

Arbeitspapier **291**

**291**

Martin Brussig | Manuela Schwarzkopf

**Altersübergänge in der  
Bauwirtschaft gestalten:  
Pekarisierung vermeiden –  
Erwerbsbeteiligung stärken**

**Arbeitspapier Nr. 291**

Martin Brussig / Manuela Schwarzkopf

**Altersübergänge in der Bauwirtschaft gestalten:  
Prekarisierung vermeiden – Erwerbsbeteiligung stärken**

**Brussig, Martin, PD. Dr.**, Leiter der Forschungsabteilung „Arbeitsmarkt – Integration – Mobilität“ des Instituts Arbeit und Qualifikation (IAQ) an der Universität Duisburg-Essen.

**Schwarzkopf, Manuela**, Wissenschaftliche Mitarbeiterin der Forschungsabteilung „Arbeitsmarkt – Integration – Mobilität“ des Instituts Arbeit und Qualifikation (IAQ) an der Universität Duisburg- Essen.

## **Impressum**

Herausgeber: Hans-Böckler-Stiftung  
Mitbestimmungs-, Forschungs- und Studienförderungswerk des DGB  
Hans-Böckler-Straße 39  
40476 Düsseldorf  
Telefon (02 11) 77 78-194  
Fax (02 11) 77 78-194  
E-Mail: Dorothea-Voss@boeckler.de

Redaktion: Dorothea Voss, Leiterin des Referats Zukunft des Sozialstaates/Sozialpolitik, Abt. Forschungsförderung

Bestell-Nr. 11291

Produktion: Setzkasten GmbH, