimierend (vgl. Darstellung 1.8) ist aus der gleichen Quelle die Feststellung, dass sich auch im Hinblick auf die Verbreitung betrieblicher Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Männern und Frauen wenig getan hat. Auch wenn die Erwerbsintegration von Frauen in den letzten Jahren zumindest bezogen auf deren Anzahl, jedoch nicht deren Erwerbsumfang (vgl. KÜMMERLING, JANSEN, LEHNDORFF 2008), zugenommen hat: Der Anteil der Betriebe, die entsprechende Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit – eine wichtige Voraussetzung für Personalrekrutierung in der Zukunft (im Sinne des Erschließens des Humanpotenzials von Frauen für die Betriebe) – hat nicht zugenommen. Die Verbreitung ist wiederum in Großbetrieben höher. Dem korrespondiert auch, dass die Einkommensdiskriminierung von Frauen ebenso ungebrochen ist wie sich auch 2008 faktisch nicht mehr Frauen in betrieblichen Führungspositionen finden als 2004 (vgl. CONRADS et al. 2009). Erwartungsgemäß schneidet das Baugewerbe hinsichtlich der Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Männern und Frauen noch schlechter ab als der Branchendurchschnitt.⁵

Darstellung 1.8: Verbreitung betrieblicher Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Männern und Frauen 2004 und 2008 (Angaben in Prozent)

	Betriebe mit Maßnahmen		darunter (Mehrfachnennungen möglich)							
			Betriebliche Kinderbetreuung		Betriebliche Angebote bei Elternzeit		Gezielte Frauenförderung		Andere Maßnahmen	
	2004	2008	2004	2008	2004	2008	2004	2008	2004	2008
Westdeutschland	9	8	1	2	5	6	2	2	3	1
Ostdeutschland	7	4	1	1	4	3	2	1	1	0
Deutschland Insgesamt	8	7	1	1	5	5	2	1	2	1

Quelle: INIFES, eigene Berechnungen nach IAB-Betriebspanel.

Die Tatsache, dass sich bezogen auf den Durchschnitt aller Betriebe in Deutschland die Verbreitung der angesprochenen Aktivitäten der Betriebe so kritisch darstellt – insbesondere in kleine(re)n Betrieben –, kann nun unter zwei möglichen Perspektiven diskutiert werden: Einerseits kann man die grundsätzliche Frage stellen, inwiefern mit Maßnahmen wie sie bisher praktiziert wurden (Aufklärung, mit Vorbildern werbende Kampagnen etc.), überhaupt etwas erreicht werden kann. Andererseits –

⁵ Angesichts des geringen Frauenanteils im Baugewerbe überhaupt ist hier eine weitere Detaillierung problematisch.

und dazu neigen wir aus unseren Erfahrungen auch aus Praxisprojekten – ist die Frage zu stellen, wie entsprechende Kampagnen, Marketingmaßnahmen, Aufklärung usw. möglichst effektiv zu gestalten wären um mehr als bestenfalls ein Umdenken, sondern eine wirkliche, auch längerfristige Verhaltensänderung zu erreichen.

1.3 Wozu Modellversuche und Best Practice?

Die oben angesprochene Stagnation bei den Maßnahmen für Ältere, den Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit oder den Weiterbildungsquoten zwischen 2003 und 2007 sind Beispiele dafür, dass Interventionen auf der Ebene von Sensibilisierungskampagnen und Best Practice-Strategien ihre Grenzen haben. Es ist auch zu bedenken, dass eine Langfristorientierung der betrieblichen Personalpolitik allzu häufig in Konflikt mit der zunehmenden Kurzfristorientierung von Controlling-Kriterien gerät. Darüber hinaus sind natürlich betriebliche Maßnahmen, die erst eine längerfristige Rentabilität versprechen, besonders fragil gegenüber ökonomischen Krisen. Weiterhin ist zu bedenken, dass Betriebe als Akteure von Maßnahmen alters- und altersgerechten Arbeitens selbst nicht unbedingt stabil sind. Das bezieht sich auf das bekannte Phänomen, dass sehr viele betriebliche Aktivitäten von Einzelakteuren, einzelnen Personen, etwa im Personalbereich, abhängen. Scheiden diese aus oder übernehmen andere Funktionen, so ist die Stabilität entsprechender Aktivitäten häufig gefährdet. Eigene Erfahrungen aus diversen betrieblichen Umsetzungsprojekten zeigen, dass auch die zunehmende Instabilität von Unternehmen selbst (Besitzerwechsel, Umstrukturierungen) sogar gut verankert scheinende personalpolitische Routinen immer wieder neu zur Disposition stellen. Der primäre Zweck und das primäre Ziel von Unternehmen ist eben, wie schon Adam Smith betonte, die Erzielung von Gewinn.

Dies legt es zwingend nahe, Maßnahmen auf der Ebene von Freiwilligkeit nicht nur einmalig durchzuführen, sie aber immer wieder zu evaluieren und bei der Evaluierung im Bewusstsein vorzugehen, dass Freiwilligkeit im Zweifelsfall nur eine begrenzte Stabilität von Verhaltensänderungen garantiert. So würde wohl niemand die klassischen Kampagnen etwa zum Gefahrenschutz gegenüber herabfallenden Ge-

genständen am Bau einstellen, nur weil solche Maßnahmen schon x-mal durchgeführt wurden.

Eine vergleichbare diesbezügliche Konsequenz scheint uns aus dem Bereich der Sozialberatung ebenfalls vorab überlegenswert. Dort ist man sich einig, dass für besonders benachteiligte soziale Gruppen das Bereitstellen von Angeboten alleine nicht ausreicht. Aus diesem Grund ist es dort unter dem Schlagwort eines „aufsuchenden Ansatzes“ inzwischen state of the art, für die „besonders harten Fälle“ nicht nur materielle und informationsseitige Angebote bereit zu stellen oder auf Beratungsmöglichkeiten hinzuweisen, sondern die Beratung den Betroffenen geradezu aufzudrängen, zumindest aber aktiv anzutragen.

Eine andere wichtige Überlegung ist schließlich die Frage (vgl. KISTLER 2004), ob Best Practice-Beispiele und die allfällig angebotenen „Tools“ wirklich für alle Anwendungsbereiche (z. B. Tätigkeitsspektren, Betriebsgrößenklassen etc.) bzw. Adressaten funktionieren, oder ob sie nicht zumindest jeweils spezifisch(er) angepasst werden müssen.

Als Zwischenfazit lässt sich formulieren: Bei den zu planenden Modellversuchen im Bereich der Bauwirtschaft ist zu überlegen, wo die Grenzen entsprechender Ansätze liegen, welches wirklich passende(re) Vorbilder und passgenaue(re) Tools sind. Dabei ist u. E. auch zu bedenken, dass Modellversuche Regulierung nicht überflüssig machen können, z. B. Arbeitsschutzvorschriften und ihre konsequente Durchsetzung, sondern nur die Verbreitung entsprechenden Wissens, eventuell auch entsprechender Verhaltensweisen ein Stück weit befördern können. Sie können nur in diesem Korridor die Sanktionierung von Nichtbefolgung erübrigen (und sind gegen die Durchsetzungskosten härterer Interventionen abzuwägen). Im Sinne der soziologischen Kategorisierung von staatlichen Interventionsmedien ist also auch die Frage aufzuwerfen, inwiefern die Klaviatur der Interventionsmedien Information (etwa im Sinne der Propagierung von Vorbildern), Geld und Recht nicht auch jenseits von Aufklärungsmaßnahmen und finanziellen Anreizen für die Betriebe gespielt werden muss um Wirkung zu entfalten.

1.4 Wo ansetzen?

Der vorliegende Bericht soll empirische Belege dafür liefern, in welchen Bereichen besonders große Probleme hinsichtlich wenig demographiegerechter (also alters- und altersgerechter) Arbeitsbedingungen bestehen, wo schon entsprechende Maßnahmen ergriffen werden und wo Chancen bestehen (z. B. durch mitmachbereite Akteure) Maßnahmen vernünftig zu implementieren. Dabei muss klar sein, dass es keine eindeutige, generelle Entscheidungsregel im Sinne eines kumulierten Gesamtindex von subjektiven und objektiven Indikatoren gibt. Zwar bringen viele einschlägige Untersuchungen empirische Evidenz, dass es sehr enge Zusammenhänge etwa zwischen Arbeitsbedingungen und subjektiv erwarteter Arbeitsfähigkeit bis zur Rente, zu Fehlzeiten oder zu dem tatsächlichen Anteil der Erwerbsminderungsrenten an allen Rentenzugängen gibt (vgl. KISTLER, TRISCHLER 2008a; KISTLER 2008). Dass es aber einen Indikatorensatz, einen vollständigen Algorithmus zur Entscheidung geben würde (inklusive Altersstrukturen, Verbleibsquoten oder dem Vorhandensein betrieblicher Maßnahmen), ist zumindest gegenwärtig nicht realistisch.

Insoweit muss eine Abwägung bezüglich der künftigen Modellversuche, welche Kriterien in welche Richtung als Argumente für Förderentscheidungen gewählt werden, natürlich ein Stück weit offen bleiben. Das vorliegende Expertengutachten und auch die vorhandene Machbarkeitsstudie können hier nur empirisch belegte Hinweise geben.

Schließlich ist auch eine ganz besonders wichtige Entscheidung dahingehend zu treffen, ob man sich mit einem künftigen Modellversuch eher in die „Champagnerklasse“ oder in die Holzklasse“ begibt (vgl. GUGGEMOS, KISTLER 2006, S. 255 ff.). Es spricht vieles für einen Trade-off zwischen höheren Erfolgswahrscheinlichkeiten bei der Implementation von Maßnahmen in solchen Bereichen, in denen die Arbeitsbedingungen z. B. „nicht ganz so schlimm“ sind – versus einer Konzentration auf solche Beschäftigungsbereiche, in denen besonders vielfältige und besonders große Defizite bestehen, wo aber evtl. auch die Widerstände größer und die erzielbaren Fortschritte kleiner sind. Um für solche Entscheidungen eine Entscheidungsroutine zu erhalten, müssten noch eine Vielzahl offener Forschungsfragen geklärt werden – ohne dass gesichert ist, dass man wirklich eine normative/politische Entscheidung

vermeiden könnte. Dennoch ist es denkbar, sich solchen Entscheidungsregeln ein Stück weit zu nähern (etwa im Sinne von vergleichbaren Modellen im Bereich des Marketing).

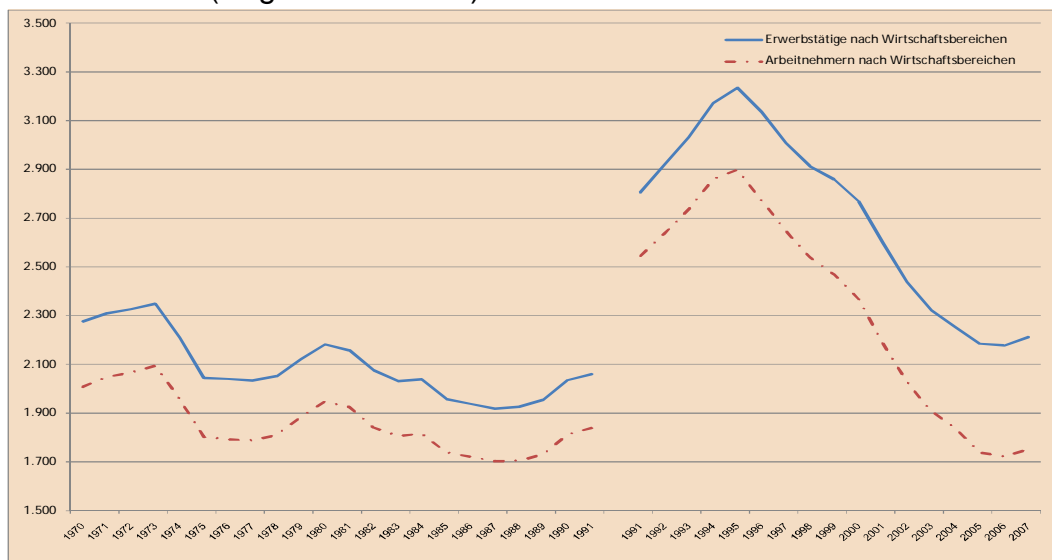
So drängen sich zumindest aus den empirischen Mustern in den Kapiteln 1 bis 3 eine Reihe von evidenzbasierten Empfehlungen geradezu auf. Spezifisch muss hier aber immer abgewartet werden, was sich im Ergebnis der Ausschreibungen für die künftigen Modellversuche an Vorschlägen aus dem Wettbewerbsverfahren heraus überhaupt an Angeboten und Möglichkeiten ergeben wird.

2. Branchenbild

2.1 Beschäftigte am Bau

Das Baugewerbe bzw. die Bauwirtschaft insgesamt ist eine Krisenbranche. Abbildung 2.1 zeigt exemplarisch für das Baugewerbe die Entwicklung der Zahl der Erwerbstätigen und der abhängig beschäftigten Arbeitnehmer für den Zeitraum 1970 bis 2007.

Darstellung 2.1: Zahl der Erwerbstätigen und Zahl der Arbeitnehmer im Baugewerbe 1970-2007 (Angaben in 1.000)



Quelle: INIFES, eigene Darstellung nach Sachverständigenrat 2008a.

In der Gesamtwirtschaft ist die Zahl der Erwerbstätigen von rund 26,6 Mio. (früheres Bundesgebiet) in 1970 auf rund 39,8 Mio. (Gesamtdeutschland) im Jahr 2007 gestiegen. Bei den Arbeitnehmern lauten die Werte 22,2 bzw. 35,3 Mio. Demgegenüber liegen die Erwerbstätigenzahlen für das Baugewerbe 2007 mit 2,2 Mio. leicht unter der Zahl von 1970 – aber eben inklusive der neuen Bundesländer. Die Zahl der Arbeitnehmer ist 2007 mit unter 1,9 Mio. deutlich geringer als im Jahr 1970 mit 2,0 Mio.⁶ Wie die Darstellung 2.1 demonstriert, ist insbesondere mit und für eine kurze Zeit bis 1995 im Gefolge der Wiedervereinigung die Baubeschäftigung kräftig ange-

⁶ Die Differenz zu den Erwerbstätigenzahlen (Selbständige, mithelfende Familienangehörige) ist Ausdruck der – trotz auch im Baugewerbe stattfindender Konzentrationsprozesse – unverändert primär kleinbetrieblichen Struktur.

stiegen. Danach folgte ein umso kräftigerer, ja dramatischer Beschäftigungsabbau,⁷ der sich erst mit der letzten, vergangenen Boomphase deutlich abflachte. Die leichte Besserung 2007 darf nicht überbewertet werden, denn bereits in 2008 „sank die Zahl der Erwerbstätigen im Baugewerbe um 18.000 Personen (0,8 %), nachdem im Jahr 2007 erstmals seit elf Jahren per Saldo Arbeitsplatzgewinne realisiert werden konnten“ (STATISTISCHES BUNDESAMT 2009). Am Bau zeichnete sich somit das Ende des Booms 2008 schon ab. Die Finanzkrise hat dieses schnelle Ende einer kurzen Erholungsphase verstärkt: So weist der Zentralverband für das Deutsche Baugewerbe im Vergleich Februar 2009 zu Februar 2008 für das Bauhauptgewerbe einen Rückgang der Beschäftigtenzahl um 1,8 Prozent und der Zahl der geleisteten Arbeitsstunden von sogar minus 25,4 Prozent aus (vgl. o. V. 2009, S. 23).

Für den vorliegenden Zweck ist es wichtig, nicht nur die Beschäftigungsentwicklung in der Abgrenzung nach Branchen zu betrachten, sondern gerade die Zahlen nach Berufen/Berufsordnungen. Beide sind als Schnittmengen zu betrachten: In der Bauwirtschaft gibt es neben Beschäftigten mit Bauberufen auch solche mit ganz anderen Berufen; umgekehrt arbeiten Personen mit Bauberufen nicht nur im Baugewerbe.

⁷ Noch dramatischer ist der Rückgang, wenn man das Arbeitsvolumen betrachtet: Die Summe der im Baugewerbe geleisteten Arbeitsstunden sank zwischen 1970 und 1991 um 19,5 Prozent, zwischen 1994/95 und 2005 um 33,1 Prozent.

Darstellung 2.2: Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung 1997-2007 in gewerblichen Bauberufen^{1&2} und bei Architekten/Bauingenieuren

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (ohne Personen in Ausbildung, Selbständige und Beamte)	1999	2001	2003	2005	2007
	Gewerbliche Bauberufe				
Sozialversicherungspfl. Besch. (Anzahl)	1.802.408	1.553.831	1.328.823	1.160.727	1.167.486
Bestandsentwicklung Index (1999=100)	100	86	74	64	65
- davon im Baugewerbe (Anteil in %) ³	63,7%	61,3%	60,4%	59,1%	59,0%
Anzahl (gerundet)	1.148.130	952.490	802.610	685.990	688.820
	Architekten/Bauingenieure				
Sozialversicherungspfl. Besch. (Anzahl)	142.452	136.371	126.307	116.533	116.584
Bestandsentwicklung Index (1999=100)	100	96	89	82	82
- davon im Baugewerbe (Anteil in %) ³	23,5%	21,8%	20,6%	20,0%	19,2%
Anzahl (gerundet)	33.480	29.730	26.020	23.310	22.380

- 1) Bau-, Bauneben- und Holzberufe (11) (Berufsgruppe 18 u. 44-51, Berufsordnungen 545, 546)
- 2) Architekten/innen, Bauingenieure/innen (5603) auch Stadt- und Regionalplaner, Denkmalspfleger, Statiker
- 3) Anteil der Beschäftigten in Bauberufen, die auch im Baugewerbe tätig sind.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit/IAB (Pallas) und INIFES, eigene Berechnungen.

Darstellung 2.2 zeigt für die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit gewerblichen Bauberufen und für die Architekten/Bauingenieure (sv-pflichtige!) die von der Bundesagentur für Arbeit ausgewiesene Entwicklung zwischen 1999 und 2007. Auch hier wird zunächst der dramatische Beschäftigungsrückgang deutlich. Die Zahl der sv-pflichtig Beschäftigten in gewerblichen Bauberufen ging im Betrachtungszeitraum um 35 Prozent zurück und bei den Architekten/Bauingenieuren immerhin auch um 18 Prozent. Gleichzeitig ist der Anteil der Beschäftigten mit diesen Berufen, die im Baugewerbe arbeiten deutlich gesunken.

Wie sich die aktuelle Wirtschaftskrise (inkl. der Konjunkturprogramme, speziell beim öffentlichen Bau) und die demographischen Veränderungen von der Nachfrage nach Bauleistungen her (kleinere Haushalte, deren Anzahl noch steigt und erst verzögert zur Bevölkerungszahl sinkt) auswirken, soll und kann hier nicht weiter diskutiert werden. Auch vorliegende Prognosen geben hier wenig Anhaltspunkte. So weist etwa das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (vgl. SCHNUR, ZIKA 2007) eine

Projektion der Erwerbstätigenzahl im Baugewerbe aus, die 2005 bis 2007 leicht ansteigt und dann bis 2025 leicht sinkt (auf das Niveau von 2006). Die PROGNOSE AG (2006, S. 261) geht demgegenüber von einem Rückgang der Beschäftigtenzahl im Baugewerbe zwischen 2004 und 2030 von immerhin weiteren rund 26 Prozent aus.

Angesichts dieser Spannweite in der Einschätzung des künftigen Beschäftigungspotenzials sind natürlich alle Voraussagen zur Entwicklung eines Fachkräftebedarfs oder gar -mangels am Bau nur mit äußerster Vorsicht zu betrachten (vgl. dazu z. B. SYBEN 2003; BAUINDUSTRIEVERBAND SACHSEN/SACHSEN-ANHALT o. J.; CORNELIUS 2008; KISTLER 2009). Als kurzes Zwischenfazit ist jedoch festzuhalten: Es ist zunächst einmal mehr als verständlich wenn die Akteure (Ausbildungsplatzsuchende, Beschäftigte, Betriebe) in ihrem Denken und Verhalten hinsichtlich der Beschäftigungschancen am Bau eher vorsichtig sind – auch wenn die Konsequenzen solcher Kalküle gesellschaftlich vielleicht wenig wünschenswert sind.

2.1.1 Die Entwicklung der Bauberufe im Detail

Die Bauberufe können in Deutschland auf Basis der Klassifikation des Statistischen Bundesamtes in drei Gruppen unterschieden werden:

- Die Gruppe der Bauberufe im engeren Sinn umfasst Maurer/Betonbauer (Berufeskennziffer 44), Zimmerer/Dachdecker/Gerüstbauer (45), Straßen-/Tiefbauer (46) sowie Bauhilfsarbeiter (47). Zum 30.06.2008 arbeiteten ca. 600.000 Beschäftigte in dieser Berufsgruppe.
- Eine zweite Gruppe bilden die Bauausstatter (48) sowie die Raumausstatter und Polsterer (49), die zusammen rund 141.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte umfasste.
- Weitere 419.000 Beschäftigte arbeiteten in der dritten Gruppe der Tischler/Modellbauer (50) und Maler/Lackierer (51).
- Insgesamt arbeiteten zum Stichtag somit rund 1.160.000 sv-pflichtig Beschäftigte in den Bauberufen (vgl. Darstellung 2.3). Kennzeichnend ist – abgesehen von den Raumausstattern/Polsterern – ein äußerst geringer Frauenanteil von gerade einmal 4 Prozent (24 Prozent bei den Raumausstattern/Polsterern).

Hinzu kommt die Gruppe der Ingenieure (60) in der unter anderem auch Bauingenieure und Architekten zusammengefasst sind. Aufgrund der zu den sonstigen Bauberufen äußerst unterschiedlichen Zusammensetzung dieser Gruppe hinsichtlich Tätigkeitsfeld und Qualifikationsstruktur ist für diese Gruppe im folgenden jedoch eine gesonderte Betrachtung erforderlich.

Darstellung 2.3: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in den Bauberufen 2008

	insgesamt	Männer	Frauen
44 Maurer, Betonbauer	202.325	201.206	1.119
45 Zimmerer, Dachdecker, Gerüstbauer	135.561	134.105	1.456
46 Straßen-, Tiefbauer	111.337	110.533	804
47 Bauhilfsarbeiter	150.883	147.271	3.612
Maurer, Zimmerer usw. (44-47)	600.106	593.115	6.991
48 Bauausstatter	100.984	98.418	2.566
49 Raumausstatter, Polsterer	39.760	30.293	9.467
Bau-/Raumausstatter (48-49)	140.744	128.711	12.033
50 Tischler, Modellbauer	198.719	191.063	7.656
51 Maler, Lackierer und verwandte Berufe	220.562	206.480	14.082
Tischler, Maler (50-51)	419.281	397.543	21.738
60 Ingenieure	678.755	599.190	79.565
Bauberufe (44-51)	1.160.131	1.119.369	40.762
Beschäftigte insgesamt	27.331.904	14.977.565	12.354.339

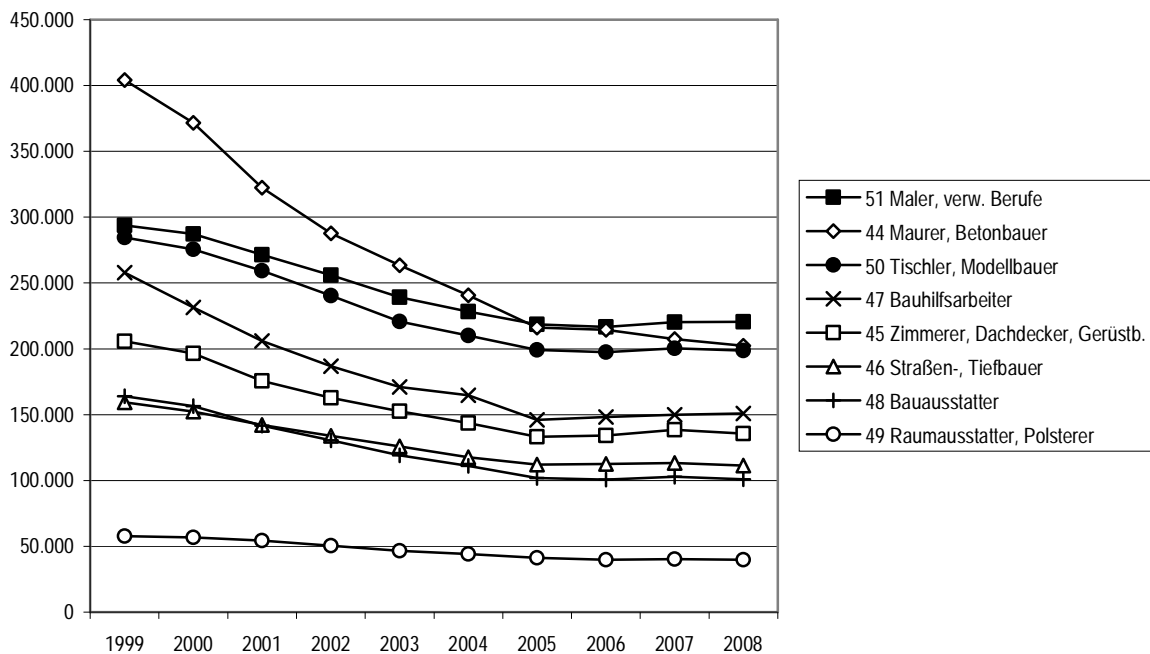
Quelle: INIFES, eigene Berechnungen nach Daten der Bundesagentur für Arbeit.

Wie Darstellung 2.4 zeigt und schon angesprochen wurde ist in den Bauberufen in den vergangenen Jahren ein massiver Abbau der Beschäftigtenzahlen zu verzeichnen. Seit 1999 ist die Zahl der Beschäftigten um rund 670.000 Personen von 1.827.000 auf 1.160.000 gesunken (-36,5 %). Besonders stark hat sich dieser Rückgang in der Berufsgruppe der Maurer und Betonbauer niedergeschlagen, die 1999 noch den mit Abstand größten Anteil der in den Bauberufen Beschäftigten stellte. Mit 202.000 gegenüber 404.000 arbeiteten dort 2008 nur noch halb so viel Beschäftigte wie 1999. Aber auch die Zahl der Bauhilfsarbeiter sowie der Bauausstatter ist sehr deutlich gesunken. Den geringsten Rückgang von „nur“ 25 Prozent haben die Maler zu verzeichnen, die inzwischen (2008) den größten Anteil der Beschäftigten in den Bauberufen stellen. Die Zahl der Ingenieure ist demgegenüber in der hier zugrunde liegenden weiten Klassifizierung im gleichen Zeitraum sogar leicht angestiegen

(+ 6 %); bei der in Darstellung 2.2 verwendeten Klassifizierung (nur Bauingenieure und Architekten) ergab sich jedoch ebenfalls ein deutliches Minus (1999-2007: - 18 %).

Insgesamt hat sich der Beschäftigungsrückgang seit 2005 zweifellos deutlich abgeschwächt. Bei einigen Berufsgruppen wie beispielsweise den Bauhilfsarbeitern oder den Zimmerern kann sogar der schon angesprochene leichte – aber kurze – Wiederanstieg der Beschäftigtenzahlen in 2007 beobachtet werden.

Darstellung 2.4: Beschäftigungsentwicklung in den Bauberufen 1999 bis 2008

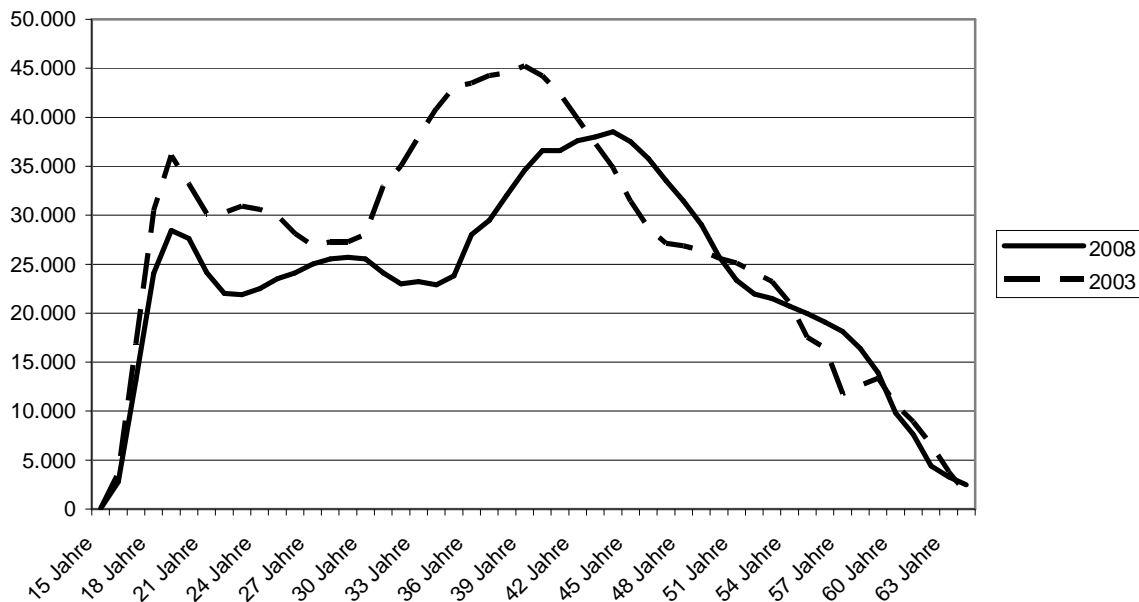


Quelle: INIFES, eigene Berechnungen nach Daten der Bundesagentur für Arbeit.

Wie in den meisten anderen Berufsgruppen – und in der Bevölkerung im Erwerbsalter – ist in den Bauberufen ein steigender Anteil älterer Beschäftigter zu beobachten. Darstellung 2.5 zeigt die Altersstruktur der Bauberufe 2003 und 2008. Deutlich erkennbar ist, wie sich der Berg der stark besetzten Jahrgänge der zwischen 1955 und 1970 geborenen „Babyboomer“ zunehmend ins hohe Erwerbsalter verschiebt. Während 2003 die 35- bis 45-Jährigen einen großen Anteil der Beschäftigten in den Bauberufen stellten, waren 2008 die 40- bis 50-Jährigen am stärksten vertreten. Unab-

hängig vom in der Darstellung ebenfalls sichtbaren⁸ Beschäftigungsrückgang ist somit eine fortschreitende Alterung der Beschäftigtenstruktur, d. h. der Altersstruktur der Belegschaften, festzustellen. Bereits in den vergangenen fünf Jahren hat der Anteil der Beschäftigten zwischen 55 und 60 Jahren deutlich zugenommen – was sich im Übrigen trotz des Beschäftigungsabbaus am Bau auch in einem leichten Anstieg der absoluten Zahl der Beschäftigten dieser Altersklasse niederschlägt. Die Zahl der jüngeren Beschäftigten zwischen 15 und 24 Jahren hat dagegen um rund ein Viertel abgenommen.⁹

Darstellung 2.5: Altersstruktur der Bauberufe (44-51) in Deutschland 2003 und 2008 (sv-pflichtig Beschäftigte)



Quelle: INIFES, eigene Berechnungen nach Daten der Bundesagentur für Arbeit.

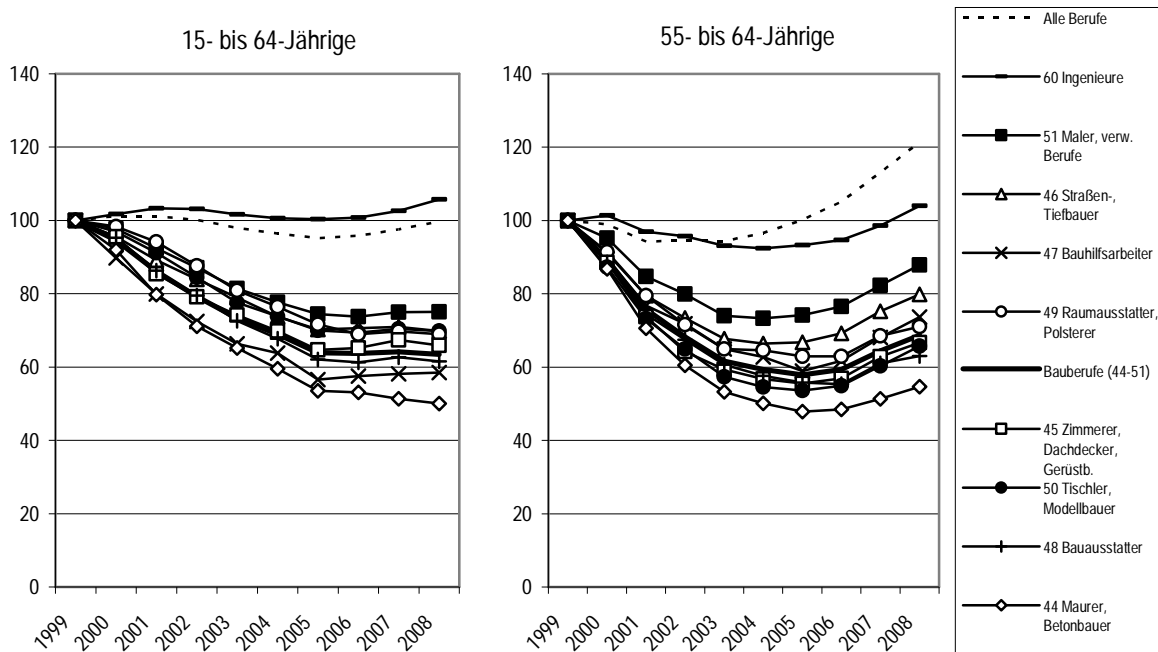
Der Alterungsprozess läuft bei den Älteren (im rechten Teil von Darstellung 2.5) sozusagen dem beschriebenen Beschäftigungsabbau entgegen. Er stellt sich in den einzelnen Berufen allerdings äußerst unterschiedlich dar. Dabei sind neben der ursprünglichen Altersstruktur, die sich auch aus unterschiedlichen Berufsbiographien

⁸ Die Fläche unter der jeweiligen Kurve ist äquivalent zur gesamten Beschäftigtenzahl.

⁹ Laut IAB-Betriebspanel (vgl. KISTLER 2009, S. 48 f.) ist der Anteil der ausbildenden Betriebe/Dienststellen im Baugewerbe zwischen 1998 und 2007 von 51 auf 38 Prozent gesunken – gesamtwirtschaftlich schwankt er nur leicht um die 30 Prozent. Die Auszubildendenquote ist in diesem Zeitraum von 9 auf 7 Prozent gesunken – im Durchschnitt aller Betriebe liegt sie bei 5 Prozent. Die Übernahmequote erfolgreicher Ausbildungsabsolventen (so genannte 2. Schwelle) schwankt stärker mit der Konjunktur. Sie betrug im Baugewerbe 1999 68 Prozent und lag 2007 bei 56 Prozent – gesamtwirtschaftlich waren es 2000 58 Prozent und 2007 59 Prozent.

ergeben, jeweils auch die unterschiedlichen Anforderungen zu berücksichtigen, die je nach gesundheitlichen Belastungen für viele Beschäftigte einen vorzeitigen Berufsausstieg erzwingen.

Darstellung 2.6: Entwicklung der Zahl der 55- bis 64-Jährigen in der Bauwirtschaft 1999 bis 2008 (sv-Pflichtige; Angaben in Prozent; 1999=100)

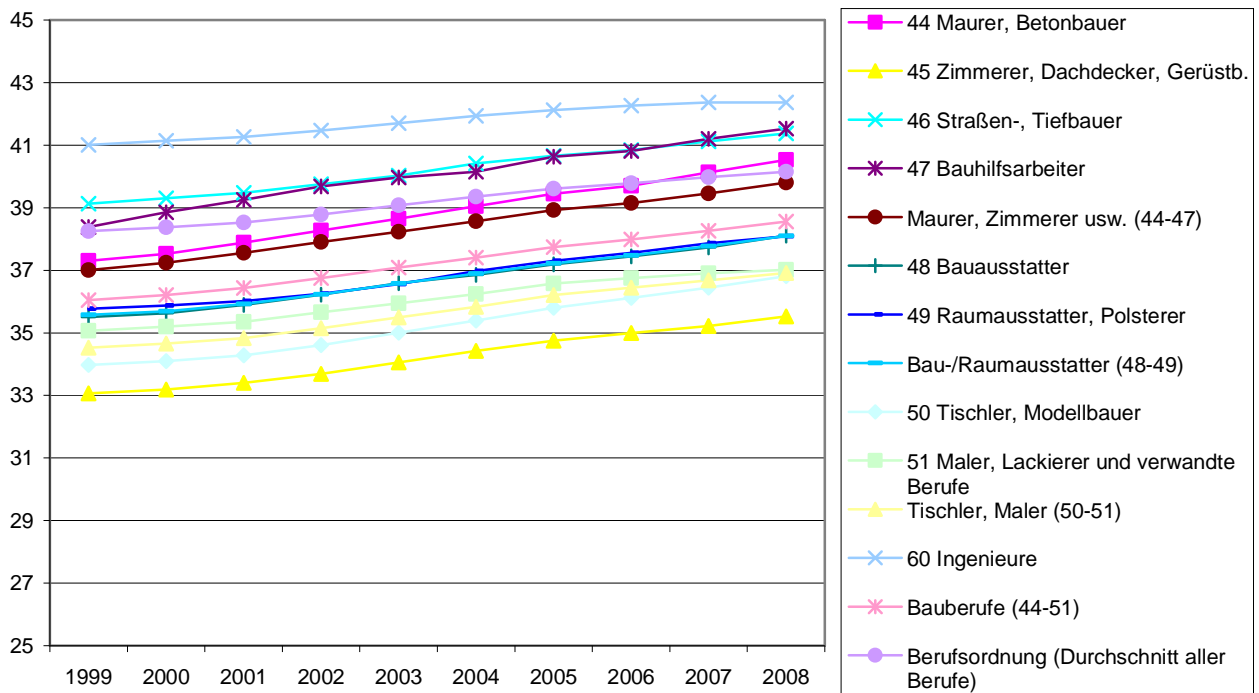


Quelle: INIFES, eigene Berechnungen nach Daten der Bundesagentur für Arbeit.

Darstellung 2.6 zeigt die Entwicklung der Gesamtzahl der Beschäftigten im Vergleich zu der Entwicklung der älteren Beschäftigten (55- bis 64-Jährige) nach Berufen. Auffällig ist insgesamt, dass die Zahl 55- bis 64-Jähriger nach dem (unter anderem durch den Beschäftigungsabbau bedingten) Rückgang seit 2004/2005 wieder steigend ist. Die insgesamt kleinere Zahl an Beschäftigten in der Bauwirtschaft wird somit zunehmend von älteren Beschäftigten geprägt. Entsprechend ist das Durchschnittsalter in den einzelnen Berufsgruppen auch im eher jugendzentrierten Baugewerbe deutlich angestiegen. Insbesondere bei den Bauhilfsarbeitern und den Straßen-/Tiefbauern ist mit 41,5 Jahren ein relativ hohes Durchschnittsalter feststellbar. Das geringste Durchschnittsalter von nur 35,5 Jahren haben die Zimmerer, Dachdecker und Gerüstbauer. Das ist ein Hinweis darauf, dass berufsspezifische Anforderungen für die langfristige Arbeitsfähigkeit eine entscheidende Rolle spielen.

Darstellung 2.7 enthält die Werte für das Durchschnittsalter der einzelnen Bauberufe in den Jahren zwischen 1999 und 2008. Die Ingenieure lagen und liegen – auch wegen ihres späten Berufseinstiegs – über den Durchschnittswerten. Neben diesen und den schon genannten Bauhilfsarbeitern und Straßen-/Tiefbauern haben auch die Maurer ein hohes Durchschnittsalter, dies mit steigender Tendenz.

Darstellung 2.7: Entwicklung des Durchschnittsalters in den einzelnen Bauberufen 1999 bis 2008 (Angaben in Jahren)



Quelle: INIFES, eigene Berechnungen nach Daten der Bundesagentur für Arbeit.

2.1.2 Die Altersstruktur der einzelnen Bauberufe

Durchschnittswerte sind für die Beschreibung der Altersstrukturen jedoch alleine nicht ausreichend. Die Darstellung 2.8 (a bis i) enthält daher für die detaillierte Beschreibung die Altersstruktur 2003 und 2008 der einzelnen Bauberufe nach einzelnen Altersjahren. Zu Vergleichszwecken ist im Hintergrund jeweils die Altersstruktur aller sv-pflichtig Beschäftigten in Deutschland eingezeichnet, ebenfalls für die Jahre 2003 und 2008.¹⁰

¹⁰ Im Gegensatz zur Darstellung 2.5 sind hier in Darstellung 2.8 die prozentualen Anteile der einzelnen Altersjahrgänge eingezeichnet um direkte Vergleiche ziehen zu können. Damit sind aber die Veränderungen der gesamten Beschäftigtenzahl nicht mehr graphisch ablesbar.

Bei den Maurern und Betonbauern erkennt man (Darstellung 2.8a) zum gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt noch relativ ähnliche Altersstrukturen mit sogar etwas geringeren Anteilen bei den 20- bis 30-Jährigen und im Gegenzug etwas größeren Anteilen bei den Babyboomern. Bei den 50- bis 60-Jährigen sind die Anteile sogar stärker angestiegen als im Schnitt aller Berufe. Ab 60 Jahren waren aber keine Zuwächse zu verzeichnen (was z. T. an der „Begrenzung der Erwerbsbiographien“, z. T. auch an der abnehmenden Besetzungszahl der Kriegsjahrgänge liegt).¹¹

Zimmerer, Dachdecker und Gerüstbauer sind ausgesprochen jugendzentrierte Berufe (Darstellung 2.8b). Schon ab dem 40. Lebensjahr nimmt der Beschäftigtenanteil deutlich ab – trotz Zuwächsen durch die generelle Altersverschiebung. Ab dem 50. Lebensjahr ist der Schwund noch massiver. Auch in dieser Gruppe gab es im Betrachtungszeitraum ab dem 60. Lebensjahr keine Steigerung.

Wie Darstellung 2.8c zeigt, sind bei den Straßen- und Tiefbauern relativ weniger Junge sozialversicherungspflichtig beschäftigt als in den beiden oben genannten Berufsgruppen (und auch im Vergleich zum Durchschnitt aller Berufe). Der „Berg an Babyboomern“ hat sich zwischen 2003 und 2008 ziemlich proportional nach rechts verschoben. Aber auch hier hat sich bei den über 60-Jährigen kein wirklicher Zuwachs in den Beschäftigtenanteilen eingestellt.

Das gleiche gilt für die Bauhilfsarbeiter (Darstellung 2.8d), bei denen naturgemäß die Auszubildenden fehlen, und bei den Bauausstattern, wo der Anteil der Auszubildenden und jungen Facharbeiter 2008 gegenüber 2003 deutlich zurückgegangen ist (Darstellung 2.8e).

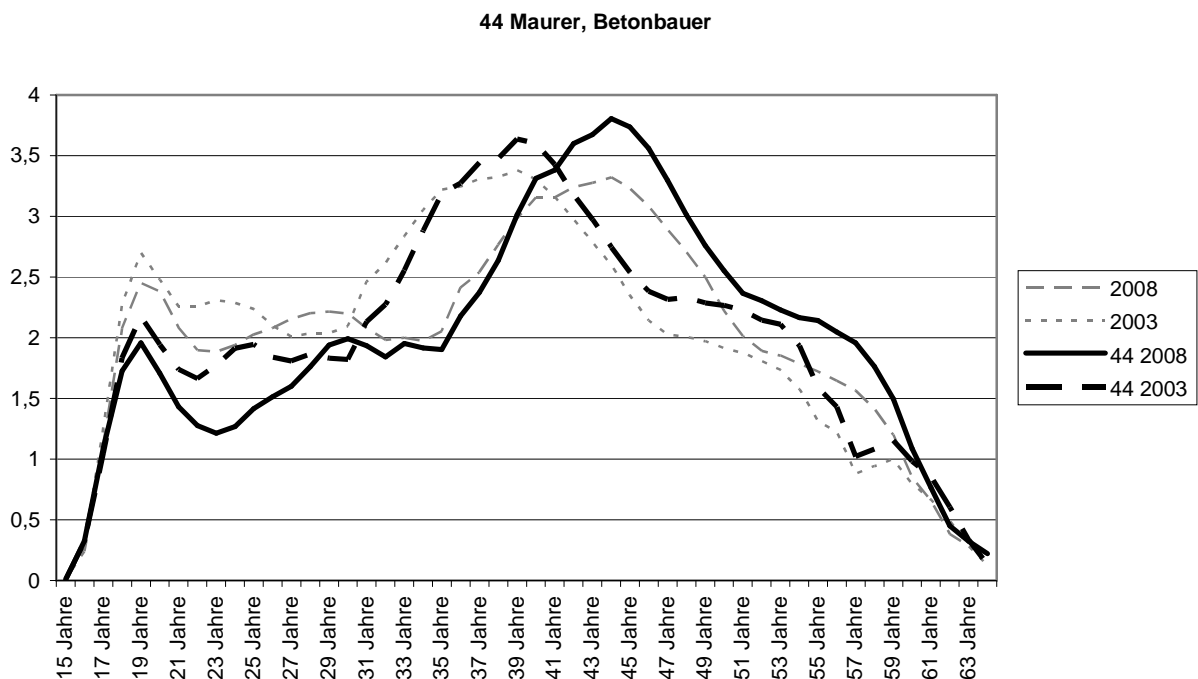
Die Altersstruktur der Raumausstatter/Polsterer ist von allen betrachteten Bauberufen dem gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt am ähnlichsten (Darstellung 2.8f). Das gilt sowohl für das Jahr 2003 wie für das Jahr 2008. Dementsprechend gab es in diesem Zeitraum erheblich steigende Beschäftigtenanteile zwischen dem 42. und 60. Lebensjahr, nicht aber bei den über 60-Jährigen.

¹¹ Allerdings verzeichnet der gesamtwirtschaftliche Durchschnitt 2003/2008 hier einen kleinen Zuwachs bei den über 62-Jährigen. Bei den Maurern/Betonbauern ist das Gegenteil der Fall.

Bei Tischlern und Modellbauern (Darstellung 2.8g) und noch ausgeprägter bei den Malern, Lackierern und verwandten Berufen (Darstellung 2.8h) ist der Anteil ganz junger Beschäftigter besonders hoch (ähnlich den Zimmerern/Dachdeckern/Gerüstbauern). Danach verlassen aber sehr viele ca. 20- bis 30-Jährige diese Berufsgruppen (zumindest soweit es um abhängige Beschäftigung geht). Bei den Malern, Lackierern und verwandten Berufen ist dann auch der hohe Anteil der Babyboomer unter den sv-pflichtig Beschäftigten nicht so stark ausgeprägt.

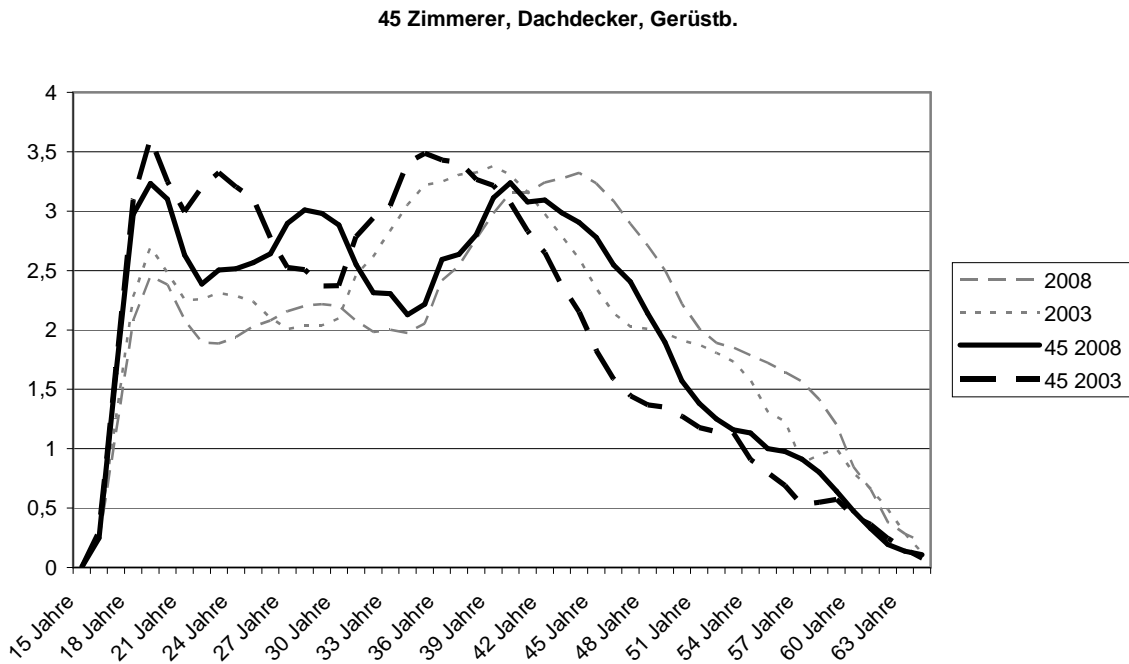
Ingenieure treten erst später in Beschäftigung ein (Darstellung 2.8i). Die Anteile der Babyboomer-Altersjahrgänge sind (vor allem 2003) ausgeprägt stärker besetzt als im gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt. Danach sinken die Anteilswerte relativ kontinuierlich ab – wobei gerade in dieser Gruppe Wechsel in die Selbständigkeit häufiger sein dürften. Zwar gibt es bei den 40- bis 60-Jährigen zwischen 2003 und 2008 steigende Anteilswerte, bei den 58- bis 64-Jährigen aber merkliche Rückgänge.

Darstellung 2.8a: Altersstruktur der Berufsgruppe 44 „Maurer, Betonbauer“ 2003 und 2008 (Angaben in Prozent)



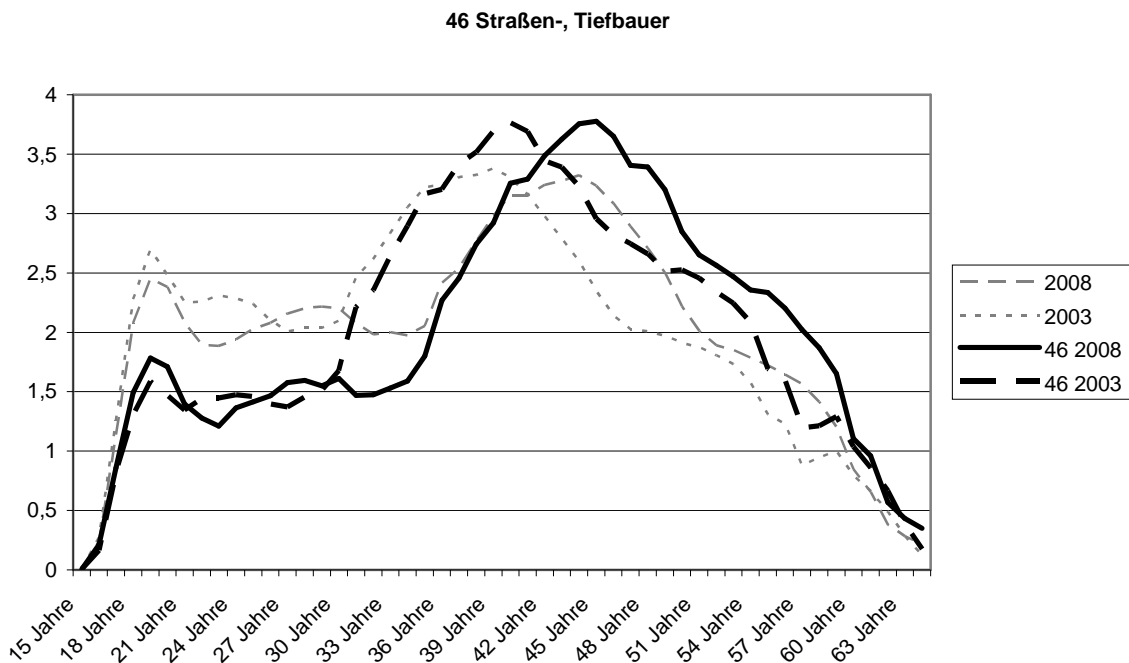
Quelle: INIFES, eigene Berechnungen nach Daten der Bundesagentur für Arbeit.

Darstellung 2.8b: Altersstruktur der Berufsgruppe 45 „Zimmerer, Dachdecker, Gerüstbauer“ 2003 und 2008 (Angaben in Prozent)



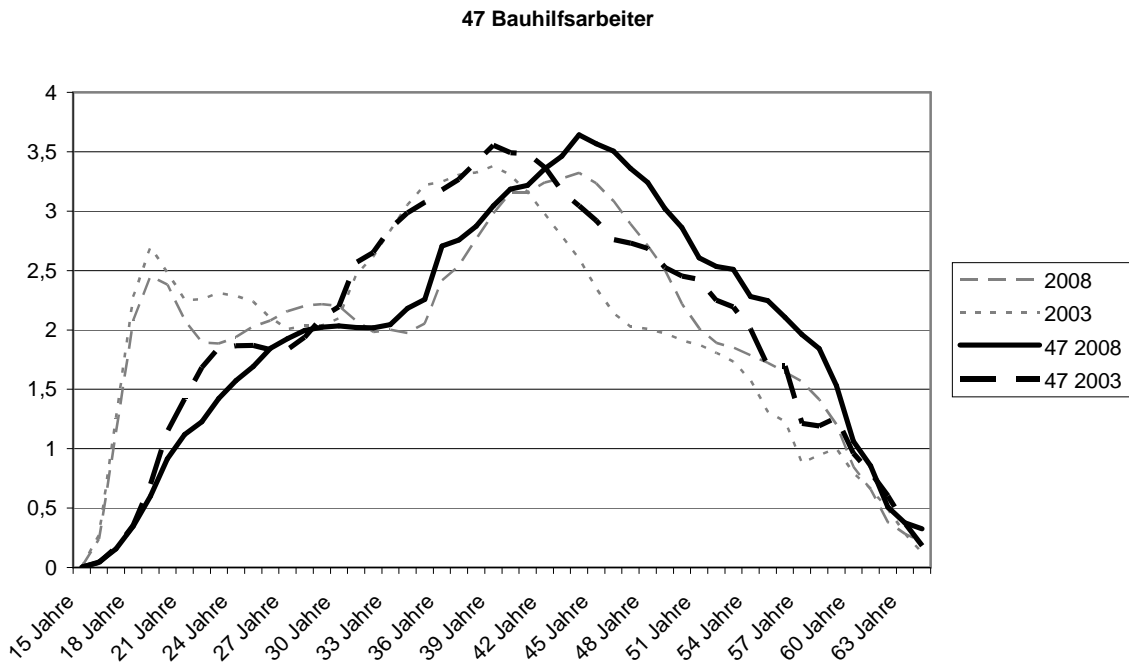
Quelle: INIFES, eigene Berechnungen nach Daten der Bundesagentur für Arbeit.

Darstellung 2.8c: Altersstruktur der Berufsgruppe 46 „Straßen-, Tiefbauer“ 2003 und 2008 (Angaben in Prozent)



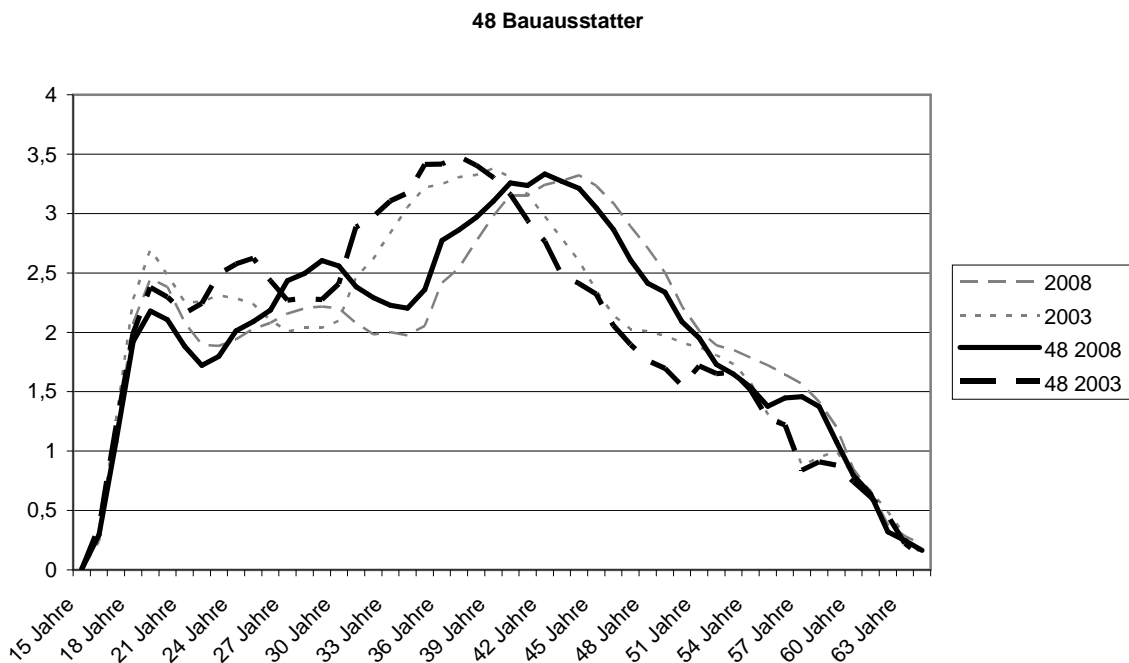
Quelle: INIFES, eigene Berechnungen nach Daten der Bundesagentur für Arbeit.

Darstellung 2.8d: Altersstruktur der Berufsgruppe 47 „Bauhilfskräfte“ 2003 und 2008 (Angaben in Prozent)



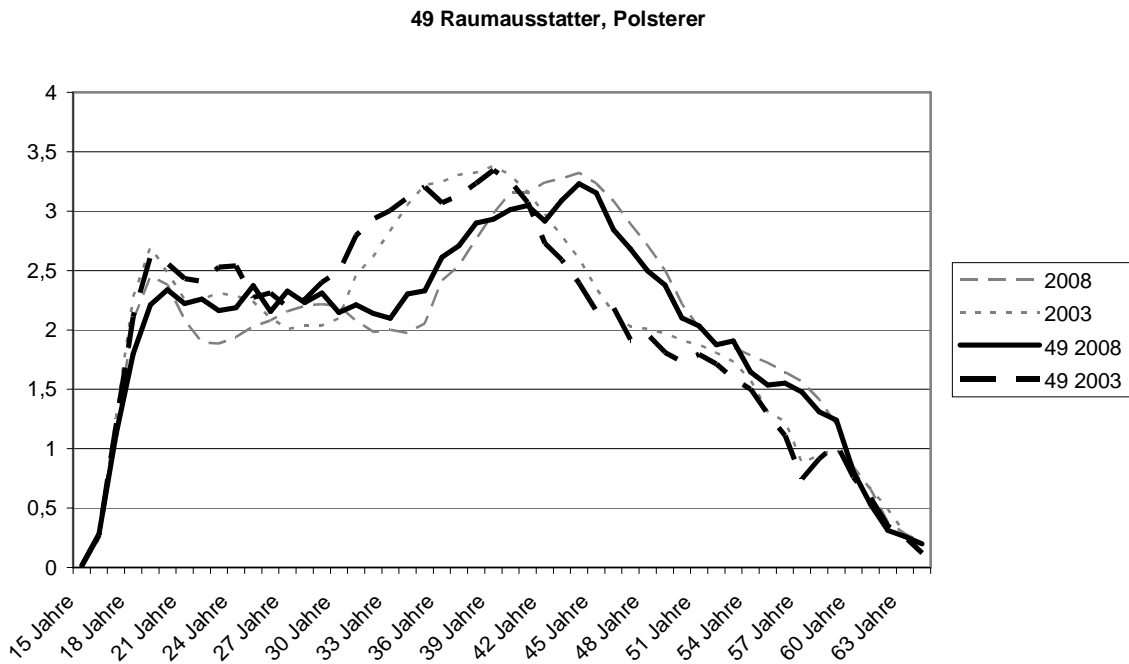
Quelle: INIFES, eigene Berechnungen nach Daten der Bundesagentur für Arbeit.

Darstellung 2.8e: Altersstruktur der Berufsgruppe 48 „Bauausstatter“ 2003 und 2008 (Angaben in Prozent)



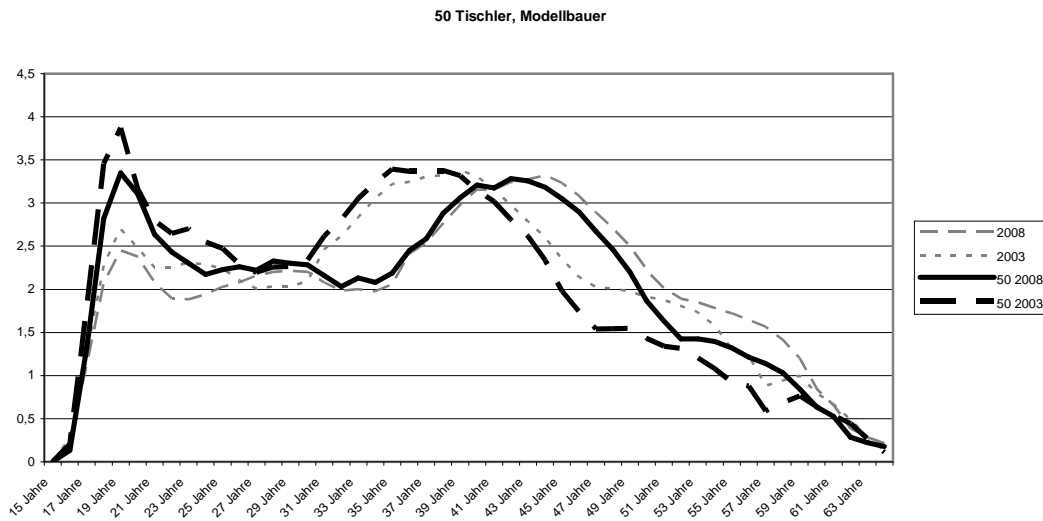
Quelle: INIFES, eigene Berechnungen nach Daten der Bundesagentur für Arbeit.

Darstellung 2.8f: Altersstruktur der Berufsgruppe 49 „Raumausstatter, Polsterer“ 2003 und 2008 (Angaben in Prozent)



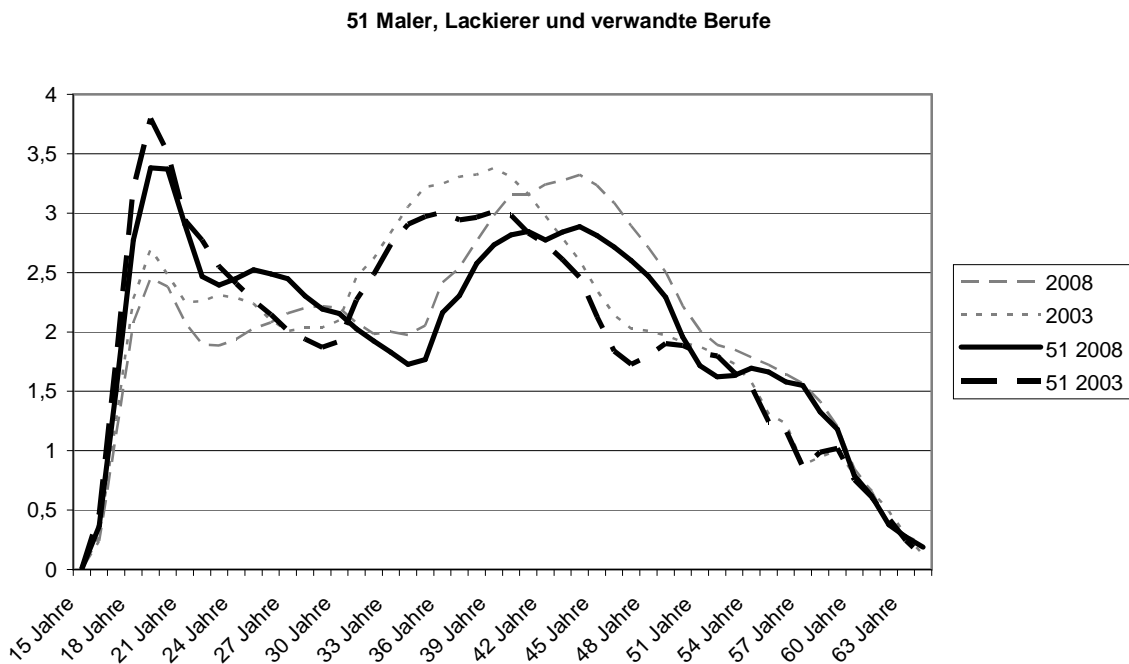
Quelle: INIFES, eigene Berechnungen nach Daten der Bundesagentur für Arbeit.

Darstellung 2.8g: Altersstruktur der Berufsgruppe 50 „Tischler, Modellbauer“ 2003 und 2008 (Angaben in Prozent)



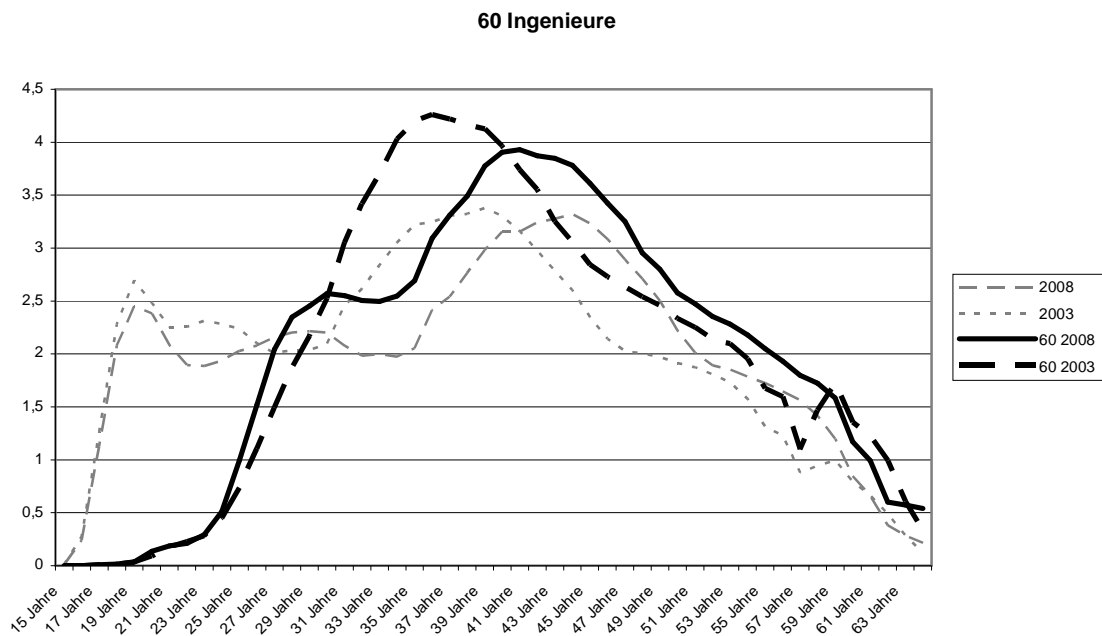
Quelle: INIFES, eigene Berechnungen nach Daten der Bundesagentur für Arbeit.

Darstellung 2.8h: Altersstruktur der Berufsgruppe 51 „Maler, Lackierer und verwandte Berufe“ 2003 und 2008 (Angaben in Prozent)



Quelle: INIFES, eigene Berechnungen nach Daten der Bundesagentur für Arbeit.

Darstellung 2.8i: Altersstruktur der Berufsgruppe 60 „Ingenieure“ 2003 und 2008 (Angaben in Prozent)



Quelle: INIFES, eigene Berechnungen nach Daten der Bundesagentur für Arbeit.

2.1.3 Verbleibschancen und Entwicklung der künftigen Altersstruktur

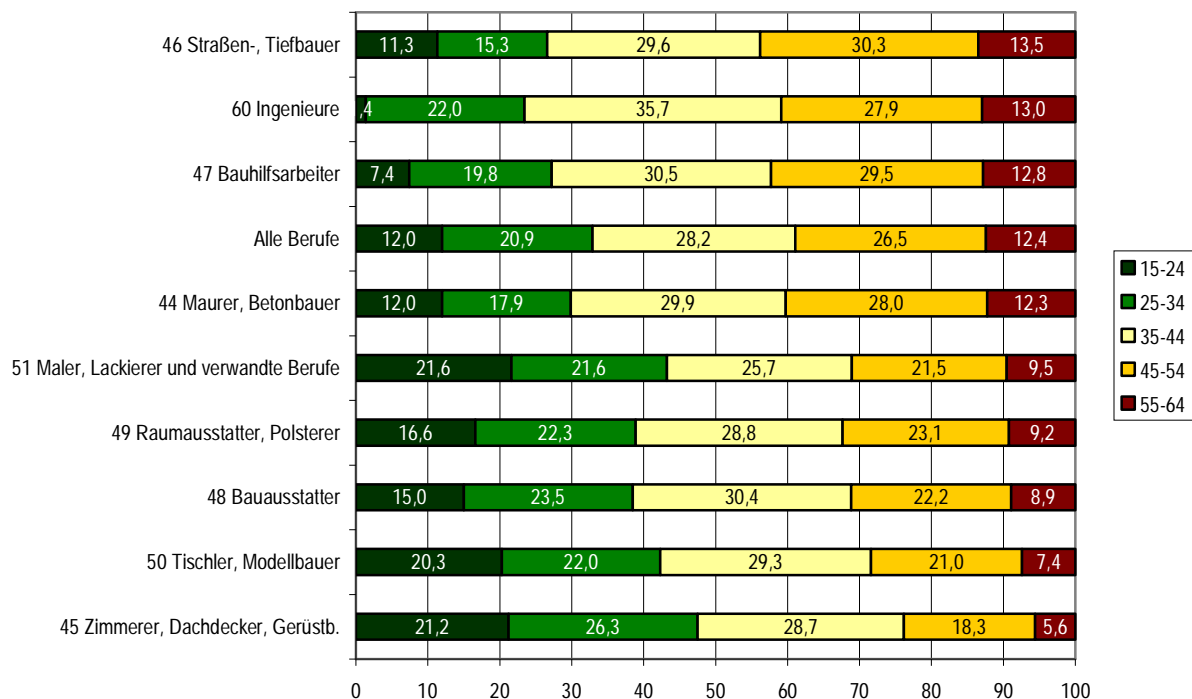
Weitere Hinweise auf berufsspezifische Verbleibschancen bzw. Probleme eines Verbleibens im Beruf bis zum Rentenalter gibt der beobachtete Anteil Älterer in den einzelnen Berufsgruppen. Ein höherer Anteil Älterer allein kann dabei jedoch nur teilweise als Indikator für höhere Verbleibschancen betrachtet werden. Ebenso kann ein höherer Anteil Älterer in einer Berufsgruppe auch durch längere Krisenperioden in einer Branche hervorgerufen werden, wenn eine Nachrekrutierung Jüngerer unterlassen wurde (vgl. EBERT, KISTLER, TRISCHLER 2008). Dennoch gibt eine solche Betrachtung Hinweise auf Berufe, in denen z. B. aufgrund spezifischer Anforderungen ein Arbeiten bis ins hohe Alter nur begrenzt möglich ist.

Ein äußerst niedriger Anteil von 6 Prozent Älteren ist bei den Zimmerern, Dachdeckern und Gerüstbauern zu beobachten (vgl. Darstellung 2.9). Im Vergleich zu anderen Berufsgruppen ist nur bei den Bergleuten und den Rechtswahrern/Beratern (bei denen ein Wechsel in die Selbständigkeit die zentrale Ursache sein dürfte, wodurch viele aus der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung ausscheiden) ein noch niedrigerer Anteil Älterer feststellbar. Im Fall der Zimmerer, Dachdecker und Gerüstbauer spricht vieles dafür, dass Ältere den (körperlichen) Anforderungen der Tätigkeit nicht mehr gewachsen sind. Wie die Darstellung 2.8b zeigte, erfahren bzw. antizipieren die Beschäftigten oder/und Betriebe dies bereits im mittleren Erwerbsalter. Ebenfalls ein niedriger Anteil Älterer zeigt sich bei den Tischlern/Modellbauern und den Bauaustattern.

Die höchsten Anteile Älterer sind unter den Bauberufen bei den Straßen-/Tiefbauern und Bauhilfsarbeitern festzustellen. Rund 13 Prozent der Beschäftigten in diesen Berufsgruppen sind zwischen 55 und 64 Jahre alt. Die genannten Berufe liegen damit über dem Durchschnitt aller Berufe.¹² Ebenso zeigt sich auch bei den Ingenieuren ein höherer, überdurchschnittlicher Anteil Älterer. Bei letzteren muss allerdings, wie schon angeführt, berücksichtigt werden, dass sich allein aufgrund der längeren Ausbildungszeiten ein niedriger Anteil Jüngerer ergibt.

¹² Über alle Berufe hinweg betrachtet weisen 2008, wie in anderen Jahren ähnlich, Dienst-/Wachberufe, Seelsorger und Textilverarbeiter die höchsten Anteile 55- bis 64-jähriger sv-pflichtig Beschäftigter auf.

Darstellung 2.9: Altersstruktur der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in den Berufen der Bauwirtschaft 2008 (Angaben in Prozent)



Quelle: INIFES, eigene Berechnungen nach Daten der Bundesagentur für Arbeit.

Einen weiteren Hinweis auf die unterschiedlichen Verbleibschancen einzelner Berufsgruppen bieten so genannte Verbleibsquoten. Diese werden anhand einer vereinfachten Kohortenfluktuation berechnet: Die Anzahl der 2003 50- bis 54-Jährigen wird zu den 2008 55- bis 59-Jährigen ins Verhältnis gesetzt. Würden alle Beschäftigten weiter im selben Beruf verbleiben (und zwischendurch keine Berufseintritte in dieser Altersgruppe erfolgen) so ergäbe sich eine Verbleibsquote von 100 Prozent.

Je niedriger also die Verbleibsquote, umso geringer ist der Anteil an Beschäftigten die fünf Jahre später im Beruf verblieben sind.¹³ Dabei ist allerdings zu berücksichtigen, dass sich die Verbleibsquoten aus dem Zusammenspiel von vorzeitigem Berufsausstieg und der gesamten Beschäftigungsentwicklung ergeben. In Berufsgruppen mit hohem Beschäftigungsabbau – wie auf die Bauwirtschaft zutreffend – können dementsprechend auch niedrigere Verbleibsquoten beobachtet werden. Entscheidend ist demnach nicht die absolute Höhe, sondern wie sich die altersspezifischen Verbleibsquoten einzelner Berufsgruppen im Vergleich darstellen.

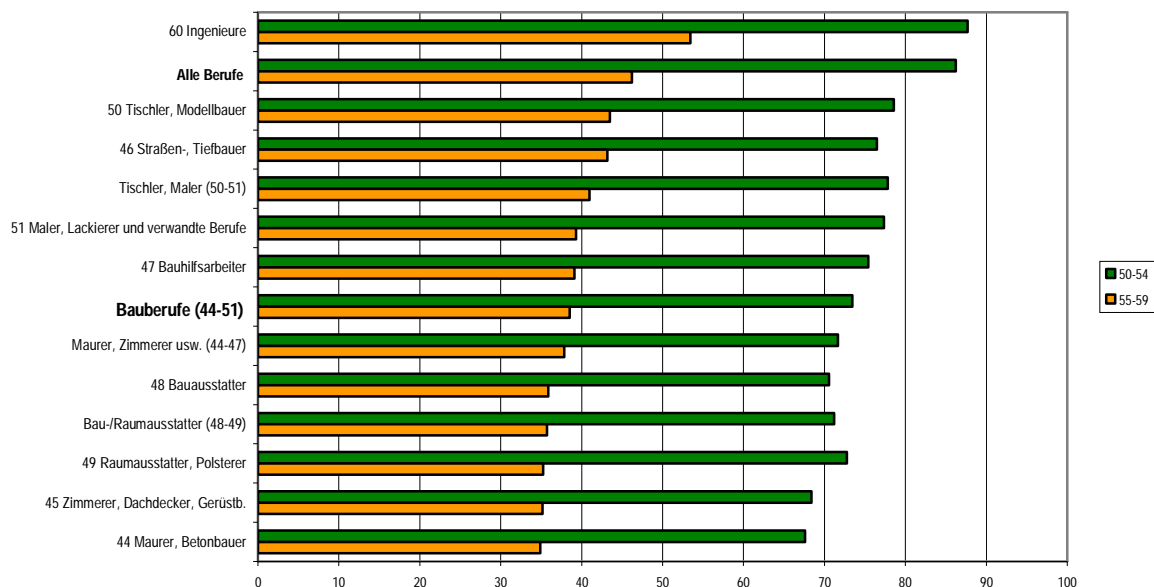
¹³ Dabei ist bei dieser Betrachtungsweise allein die Zahl der Beschäftigten von Interesse, unerheblich ob es sich auch um dieselben Beschäftigten handelt. Aufgrund berufsspezifischer Qualifikations- und Tätigkeitsstrukturen dürften sich Fluktuationen zwischen unterschiedlichen Berufsgruppen gerade am Bau allerdings im höheren Erwerbsalter in Grenzen halten.

Zunächst muss festgestellt werden, dass in allen Bauberufen deutlich unterdurchschnittliche Verbleibsquoten beobachtet werden können (vgl. Darstellung 2.10), alle (mit Ausnahme der Ingenieure!) finden sich sogar im untersten Viertel.¹⁴ Während im Durchschnitt aller Beschäftigten 86 Prozent der 2003 50- bis 54-Jährigen und 46 Prozent der 2003 55- bis 59-Jährigen 2008 rechnerisch noch sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind, sind es bei den Bauberufen nur 73 für die jüngere Gruppe und bei den 55- bis 59-Jährigen sogar nur 39 Prozent. Die niedrigsten Verbleibsquoten Älterer sind bei den Maurern/Betonbauern sowie bei den Zimmerern/Dachdeckern und Gerüstbauern – wo viele Beschäftigte noch dazu schon weit vor diesem Alter ausscheiden – feststellbar. In beiden Berufsgruppen liegen die Quoten der 50- bis 54-Jährigen bei 68, der 55- bis 59-Jährigen sogar nur bei 35 Prozent. Überdurchschnittlich hohe Verbleibsquoten sind einzig bei den Ingenieuren zu beobachten.

Die gezeigte Analyse der Altersstrukturen und Verbleibsquoten gibt nicht nur Hinweise auf Problembereiche, in denen Beschäftigte besondere Schwierigkeiten haben noch im höheren Erwerbsalter tätig zu sein. Sie bietet auch die Grundlage für eine „Fort-schreibung“ der Altersstrukturen, die ohne komplizierte Setzungen über z. B. veränderte Rahmenbedingungen doch wesentlich realistischer ist als eine simple „Ver-schiebung“ der Besetzung der einzelnen Altersjahrgänge.

¹⁴ Die drei Berufe mit den niedrigsten Verbleibsquoten der Gruppe der 55- bis 59-Jährigen sind Bergleute, Textilverarbeiter und Maurer/Betonbauer. Die höchsten Verbleibsquoten dieser Kohorte weisen von 2003 auf 2008 Ärzte/Apotheker, Landwirte und Seelsorger auf.

Darstellung 2.10: Verbleibsquoten der Beschäftigten in der Bauwirtschaft 2003 bis 2008 (Angaben in Prozent)



Quelle: INIFES, eigene Berechnungen nach Daten der Bundesagentur für Arbeit.

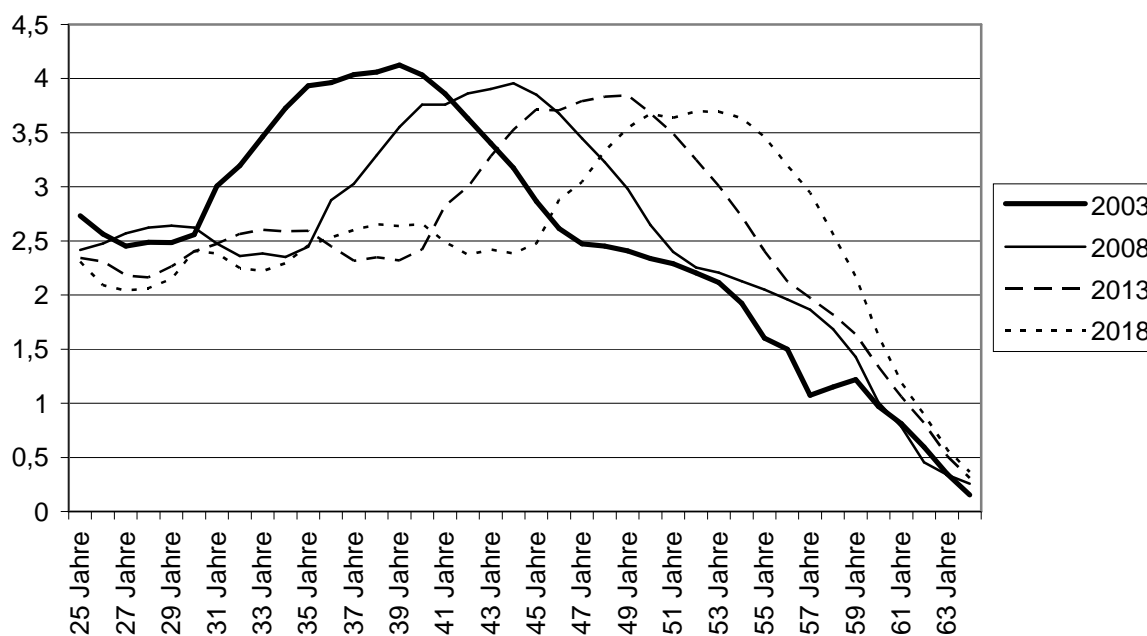
Aus den aktuellen Altersstrukturen und den in den vergangenen fünf Jahren beobachteten Verbleibsquoten lässt sich so ein einfaches Modell der in Zukunft zu erwartenden Altersstrukturen berechnen.¹⁵ Grundsätzlich ist dabei zu berücksichtigen, dass einem solchen Modell Grenzen gesetzt sind. Das Modell schreibt die aktuelle Beschäftigtenstruktur anhand der Entwicklung der Verbleibsquoten nach Altersgruppen in der Vergangenheit fort. Auswirkungen die sich beispielsweise aus der aktuellen Wirtschaftskrise, einem veränderten Arbeitsangebot oder veränderter Personalpolitik der Betriebe ergeben bleiben demnach unberücksichtigt. Gerade der auch in den vergangenen fünf Jahren beobachtete Beschäftigungsabbau der Bauwirtschaft wird somit in gleicher Form fortgeschrieben. Die Jahre 2003 bis 2008 umfassen allerdings sowohl eine Rezession als auch eine „Boomphase“. Insofern bietet ein solches Modell wichtige Hinweise auf zu erwartende Entwicklungen, die sich unter vergleichbaren Bedingungen ergeben würden.

Alles spricht zunächst dafür, dass sich die bereits im Abschnitt 2.1 dargestellte Verschiebung der Beschäftigtenstruktur hin zu älteren Jahrgängen auch in Zukunft wei-

¹⁵ Die Zahl der Beschäftigten in den einzelnen Altersjahrgängen wird mit der entsprechenden Verbleibsquote multipliziert, wodurch die Beschäftigtenzahl analog zur Entwicklung von Berufseintritten und -austritten in den vergangenen fünf Jahren fortgeschrieben wird.

ter fortsetzen wird. War 2003 die Gruppe der 35- bis 39-Jährigen die am stärksten vertretene Altersgruppe (20 % aller Beschäftigten), so sind 2008 bereits die 40- bis 44-Jährigen die am stärksten vertretene Gruppe. Bis 2013 bzw. 2028 ist ceteris paribus zu erwarten, dass die 45- bis 49-Jährigen bzw. die 50- bis 54-Jährigen einen großen Anteil der Beschäftigten stellen werden. Gleichzeitig kann davon ausgegangen werden, dass die Zahl der 55- bis 64-Jährigen bereits bis 2013 deutlicher ansteigen wird – also bereits bevor alle Babyboomer das entsprechende Alter erreichen. Dennoch wird der Anstieg bei den 60- bis 64-Jährigen moderat bleiben.

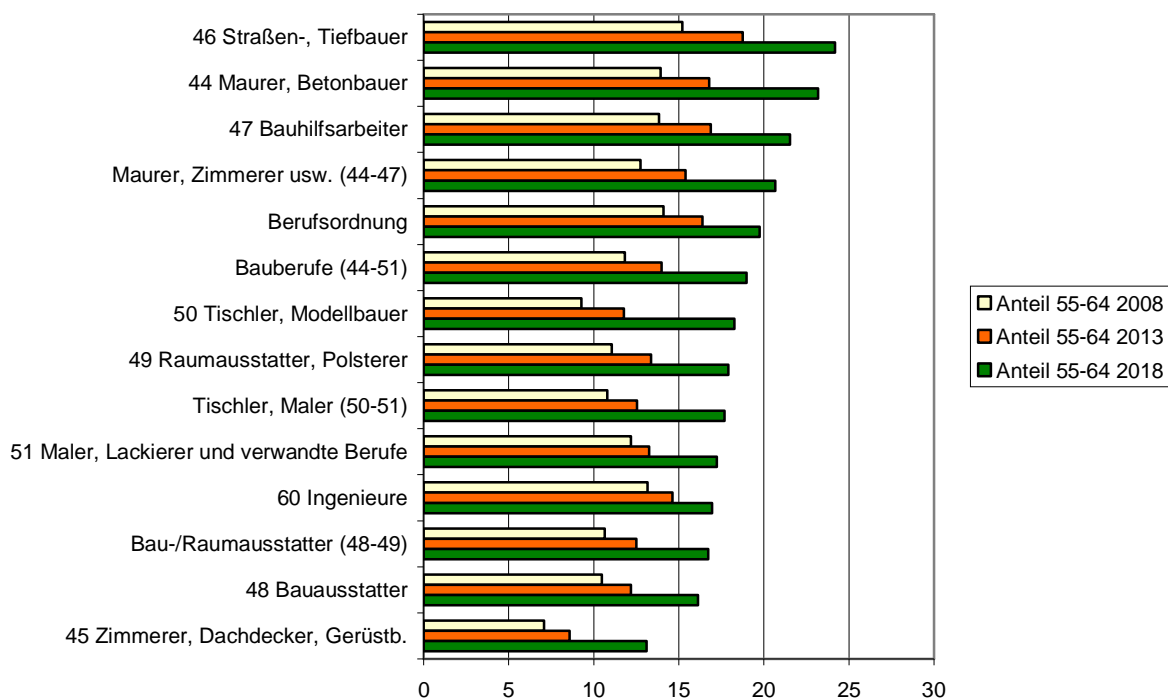
Darstellung 2.11: Fortschreibung der Beschäftigtenzahlen in der Bauwirtschaft 2003 bis 2018 (Angaben in Prozent)



Quelle: INIFES, eigene Berechnungen nach Daten der Bundesagentur für Arbeit.

Nach Berufsgruppen differenziert (vgl. Darstellung 2.12) sind die höchsten Anteile Älterer bei den Straßen- und Tiefbauern (2013: 19 %; 2018: 24 %) sowie bei den Maurern und Betonbauern (2013: 17 %; 2018: 23 %) zu erwarten. Gerade für die Maurer und Betonbauer, welche unter anderem aufgrund des Beschäftigungsabbaus in der Vergangenheit durch die niedrigsten Verbleibsquoten aller Bauberufe gekennzeichnet waren, bedeutet dies eine deutliche Verschiebung der Altersstruktur in den Betrieben. Mit Abstand die niedrigsten Anteile Älterer zeigen sich nach den Modellberechnungen weiterhin bei den Zimmerern, Dachdeckern und Gerüstbauern (2013: 9 %; 2018: 13 %).

Darstellung 2.12: Fortgeschriebener Anteil Älterer in den Berufen der Bauwirtschaft 2013 und 2018 (Angaben in Prozent)



Quelle: INIFES, eigene Berechnungen nach Daten der Bundesagentur für Arbeit.

Im Modell nur implizit berücksichtigt bleibt – wie oben beschrieben – die Gesamtbeschäftigungsentwicklung in der Bauwirtschaft. In Zahlen würde sich bei den herangezogenen Verbleibsquoten ein weiterer Rückgang der Zahl der Beschäftigten von 970.000 auf 690.000 Beschäftigte ergeben. Dies folgt aus dem Beschäftigungsrückgang der in den vergangenen fünf Jahren beobachtet wurde.

Bestände 2018 allerdings ein erhöhter Personalbedarf, so könnte dieser prinzipiell vor allem durch zwei Maßnahmen realisiert werden:

1. durch Neueinstellung von – soweit am Arbeitsmarkt vorhanden – jüngeren Beschäftigten oder
2. durch verbesserte Verbleibsquoten der älteren Beschäftigten.

Würden tatsächlich, bezogen auf die Gesamtzahl der Beschäftigten, mehr Jüngere als in der Vergangenheit eingestellt, so würde sich der Anteil Älterer entsprechend weniger stark erhöhen als im Modell prognostiziert. Erhöhen sich dagegen die Verbleibsquoten der älteren Beschäftigten, so würden die Anteile Älterer noch stärker wachsen als beschrieben.

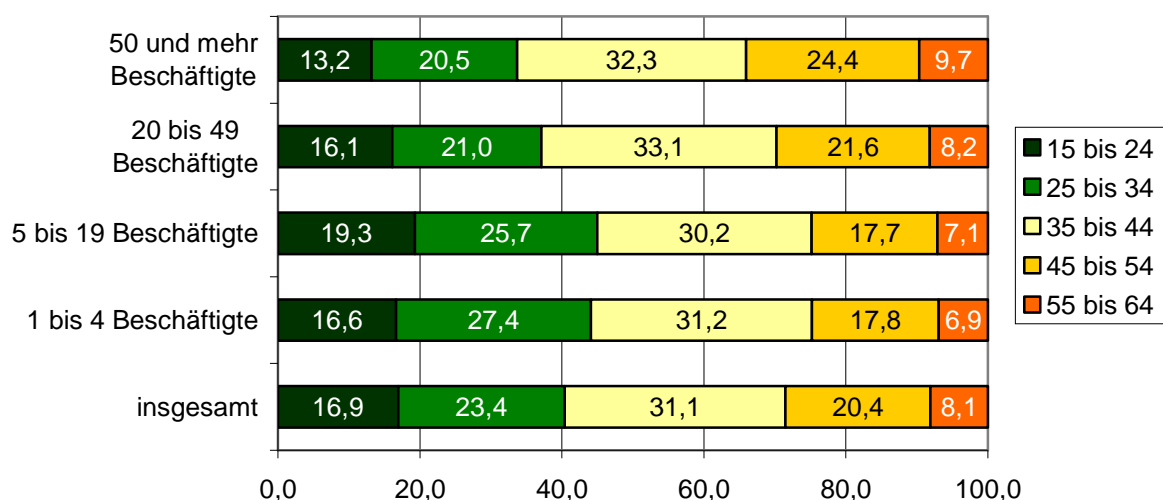
2.2 Betriebsgrößen und Qualifikationsstruktur

Für die Altersstruktur eines Betriebes bzw. die Beschäftigungsquote einer Alterskohorte ist neben Branche und Beruf/Tätigkeit eine Reihe weiterer Faktoren von Bedeutung. In jedem Fall gehört die Betriebsgröße(nstruktur) und die Qualifikation(sstruktur) zu den wichtigen Einflussfaktoren.

Dabei ist für die Betriebsgröße die Richtung des Einflusses sicher nicht eindeutig: So spricht einerseits einiges dafür, dass in größeren Betrieben ein längeres Arbeiten möglich sein müsste. Solche Betriebe verfügen eher über eine professionelle Personalpolitik, in ihnen stehen tendenziell eher Mittel für Weiterbildung, Arbeitsschutz und Gesundheitsprävention zur Verfügung. Tarifbindung und Personalvertretung sowie die Möglichkeiten eines Wechsels der Tätigkeiten sind wahrscheinlicher und insgesamt dürfte die Wahrscheinlichkeit des Fortbestehens größerer Betriebe höher sein (was wichtig ist, da Ältere vor allem nach Verlust ihres Arbeitsplatzes bei der Arbeitssuche große Probleme haben).

Umgekehrt wird in der Fachdebatte ins Feld geführt, dass gerade in kleineren Betrieben oft ein über lange Jahre aufgebautes persönliches Verhältnis zwischen Chef(in) und (älterem) Beschäftigten eine gewisse Rücksichtnahme auf eine evtl. veränderte Leistungsfähigkeit wahrscheinlicher macht.

Darstellung 2.13: Altersstruktur der Beschäftigten in der Bauwirtschaft nach Betriebsgrößenklassen (Angaben in Prozent)



Quelle: INIFES, eigene Berechnungen nach Mikrozensus 2006.

Darstellung 2.13 zeigt, dass im stark kleinbetrieblich geprägten Baugewerbe¹⁶ der Anteil der 55- bis 64-Jährigen (und auch der 45- bis 54-Jährigen) in den Kleinbetrieben (5 bis 19 Beschäftigte) und in den Kleinstbetrieben noch einmal etwas geringer ist als im Durchschnitt.

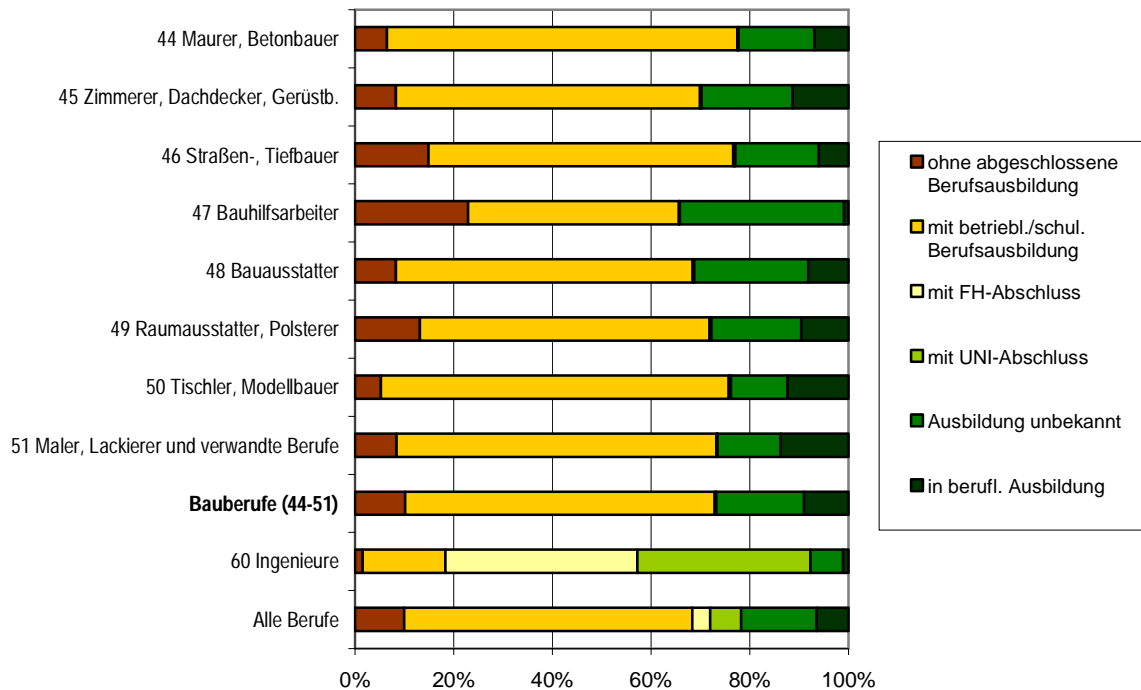
Zwischen der Qualifikation und der Beschäftigung im höheren Erwerbsalter gibt es einen klaren, geradezu allgemeingültigen positiven Zusammenhang: Je höher die formale Qualifikation, um so höher ist nicht nur die Erwerbs-, sondern auch die Beschäftigungsquote im höheren Erwerbsalter.

Hinsichtlich der Qualifikationsverteilung in den Bauberufen weisen die Daten der Bundesagentur für Arbeit erwartungsgemäß (vgl. Darstellung 2.14) einen im Vergleich zu allen Berufen leicht höheren Facharbeiteranteil auf: 63 Prozent aller in den Bauberufen Beschäftigten haben eine betriebliche oder schulische Berufsausbildung. Besonders hoch ist dieser Anteil mit jeweils 71 Prozent bei den Mauern/Betonbauern und bei den Tischlern/Modellbauern. Ein hoher Anteil an Beschäftigten ohne abgeschlossene Berufsausbildung ist dagegen naturgemäß bei den Bauhilfsarbeitern (23 %) festzustellen. Aber auch bei den Straßen-/Tiefbauern (15 %) sowie bei den Raumaustattern/Polsterern (13 %) ist der Anteil an Ungelernten überdurchschnittlich hoch. Gänzlich unterrepräsentiert sind Beschäftigte mit (Fach-) Hochschulabschluss, die in den gewerblichen Bauberufen praktisch nicht vertreten sind.¹⁷ Anders ist die Verteilung selbstverständlich bei der Berufsgruppe der Ingenieure: Dort haben 39 Prozent aller Beschäftigten einen Fachhochschulabschluss und 35 Prozent einen Universitätsabschluss.

¹⁶ So weist das Statistische Bundesamt z. B. für das Baugewerbe 2007 aus, dass 75,7 % aller Betriebe nur 1-9 Beschäftigte haben, weitere 14,8 Prozent gehören in die Größenklasse von 10-19 Beschäftigten (vgl. ZENTRALVERBAND DES DEUTSCHEN BAUGEWERBES 2008, S. 64).

¹⁷ Laut dem Informationssystem Pallas haben 0,2 Prozent der Beschäftigten in den Bau-, Bauneben- und Holzberufen einen Fachhochschul- und 0,1 Prozent einen Hochschulabschluss (vgl. BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT 2009).

Darstellung 2.14: Qualifikationsstruktur in den Berufen der Bauwirtschaft 2008 (Angaben in Prozent)



Quelle: INIFES, eigene Berechnungen nach Daten der Bundesagentur für Arbeit.

Im Schnitt ist für rund 9 Prozent der Beschäftigten in den Bauberufen ein Meister-/Technikerabschluss bzw. ein Fachschulabschluss festzustellen (der höchste Anteil mit rund 13 Prozent ist dabei laut Mikrozensus 2006 bei den Berufen der Holz- und Kunststoffverarbeitung feststellbar). Bei der Gruppe der Selbstständigen und Mithelfenden Familienangehörigen ist der Anteil an Personen mit Meister-/Technikerausbildung mit 45 Prozent dagegen deutlich höher. Vor allem Selbstständige aus den holz- und kunststoffverarbeitenden Berufen sowie bei den Malern und Lackierern haben zu 57 Prozent einen höheren Abschluss. Bei den selbstständigen Raumausstattern/Polsterern gibt dagegen nur ein Drittel der Befragten an einen Meister- bzw. Technikerabschluss zu haben (vgl. Darstellung 2.15).

Darstellung 2.15: Qualifikationsstruktur in den Bauberufen¹⁸ (Angaben in Prozent)

	Selbstständige/Mithelfende		Arbeiter, Angestellte, Beamte	
	Lehrausbildung	Meister/Techniker/ Berufsfachschule	Lehrausbildung	Meister/Techniker/ Berufsfachschule
Bauberufe insgesamt	51,7	44,5	87,4	8,9
44 Hochbauberufe (Maurer, Gerüstbauer, ...)	58,9	35,9	88,3	7,6
46 Tiefbauberufe (Straßenbauer, ...)	*	*	88,2	8,6
47 Bauhilfsarbeiter	*	*	86,1	4,0
48 Ausbauberufe (Zimmerer, Dachdecker, ...)	59,0	38,6	88,5	8,8
49 Raumausstatter, Polsterer	62,3	33,2	84,4	10,7
50 Berufe der Holz- und Kunststoffverarbeitung	39,4	56,5	84,4	12,5
51 Maler, Lackierer und verwandte Berufe	39,6	56,9	88,7	7,9

(*)= N<50

Quelle: INIFES, eigene Berechnungen nach Mikrozensus 2006.

Zusammenfassend kann somit festgestellt werden, dass sich die Qualifikationsstruktur in den Bauberufen auf Personen mit Lehrausbildung konzentriert. Rund 10 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten haben keinen Berufsabschluss – besonders hoch ist dieser Anteil in der Gruppe der Bauhilfsarbeiter. Laut Mikrozensus kann darüber hinaus von einem je nach Berufsgruppe unterschiedlich hohen Anteil an Personen mit Meister-/Technikerabschluss ausgegangen werden. Bei einer Untersuchung der Verteilung der Qualifikationsgruppen auf die unterschiedlichen Betriebsgrößeklassen lassen sich im Übrigen keine signifikanten Unterschiede feststellen.

Besondere Relevanz erhält vor dem Hintergrund der Frage nach der Beschäftigungsfähigkeit jedoch die Betrachtung des Anteils der noch erwerbstätigen Älteren nach Qualifikationsgruppen (vgl. Darstellung 2.16). Dabei zeigt sich zunächst, dass bei Selbstständigen am Bau mit durchschnittlich 67 Prozent ein deutlich größerer Anteil im Alter von 55 bis 64 Jahren noch erwerbstätig ist als bei den abhängig Beschäftigten (29 %). Darüber hinaus sind jedoch auch hier Unterschiede nach dem Berufsausbildungsabschluss feststellbar. So sind nur 29 Prozent der älteren Beschäftigten mit Lehrausbildung noch in Beschäftigung, aber 39 Prozent der Personen mit Meister-/Technikerausbildung. Bei den selbstständigen Älteren sind es 59 Prozent der Personen mit Lehrausbildung und 76 Prozent der Personen mit Meister-/Technikerabschluss.

¹⁸ Aufgrund der unterschiedlichen verwendeten Berufsklassifikationen (88 und 92) von Statistischem Bundesamt und Bundesagentur für Arbeit unterscheiden sich die dargestellten Berufsgruppen geringfügig.

Darstellung 2.16: Erwerbstätigkeit Älterer (55- bis 64-Jähriger) in den Bauberufen nach Qualifikationsabschluss (Angaben in Prozent)

	Selbstständige/Mithelfende	abhängig Beschäftigte
ohne abgeschlossene Ausbildung	*	29,4
Lehrausbildung	59,4	29,4
Meister/Techniker/Berufsfachschule, ...	76,1	38,9
(Fach-)/Hochschulstudium	*	*
keine Angaben	*	*

(*)= N<50

Quelle: INIFES, eigene Berechnungen nach Mikrozensus 2006.

Im Rahmen des vorliegenden Expertengutachtens war es aus Zeit- und Aufwandsgründen nicht machbar, einer weiteren wichtigen Frage nachzugehen: Wohin (wann und aus welchen Gründen im Detail) wandern die Beschäftigten aus den verschiedenen Tätigkeiten/Berufsgruppen am Bau, die z. T. bereits relativ früh aus diesen Berufen ausscheiden (vgl. z. B. die Altersstruktur der Zimmerer/Dachdecker/Gerüstbauer in Darstellung 2.8b). Selbst mit großen Befragungen, die sowohl Angaben zu erlernten als auch in der bisherigen Erwerbsbiographie ausgeübten Tätigkeiten enthalten, ist das in der nötigen Differenziertheit und Präzision nicht ermittelbar. Hier böten sich jedoch mit den Prozessdaten der Bundesagentur für Arbeit prinzipiell Möglichkeiten, sich dieser Thematik zu nähern. Entsprechende bereits vorliegende Studien zum Baubereich sind uns nicht untergekommen.^{19 20} Zitiert sei hierzu jedoch ein Ergebnis allgemeinerer Art aus dem BIBB: „Personen, die außerhalb ihres erlernten Berufs arbeiten sind häufiger unterwertig beschäftigt als Personen, die im erlernten Beruf tätig sind“ (HALL 2008).

¹⁹ Zur Alternative, mit (Panel-)Befragungen das Problem anzugehen, vgl. z. B. – für allerdings andere Berufe – SCHAEFER, KÜHN, WITZEL 2000.

²⁰ Aus einer entsprechenden Analyse in Österreich ist bekannt, dass im Bausektor „einerseits die Fluktuation bei den jungen Arbeitskräften überdurchschnittlich hoch (ist, Anm. d. V.), andererseits erweisen sich ältere Angestellte als branchentreuer“ (GUGER, HUEMER, MAHRINGER 2004, S. 48).

3. Arbeit und Gesundheit

Auch zum engeren Zusammenhang von Arbeit und Gesundheit ist eine Vielzahl von möglichen Indikatoren relevant bzw. liegt eine große Zahl von Datenquellen vor. Keine(r) davon kann das Thema allerdings allein vollständig ausleuchten, was sowohl am Forschungsstand als auch an institutionellen und politischen Grenzen der Datenverfügbarkeit liegt (vgl. exemplarisch KISTLER u. a. 2006). Es ist daher weiterhin unvermeidbar, für den vorliegenden Zweck einer Begründung des Tätigwerdens in der Bauwirtschaft und einer Priorisierung von Maßnahmen eine ganze Reihe von empirischen Mustern anzuführen und eine Entscheidung einer mehr oder weniger kontemplativen Betrachtung und Abwägung derselben zu überlassen.

3.1 Arbeitsunfähigkeit und Arbeitsunfälle

Die Datenlage zur Arbeitsunfähigkeit etc. ist durch die institutionelle Zersplitterung der Krankenkassenlandschaft geprägt. Je nach Kassenart variiert dabei die Zusammensetzung der Versichertengemeinschaft nach Alters-, Branchen- und Berufsstruktur. Eine Hochrechnung auf Basis einer Standardisierung der Daten des eigenen Klientel legt jedoch jedes Jahr der BUNDESVERBAND DER BETRIEBSKRANKENKASSEN (2008, S. 60 ff.) vor.

Danach liegt die Zahl der AU-Tage je sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Baugewerbe hochgerechnet bei 14,2 (auf dem dritten Platz im verarbeitenden Gewerbe) und damit deutlich über dem Gesamtdurchschnitt. Darstellung 3.1 zeigt, dass dies auf mehr AU-Fällen und AU-Tagen bei den Männern beruht.

Darstellung 3.1: Hochrechnung der Arbeitsunfähigkeitstage für die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten 2006

	Fälle je Beschäftigten			Tage je Beschäftigten		
	Insg.	Männer	Frauen	Insg.	Männer	Frauen
Alle Versicherten	1,0	1,0	1,1	12,1	11,9	12,4
Baugewerbe	1,1	1,1	0,8	14,2	14,8	9,2

Quelle: BKK BUNDESVERBAND 2008, S. 62.

In der Differenzierung nach Berufen finden sich unter denjenigen 20 Berufen mit den meisten AU-Tagen bei Männern 2007 immerhin 6 Bauberufe, angeführt von den Straßen-/Tiefbauern, Zimmerern/Dachdeckern/Gerüstbauern und Maurern/Betonbauern (vgl. Darstellung 3.2).

Darstellung 3.2: Bauberufsgruppen mit den meisten AU-Tagen in Deutschland 2007 (hochgerechnete Ergebnisse)

	Hochrechnung		Rangplatz
	Fälle je Mitglied	Tage je Mitglied	
Bauausstatter	1,1	15,8	4
Straßen-, Tiefbauer	1,2	17,8	6
Zimmerer, Dachdecker, Gerüstbauer	1,2	17,6	7
Maurer, Betonbauer	1,1	17,0	11
Maler, Lackierer	1,3	15,8	13
Bauhilfsarbeiter	1,0	15,7	16

Quelle: BKK BUNDESVERBAND 2008, S. 65.

Darstellung 3.3 enthält die differenzierten Werte nach Berufen im Baugewerbe für 2007 – hier aber nur bezogen auf die BKK-Versicherten. Erwähnenswert ist dabei ein Anstieg der Krankheitstage von 2006 auf 2007 um 0,8. Insgesamt gesehen ist das Baugewerbe eine Branche mit (relativ) hohen Krankenständen, vor allem in den gewerblichen Berufen – mit allerdings erheblicher Streuung.

Verglichen mit den anderen Branchen im Verarbeitenden Gewerbe fällt in den BKK-Daten bei einer Differenzierung nach Krankheitsarten (vgl. ebenda, S. 69) der herausragend hohe Anteil von Verletzungen (26,7 % der AU-Tage) im Baugewerbe auf. Muskel-/Skeletterkrankungen liegen im oberen Bereich (31,3 %) während Erkrankungen des Atmungssystems und des Verdauungssystems ebenso wie psychische Störungen und Herz-/Kreislaufkrankungen seltener in den BKK-Kassendaten auftauchen. Dem hohen Anteil der Verletzungen im Baugewerbe korrespondiert auch der „Spitzenplatz“ bei den Arbeitsunfällen (mit 8,1 pro 1.000 beschäftigte Pflichtmitglieder der höchste Wert in 2007; vergleichbar hoch rangieren nur noch das Holzgewerbe und aus dem Dienstleistungsbereich Abfallbeseitigung/Recycling; vgl. ebenda, S. 71).

Darstellung 3.3: Arbeitsunfähigkeit nach Berufsgruppen im Baugewerbe 2007 – BKK

	Fälle je Mitglied	Tage je Mitglied	Falldauer
Betonbauer	1,2	18,9	16,4
Dachdecker	1,3	18,7	14,4
Bauhilfsarbeiter	1,1	17,9	15,9
Stukkateure, Gipsler, Verputzer	1,2	17,3	14,0
Isolierer, Abdichter	1,0	17,3	16,6
Sonstige Tiefbauer	1,1	16,9	16,1
Maurer	1,1	16,8	15,8
Zimmerer	1,2	16,5	14,1
Kraftfahrzeugführer	0,9	16,4	18,6
Baumaschinenführer	0,9	15,8	17,6
Maler, Lackierer (Ausbau)	1,2	15,5	13,2
Straßenbauer	1,1	15,1	13,5
Sonstige Bauhilfsarbeiter	1,0	14,9	15,7
Rohrinstallateure	1,2	14,7	11,9
Fliesenleger	1,1	13,6	12,2
Tischler	1,1	12,7	11,1
Elektroinstallateure, -monteure	1,1	12,4	11,2
Bautechniker	0,6	9,6	16,6
Bürofachkräfte	0,7	7,6	10,3
Architekten, Bauingenieure	0,4	5,1	11,4
Branche gesamt	1,0	13,8	13,4
davon: Männer	1,1	14,5	13,7
Frauen	0,8	8,8	10,7

Quelle: BKK BUNDESVERBAND 2008, S. 53.

Es würde den Rahmen dieses Gutachtens sprengen, zu diesem Themenaspekt die Einzelergebnisse der einzelnen anderen Kassenverbände anzuführen: Im Kern bestätigen sie nur die bisher dargestellten Befunde aus den Originaldaten bzw. den Hochrechnungen des BKK-Bundesverbandes. Angeführt seien hier daher nur noch folgende Auffälligkeiten:

- Der IKK BUNDESVERBAND (2008, S. 8) hebt einen besonders hohen Anteil der Muskel- und Skeletterkrankungen in der Gewerbegruppe Bau/Ausbau hervor, gefolgt von Verletzungen und Vergiftungen. Zusammenfassend beschreibt der IKK Bundesverband die Lage im Bau- und Ausbaugewerbe wie folgt:

„Mit Ausnahme der Bürofachkräfte weisen im Vergleich mit dem IKK-Durchschnitt alle betrachteten Bauberufe stark überdurchschnittliche Belastungen sowohl durch Muskel- und Skeletterkrankungen als auch durch Verletzungen und Vergiftungen auf. Für die Muskel- und Skeletterkrankungen gilt das insbesondere für die Fliesenleger und die Maurer und bezüglich der Verletzungen und Vergiftun-

gen insbesondere für die Dachdecker und Zimmerer. Fünf der insgesamt sechs originären Bauberufe zeigen darüber hinaus überdurchschnittlich hohe Belastungen aufgrund von Kreislauferkrankungen. Hier treten wiederum ganz besonders die Maurer hervor. Zusammengefasst sind aufgrund der Zahl und des Ausmaßes der überdurchschnittlichen Belastungen durch mehrere Krankheitsarten die Maurer, die Dachdecker, die Fliesenleger und die Bauhelfer als die am stärksten gesundheitlich belasteten Berufsgruppen innerhalb des Bau- und Ausbaugewerbes einzustufen“ (ebenda, S. 11).

- In ihrer Zusammenfassung von Krankenkassendaten 2007 zeigt die BAuA in den baurelevanten Berufsgruppen deutlich überdurchschnittlich viele AU-Fälle je 100 Versicherte – stärker bei Frauen als bei Männern und ausgeprägter bei den unter 45-Jährigen als bei den Älteren. Bei den Älteren ist dagegen die Falldauer in diesen Berufsgruppen überdurchschnittlich (herausragend bei den Hoch-/Tiefbauberufen und Ausbauberufen/Polsterern) (vgl. Darstellung 3.4)

Darstellung 3.4: Arbeitsunfähigkeit in Bau-Berufsgruppen 2007

Berufsgruppen ¹	Gesamt			jünger als 45 Jahre			45 Jahre und älter		
	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen
	AU-Fälle je 100 Versicherte								
Hoch-, Tiefbauberufe	109,4	109,3	115,8	111,0	110,9	121,7	106,6	106,6	108,5
Ausbauberufe, Polsterer	115,3	114,7	121,7	118,1	117,8	121,9	108,7	107,4	121,4
Berufe in der Holz- und Kunststoffverarbeitung	123,5	122,6	146,8	126,6	125,5	154,9	115,2	114,9	124,5
Maler, Lackierer	128,2	126,3	157,6	133,0	130,9	163,0	116,9	115,5	141,2
Durchschnitt aller Berufe	103,3	101,9	105,2	102,2	101,7	103,0	105,2	102,3	109,4
	AU-Tage je Fall								
Hoch-, Tiefbauberufe	14,3	14,3	12,2	11,0	11,0	9,4	19,8	19,9	16,0
Ausbauberufe, Polsterer	12,8	12,8	11,7	10,1	10,2	8,8	19,5	19,8	16,8
Berufe in der Holz- und Kunststoffverarbeitung	10,7	10,7	9,9	8,7	8,7	7,9	16,7	16,7	16,5
Maler, Lackierer	11,2	11,3	10,1	8,8	8,8	8,1	18,0	18,1	17,1
Durchschnitt aller Berufe	11,8	12,0	11,5	9,2	9,4	8,9	16,6	17,0	16,2

¹ Klassifizierung der Berufe, Ausgabe 1992

Quelle: BAUA 2007, S. 39 f.

Durchgehend über dem Durchschnitt (vgl. S. 100 ff.) liegt auch die Zahl der Diagnosen je 100 Versicherte (v. a. bei Malern/Lackierern) mit Schwerpunkten bei

Krankheiten des Muskel-Skelett-Systems und des Bindegewebes sowie bei Verletzungen/Vergiftungen.

- Niedrigere Werte für ihre Versicherten aus der Bauwirtschaft verzeichnet z. B. die DAK, was darauf zurückzuführen ist, dass DAK-Mitglieder in diesen Branchen auf Grund der Historie der DAK als Angestellten-Krankenkasse hier vermutlich überwiegend nicht in den gewerblichen Bereichen, sondern in den gesundheitlich weniger belastenden Verwaltungs- und Bürobereichen arbeiten (vgl. DAK 2008, S. 105).
- Bemerkenswert ist der Hinweis aus dem Gesundheitsreport 2009 der Technikerkrankenkasse: „Während unter Männern im Berufsfeld ‚Technisch-naturwissenschaftliche Berufe‘ innerhalb des Jahres 2008 durchschnittlich 7,2 Arbeitsunfähigkeitstage gemeldet wurden, waren Erwerbstätige in ‚Bau-, Bauneben- und Holzberufen‘ im Mittel 18,6 Tage krankgemeldet“ (TK 2009, S. 35).
- In den jährlichen Branchenüberblicken und Branchenporträts aus den Fehlzeitenreports des Wissenschaftlichen Instituts der Ortskrankenkassen (vgl. z. B. KÜSGENS, MACCO, VETTER 2008) scheinen, über die Jahre hinweg mit recht großer Stabilität, im Prinzip folgende weitergehende Hauptbefunde für den vorliegenden Zweck auf:
 - = Bauberufe bzw. das Baugewerbe haben traditionell deutlich überdurchschnittliche Krankenstandswerte. Unter Berücksichtigung der Alters- und Geschlechterstruktur relativiert sich dieser sehr hohe Wert allerdings.
 - = Der Anteil der Langzeiterkrankungen ist im Baugewerbe sehr hoch, vor allem bei den Diagnoseuntergruppen Muskel-/Skeletterkrankungen (v. a. Wirbelsäule/Rücken) und Verletzungen sowie, wenn auch auf geringerem Niveau, durch ischämische Herzkrankheiten (bei den Krankheiten des Kreislaufsystems) bzw. durch psychotrope Substanzen (bei den psychischen/Verhaltensstörungen).
 - = Sowohl bei den AU-Fällen als auch bei den AU-Tagen in Folge von Arbeitsunfällen nimmt das Baugewerbe einen „Spitzenplatz“ ein.
 - = Darstellung 3.5 enthält für das Jahr 2005 die Zahl der Arbeitsunfähigkeitstage nach Wirtschaftsgruppen und Betriebsgrößenklassen. Soweit die Zellen in der

Tabelle überhaupt besetzt sind, zeigt sich kein einheitliches und klares Muster.²¹

Darstellung 3.5: Arbeitsunfähigkeitstage je AOK-Mitglied nach Betriebsgröße im Baugewerbe (bezogen auf die Anzahl der AOK-Mitglieder), 2005

Wirtschaftsgruppe	10-49	50-99	100-199	200-499	500-999	≥ 1.000
Bauinstallation	16,3	19,8	17,0	20,3	13,1	-
Hoch- und Tiefbau	18,4	20,0	20,3	18,8	20,9	-
Vermietung von Baumaschinen und -geräten mit Bedienungspersonal	21,3	21,5	24,7	-	-	-
Vorbereitende Baustellenarbeiten	18,2	19,8	18,4	-	-	-
Sonstiges Ausbaugewerbe	17,8	18,8	18,8	9,8	-	-
Durchschnitt über alle Branchen	16,3	17,9	18,4	18,7	19,1	17,3

Quelle: VETTER, KÜSGENS, MADAUS 2007, S. 278.

- Eindeutiger ist der Befund, dass in den Wirtschaftsgruppen des Baugewerbes nach den AOK-Zahlen – mit Ausnahme der vorbereitenden Baustellenarbeiten – der Krankenstand nach Stellung im Beruf von der Gruppe der Arbeiter über die Facharbeiter hin zu den Meistern/Polierern in der Tendenz sinkt – gefolgt von den Auszubildenden²² und schließlich den Angestellten (vgl. Darstellung 36).

²¹ Zu beachten ist hier das Fehlen der Kleinstbetriebe und die Tatsache, dass in dieser Datenquelle die Zahl der AOK-Mitglieder als Näherung für die Beschäftigtenzahl verwendet wird.

²² Generell scheint nach den AOK Daten zu gelten (vgl. VETTER 2003, S. 252 ff.), dass „das Risiko der Arbeitsunfähigkeit im Alter in erheblichem Maße von der Stellung im Beruf, der ausgeübten Tätigkeit und den damit verbundenen Arbeitsanforderungen und -belastungen abhängt. Es gibt durchaus viele Berufsgruppen, wozu insbesondere die höherqualifizierten Gruppen gehören, die auch im Alter nur in relativ geringem Maße von Arbeitsunfähigkeit betroffen sind“ (VETTER 2003, S. 252). Für die gewerblichen Bauberufe gilt dies offensichtlich nicht (vgl. ebenda, S. 254).

Darstellung 3.6: Baugewerbe, Krankenstand nach Stellung im Beruf 2005 (Angaben in Prozent)

Wirtschaftsgruppe	Auszubildende	Arbeiter	Facharbeiter	Meister, Poliere	Angestellte
Bauinstallation	3,7	4,9	4,8	4,0	2,3
Hoch- und Tiefbau	4,4	5,4	5,2	4,6	2,5
Vermietung von Baumaschinen und -geräten mit Bedienungspersonal	4,3	4,9	4,7	4,1	2,3
Vorbereitende Baustellenarbeiten	3,8	4,8	5,4	9,7	2,7
Sonstiges Baugewerbe	4,2	5,5	5,0	3,7	2,6

Quelle: VETTER, KÜSGENS, MADAUS 2007, S. 279.

Absentismus ist nur ein Aspekt unter vielen im Kontext von Arbeit und Gesundheit. Inzwischen wird in Fachkreisen angesichts der historisch niedrigen Krankenstände vermehrt über das Problem des Präsentismus diskutiert – Beschäftigte, die trotz Erkrankungen zur Arbeit gehen und damit für sich und für andere (nicht zuletzt für ihren Betrieb) ein Risiko bedeuten. Darstellung 3.7 enthält hierzu aktuelle Ergebnisse im Vergleich zwischen allen abhängig Beschäftigten und denen aus dem Baugewerbe. Die Ergebnisse ähneln sich sehr. Erhebliche Anteile der Beschäftigten sind auch am Bau binnen der letzten 12 Monate ein- oder gar mehrmals trotz Krankheit zur Arbeit gegangen (weniger oft gegen ärztlichen Rat). Nicht selten wird „bis zum Wochenende durchgehalten“ oder mit „Medikamenten das Problem zu unterdrücken“ versucht. Seltener, aber immerhin noch von einem Viertel aller Befragten, wird angegeben, man habe zur Genesung sogar Urlaubstage genommen.

Darstellung 3.7: Präsentismus – Ein häufig ignoriertes Problem (Angaben in Prozent)

		Alle Branchen	Baugewerbe
Zur Arbeit gegangen trotz Krankheit	nie	21	22
	einmal	28	31
	öfter	50	47
Zur Genesung bis zum Wochenende durchgehalten	nie	24	23
	einmal	25	24
	öfter	51	53
Gegen ärztlichen Rat zur Arbeit gegangen	nie	64	63
	einmal	19	16
	öfter	17	21
Zur Genesung Urlaub genommen	nie	77	75
	einmal	15	14
	öfter	8	11
Medikamente verschreiben lassen, um fit für die Arbeit zu sein	nie	53	55
	einmal	21	18
	öfter	25	27

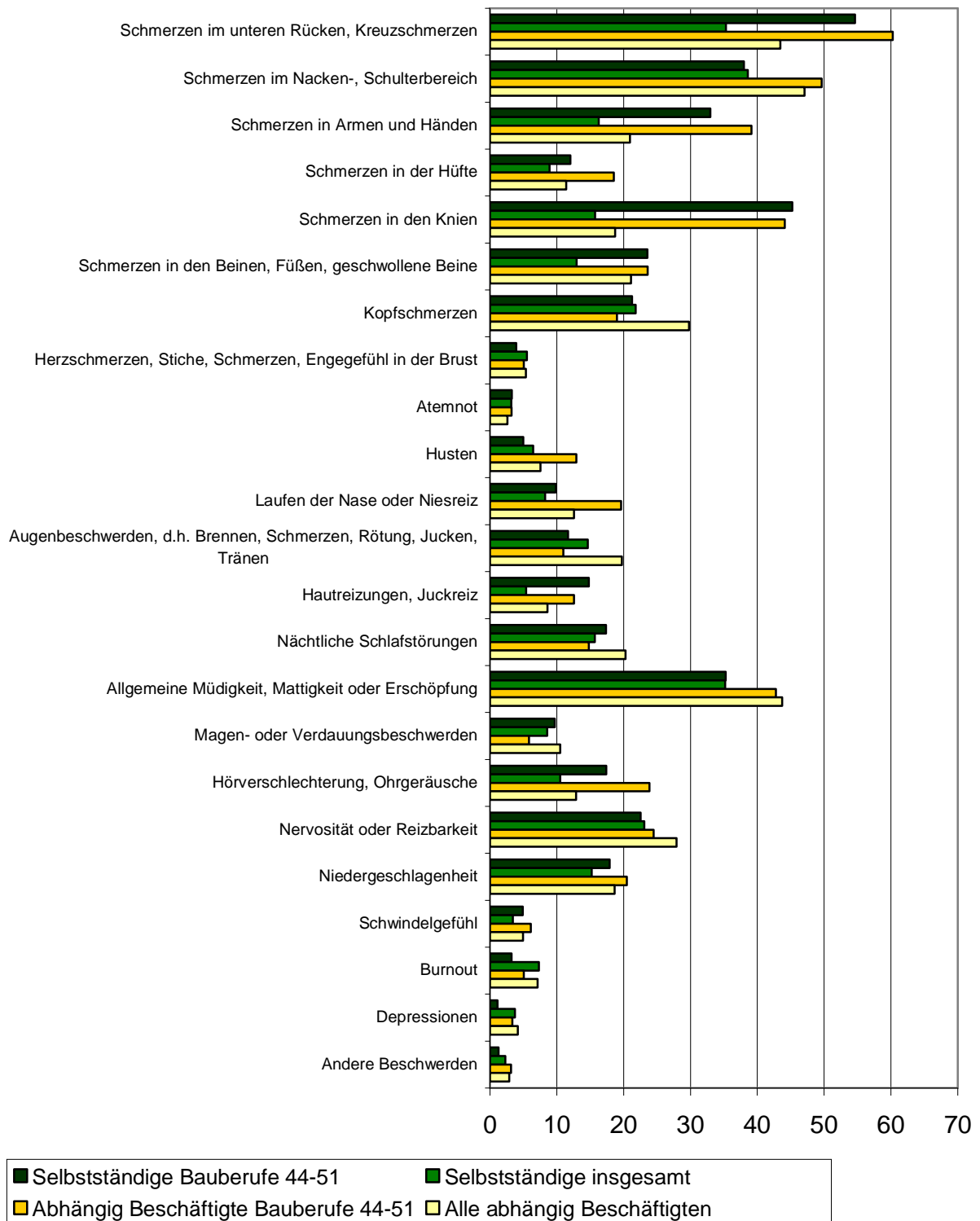
Quelle: INIFES, eigene Berechnungen nach DGB-Index Gute Arbeit 2009.

3.2 Gesundheitliche Situation der Beschäftigten und Arbeitsbelastungen

Besonders geeignet für die Darstellung dieses Themas in den Bauberufen ist die BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2005/06. Sie enthält detaillierte Angaben zu Belastungen und Beanspruchungen und umfasst – was für eventuelle Modellmaßnahmen wichtig ist (vgl. unten) – nicht nur abhängig Beschäftigte, sondern auch Selbstständige.

Darstellung 3.8 zeigt die Verbreitung verschiedener Beschwerden, die nach Angaben der Befragten während oder unmittelbar nach der Arbeit auftreten. Die jeweils vier Balken erlauben einen Vergleich zwischen abhängig Beschäftigten und Selbstständigen jeweils in Bauberufen bzw. im Durchschnitt aller Berufe.

Darstellung 3.8: Auftreten von gesundheitlichen Beschwerden unmittelbar nach der Arbeit bei abhängig Beschäftigten und Selbstständigen der Bauberufe bzw. aller Berufe (Angaben in Prozent)



Quelle: INIFES, eigene Berechnungen nach BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2005/06.

Wie die Darstellung deutlich macht, gibt es spezifische Beschwerden, die in Bauberufen mit erheblich überdurchschnittlicher Häufigkeit genannt werden. An erster Stelle sind beim Vergleich zwischen abhängig Beschäftigten in Bauberufen und dem Durchschnitt für alle ArbeitnehmerInnen muskuloskeletale Beschwerden zu nennen. 60 Prozent der Beschäftigten in den Bauberufen klagen über Rücken- und Kreuzschmerzen (Alle Berufe: 43 %). Ebenfalls überdurchschnittlich häufig genannt werden Schmerzen im Nacken- und Schulterbereich (50 %; Alle Berufe: 47 %), Schmerzen in den Knien (44 %; Alle Berufe: 19 %) sowie Schmerzen in Armen und Händen (39 %; Alle Berufe: 21 %). Allgemeine Müdigkeit, Mattigkeit und Erschöpfung werden von den Beschäftigten in den Bauberufen mit 43 Prozent beinahe genauso häufig genannt wie von allen Befragten (44 %). Daneben zeigen sich Beschwerden, die zwar etwas weniger verbreitet sind, in den Bauberufen jedoch signifikant häufiger als im Gesamtdurchschnitt berichtet werden. Zu nennen sind insbesondere Hörverschlechterungen (24 %; Alle Berufe: 13 %), Laufen der Nase/Niesreiz (20 %; Alle Berufe 13 %) und Husten (13 %; Alle Berufe: 8 %).

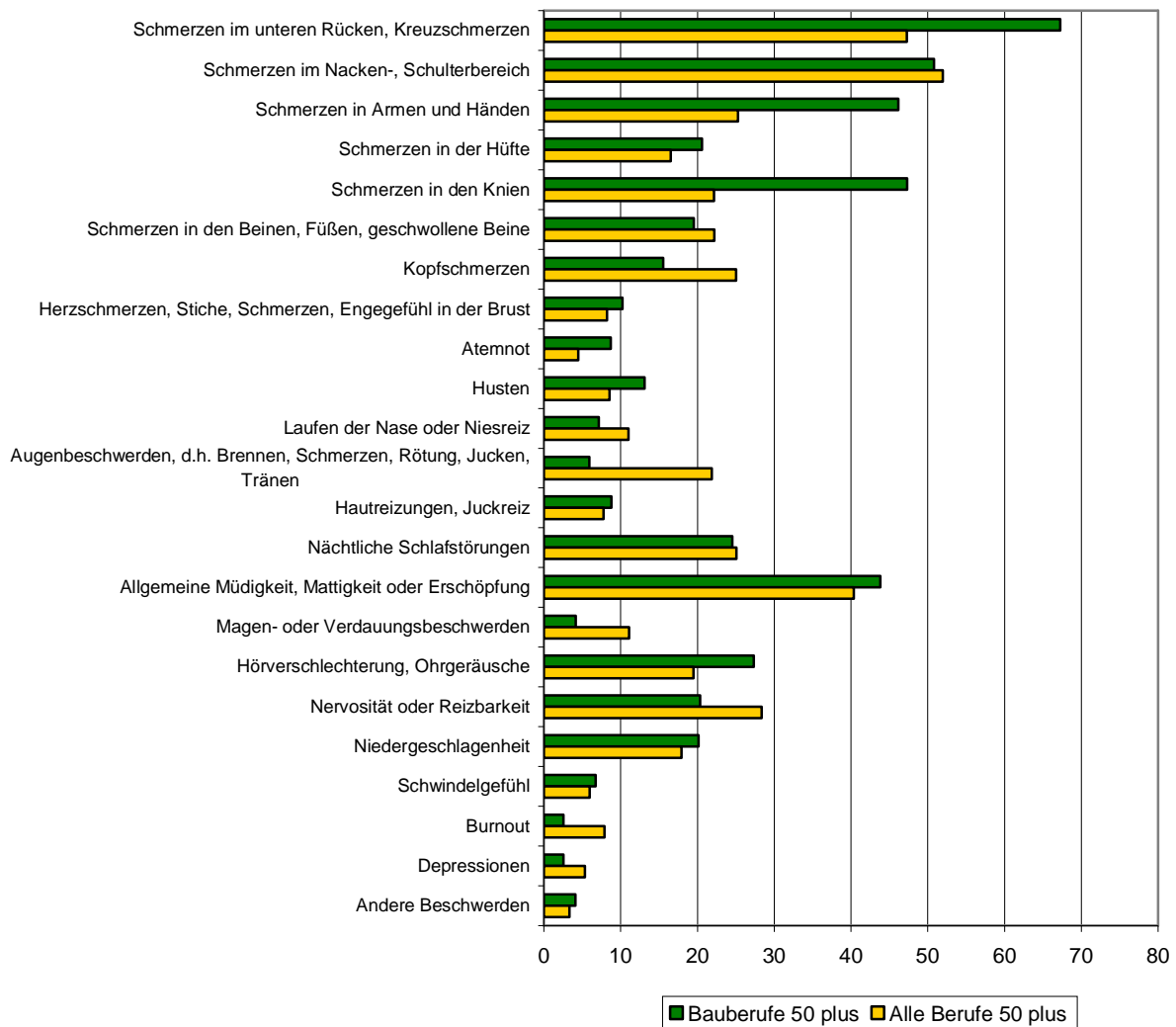
Vergleicht man die abhängig Beschäftigten am Bau mit den Selbstständigen in Bauberufen, so finden sich häufige Nennungen von ‚Schmerzen im unteren Rücken/Kreuzschmerzen‘, ‚Schmerzen in Armen und Händen‘, ‚Schmerzen in den Knien‘ und ‚Schmerzen in den Beinen, Füßen/geschwollene Beine‘ ebenfalls bei Selbstständigen in den Bauberufen weit verbreitet und überproportional zur Referenzgruppe aller Selbstständigen. In der Tendenz kann festgehalten werden: Vor allem bei den weit verbreiteten gesundheitlichen Beschwerden im unmittelbaren Kontext von körperlichen Belastungen gibt es eine auffällige Ähnlichkeit zwischen Selbstständigen und abhängig Beschäftigten am Bau. Dies ist zweifellos der Familientradition und vor allem der deutlich kleinbetrieblichen Struktur des Bauhandwerks geschuldet. Es wird zu überlegen sein, inwieweit man diese häufig ähnlichen Erfahrungen in Sensibilisierungsmaßnahmen und Modellversuchen gerade am Bau nutzbar machen kann.

Darstellung 3.9 enthält auf Basis der gleichen Datenquelle und zum gleichen Thema einen Vergleich zwischen den ab 50-jährigen abhängig Beschäftigten in Bauberufen insgesamt mit der Teilgruppe der ab 50-Jährigen im Durchschnitt aller Berufe.

Ältere Beschäftigte sind in den Bauberufen in besonderem Maße von gesundheitlichen Einschränkungen betroffen. Dabei ist jedoch auch noch – zusätzlich! – der Healthy Worker-Effekt zu berücksichtigen, wonach gesundheitlich besonders stark eingeschränkte Beschäftigte im höheren Alter häufig schon nicht mehr erwerbstätig sind.

Dennoch zeigt sich bei den ab 50-jährigen Beschäftigten in den Bauberufen eine deutliche Zunahme der Verbreitung von gesundheitlichen Problemen. Insbesondere Rücken- und Kreuzschmerzen (67 %) sowie Schmerzen in Armen und Händen (46 %) finden bei den Älteren eine nochmals deutlich höhere Verbreitung. Darüber hinaus berichtet ein höherer Anteil der Älteren von nächtlichen Schlafstörungen (25 %), Herzschmerzen (10 %) und Atemnot (9 %). Zusammenfassend muss somit gerade bei den älteren Beschäftigten in Bauberufen (aber nicht nur dort) ein alarmierendes Bild gezeichnet werden.

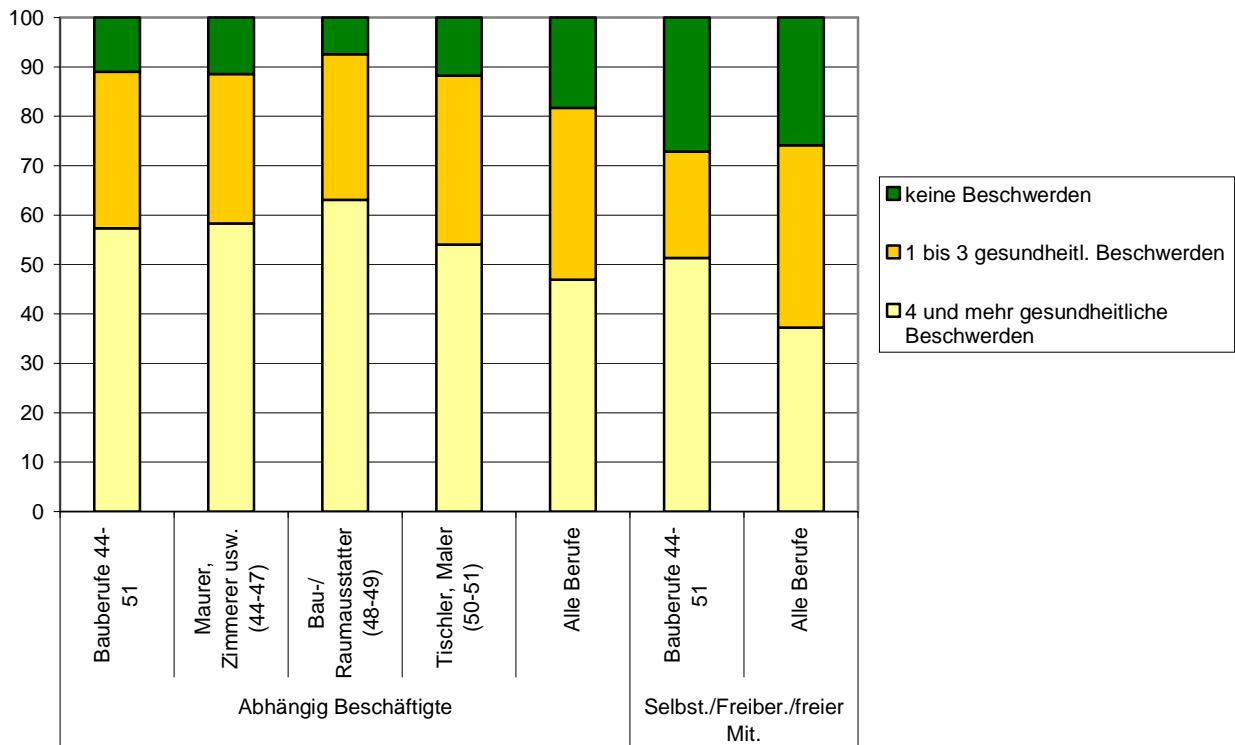
Darstellung 3.9: Auftreten von gesundheitlichen Beschwerden unmittelbar nach der Arbeit bei Beschäftigten zwischen 50 und 64 Jahren (Angaben in Prozent)



Quelle: INIFES, eigene Berechnungen nach BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2005/06.

Der Darstellung 3.10 ist zu entnehmen, dass abhängig Beschäftigte in Bauberufen deutlich häufiger vom kumulierten Auftreten von gesundheitlichen Beschwerden während oder unmittelbar nach der Arbeit berichten als der Durchschnitt aller ArbeitnehmerInnen. Knapp 60 Prozent der Baubeschäftigten berichten von vier und mehr Beschwerden. Im Durchschnitt aller abhängig Beschäftigten ist es knapp die Hälfte. Ähnlich, aber nicht ganz so häufig, ist die Relation im Vergleich von Selbstständigen in Bauberufen zu den Selbstständigen insgesamt. Bei den beiden letztgenannten Gruppen äußert gut ein Viertel, keinerlei solche Beschwerden zu haben. Unter den abhängig Beschäftigten in Bauberufen sind das allerdings nur gut zehn Prozent.

Darstellung 3.10: Kumuliertes Auftreten von gesundheitlichen Beschwerden unmittelbar nach der Arbeit (Angaben in Prozent)



Quelle: INIFES, eigene Berechnungen nach BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2005/06.

Aus den langen Listen der in der BIBB/BAuA-Erhebung abgefragten Arbeitsbelastungen sind in Darstellung 3.11 einige Beispiele im Vergleich von allen Befragten zu denen nur aus dem Baugewerbe bzw. den Bauberufen wiedergegeben. Es ist nicht überraschend, in der Klarheit der Unterschiede aber doch festhaltenswert: Am Bau wird, vor allem von den Beschäftigten in Bauberufen, erheblich häufiger im Stehen gearbeitet, vor allem mit schweren Lasten umgegangen und man ist viel häufiger Witterungseinflüssen ausgesetzt. Ebenfalls wird viel öfter in Zwangshaltungen und unter starken Erschütterungen gearbeitet.

Darstellung 3.11: Ausgewählte Arbeitsbedingungen in Baugewerbe und Bauberufen
(Angaben in Prozent)

		Alle Befragten	Bau-gewerbe	Bau-berufe
- im Stehen arbeiten	- häufig	56	75	89
	- selten	13	8	5
	- manchmal	17	10	4
	- nie	14	7	1
- Lasten von mehr als 20/10 kg heben und tragen	- häufig	23	54	65
	- selten	16	16	18
	- manchmal	23	16	13
	- nie	39	14	4
- unter Kälte, Hitze, Nässe, Feuchtigkeit, Zugluft arbeiten	- häufig	21	54	56
	- selten	15	19	22
	- manchmal	13	11	13
	- nie	51	16	10
- in gebückter, hockender, kniender oder liegender Stellung arbeiten, arbeiten über Kopf	- häufig	14	41	46
	- selten	13	22	26
	- manchmal	15	15	17
	- nie	58	22	12
- arbeiten mit starken Erschütterungen, Stößen und Schwingungen, die man im Körper spürt	- häufig	5	15	17
	- selten	5	18	21
	- manchmal	10	25	26
	- nie	80	42	36
- Erledigen Sie Ihre Aufgaben nach Anweisung oder eher selbstständig?	- nach Anweisung	6	9	16
	- beides gleich häufig	26	31	42
	- eher selbstständig	68	61	42
- Wie hoch schätzen Sie die Gefahr ein, dass Sie in nächster Zeit vom Betrieb entlassen werden/Ihren Betrieb schließen müssen?	- sehr hoch	4	5	5
	- hoch	8	11	10
	- eher gering	53	58	56
	- keine Gefahr	33	24	26
- starker Termin- oder Leistungsdruck	- häufig	53	62	60
	- manchmal	31	28	29
	- selten	11	8	7
	- nie	5	2	4
- arbeiten bis an die Grenzen der Leistungsfähigkeit	- häufig	17	22	25
	- manchmal	36	37	35
	- selten	29	29	30
	- nie	17	11	10
- sehr schnelles Arbeiten nötig	- häufig	44	50	51
	- manchmal	32	30	29
	- selten	15	14	14
	- nie	9	6	6

Quelle: INIFES, eigene Berechnungen nach BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2005/06.

Beschäftigte in Bauberufen bzw. im Baugewerbe insgesamt müssen nach eigenen Angaben aber auch öfters sehr schnell und bis an die Grenze ihrer Leistungsfähigkeit arbeiten. Sie sind kaum weniger einem starken Termin- und Leistungsdruck ausgesetzt als der Durchschnitt aller Beschäftigten, arbeiten häufiger nach strikten Anweisungen und schätzen die Gefahr einer Entlassung etwas größer ein als der Gesamtdurchschnitt.

Darstellung 3.12 differenziert die BIBB/BAuA-Ergebnisse zu den körperlichen Aspekten für einige Bauberufe weiter aus. Fast in allen Bereichen sind bei den Bauberufen deutlich überdurchschnittliche, meist sogar mehr als doppelt so hohe Anteile an betroffenen Beschäftigten festzustellen. Einzig häufiges Arbeiten im Sitzen kommt bei den Bauberufen deutlich seltener vor.

Besonders von Arbeit im Stehen und häufigem Heben und Tragen von Lasten von mehr als 20 kg sind die überwiegende Mehrheit der Beschäftigten in den Bauberufen betroffen. Daneben arbeiten viele Beschäftigte in den Bauberufen häufig bei Lärm, schlechten Witterungsbedingungen und in ungesunder Körperhaltung (gebückter, hockender, kniender, liegender Stellung oder über Kopf).

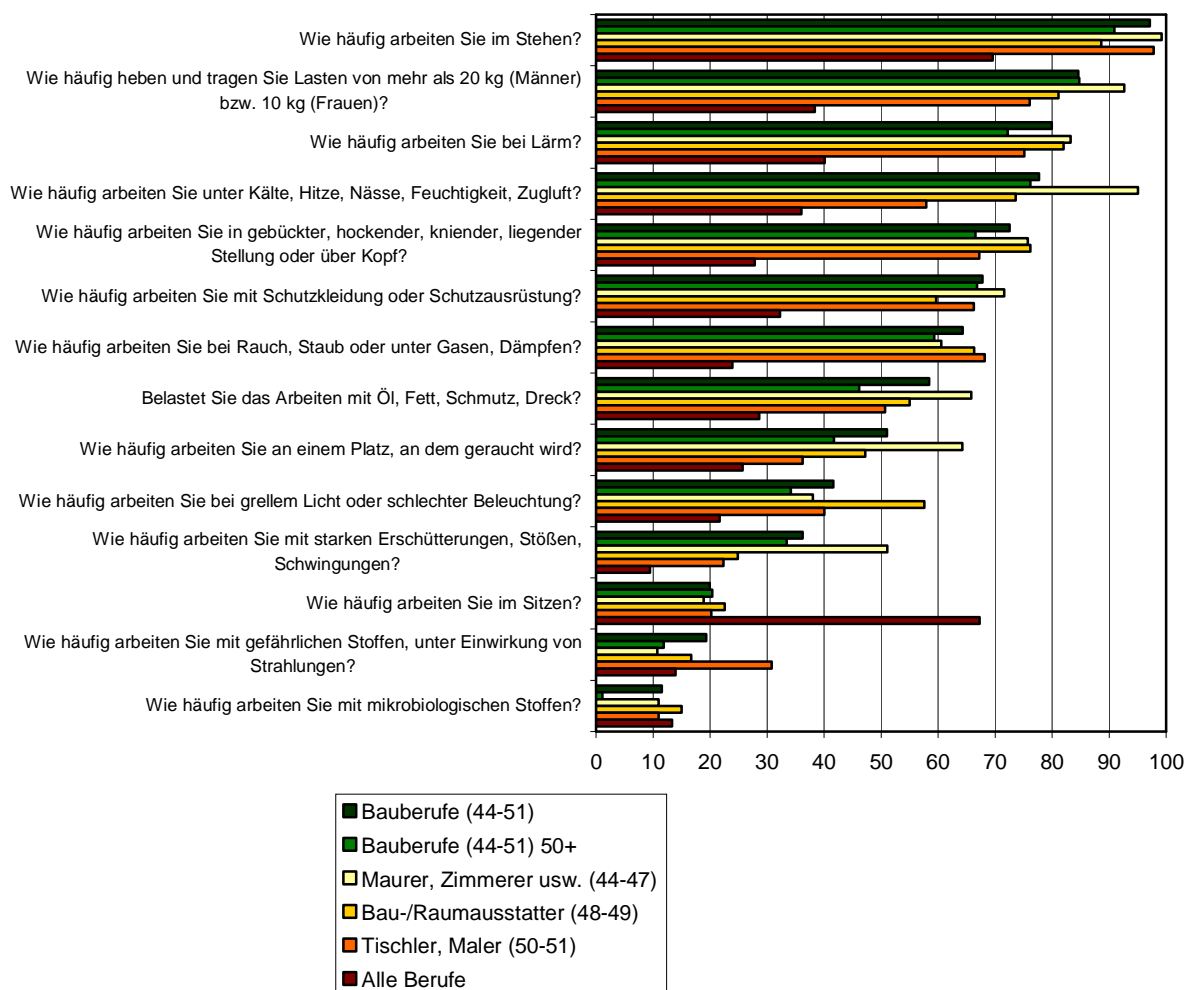
Die Bauberufe im engeren Sinne, wie Maurer, Zimmerer und Dachdecker, stechen dabei besonders hervor. Hinzu kommt bei diesen Berufen auch das häufige Arbeiten unter Kälte, Hitze, Nässe, Feuchtigkeit oder Zugluft. Zudem arbeiten Beschäftigte in dieser Berufsgruppe häufiger als Beschäftigte anderer Bauberufe an Plätzen an denen geraucht wird und sie sind auch von starken Erschütterungen, Stößen und Schwingungen deutlich häufiger betroffen.

Bau- und Raumausstatter berichten darüber hinaus von häufigem Arbeiten bei grellem Licht oder schlechter Beleuchtung. Tischler und Maler arbeiten im Vergleich zu anderen Bauberufen etwas seltener unter schlechten Witterungsbedingungen und seltener an Arbeitsplätzen an denen geraucht wird. Besonders betroffen sind sie jedoch von häufigem Arbeiten bei Rauch und Staub bzw. unter Gasen und Dämpfen. Auch von Arbeiten mit gefährlichen Stoffen berichten sie überdurchschnittlich oft.

Ein zusätzlicher Aspekt der ebenfalls aus Darstellung 3.12 hervorgeht, sind die Arbeitsbelastungen der älteren Beschäftigten. In nahezu allen Bereichen zeigt sich, dass körperliche Belastungen in den Bauberufen auch bei älteren Beschäftigten nur geringfügig abnehmen. Hinzu kommt, dass diese Abnahme womöglich allein darauf zurückzuführen ist, dass Beschäftigte in Berufen mit hohen körperlichen Beanspru-

chungen häufig gar nicht bis ins hohe Erwerbsalter arbeiten können und entsprechend in der Befragung gar nicht mehr enthalten sind. Ein Hinweis auf alter(n)sgerechte Arbeitsbedingungen ist aus diesen Daten jedenfalls nicht zu entnehmen.

Darstellung 3.12: Körperliche Arbeitsbelastungen in den Bauberufen (Angaben in Prozent)



Quelle: INIFES, eigene Berechnungen nach BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2005/06.

Kurzum: Beschäftigte in Bauberufen beschreiben ihre Arbeitsbelastungen als höher als alle Befragten. Das bestätigt in einer erweiterten Perspektive auch die Befragung zum DGB-Index Gute Arbeit 2008. Auf der von 0 bis 100 (extrem schlecht bis extrem gut) reichenden Skala des DGB-Index liegt der durchschnittliche Indexwert 2008 für alle abhängig Beschäftigten bei 59 Punkten. Im Baugewerbe sind es zwei Punkte, bei den Bauberufen gar sieben Punkte weniger (vgl. Darstellung 3.13).

Darstellung 3.13: Die Arbeitsqualität aus Sicht der Beschäftigten (Angaben in Indexpunkten)

	Insgesamt	Baugewerbe	Bauberufe
DGB-Index	59	57	52
Teilindex Einkommen/Sicherheit	44	40	35
Teilindex Ressourcen	66	66	64
Teilindex Belastungen	66	63	58
Qualifizierungs-/Entwicklungsmöglichkeiten	59	60	54
Möglichkeiten für Kreativität	67	68	64
Aufstiegsmöglichkeiten	46	47	45
Einfluss-/Gestaltungsmöglichkeiten	61	59	54
Informationsfluss	69	70	69
Führungsqualität	65	66	64
Betriebskultur	63	68	66
Kollegialität	77	76	74
Sinngehalt der Arbeit	78	76	77
Arbeitszeit	68	64	62
Arbeitsintensität	58	56	52
Emotionale Anforderungen	73	81	77
Körperliche Anforderungen	63	49	38
Sicherheit	49	42	36
Leistungs-/Bedürfnisgerechtigkeit d. Einkommens	40	37	33

Quelle: INIFES, eigene Berechnungen nach DGB-Index Gute Arbeit 2008.

Das Baugewerbe liegt mit seinen Punktwerten praktisch durchgängig bei den oder nur leicht unter den Werten für den Gesamtdurchschnitt aller Befragten und über den deutlich schlechteren Werten für die Bauberufe. Das gilt für die bei dieser Methode der Indexbildung²³ errechneten Teilindices für die Belastungen ebenso wie für den Teilindex Sicherheit/Einkommen (Distanz 8 bzw. 9 Punkte), ansatzweise auch für den Teilindex Ressourcen (Distanz 2 Punkte).

Bei Betrachtung der diesen drei Teilindices zugrunde liegenden 15 Dimensionen (die auf 31 Einzelfragen hierarchisch aufbauen) wird erkennbar, dass die Bauberufe nur in zwei Dimensionen besser abschneiden als der Durchschnitt aller abhängig Beschäftigten: Dem Aspekt ‚Betriebskultur‘ und hinsichtlich der ‚Emotionalen Anforderungen‘ (Ursache ist wohl die doch geringere Bedeutung von Kundenkontakten bei gewerblichen Baubeschäftigten). Besonders groß ist dagegen der Abstand bei den Dimensionen ‚Körperliche Anforderungen‘ und ‚Sicherheit‘ (-25 bzw. -13 Punkte). Aber auch bei den Dimensionen ‚Einfluss-/Gestaltungsmöglichkeiten‘ bzw.

²³ Zu beachten ist, dass in die Berechnung der Indexwerte sowohl die Belastungen als auch die aus diesen resultierenden Beanspruchungen einfließen (vgl. z. B. KISTLER, TRISCHLER 2008).

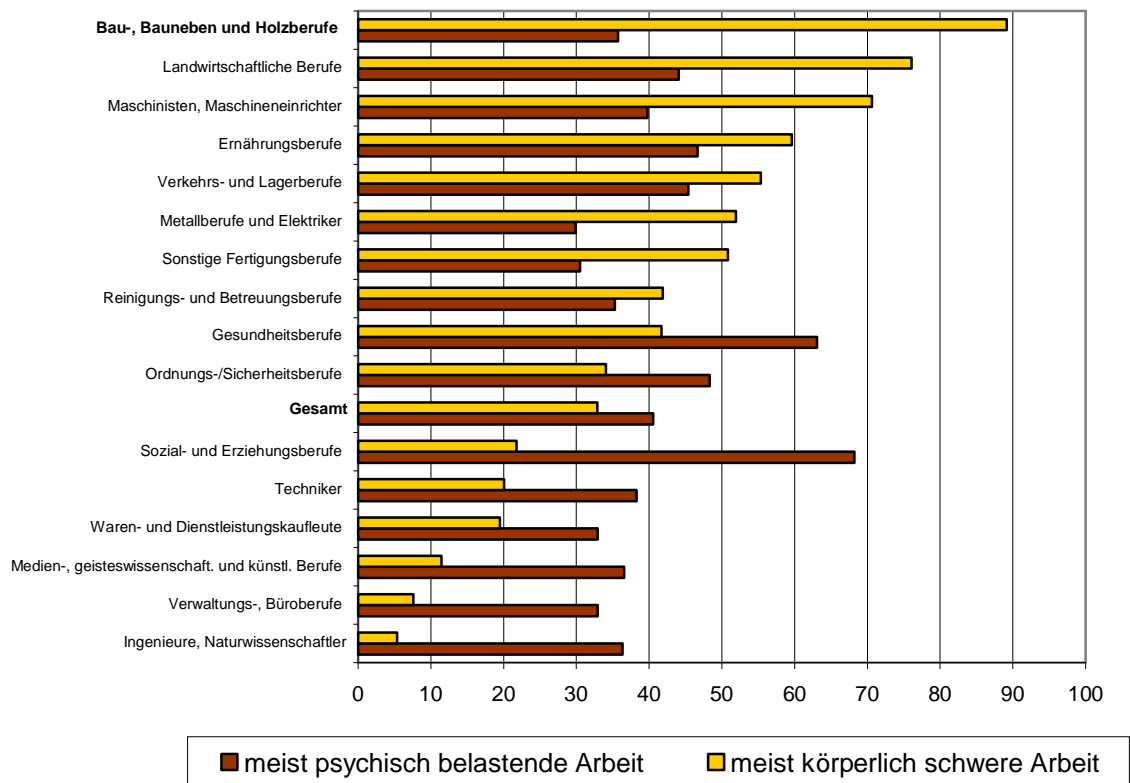
‚Leistungs- und Bedarfsgerechtigkeit des Einkommens‘ (je -7 Punkte) und ‚Arbeitszeit‘ bzw. ‚Arbeitsintensität‘ (je -6 Punkte) ist der Abstand groß.

Für die vorliegende Fragestellung bedeutsam sind jedoch nicht nur die bisher angesprochenen jeweils aktuellen Arbeitsbedingungen sondern auch die von den Beschäftigten während ihrer gesamten Erwerbsbiographie erfahrenen Arbeitsbedingungen. Eine grobe Einschätzung hierzu erlaubt die nachfolgend behandelte Frage aus der Erhebung zum DGB-Index Gute Arbeit 2008.

Darstellung 3.14 zeigt die groben Belastungsarten, welche Beschäftigte verschiedener Berufsgruppen nach eigenen Angaben in ihrem bisherigen Erwerbsleben erfahren haben. Die Darstellung verdeutlicht die herausragende Stellung, die körperliche Belastungen bei den Bauberufen einnehmen: Neun von zehn Befragten geben an, dass sie in der Vergangenheit meist schwere körperliche Arbeit verrichtet haben. In keiner anderen Berufsgruppe ist dieser Anteil so hoch. Im Durchschnitt liegt der Anteil der Beschäftigten mit körperlichen Belastungen während ihres Erwerbslebens bei nur 33 Prozent. Die Berufsgruppe der Ingenieure (zu welchen unter anderem auch Bauingenieure zählen) steht nahezu im Kontrast dazu mit dem niedrigsten Anteil an während ihrer Erwerbsbiographie körperlich belasteten Beschäftigten. Der Anteil an Ingenieuren mit psychisch belastenden Arbeitsbedingungen liegt dabei mit 36 Prozent ebenso hoch wie bei den Bauberufen.

Darüber hinaus berichten mit 56 Prozent überdurchschnittlich viele Beschäftigte aus den Bauberufen, dass sie in der Vergangenheit wenig berufliche Entwicklungsmöglichkeiten gehabt haben – bei den Ingenieuren sind es dagegen nur 24 Prozent.

Darstellung 3.14: Belastungen während des bisherigen Erwerbslebens 2008 (Angaben in Prozent)



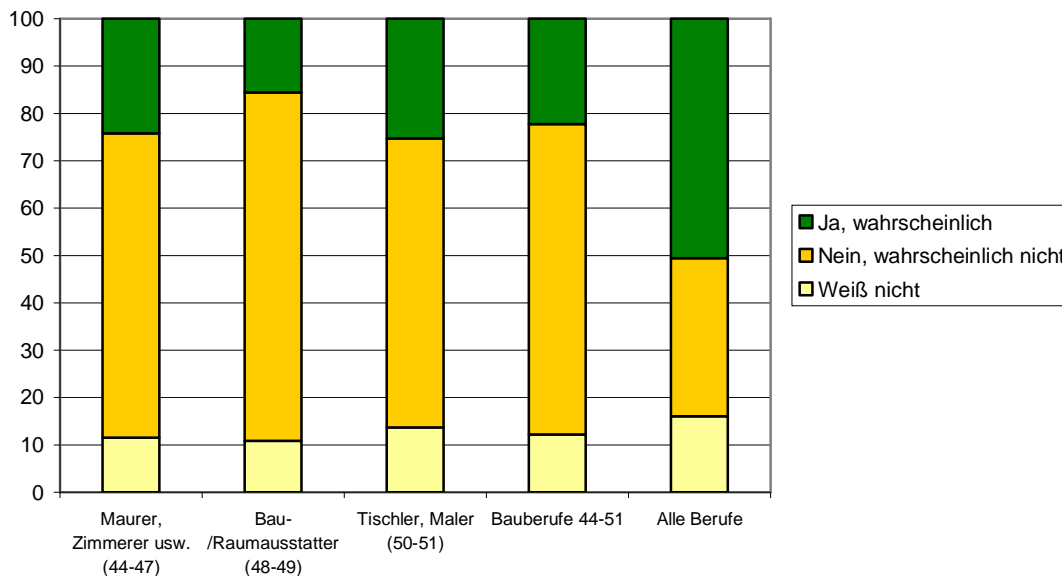
Quelle: INIFES, eigene Berechnungen nach DGB-Index Gute Arbeit 2008.

Sehr ähnliche Ergebnisse hatte auf die gleiche Frage auch schon unsere Erhebung für BAuA/INQA im Jahr 2004 (vgl. FUCHS 2006) erbracht: 89 Prozent der Befragten aus den Bau-/Bauneben- und Holzberufen berichteten von meist körperlich schwerer Arbeit während ihres bisherigen Erwerbslebens (Durchschnitt aller Berufe: 34 %). Bei den psychisch schweren Arbeitsbedingungen waren es 32 % (versus allerdings 43 % im Gesamtdurchschnitt). Von wenig beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten sprachen damals – allerdings immer inklusive der Selbstständigen – mit 40 Prozent gleich viele Befragte aus den Bau-/Bauneben-/Holzberufen wie im Durchschnitt aller Erwerbstätigen.

3.3 Subjektiv erwartete Arbeitsfähigkeit bis zur Rente und tatsächliches Rentenübergangsgeschehen

Eine interessante Frage zum Zusammenhang zwischen Arbeitsbedingungen und dem Rentenübergangsgeschehen ist diejenige nach der subjektiven Erwartung, im gegenwärtigen Beruf das Rentenalter erreichen zu können (vgl. mit einer verwandten Frage auch EUROPEAN FOUNDATION 2008, S. 45 ff.).²⁴ Nur rund die Hälfte aller abhängig Beschäftigten ist dieser Meinung, ein Drittel hält das eher nicht für möglich. Darstellung 3.15 zeigt, dass demgegenüber in den Bauberufen nur gut ein Fünftel der Meinung ist, im gegenwärtigen Job bis zur Rente durchhalten zu können und zwei Drittel sind diesbezüglich pessimistisch. Am stärksten sind Bau- und Raumausstatter dieser Meinung.

Darstellung 3.15: Subjektive Erwartung, in der gegenwärtigen Tätigkeit das Rentenalter erreichen zu können (Angaben in Prozent)

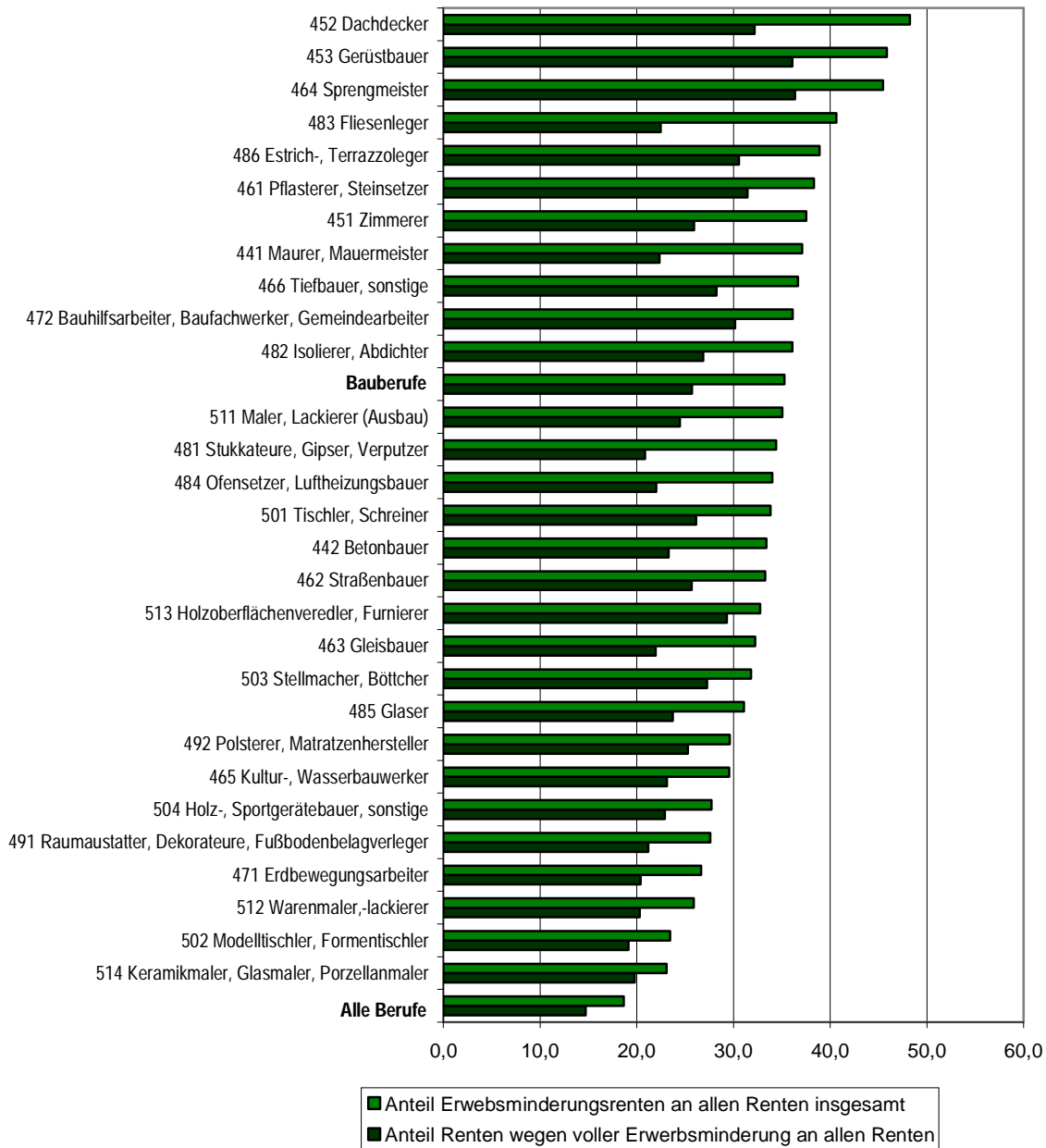


Quelle: INIFES, eigene Berechnungen nach DGB-Index Gute Arbeit 2007-2009 (kumulierter Datensatz).

²⁴ Dabei ist diese Frage gerade im Baugewerbe nicht nur wegen eines engen Zusammenhangs zum tatsächlichen Verrentungsgeschehen von Interesse (vgl. unten). Vielmehr ist sie offensichtlich auch in Zusammenhang mit der beruflichen Mobilität von jenen Personen mit Bauberufen zu sehen, die wohl gerade wegen dieser Erwartung bereits in jüngeren oder mittleren Jahren die Bauberufe verlassen (müssen).

Der tatsächliche Anteil an Erwerbsminderungsrenten nach Berufsgruppen, bezogen auf alle Rentenzugänge eines Jahres, gibt wichtige Hinweise darauf, welcher Anteil der Beschäftigten von primär gesundheitsbedingter Frühverrentung betroffen ist. Insgesamt machen die Erwerbsminderungsrenten einen Anteil von 19 Prozent aller Rentenneuzugänge aus, 15 Prozent sind Renten wegen voller Erwerbsminderung (vgl. Darstellung 3.16). Die Beschäftigten in den Bauberufen sind dagegen durch ein deutlich erhöhtes Erwerbsminderungsrisiko gekennzeichnet. Im Schnitt sind bei den Bauberufen 35 Prozent aller Rentenneuzugänge des Jahres 2007 Erwerbsminderungsrenten, 26 Prozent davon wegen voller Erwerbsminderung. Der höchste Anteil an Erwerbsminderungsrenten ist dabei bei den Dachdeckern festzustellen. Fast die Hälfte (48 Prozent) der Rentenzugänge dieser Berufsgruppe sind Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit, allein 32 Prozent wegen voller Erwerbsminderung. Ähnlich hoch liegt der EM-Rentenanteil bei den Gerüstbauern (46 %) und den Sprengmeistern (45 %) bei denen mit jeweils 36 Prozent sogar ein noch leicht höherer Anteil an Renten wegen voller Erwerbsminderung feststellbar ist. Praktisch alle relevanten Bauberufe liegen über dem Gesamtdurchschnitt.

Darstellung 3.16: Anteil der Erwerbsminderungsrenten in den Berufen der Bauwirtschaft (Rentenzugang 2007; Angaben in Prozent)

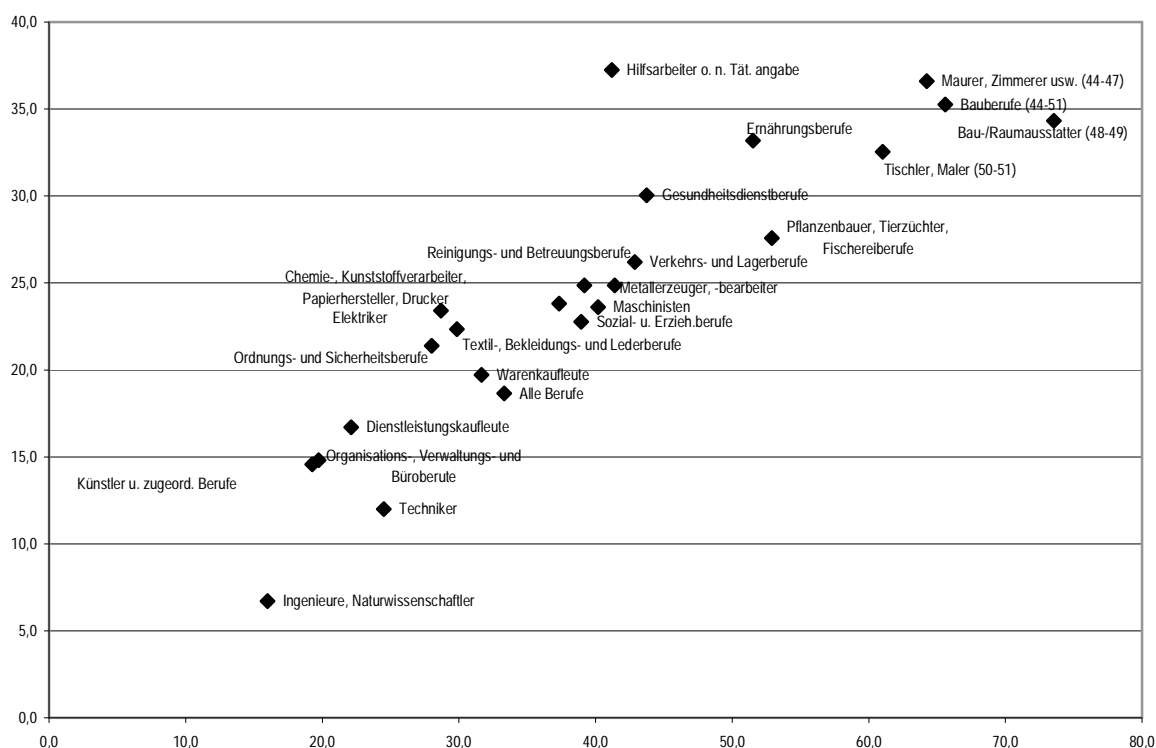


Quelle: INIFES, eigene Berechnungen nach Daten der Deutschen Rentenversicherung Bund.

Die Einschätzung der eigenen Arbeitsfähigkeit steht dabei in deutlichem Zusammenhang zum Anteil der Erwerbsminderungsrenten der Berufsgruppe. Darstellung 3.17 zeigt an der X-Achse abgetragen den Anteil derjenigen Beschäftigten, die nicht daran glauben gesund bis zur Rente arbeiten zu können, und an der Y-Achse den Anteil der Erwerbsminderungsrenten in der jeweiligen Berufsgruppe. Links unten sind entsprechend Berufsgruppen zu finden, deren Beschäftigte sowohl eine im Durchschnitt eher weniger negative Einschätzung über ihre weitere Arbeitsfähigkeit abgeben, als

auch tatsächlich seltener Erwerbsminderungsrenten in Anspruch nehmen müssen (darunter ganz links unten die Berufsgruppe der Ingenieure). Ganz rechts oben stehen dagegen die Bauberufe! Maurer, Zimmerer etc. und Bau-/Raumausstatter stehen aus allen anderen Berufen hervor; Tischler, Maler etc. stehen ihnen in dieser negativen Hinsicht kaum nach. Es gibt in der empirischen Sozialforschung nur wenige so klare und stringente Zusammenhänge.

Darstellung 3.17: Anteil Erwerbsminderungsrenten und Anteil derjenigen die nicht glauben bis zur Rente arbeiten zu können (Angaben in Prozent)



Quelle: INIFES, eigene Berechnungen nach Daten aus dem DGB-Index Gute Arbeit 2007-2009 (kumulierter Datensatz) und Daten der Deutschen Rentenversicherung Bund 2007.

Als letztes empirisches Ergebnis soll an dieser Stelle auf eine Frage zu den Gründen der Beendigung der letzten Erwerbstätigkeit von Älteren aus dem Mikrozensus eingegangen werden.²⁵

²⁵ „Zu beachten ist hierbei, dass die letzte Erwerbstätigkeit nicht notwendigerweise unmittelbar vor dem Eintritt in den Ruhestand beendet worden ist, sondern ggf. bereits längere Zeit davor“ (PUCH 2009, S. 3). Im Gegenteil: Nur eine kleine Minderheit von Rentenübergängen erfolgt direkt aus Erwerbstätigkeit in Rente. Die Lücken werden zu einem erheblichen Teil sogar häufiger, länger und prekärer (vgl. EBERT, TRISCHLER 2009).

Aus dem Scientific Use File des Mikrozensus 2006 ergibt sich,²⁶ dass, bezogen auf alle aus der Erwerbstätigkeit ausgeschiedenen 55- bis 59-jährigen abhängig Beschäftigten 30 Prozent (Bauberufe 41 %; Baugewerbe 49 %) angeben, entlassen worden zu sein. Mit 24 Prozent folgt der Ruhestand aus gesundheitlichen Gründen an zweiter Stelle (Bauberufe: 34 %; Baugewerbe: 28 %).²⁷ Die meisten Älteren scheiden also – insbesondere im Baubereich – nicht aus Jux und Dollerei (sprich hedonistische Vorruhestandsorientierung) vorzeitig aus dem Erwerbsleben aus, sondern dürfen oder können nicht mehr.

Bei den 60- bis 64-jährigen ehemals abhängig Beschäftigten rangiert der Ruhestand aus gesundheitlichen Gründen mit 22 Prozent (Bauberufe: 38 %; Baugewerbe: 33 %) nachkommagenau leicht vor dem Ruhestand aus Altersgründen mit 22 Prozent (Bauberufe: 14 %; Baugewerbe: 15 %). Auf Platz drei rangiert bezogen auf den Durchschnitt aller ehemals bzw. zuletzt abhängig Beschäftigten mit 19 Prozent der vorzeitige Ruhestand nach diversen (damals noch geltenden) Vorruhestandsregelungen (Bauberufe: 13 %; Baugewerbe: 14 %), gefolgt von Entlassungen mit 16 Prozent (Bauberufe: 27 %; Baugewerbe: 28 %).²⁸ Auch für diejenige, die es bis mindestens zum 60. Lebensjahr geschafft haben, trifft also – insgesamt und schon gar nicht im Baubereich – die Annahme nicht zu, der Erwerbsaustritt sei vor allem freiwilliger Natur.

Selbstständige scheiden laut Mikrozensus 2006 im Alter von 55 bis unter 60 Jahren zu 26 Prozent aus gesundheitlichen Gründen aus dem Erwerbsleben aus (Bauberufe und Baugewerbe je 32 %); bei den 60- bis 64-Jährigen sind gesundheitliche Gründe mit 28 Prozent (Bauberufe: 41%; Baugewerbe: 34 %) ebenfalls die am häufigsten genannte Ursache.

Darstellung 3.18 fasst die Selbstständigen und abhängig Beschäftigten sowie die zuvor differenzierten Altersgruppen der 55- bis 64-Jährigen zusammen. Zunächst ist nochmals zu betonen, dass im Durchschnitt aller Berufe mit 46 Prozent deutlich mehr

²⁶ Diese Zahlen aus der anonymisierten Teilstichprobe weichen ganz leicht von den vom Statistischen Bundesamt selbst vorgelegten Zahlen ab. Am Ergebnismuster ändert sich dadurch aber nichts – ebenso wenig wie bei einer Vergleichsrechnung für andere Mikrozensen.

²⁷ In Ostdeutschland sind es sogar 46 Prozent, die Entlassungen als Grund nennen und 22 Prozent mit gesundheitlichen Gründen.

²⁸ In Ostdeutschland sieht die Reihenfolge bei den Älteren wie folgt aus: 29 Prozent Entlassung, je 20 Prozent Ruhestand aus Altersgründen bzw. gesundheitlichen Gründen und 19 Prozent vorzeitiger Ruhestand nach diversen Vorruhestandsregelungen.

Ältere zwischen 55 und 64 Jahren noch erwerbstätig sind als bei den ehemals in Bauberufen beschäftigten Personen. Entscheidend für das vorliegende Thema sind jedoch die Gründe für die Beendigung der letzten Tätigkeit: Sowohl bei allen Berufen als auch bei den Bauberufen sind gesundheitliche Gründe die meistgenannte Ursache für die Beendigung der letzten Erwerbstätigkeit. Während diesen Grund bei allen Beschäftigten 23 Prozent der Befragten angeben, sind es bei den Bauberufen sogar 36 Prozent. Auch Entlassung wird mit 32 Prozent bei den ehemals in den Bauberufen Beschäftigten deutlich häufiger genannt als im Durchschnitt (21 %). Vorzeitiger Ruhestand nach Vorruhestandsregelungen oder aus Altersgründen bzw. sonstigen Gründen werden dagegen von den ehemals in den Bauberufen Beschäftigten deutlich seltener angegeben.

Darstellung 3.18: Erwerbstätigkeit und Gründe für die Beendigung der letzten Erwerbstätigkeit von Älteren (55- bis 64-Jährige; Angaben in Prozent)

	Insgesamt	Bauberufe (44-51)
Erwerbstätige Personen	43,8	29,3
Gründe für Beendigung bei vorhandener früherer Erwerbstätigkeit:		
Entlassung	21,0	32,3
Befristeter Arbeitsvertrag	3,5	5,9
Eigene Kündigung	3,7	1,3
Ruhestand vorzeitig nach Vorruhestandsregelung oder Altersteilzeit	14,8	9,1
Ruhestand aus gesundheitlichen Gründen	23,1	36,2
Ruhestand aus Altersgründen und sonstigen Gründen	14,7	8,5
Persönliche oder familiäre Verpflichtungen	7,5	1,1
Sonstige Gründe	5,8	5,1
Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen/behinderten Personen	5,8	0,5

Quelle: INIFES, eigene Berechnungen aus dem Mikrozensus 2006 (SUF).

4. Von Vorbildern lernen – Anregungen aus bisherigen Maßnahmen

Im Rahmen der Arbeiten an diesem Expertengutachten wurde durch Literatur-/Internetrecherchen und (vor allem telefonische) Expertengespräche auch nach Studien/bisherigen Maßnahmen gesucht – sowohl aus dem Baubereich selbst als auch aus vergleichbaren Tätigkeiten –, die für die geplanten modellhaften Maßnahmen wichtige Hinweise und Anregungen geben könnten. Auf den Bereich von INQA und speziell INQA-Bauen wurde dabei auftragsgemäß nicht mehr eingegangen.

Als zentraler Befund ist vorab ein Ergebnis herauszustellen: Obwohl es inzwischen national wie international eine kaum noch überschaubare Vielzahl von einschlägigen demographiebezogenen Aktivitäten gibt, ist das Baugewerbe bzw. sind die Bauberufe eher selten in solche Projekte involviert. Auch in entsprechenden Übersichtspublikationen (vgl. z. B. KÖLLNER 2005) bestätigt sich dieser Einblick.

Dies ist vor allem vor dem Hintergrund zu sehen, dass, wie oben aufgezeigt, die Probleme alter(n)sgerechten Arbeitens am Bau zweifellos besonders groß sind. Dies wird auch von befragten Kennern der Szene (vgl. z. B. sowohl die in KISTLER 2008 angeführten Experteninterviews als auch die Gespräche im Rahmen der vorliegenden Studie) so gesehen. Als Ursache wird dafür auch die Kleinbetriebsstruktur des Baugewerbes und der Beschäftigungsabbau in der Baubranche angeführt („Die haben andere Sorgen auf dem Schirm“; „Baubetriebe leben von der Hand in den Mund“). Zusätzlich ist zu bedenken, dass, wie in Abschnitt 1.2 nachgewiesen, das Baugewerbe unbenommen des Themas Demographie sich nicht durch erhöhte Aktivitäten bei Themen wie Weiterbildung, Gesundheitsprävention etc. auszeichnet – das Gegenteil ist der Fall.

Soweit es um Projekte mit direktem Bezug zum Thema demographischer Wandel geht, sind es dann auch – wenn überhaupt – eher Bereiche wie Sanitär/Heizung/Klima²⁹ als z. B. Maurer, Tiefbauer oder Dachdecker, für die sich einzel-

²⁹ Dieser Bereich war in Deutschland bereits relativ früh auch verbandsseitig in eine der drei „Demographie-Initiativen“ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung involviert.

ne Aktivitäten finden (vgl. mit wohl ähnlicher Einschätzung GROSS, SYBEN, GROSS 2009, S. 62).

Auch nach Meinung kontaktierter Vertreter von entsprechenden Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften ist das Baugewerbe immer noch sehr wenig in solchen Vorhaben beteiligt.^{30 31} Unbenommen dessen kann aus diesen Gesprächen mit verantwortlichen Vertretern (z. B. mit dem ZDB oder der IGBau) aber von einem großen Interesse an der Fragestellung überhaupt und speziell an dem geplanten Modellversuch berichtet werden. Auch wenn hier keine „verbindliche“ Mitmachbereitschaft fixiert werden sollte und konnte (was auch angesichts der knappen Zeit, die für das Expertengutachten zur Verfügung stand, nicht erwartbar gewesen wäre), so ist doch davon auszugehen, dass die Gewinnung solcher strategischer Partner nicht das Problem werden dürfte. Dagegen zeichnete sich in einzelnen informellen Gesprächen mit Bauunternehmen ab, dass die Rekrutierung von Praxispartnern – vor allem von solchen, bei denen die Sinnhaftigkeit der Implementierung von Maßnahmen recht evident ist – nicht ganz so einfach werden wird.

Das belegt auch eine Sichtung einschlägiger größerer Demographieprogramme, z. B.:

- Im Rahmen der angesprochenen Demographie-Initiative des BMBF und der vorgeschalteten Verbundvorhaben (vgl. im Überblick PROJEKTVERBUND 2002) gab es zwar durchaus interessante Praxisprojekte und Einzelanwendungen in hier relevanten Berufen/Branchen, aber auch in diesem Großvorhaben war der Baubereich nicht besonders stark fokussiert. Erwähnenswert ist: Im Rahmen eines Vorhabens der Fachhochschule Niederrhein wurden im SHK-Bereich und für Dachdecker modulare Konzepte des Personalmanagements entwickelt und Handlungshilfen für Betriebe sowie Seminarbausteine erarbeitet. Sensibilisierung und Beratung im Sinne vor allem der Laufbahngestaltung – stärker auf Führungskräfte abzielend – standen dabei im Vordergrund. Die Instrumente stehen zur Verfügung.

³⁰ Mit ähnlichem Urteil auch in Bezug auf die bisher noch geringe Verbreitung von INQA-Bauen das Protokoll der 11. TIK Sitzung INQA-Demographie am 22./23. April 2009.

³¹ In diesem Bericht wird nicht auf „klassische“ Maßnahmen des technischen wie nicht-technischen Gesundheitsschutzes etc. am Bau eingegangen (vgl. mit Beispielen etwa EUROPÄISCHE AGENTUR 2005). Hierzu finden sich z. B. auch im Rahmen und Umfeld früherer HdA-Initiativen einige Projekte aus dem Baubereich. Dies bedeutet aber nach unserer Überzeugung nicht, dass solche Maßnahmen nicht explizit Teil der Umsetzung in den geplanten Modellprojekten werden sollten!

Spezifisch eines der Teilprojekte, in dem durch eine arbeitsorganisatorische Ablaufoptimierung (Innendiensttage von Kundendienstmonteuren zum Tätigkeitswechsel mit dem Ziel der Belastungsreduzierung) gleich mehrere Instrumente alter(n)sgerechten Arbeitens implementiert wurden, hat zu Recht auch im Ausland Aufmerksamkeit gefunden (vgl. KRENN, VOGT 2004, die allerdings auch auf die Gefahr hinweisen, dass solcherart Job-Enrichment allzu leicht mit einer Arbeitsintensivierung verbunden wird).

In einem anderen Projekt (ALFIH), durchgeführt von der Handwerkskammer Hamburg, spielten KMU aus dem Bau- und Ausbaugewerbe eine große Rolle. Gegenstand waren vor allem Möglichkeiten des Wissenserhalts beim Ausscheiden Älterer und Fragen der Erschließung zukunftssträchtiger Arbeitsplätze (gerade auch unter Aspekten von Tätigkeitswechseln und Arbeitsplatzert halt), insbesondere durch Betriebskooperationen. Getestete Materialien für Sensibilisierung und Fortbildung stehen zur Verfügung.

Ein – nicht nur wegen des nach genannten Beispielprojekts – interessantes großes Spektrum an Projekten und Vorhaben bieten die sog. Innopunkt-Kampagnen der Brandenburgischen Landesregierung. In den sehr zahlreichen Einzelprojekten war die Rekrutierung teilnehmender Betriebe häufig in die Hände der Projektteilnehmer gelegt und insofern freiwillige Chance für die Betriebe (etwa auf kostenfreie oder -günstige Beratungsleistungen). Nach unserer Kenntnis ist in den einschlägigen Kampagnen – von der einem solchen Vorgehen eigenen Gefahr von Mitnahme- und Creamingeffekten ganz abgesehen³² – das Baugewerbe aber ebenfalls weit unterrepräsentiert.

Erwähnenswert ist im vorliegenden Kontext insbesondere ein Projekt aus der Kampagne Innopunkt 10 mit einem mittelständischen Bauunternehmen aus der Lausitz. In diesem Projekt (vgl. WEQA, HANDWERKSKAMMER 2006, S. 31 ff.), das auch als „Best Practice“ herausgestellt wurde, ist es gelungen einen unseres Erachtens viel zu seltenen Ansatz in der Tendenz einer ganzheitlichen oder „integrierten Maßnahme“ (vgl. KISTLER 2008, S. 77) zu realisieren. Mit Blick auf die nötige Verzah-

³² Uns scheinen hier für die geplanten Modellversuchsvorhaben im Baubereich zumindest gewisse Vorgaben für eine Fokussierung auf bestimmte Gewerbe/Berufe sinnvoller. Allerdings kann und darf auch nicht alles vorbestimmt werden, nur weil die administrative Logik von Auftraggebern das wünschenswert erscheinen lässt. Vieles ist in solchen Projekten nicht planbar – wenn man sich auftuende Chancen nutzen will.

nung von Bauleistungs- und Verwaltungsbereich wurden Qualifizierungsziele mit dem Aspekt von Tätigkeitswechseln und dem Thema Wissenstransfer Alt/Jung verknüpft und gleichzeitig dem Ziel einer Rekrutierung älterer Fachkräfte Rechnung getragen (EDV-Ausbildung und mobiler EDV-Einsatz bei Bauleitern, Schnittstellenmanagement, Arbeitsschutz, Kommunikationstraining für Ausbilder usw.). Die Projektergebnisse weisen nicht nur auf erfolgreiche Sensibilisierung und Beratung hin, sondern es gelang auch einen betriebswirtschaftlichen Nutzen zu realisieren.

Auch aus einem anderen großen, internationalen Konglomerat von Projekten, den sog. Innovativen Maßnahmen nach Artikel 6 des Europäischen Sozialfonds soll hier ein Projekt hervorgehoben werden. Zunächst ist jedoch festzuhalten, dass von den insgesamt rund 150 in den letzten Jahren geförderten – z. T. sehr groß angelegten – Maßnahmen zu den Themen „Demographischer Wandel“ und „Management von Umstrukturierungen“ gerade einmal in sechs Projekten die Bauwirtschaft laut einer intensiven Internetrecherche eine zumindest teilweise Rolle bei Umsetzungsmaßnahmen spielte. Im Kern standen dabei jeweils Weiterbildungsfragen im Vordergrund.

Hervorzuheben ist das Projekt AWISE (vgl. ZWH 2005) – Ageing Workforce in Small Enterprises –, in dem unter anderem in KMU's der Baubranche neben Sensibilisierung, Betriebsanalysen und Beratung (auf Basis vorliegender Best Practice-Beispiele) vor allem Qualifizierungsmaßnahmen entwickelt wurden. Explizites Ziel war unter anderem, ältere Beschäftigte fit zu machen um in Pools im eigenen wie in kooperierenden Unternehmen ihr Erfahrungswissen einbringen zu können (Netzwerke zum zeitweiligen Personalaustausch).

Zu erwähnen ist an dieser Stelle auch das BAUfit-Programm der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt (AUVA) in Österreich (vgl. zum kurzen Überblick KRENN, VOGT 2004; AUVA 2001). Insbesondere wichtig ist an diesem Vorhaben der ansatzweise integrative, ganzheitliche Ansatz im Ineinandergreifen von Maßnahmen zur Stressminderung, Gesundheitsförderung und Unfallverhütung auf Baustellen unter Einbeziehung der Betroffenen. Als wichtigstes Element wird von Kurzschulungen von Bauarbeiten durch Sportwissenschaftler auf der Baustelle und anschließende Beobachtung der Anwendung des Gelernten berichtet (vgl. HUSS 2008, S. 24). In Varianten unterschiedlicher Intensität werden die Betriebsverantwortlichen sensibili-

siert und geschult, Gesundheitskurse zur Minimierung von Belastungen und Ausgleichsübungen zur Kompensation an die Beschäftigten vermittelt. „Als dritte Säule werden Sicherheitschecks der AUVA zu Beginn und gegen Ende der Maßnahme durchgeführt. In der intensivsten Variante wird als dritter Block die Ausbildung von Multiplikatoren durchgeführt. Diese dient dem Ziel einer nachhaltigen Integration gesundheitsfördernder und stressmindernder Maßnahmen über den Interventionszeitraum hinaus in den Arbeitsalltag von Bauunternehmen“ (ebenda).

HUSS (2008, S. 25 ff.) berichtet von einer erheblichen Reduzierung von Krankenstandszahlen und (besonders nachhaltig) von Arbeitsunfällen. Beispielhaft wird eine Kosten-Nutzen-Relation für ein Bauunternehmen mit 70 Beschäftigten von rund 18.000 € zu 150.000 € für den Betrieb angegeben – plus ca. 120.000 € eingesparter Behandlungskosten der Sozialversicherung (vgl. ebenda, S. 27).

Aus unseren eigenen Erfahrungen in abgeschlossenen einschlägigen Praxisprojekten (z. B. Smart Region oder AGIL im Rahmen der Art. 6 ESF-Förderung) bzw. laufenden Vorhaben (z. B. Perspektive 50plus und GENIAL) ist wenig Positives über die Beteiligung bzw. überhaupt Zugänglichkeit von (v. a. kleineren) Bauunternehmen für die hier relevanten Fragestellungen und Maßnahmen zu berichten: Die Bereitschaft, ältere Bauarbeiter vom Arbeitsmarkt einzustellen ist gering, der Widerstand gegen die Teilnahme an – auch für die Betriebe kostenfreien – Gesundheits- oder Weiterbildungsmaßnahmen, Beratungsangeboten etc. ist gerade in der Bauwirtschaft hoch. Selbst Kreishandwerksmeister haben wir angetroffen, die sich zwar öffentlich positiv über die Wichtigkeit des Demographiethemas und entsprechender Maßnahmen äußern; angesprochen auf den Zugang zu ihren eigenen Betrieben lehnten sie aber brüsk ab und äußerten sich teils despektierlich über die Wehleidigkeit und mangelnde Leistungsbereitschaft der Beschäftigten.³³

Solche Erfahrungen sind strukturell wohl keine deutsche Besonderheit: „Older workers in the construction industry are committed, valued and appreciated for their skills, but in a commercially competitive industry with a plentiful supply of cheap labour this can seem to count for little“, so resümieren britische Kollegen das Problem

³³ Dies ist auch kein Wunder, wenn sich selbst Spitzenvertreter des Handwerks dahingehend äußern, dass belastende Arbeit am Bau eher ein Problem der Vergangenheit sei und der Gesundheitsschutz nur früher zu wenig beachtet wurde. Ältere könnten – in Bereichen wie der Lehrlingsausbildung – länger arbeiten (vgl. KENTZLER 2006).

(LEAVISS, GIBB, BUST 2008, S. 1) und fahren in ihrer Zusammenfassung fort, dass ... „there may be little incentive for firms to bear the costs of making the workplace less hostile for the older worker“.³⁴

In der vorliegenden Machbarkeitsstudie (vgl. GROSS, SYBEN, GROSS 2009) werden darüber hinaus einige weitere abgeschlossene und laufende Vorhaben angeführt, die hier nicht wiederholt werden müssen. Stattdessen wollen wir an dieser Stelle auf einige in der Machbarkeitsstudie vorgenommene Einschätzungen eingehen.³⁵

Kritisch sehen wir folgende Punkte:

- Unter Bezugnahme auf das von der DRV getragene Projekt GENIAL – an dem wir selbst ja auch beteiligt sind – mit seinem Konzept „sensibilisierender Beratung“³⁶ entsteht in der Machbarkeitsstudie z. T. der Eindruck, die geringe Verbreitung von Maßnahmen zum alter(n)sgerechten Arbeiten sei möglicherweise nicht auf Sensibilisierungsdefizite zurück zu führen: „Die Handlungsabstinenz hat ihre Ursache also möglicherweise weniger in einem Sensibilisierungsdefizit, eine Ursachenanalyse steht allerdings noch aus“ (ebenda, S. 39). Das ist sicherlich teilweise richtig – die strukturellen Defizite halten manche Betriebe davon ab, wider besseren Wissens nicht aktiv zu werden. Daraus darf aber nach unserer Erfahrung und Einschätzung auf keinen Fall gefolgert werden, die Sensibilisierungsaufgabe sei schon erfüllt. Es gibt noch große Wissensdefizite bei den Betrieben (und Beschäftigten) – nicht nur bezüglich der demographischen Herausforderungen, sondern auch bezüglich der „puren“ Themen wie Arbeitsschutz, Weiterbildung, Präventionsangebote etc.

³⁴ Insbesondere weist diese Studie ebenso wie ein zugehöriges umsetzungsorientiertes Papier (vgl. CONIAC 2008) darauf hin, dass für ältere Baubeschäftigte sich zwei Problemfaktoren gegenseitig hochschaukeln: Einerseits die naturgemäß häufig belastendere Art der Tätigkeit, andererseits die „organisierte Unverantwortlichkeit“, die aus der zunehmenden Praxis von Sub- und Subsub-Unternehmen, (Schein-)Selbstständigkeit etc. resultiert. Unter den Bedingungen eines z. T. starken Wettbewerbsdrucks und Beschäftigungsabbaus haben gerade Ältere schlechtere Karten, denn trotz Erfahrungswissen gelte in der Branche: „A slow worker is perceived to cost more money than a fast worker, which is largely irrespective of the quality of work produced“ (ebenda).

³⁵ Auf Punkte, bei denen wir zu einer ähnlichen Einschätzung kommen, soll hier nicht eingegangen werden.

³⁶ Wir würden hier im Sinne von Abschnitt 1.3 oben eher von einem „aufsuchenden Ansatz“ in Anlehnung an die Begrifflichkeit in der Sozialarbeit sprechen.

- Hinsichtlich der Bildung von regionalen Netzwerken ist es auch unsere Erfahrung, dass regionale Kontaktbüros und Anlaufstellen sehr förderlich sind (ebenda, S. 42). Allerdings ist eine solche Strategie voraussetzungsreich und erfordert zur Garantie ihrer Nachhaltigkeit sowohl einen regional schon etablierten, aber offenen Nukleus als auch dauerhaft garantierte Budgets (vgl. facettenreich REINDL u. a. 2008).
- In den Vorschlägen der Machbarkeitsstudie „wird nicht auf Instrumente hingewiesen. Es wird grundsätzlich davon ausgegangen, dass Instrumente vorhanden sind und nicht neu entwickelt werden müssen“ (GROSS, SYBEN, GROSS 2009, S. 62). Das kann sein – es muss aber in jedem Fall überprüft werden, ob sie auch für die Baubranche und spezifisch für den einzelnen Betrieb anwendbar sind. Selbst bei so simplen Dingen wie den allfälligen „Tools“, angefangen bei Checklisten zur Selbstdiagnose oder Bastelanleitungen für selbstgestrickte Alterstrukturanalysen, ist nicht gesichert, ob sie in kleineren Betrieben der Baubranche mit ihrem hohen Job- und Labourturnover nicht mehr in die Irre führen als nützen. Das reicht bis hin zu der Gefahr, dass gerade in Baubetrieben altersgemischte Arbeitsgruppen oder Tandemmodelle zu einseitigen Belastungsverteilungen und Beschränkungen beim Kompetenzerwerb im Sinne von Spezialisierungsfallen führen können.
- An sich richtig, aber in der Überbetonung potenziell sehr gefährlich erscheint uns der Vorschlag in der Machbarkeitsstudie (ebenda, S. 63 f.), die „Eigenverantwortung der Baubeschäftigten“ zu stark in den Mittelpunkt zu stellen. Sicherlich ist es richtig, die Beschäftigten – schon in der Ausbildung – für die besonderen Gefährdungen des Arbeitens am Bau zu sensibilisieren und sie zu befähigen, „sich ihrer Haut zu wehren“; die in Abschnitt 1.2 aufgezeigten Defizite der Branche rechtfertigen dies allemal. Das kann aber keinesfalls als Ersatz für weitergehende Maßnahmen fungieren und die Abstinenz der Betriebe bei Arbeitsschutz, Weiterbildung usw. rechtfertigen (im Sinne der problematischen Konnotationen von ‚Eigenverantwortung‘ oder ‚Arbeitskraftunternehmer‘ etc.). Prävention ist gerade am Bau offensichtlich zuerst Verhältnisprävention und erst dann Verhaltensprävention.

5. Zusammenfassung und Empfehlungen

5.1 Die Befunde im Überblick und mögliche Konsequenzen

Die kurze Darstellung der demographischen Entwicklung/Perspektiven für den Arbeitsmarkt und der Reaktionsweisen der Betriebe in Deutschland – branchenübergreifend und im Vergleich dazu das Baugewerbe – in Kapitel 1 hat gezeigt:

- Die Debatten über einen unmittelbar oder auch nur mittelfristig bevorstehenden demographiebedingten Mangel an Fach- bzw. sogar an Arbeitskräften generell werden durch realistische Prognosen des Arbeitsangebots nicht gedeckt. Damit ist ein (wahrscheinlich künftig zunehmender) Mismatch zwischen Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage nicht bestritten – die Ursache hierfür ist aber nicht in der Demographie, sondern vor allem im (Aus-)Bildungssystem zu suchen. Zugegeben: In Branchen/Betrieben, die nur auf einen schnellen Umschlag Jüngerer setzen und keine Maßnahmen zur (Weiter-)Beschäftigung auch Älterer ergreifen, kann der Arbeitsmarkt langfristig enger werden.
- Die Analyse der Verbreitung solcher Maßnahmen zeigt für die Betriebe in Deutschland insgesamt und mit in der Tendenz noch deutlich schlechteren Werten für die Bauwirtschaft, dass seitens der Betriebe – im Gegensatz zu dem Eindruck der entsteht, wenn man nur auf die propagierten Best Practice-Beispiele schaut – wenig an Maßnahmen in der Breite geschieht, z. B.:
 - Jahrelang hat die Weiterbildungsquote in Deutschland (auf niedrigem Niveau) stagniert. Außerdem mangelt es an der Weiterbildungsförderung von Älteren und vor allem von geringer Qualifizierten.
 - Betriebliche Gesundheitsförderung beschränkt sich bei überhaupt geringer Verbreitung eher auf Krankenstandsanalysen und Mitarbeiterbefragungen, also eher auf nicht aktive Maßnahmen. Selbst die vorgeschriebenen Gefährdungsanalysen werden nur in einer Minderheit der Betriebe durchgeführt.
 - In denjenigen Betrieben die überhaupt Ältere beschäftigen finden nur in einer verschwindenden – und nicht wachsenden – Minderheit Maßnahmen zur Beschäftigung Älterer statt.
 - Auch Maßnahmen zur Frauenförderung haben eine gleich bleibend geringe Verbreitung.

- Wohlgermerkt: All das ist im Baugewerbe nochmals ein Stück weit schlimmer (und auch generell in KMU's).

Als Konsequenz kann geschlussfolgert werden, dass die Entscheidung mehr als berechtigt ist, die geplanten Modellvorhaben gerade im Bereich Bau durchzuführen. Besonders empfängliches Terrain, ein besonders leichter Zugang dürfte dort aber wohl nicht zu finden sein.

Im Kapitel 2 wurde die Branche als Krisenbranche beschrieben. Die Zahl der Baubeschäftigten ist in der Vergangenheit dramatisch gesunken, eine Trendumkehr ist eher nicht in Sicht. Zu beachten ist, dass a) im Baugewerbe nicht nur Personen mit Bauberufen beschäftigt sind; letztere gibt es auch außerhalb des Baugewerbes. Außerdem ist b) auf die kleinbetriebliche Struktur der Bauwirtschaft hinzuweisen und damit zusammenhängend c) auf einen hohen Anteil an Selbstständigen.

Die differenziert vorgestellten Zahlen zur Beschäftigungsentwicklung und zur Altersstruktur in Bauberufen zeigen zunächst, dass sich die Alterung der Bevölkerung auch in den Belegschaften am Bau niederschlägt – überlagert allerdings vom Beschäftigungsabbau. Besonders auffällig ist dabei die Altersstruktur bei den Zimmerern/Dachdeckern/Gerüstbauern mit einem extrem hohen Anteil jüngerer Beschäftigter und besonders wenig Älteren.

Gemessen an so genannten Verbleibsquoten kann man feststellen, dass nur die Berufsgruppe der Ingenieure³⁷ höhere Verbleibsquoten bei den Älteren aufweist als der Gesamtdurchschnitt aller Beschäftigten – alle gewerblichen Bauberufe liegen unter diesem Durchschnitt (und das sowohl bezogen auf das 55. als auch das 60. Lebensjahr).

Aus den Bestandsdaten und den Fluktuationsdaten der Vergangenheit wird in Kapitel 2 auch eine Fortschreibung der Altersstruktur in der Bauwirtschaft bis zum Jahr 2018 errechnet. Es ergibt sich eine deutliche Verschiebung im Sinne eines steigenden Durchschnittsalters, aber ohne große Steigerung der Zahl der über ca. 60-Jährigen (von denen offensichtlich die große Mehrheit nicht mehr in der Lage ist, ihrer Tätigkeit nachzugehen und daher aus dem Beruf ausgeschieden ist – vorzeitige Renten, Arbeitslosigkeit, Inaktivität). Die stärksten Zuwächse im Anteil Älterer ergeben sich

³⁷ Diese sind hier sehr weit gefasst und gehen weit über Bauingenieure und Architekten hinaus.

bei den Berufskennziffern 44-47, aber ohne die Zimmerer/Dachdecker/Gerüstbauer (diese mit den niedrigsten Werten).

Die relativ gesehen wenigstens Älteren finden sich in Kleinst- bzw. Kleinbetrieben. Die Bauwirtschaft weist, mit teils erheblich differierenden Anteilen, erwartungsgemäß einen überdurchschnittlichen Anteil an Facharbeiten auf, rund 10 Prozent verfügen über keinen Berufsabschluss. Selbstständige sind mit ca. 2/3 am Bau auch noch in der Altersgruppe 55-64 Jahre erwerbstätig.

In der Konsequenz ist im Auge zu behalten, dass es in einer Branche mit langjährigem und evtl. anhaltenden Beschäftigungsabbau besonders schwierig sein dürfte mit dem überzogenen und verbrauchten Argument von einem unmittelbar bevorstehenden Mangel an Fach-/Arbeitskräften etwas bewegen zu wollen. Hier dürften Argumente wie der drohende Verlust von Erfahrungswissen (wenn jetzt bald die vielen Beschäftigten aus den Babyboomer-Jahrgängen ins bautypische vorzeitige Austrittsalter kommen werden) und auch eine Sensibilisierung über die Rentabilität von Maßnahmen alter(n)sgerechten Arbeitens sinnvoller sein. Die Altersstrukturen und Verbleibsquoten legen es nahe, die gewerblichen Bauberufe, vor allem im Hoch- und Tiefbau, prioritär ins Zentrum der geplanten Modellversuche zu stellen.

Wohl unbestreitbar sind die gezeigten Altersstrukturen bei den Baubeschäftigten in hohem Maß eine Folge der Arbeitsanforderungen und Arbeitsbelastungen am Bau. In Kapitel 3 wurde deutlich, dass Arbeitsunfähigkeit am Bau etwas häufiger, vor allem aber längerdauernd ist als im gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt. Unter den 20 Berufen mit den meisten AU-Tagen sind 6 Bauberufe (speziell Hoch- und Tiefbau); dies mit deutlicher Abnahme bei steigender beruflicher Qualifikation. Auffällig sind hohe Anteile von Verletzungen und Muskel-/Skeletterkrankungen. Dem korrespondiert auch ein Spitzenplatz bei der Häufigkeit von Arbeitsunfällen, die am Bau nicht unwesentlich zum Absentismus beitragen. Umgekehrt deuten aktuelle Daten zum Präsentismus darauf hin, dass am Bau ähnlich viele Beschäftigte trotz Erkrankung in die Arbeit gehen wie im Gesamtdurchschnitt (wobei die hohe Beschäftigungsunsicherheit am Bau wohl eine große Rolle spielt). Ob es aber in Baubetrieben, und nicht nur in diesen, wirklich Chancen z. B. für Kampagnen gegen den übertriebenen Präsentismus gibt, kann bezweifelt werden.

Beschäftigte aus Bauberufen berichten für die Mehrheit der abgefragten gesundheitlichen Beschwerden von teilweise deutlich häufigerem Auftreten als im Durchschnitt

aller Berufe – vor allem bei Beschwerden, die in Bezug zu körperlichen Fehlbelastungen zu sehen sind. Bei diesen Beschwerden ähneln sich auch die Angaben von abhängig Beschäftigten und den vielen mitarbeitenden Selbstständigen am Bau.

Anhand solcher repräsentativer Befragungsdaten wird auch deutlich, dass – trotz eines frühzeitigen Ausscheidens besonders beeinträchtigter Beschäftigter, d. h. eines healthy-worker-Effekts – ältere Beschäftigte häufiger von gesundheitlichen Beschwerden bzw. Beeinträchtigungen berichten (vor allem auch vom mehrfachen, kumulierenden Auftreten). Das gilt abgeschwächt ebenso wieder für Selbstständige. Die gewerblichen Bauberufe im engeren Sinne wie Maurer, Zimmerer und Dachdecker berichten auch am häufigsten von physischen Belastungen.

Bemerkenswert ist, dass von den verschiedensten Arbeitsbelastungen neben physischen Aspekten (schwere Lasten, im Stehen arbeiten, Witterung etc.) im Baugewerbe bzw. spezifischer in den Bauberufen geringere Handlungsspielräume (mehr „Arbeiten nach Anweisung“), ein starker Termin- und Leistungsdruck, ein „Arbeiten bis an die Grenze der Leistungsfähigkeit“ und ein „sehr schnelles Arbeiten“ von den Beschäftigten überdurchschnittlich häufig genannt werden. Es sollte aber bei den geplanten Modellvorhaben auf jeden Fall auch um psychische Belastungen (respektive arbeitsorganisatorische Aspekte) gehen.

Gemessen am DGB-Index Gute Arbeit erreicht das Baugewerbe mit 57 Punkten 2008 nur 2 Punkte weniger als der Durchschnitt aller abhängig Beschäftigten, bei den Bauberufen sind es dagegen nur 52 Punkte. Besonders groß ist die Differenz beim Teilindex Einkommen/Sicherheit (Insgesamt: 44 Punkte, Bauberufe: 35 Punkte) und beim Teilindex Belastungen (66 vs. 58 Punkte). Neben den aktuellen Arbeitsbedingungen berichten Beschäftigte in Bauberufen auch deutlich häufiger von meist schwerer körperlicher Arbeit während ihres bisherigen Erwerbslebens als der Durchschnitt aller Befragten (89 vs. 39 %!). Hinzuweisen ist darauf, dass diese Probleme in den Bauberufen offensichtlich keine deutsche Besonderheit sind (vgl. z. B. Jettinghoff, Houtman 2009).

In der Folge dieser verbreitet schlechten Arbeitsbedingungen ist nur gut ein Fünftel der Beschäftigten in Bauberufen (gesamt: 51 %) der Meinung, die jetzige Tätigkeit bis zum Rentenalter ausüben zu können. Dem korrespondiert, dass in den Bauberufen der Anteil neuer Erwerbsminderungsrenten an allen neuen Versichertenrenten deutlich überdurchschnittlich ist, herausragend bei den Dachdeckern und Gerüstbauern. Als Schlüsselargument zur Sensibilisierung von Baubeschäftigten dürften

sich daher die deutlichen Verschlechterungen bei den Erwerbsminderungsrenten (Konditionen und auch die im Ergebnis sinkenden Zahlbeträge) durchaus anbieten. Aus dem Mikrozensus 2006 wurde abschließend in Kapitel 3 berichtet, dass von den schon aus der Erwerbstätigkeit ausgeschiedenen 55- bis 59-Jährigen auf die Frage nach dem Grund erstens Entlassung (30 %) und zweitens der Ruhestand aus gesundheitlichen Gründen mit 24 Prozent genannt werden (Bauberufe: 41 %; Baugewerbe: 49 % bzw. 34 und 28 %). Bei den 60- bis 64-Jährigen rangieren die gesundheitlichen Gründe im Baugewerbe bzw. in den Bauberufen mit 38 bzw. 33 % vor den Entlassungen, dem Ruhestand aus Altersgründen und den Vorruhestandsregelungen. Vorzeitiger Erwerb Austritt ist in der großen Mehrheit der Fälle offensichtlich keine Folge einer Frühverrentungsmentalität der ArbeitnehmerInnen – und am Bau schon gar nicht!

In der Anlage der geplanten Modellvorhaben sollte daher auf schönfärberische Appelle verzichtet und in aller Offenheit über die arbeitspolitischen Defizite und sozialpolitischen/sozialen Folgen gesprochen werden. In der Konsequenz legen es auch die Ergebnisse aus Kapitel 3 nahe, bei den geplanten Modellversuchen sich nicht auf die Hochqualifizierten zu konzentrieren (Bauingenieure, Poliere etc.), sondern gerade normale Facharbeiter (und Bauhilfsarbeiter) einzubeziehen, ja diese sogar in den Vordergrund zu stellen. Ihre Arbeitsbedingungen und ihre Daten zur Gesundheitssituation und deren Folgen machen das u. E. unverzichtbar. Überlegenswert ist es nach den Ergebnissen in diesem Kapitel eventuell außerdem, sich in der Sensibilisierung/Beratung bzw. zur Erschließung der Betriebszugänge die Tatsache zu Nutze zu machen, dass die Inhaber von kleinen Baubetrieben häufig selbst am Bau mitarbeiten und die Gesundheitsprobleme selbst kennen bzw. bei Maßnahmen eventuell selbst mitmachen werden.

In Kapitel 4 wurde betont, dass in dem inzwischen kaum noch überschaubaren Feld von Modellversuchen, Gestaltungs- und Forschungsprojekten auffällt, dass Bauberufe/Baugewerbe relativ selten zum Gegenstand gemacht wurden. In den durchgeführten Gesprächen mit Experten und Praktikern wurde das Baugewerbe einhellig als schwieriges, schwer zugängliches Untersuchungsfeld eingestuft – auch wegen der kleinbetrieblichen Struktur dieser Krisenbranche.

Dennoch gibt es einige interessante Projekte, die für die geplanten Modellversuche Anregungen geben können, etwa

- zu modularen Konzepten des Personalmanagements, insbesondere auch zu horizontalen Karrieren
- zu Belastungswechseln durch Job-Enrichment
- zur Erschließung neuer Geschäftsfelder/Tätigkeiten, die auch (evtl. leistungsgewandelten) Älteren aus Bauberufen Chancen eröffnen
- zur Integration von Qualifizierung, Tätigkeitswechseln und Wissenstransfer im Rahmen veränderter Arbeitsorganisation
- zur Integration von Sensibilisierung, Beratung und Qualifizierung, auch mit dem Ziel der Bildung von Netzwerken und überbetrieblichen Pools älterer Beschäftigter
- zur aufsuchenden Beratung und Schulung von Beschäftigten in Themen wie Belastungsreduktion und Stressreduktion etc.

Darstellung 5.1 gibt einen kurzen synoptischen Überblick über die in Kapitel 4 angesprochenen Vorhaben (außerhalb von INQA etc.), die u. E. als „Vorbilder“ – präziser: als Anregungen – für die geplanten Aktivitäten dienen könnten

Hingewiesen wurde auch auf die spezifische Problematik im Baugewerbe aufgrund einer Tendenz zur „organisierten Unverantwortlichkeit“ durch die grassierende Praxis von Subunternehmen, (Schein-)Selbstständigkeit und – nicht zuletzt – ein Überangebot an (Billig-)Arbeitskräften am Bau. Gewarnt wurde in diesem Kontext gerade vor Schlagworten wie einem „mehr Eigenverantwortung“ der Baubeschäftigten für ihre Gesundheit und Kompetenz. Selbst wo derartige Überlegungen in einer so schwierigen Branche wie dem Baugewerbe nicht so gemeint sind, werden sie von Unternehmen(-sverbänden) allzu leicht als Legitimation für eigene Untätigkeit interpretiert. Es gibt auch und vielleicht sogar gerade im Baugewerbe noch zu große Wissenslücken auf Seiten der Betriebe darüber, dass alter(n)sgerechtes Arbeiten zumindest ein Stück weit auch am Bau möglich, nötig und darüber hinaus für die Betriebe sogar noch rentabel ist.

Darstellung 5.1: Synoptischer Überblick über die in Kapitel 4 als „Vorbilder“ angesprochenen Vorhaben (ohne INQA-Bauen und andere BAuA- bzw. INQA-Vorhaben)

Bezeichnung/Fundstelle	Förderer/Berufsgruppe	Wesentliche Elemente	Besonderheiten	Anmerkungen
Demographie-Initiative „SHK“/ www.demowerkzeuge.de	BMBF/Sanitär-, Heizungs-, Klimagewerbe	Tools für Situationsanalyse, Markt- und Strategieanalyse. Qualifizierungs- und Arbeitsorganisationsmodule	Beteiligungsorientierung. Szenarientechnik für Personalplanung etc.	
ALFIH/ www.demotrans.de	BMBF; Handwerkskammer Hamburg/KMU im Bau- und Ausbaugewerbe	Marktentwicklung in Bereichen, die eher alternsgerichtetes Arbeiten erlauben. Transferkonzept, Schwerpunkt Fortbildung.	Betreuung von Kooperationsmodellen zwischen Betrieben; Gewicht auf Sensibilisierung und Beratungstools.	Modulares Curriculum
BAUfit/ www-auva.at	Allgemeine Unfallversicherungsanstalt Österreich/gewerbliche Bauarbeiter und Führungskräfte	Stressminderung, Gesundheitsförderung und Unfallverhütung, Bauarbeiter und Führungskräfte.	Beteiligungsorientierung; Modul Multiplikatoren-schulung. Z. T. Anwendung direkt auf der Baustelle.	Ganzheitlicher (integrierter) Ansatz mit modularem Aufbau
AWISE/ www.zwh.de	EU-Kommission ESF-Artikel 6/ u. a. KMU in der Baubranche	Sensibilisierung, Betriebsanalysen, Beratung, Netzwerkansatz. Trainings- und Coachingkonzepte.	Konzentration auf Qualifizierungsangebote, Kooperationsmodelle mit Ziel Arbeitnehmerpools	Curricula (Seminarkonzepte) für Arbeitgeber und Coaches
Innopunkt 10/ www.lasa-brandenburg.de oder www.innopunkt.de	Land Brandenburg (ESF)/mittelständischer Baubetrieb	Qualifizierungs- und Tätigkeitswechsel durch Veränderung Arbeitsorganisation und Technikeinsatz.	Beachtung Wissenstransfer Alt/Jung und veränderte betriebliche Rekrutierungsstrategie	nur einzelbetriebliches Beispiel! integrierter Ansatz

5.2 Empfehlungen

Aus den vorgenannten Überlegungen, empirischen Belegen und Befunden heraus schlagen wir für die geplanten Modellversuche folgende Orientierungen vor:

- I. Prioritäre Berücksichtigung von gewerblichen Berufsgruppen im Hoch- und Tiefbau mit besonderen Schwierigkeiten ihre Arbeitsfähigkeit bis ins höhere Erwerbsalter erhalten zu können.

Angesichts der empirischen Muster kann man zweifellos von einer Kumulation der Problemlagen und einem besonderen Bedarf an Maßnahmen des alters- und altersgerechten Arbeitens bei Maurern, Betonbauern, Gleisbauern, Dachdeckern/Zimmerern/Gerüstbauern ausgehen. Auch Ungelernte/Hilfsarbeiter sollten möglichst berücksichtigt werden. Andere Berufsgruppen, z. B. Architekten, Bauingenieure, aber auch Verwaltungsangestellte könnten, ja sollen aus betrieblichen Maßnahmen nicht ausgeschlossen werden. Die oben genannte Hauptzielgruppe („Schwerarbeiter“) sollte aber im Vordergrund stehen.

- II. Prioritäre Berücksichtigung von KMU und dabei besonders von Klein- und Kleinstbetrieben.

Alle Indikatoren deuten darauf hin, dass die Probleme altersgerechten Arbeitens in Klein- und Kleinstbetrieben besonders häufig, Maßnahmen zu deren Behebung aber am geringsten verbreitet sind. Arbeitsbedingte Erkrankungen treffen dort häufig auch die Betriebsinhaber – eine Tatsache, die angesichts des Problems Betriebsnachfolge und ebenso bei der Sensibilisierung bzw. dem Betriebszugang genutzt werden könnte.

- III. Erprobung nicht nur von konkreten Gestaltungsmaßnahmen, sondern auch von vor- und nachgängigen Sensibilisierungsstrategien im Sinne einer Verbesserung der Breitenwirkung in einer offensichtlich besonders schwierig zu erschließenden Branche.

Es spricht viel dafür, dass es nicht nur bei den Baubeschäftigten selbst eine gewisse spezifische Sensibilisierungsproblematik gibt („Berufsethos“, das z. B. die Risikowahrnehmung mindern könnte),³⁸ sondern auch bei Personalverantwortlichen und Betrieben. Die oben in Kapitel 4 zitierte strukturelle oder „organisierte Unverantwortlichkeit“ am Bau³⁹ legt es nahe, dass mit einer auf eine gewisse Breitenwirkung abzielenden Strategie⁴⁰ in den Modellversuchen mehr erreicht werden kann, als mit nur sehr speziellen, in die Tiefe gehenden Maßnahmen. Die ausdifferenziertesten Best Practice-Strategien nützen wenig, wenn sie nicht bei den Adressaten in der Fläche ankommen.

IV. Verbindung von Sensibilisierung mit „zugehender/aufsuchender Beratung“ in regionalem und/oder branchenbezogenem Kontext

In der vorliegenden Machbarkeitsstudie wird mehrfach auf das laufende Vorhaben „Genial“ der Deutschen Rentenversicherung Bund als eventuellem Zugangsweg rekurriert (vgl. GROSS, SYBEN, GROSS 2009, S. 38, 40, 54). Als an diesem Vorhaben beteiligtes Institut wollen wir hier nicht „vorpreschen“, halten die Idee einer „sensibilisierenden Beratung“ über bestehende Betriebskontakte aber gerade für eine so sperrige Branche für besonders geeignet. Es könnte z. B. versucht werden. Teile des geplanten Modellversuchs irgendwie an Genial oder ähnliche Strukturen/Initiativen anzudocken.

V. Nutzung bestehender Strukturen/Netzwerke statt Neuaufbau

Im vorgenannten Sinne kann generalisiert werden, dass im Rahmen eines nur wenige Jahre dauernden Modellversuchs für den Aufbau neuer Netzwerke wohl zu wenig Zeit/Ressourcen und Sicherheit bestehen (vgl. REINDL u. a. 2008). Kurz und klar: Was zu Themen wie Gesundheitsprävention und Weiterbildung ohne Bezug zum Aspekt Alterung und Demographie nicht schon in der Vergan-

³⁸ Bauberufe gelten auch in der Öffentlichkeit und bei jungen Berufsbewerbern diesbezüglich als problematische Tätigkeiten (vgl. IFD-ALLENSBACH 2007).

³⁹ Diese hat auch mit der für die Bauarbeiten besonders typischen Schnittstellenproblematik zu tun, die im speziellen Fokus von INQA-Bauen steht.

⁴⁰ Damit sind nicht bundesweite Kampagnen etc. gemeint, sondern z. B. regional begrenzte Ansprache, deren mögliche Wege aber vorbehaltlos (auch unter Identifizierung von Scheitern und Sackgassen) ausgetestet werden sollten.

genheit ausprobiert wurde bzw. entstanden ist, wird sich unter dem neuen Aspekt in kurzer Zeit (um dann auch noch Maßnahmen durchzuführen) auch nicht auf effiziente und nachhaltige Weise entwickeln lassen.

VI. Berücksichtigung gesundheitlicher und weiterer Ansätze

Als besonders wünschenswert werden auch in den Expertengesprächen ganzheitliche oder „integrierte“ Ansätze bezeichnet, d. h. solche, die nicht nur auf Gesundheit oder Weiterbildung oder Arbeitsorganisationsaspekte abstellen, sondern dem Querschnittscharakter der demographischen Herausforderung Rechnung tragen, also zumindest mehrere Handlungsfelder umfassen. Gerade die Tatsache, dass das Baugewerbe in allen Bereichen schlechtere Werte aufweist als der Durchschnitt aller Branchen ist ein Argument hierfür.

Insoweit sollten die Vorhaben des geplanten Modellprogramms schon möglichst alle Handlungsfelder zumindest in der Summe abdecken. Spezielle Ansätze (vgl. unten) sollten in Teilprojekten aber möglich sein – auch um lieber in die Breite als in zu wenig Betrieben zu sehr in die Tiefe zu gehen.

VII. Berücksichtigung einiger spezifischer Aspekte wie BEM und Gefährdungsanalysen

Der Verweis auf die Möglichkeit von Tätigkeitswechseln bis hin zu Arbeitsplätzen für Leistungsgewandelte speziell im Betrieblichen Eingliederungsmanagement ist besonders häufig im Hinblick auf Bauberufe zu hören. Gleichzeitig ist angesichts der hohen Belastung von Baubeschäftigten in körperlicher, aber auch in psychischer Hinsicht (Stress, Leistungsdruck, überlange Arbeitszeiten und geringe Beschäftigungssicherheit) es nicht hinnehmbar, dass am Bau die vorgeschriebenen Gefährdungsanalysen besonders selten durchgeführt werden. Hierauf sollte – möglichst in allen Projekten – zumindest ein Augenmerk, in Teilen auch Gewicht gelegt werden.

VIII. Prüfung der Übertragbarkeit und Anpassbarkeit des österreichischen BAUfit-Programms

Von allen gesichteten Projekten scheint uns (vgl. oben) das Vorhaben BAUfit der österreichischen Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt (AUVA) besonders interessant. Durch seinen modularen Charakter sind eine angepasste Anwendung und ein erweiterbares Design realisierbar (d. h. ein niedrighschwelliger Einstieg über die Kurztrainings von körperschonenden Bewegungsabläufen vor Ort, auf der Baustelle). Sollten sich wie in Österreich die sehr direkten Erfolge beim Krankenstand und bei Arbeitsunfällen einstellen, wäre es wohl leichter, die anderen Module zu implementieren (auch für die Führungskräfte) und z. B. um Coaching und Weiterbildung zu erweitern. Aus bisherigen und z. B. im Land Salzburg zur Zeit laufenden Anwendungen lassen sich auch Referenzen gewinnen und Vergleiche anstellen.

IX. Evaluation ist unverzichtbar und es gibt auch noch eine Reihe offener Fragen

Angesichts der schwierigen Voraussetzungen in der Bauwirtschaft ist es zu empfehlen, sich in den Modellversuchsprojekten nicht auf das übliche Projektcontrolling und die Identifizierung von besonders erfolgreichen Anwendungen (Best Practice) zu beschränken. Gerade in solchen Bereichen ist die Dokumentation von (Miss-)Erfolgen, ihren Voraussetzungen und Implementierungsschwierigkeiten eine zentrale Aufgabe. Hierfür wären im geplanten Modellvorhaben (eventuell unabhängig von den geförderten Vorhaben) gewisse Ressourcen einzuplanen. In diesem Kontext sollten auch einige offene Forschungsfragen angegangen werden, die im Rahmen dieses Expertengutachtens und der Machbarkeitsstudie nicht geklärt werden konnten. GROSS, SYBEN, GROSS (2009, S. 65) nennen vier solche Fragenkomplexe:

- a) Ausmaß und Ursachen der Abwanderung von Fachkräften aus der Branche – hier wäre auch die Richtung von Berufswechselns und ihre Konsequenzen hinzuzufügen (Gesundheit, Einkommen, Arbeitszufriedenheit).
- b) Berufsvorstellungen Jugendlicher – hier scheint uns mit einigen Studien aus dem BIBB und z. B. der Studie des IFD-ALLENSBACH (2007) zum Image der deutschen Bauwirtschaft genügend Material für die zentrale Erkenntnis

vorzuliegen, dass es vor allem die Beschäftigungsunsicherheit und die Arbeitsbedingungen sind, die Rekrutierungsschwierigkeiten hervorrufen.

- c) Informationen zur Verbreitung und Wirkung der Instrumente von INQA-Bauen – dies wäre zweifellos wichtig, auch um eventuell Ergebnisse aus den geplanten Modellversuchen in INQA-Bauen integrieren zu können.
- d) Bauspezifische Auswertung der BIBB/BAuA-Erhebung – sicherlich kann und muss man da noch mehr machen als in diesem Expertengutachten erfolgt ist. Begleitend zu qualitativen Studien oder zu Modellversuchen sollte unseres Erachtens immer ein Blick auf die genannte und andere Repräsentativstudien erfolgen um die Verallgemeinerbarkeit von Ergebnissen zu prüfen. An den oben gezeigten Grundaussagen wird sich dadurch aber wohl nichts ändern.

Für zumindest genauso wichtig halten wir Bemühungen zu folgenden offenen Forschungsfragen:

- e) Reevaluation der vorliegenden Projekte zum alter(n)sgerechten Arbeiten am Bau; insbesondere zur Frage, wie nachhaltig die damaligen Maßnahmen wirken. Selbst wenn sich nur in einem Teil der früher in einschlägige Maßnahmen einbezogenen Betriebe nach Jahren noch Akteure bzw. Betroffene befragen lassen, so wäre eine solche Erhebung sicherlich höchst wichtig. Das gilt natürlich nicht nur für Betriebe der Bauwirtschaft.
- f) Ermittlung und Hinterfragung der Motive von Betrieben,⁴¹ Maßnahmen des alter(n)sgerechten Arbeitens zu implementieren – bzw. sich nicht zu beteiligen. Hierzu müssen sowohl quantitative Befragungen als auch qualitative Instrumente (z. B. Fokus-Gruppen unter Beteiligung von Personalverantwortlichen, wo vorhanden der Personalvertretung und von Beschäftigten) zur Anwendung kommen.

Es ist – diese abschließende Bemerkung sei hier gestattet – ein großer Irrtum, wenn man glaubt, wir wüssten heute bereits genug über die Konditionen, Wirkungsweisen und Wirkungen von Maßnahmen zur Steigerung der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit eines älter werdenden Erwerbspotenzials. Dies ist angesichts der Bugwelle

⁴¹ Sowohl generell (z. B. sekundäranalytisch mit Daten wie dem IAB-Betriebspanel) als auch speziell der sich in den Projekten beteiligenden Betriebe.

von Babyboomern, die allmählich ins höhere Erwerbsalter kommen, ein großes Problem und dies ist in einer Branche mit herausragend viel Fehlbelastungen und dennoch wenig verbreiteten gegenwirkenden Maßnahmen eine zusätzliche Schwierigkeit.

Bei aller Bedeutung des demographischen Wandels: Er ist in diesem Kontext „nur“ ein Verstärker und ein – zugegeben gewichtiges – Zusatzargument um Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen, Veränderung von Arbeitsorganisation und stärkerer Verbreitung von Weiterbildung etc. zu ergreifen (in allen Branchen und in der Bauwirtschaft in besonderem Maß). Solches zu tun wird auch und gerade am Bau, auch und gerade für Ältere, schon länger gefordert (vgl. z. B. HARTMANN, BIELENSKI 1981) als das Thema Demographie ins Blickfeld kam. Wenig ist in der Praxis geschehen.

Jetzt zu glauben, das Zusatzargument von den alternden Belegschaften allein würde ausreichen um in der Szene sozusagen automatisch entscheidende Fortschritte erzielen zu können, erscheint uns sehr optimistisch. Es müssen schon auch noch einige offene Fragen und Flanken geklärt werden.

Literaturverzeichnis

Arbeitsschutzbehörden der Länder Brandenburg und Berlin (Hrsg.): Gefährdungsbeurteilung und Umsetzung von Arbeitsschutzmaßnahmen in Kleinbetrieben, Potsdam, Berlin o. J.

AUVA – Allgemeine Unfallversicherungsanstalt: BAUfit. Beratungs- und Trainingsprogramme für Baufirmen. Endbericht, Report Nr. 38, Wien 2001.

Bauindustrieverband Sachsen/Sachsen-Anhalt e. V.: Die Auswirkungen des demographischen Wandels auf die Bauwirtschaft in Sachsen und Sachsen-Anhalt, hekt. Ms., o. O., o. J.

BKK Bundesverband (Hrsg.): BKK Gesundheitsreport 2008, Essen 2008.

Bullinger, H.-J. u. a. (Hrsg.): Alter und Erwerbsarbeit der Zukunft, Berlin/Heidelberg 1993.

Bundesagentur für Arbeit: Arbeitsmarkt 2001 ANBA-Sondernummer, Nürnberg 2002.

Bundesagentur für Arbeit: Berufe im Spiegel der Statistik. Beschäftigung und Arbeitslosigkeit 1999-2007 (Pallas; Internet), 2009.

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin: Tabellen Arbeitsunfähigkeit, Dortmund 2007 (Internet).

Capgemini Consulting: HR-Barometer 2009, Berlin 2009.

Commerzbank: Abschied vom Jugendwahn? Unternehmerische Strategie für den demografischen Wandel, Frankfurt am Main 2009.

CONIAC: Ageing Workers in the Construction Industry – their vulnerability and management. A CONIAC Vulnerable Worker Working Group Information Paper, o. O. 2008.

Conrads, R. u. a.: Beschäftigungstrends im Freistaat Bayern 2008. Repräsentative Analysen auf Basis des IAB-Betriebspanels 2008, Stadtbergen 2009.

Cornelius, V.: Fachkräftemangel. Unkenruf oder akute Bedrohung für Ingenieurbüros?, hekt. Ms. (Internet) 2008.

DAK – Deutsche Angestellten Krankenkasse (Hrsg.): DAK Gesundheitsreport 2008: Analyse der Arbeitsunfähigkeitsdaten, Berlin 2009.

Ebert, A.; Kistler, E.; Trischler, F.: Ausrangiert – Arbeitsmarktprobleme Älterer in den Regionen, Edition Böckler Bd. 189, Düsseldorf 2007.

Ebert, A.; Kistler, E.; Trischler, F.: Altersstrukturen und demographischer Wandel in der Textilwirtschaft, Bericht an die Hans-Böckler-Stiftung. Stadtbergen 2008.

Ebert, A.; Trischler, F.: Altersübergänge. Kapitelentwurf für den 2. Bericht zur Sozio-ökonomischen Berichterstattung für die Bundesrepublik Deutschland, hekt. Ms., Stadtbergen 2009.

Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz: Sicher Bauen! Risikoprävention in der Praxis des Baugewerbes, Luxemburg 2005.

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions: Working conditions of an ageing workforce, Dublin 2008.

Fuchs, T.: „Was ist gute Arbeit?“, Anforderungen aus der Sicht von Erwerbstätigen, INQA-Bericht Nr. 19, Berlin 2006.

Gross, E.; Syben, G.; Gross, O.: Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit in der Bauwirtschaft im demographischen Wandel. Machbarkeitsstudie „Demographischer Wandel – Konzepte und Modelle für den Erhalt und die Förderung der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit in der Bauwirtschaft“ im Rahmen des Modellprogramms zur Bekämpfung arbeitsbedingter Erkrankungen, Abschlußbericht, Bremen 2009.

Guger, A.; Huemer, U.; Mehringer, H.: Schwerarbeit: Volkswirtschaftliche Kosten und Lebenserwartung. Pensionsübertritt und Arbeitsmarktsituation am Beispiel der Bauwirtschaft, Wien 2004.

Guggemos, P.; Kistler, E.: Demographie und lokaler Arbeitsmarkt, in: die BG (2006)5, S. 249 ff.

Hall, A.: Wechsel des erlernten Berufs. Messprobleme, theoretische Relevanz und empirische Ergebnisse, Bonn 2008 (Internet).

Hartmann, H.; Bielenski, H.: Arbeitnehmer in der Spätphase ihrer Erwerbstätigkeit. Bericht an das Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung, München, Köln 1981.

Huss, A.: Gesundheitsförderung im Betrieb und alternsgerechte Arbeitsplätze – Aufwand ohne Nutzen oder wirtschaftlicher Erfolgsfaktor?, Masterthesis, Universität Salzburg, Salzburg 2008.

IfD-Allensbach: Das Image der deutschen Bauwirtschaft – Ergebnisse einer bundesweiten Bevölkerungsbefragung, Allensbach 2007.

IKK-Bundesverband (Hrsg.): IKK-Bericht 2008. IKKimpuls. Arbeit und Gesundheit im Handwerk, Frechen 2008.

Jettinghoff, K.; Houtman, I.: A sector perspective on working conditions, Dublin 2009.

Kentzler, O.: Kentzler: Stopp für alle Frühverrentungsanreize. Interview in der Rhein-Zeitung Koblenz vom 11.03.2006 (www.zdh.de/presse).

Kistler, E.: Demographischer Wandel und Arbeitsmarkt – warum Best Practice-Beispiele nötig, gleichzeitig jedoch nicht ausreichend sind, in: Conrads, R.; Huber, A. (Hrsg.): Best Practice regionaler Arbeitsmarktpolitik, Augsburg 2004, S. 5 ff.

Kistler, E.: „Alternsgerechte Erwerbsarbeit“. Ein Überblick über den Stand von Wissenschaft und Praxis, Böckler-Forschungsmonitoring Bd. 7, Düsseldorf 2008.

Kistler, E.: Demographische Entwicklung und Maßnahmen zur Sicherung des Fachkräftebedarfs in der Bauwirtschaft. Vortrag bei der Baubetriebswirtschaftlichen Tagung des ZDB am 10. März 2009 in Kassel, hekt. Ms., Berlin 2009 (erscheint in der Schriftenreihe des ZDB).

Kistler, E.; Trischler, F.: Arbeitsbedingungen und Arbeitsfähigkeit bis zur Rente. Ergebnisse aus der Erhebung zum DGB-Index Gute Arbeit 2008, Stadtbergen 2008.

Kistler, E; Trischler, F.: Betriebliche Maßnahmen zum altersgerechten Arbeiten – Eine Bestandsaufnahme auf Basis repräsentativer Daten. Studie für die Bertelsmann-Stiftung, Stadtbergen 2008a.

Kistler, E. u. a.: Altersgerechte Arbeitsbedingungen. Machbarkeitsstudie (Sachverständigen Gutachten) für die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Dortmund, Berlin, Dresden 2006.

Köllner, A.: Arbeit in einer alternden Gesellschaft. Internetquellen auf nationaler, internationaler und transnationaler Ebene, (Internet) o. O., 2005.

Krenn, M.; Vogt, M.: Ältere Arbeitskräfte in belastungsintensiven Tätigkeitsbereichen: Probleme und Gestaltungsansätze, Wien 2004.

Kümmerling, A.; Jansen, A.; Lehndorff, St.: Immer mehr Frauen sind erwerbstätig – aber mit kürzeren Wochenarbeitszeiten, IAQ-Report (2008)04, Duisburg, Essen 2008.

Küsgens, I.; Macco, K.; Vetter, C.: Krankheitsbedingte Fehlzeiten in der deutschen Wirtschaft im Jahr 2006, in: Badura, B.; Schröder, H.; Vetter, C. (Hrsg.): Fehlzeiten-Report 2007, Berlin u. a. O. 2007, S. 261 ff.

Kuhn, K.: Die arbeitsweltbezogene Gesundheitsberichterstattung der Länder, Frankfurt am Main 2006.

Leaviss, J.; Gibb, A.; Bust, Ph.: Understanding the Older Worker in Construction, Loughborough 2008.

Lenhardt, U.: Betriebliche Gesundheitsförderung 2007: Stagnation oder Ausbau?, in Gute Arbeit 21 (2009)3, S. 11 ff.

o. V.: Aktuelle Daten für das Bauhauptgewerbe. Stand April 2009, in: Direkt. Aktuelles vom Deutschen Baugewerbe (2009)2, S. 23.

Prognos AG: Prognos-Deutschland Report 2030, Basel u. a. O. 2006.

Projektverbund Öffentlichkeits- und Marketingstrategie demographischer Wandel (Hrsg.): Handlungsanleitungen für eine altersgerechte Arbeits- und Personalpolitik – Ergebnisse aus dem Transferprojekt, Stuttgart 2002.

Puch, K.: Erwerbsbeteiligung älterer Arbeitnehmer, in: StatMagazin (Statistisches Bundesamt), Wiesbaden 2009.

Reindl, J. u. a.: Regionale Gesundheits-Netzwerke. Wie man Unterstützungsstrukturen für kleine und mittlere Unternehmen aufbaut, Berlin 2008.

Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung: Nationale Tabellen (Internet), 2008.

Schaeper, H.; Kühn, Th.; Witzel, A.: Diskontinuierliche Erwerbskarrieren und Berufswechsel in den 1990ern: Strukturmodelle und biographische Umgangsweisen betrieblich ausgebildeter Fachkräfte, in: MittAB (2000)1, S. 80 ff.

Schnur, P.; Zika, G.: Arbeitskräftebedarf bis 2025. Die Grenzen der Expansion, IAB Kurzbericht Nr. 26, Nürnberg 2007.

Schramm, M.; Kerst, Ch.: Berufseinmündung und Erwerbstätigkeit in den Ingenieur- und Naturwissenschaften. HIS-Projektbericht, Hannover 2009.

Syben, G.: Fachkräftebedarf und berufliche Qualifizierung in der deutschen Bauwirtschaft bis 2010, Eschborn 2003.

TK – Techniker Krankenkasse (Hrsg.): Gesundheitsreport (8), Teil 1: Arbeitsunfähigkeiten, Hamburg 2009.

Vetter, C.: Einfluss der Altersstruktur auf die krankheitsbedingten Fehlzeiten, in: Badura, B.; Schellschmidt, H.; Vetter, C. (Hrsg.): Fehlzeiten-Report 2002, Berlin u. a. O., S. 249 ff.

Vetter, C.; Küsgens, I.; Madaus, C.: Krankheitsbedingte Fehlzeiten in der deutschen Wirtschaft im Jahr 2005, in: Badura, B.; Schellschmidt, H.; Vetter, C. (Hrsg.): Fehlzeiten-Report 2006. Chronische Krankheiten, Berlin u. a. O. 2007, S. 201 ff.

WEQUA; Handwerkskammer Cottbus: INNOPUNKT 10. „Das Know-how der Älteren – eine Chance für KMU unserer Region“. Lauchhammer-Ost, Cottbus, Berlin 2006.

Zentralverband des Deutschen Baugewerbes: Baumarkt 2007, Berlin 2008.

ZWH – Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk e. V. (Hrsg.): awise – ageing workforce in small enterprises. Good Practice Studie, Deutschland, Düsseldorf 2005.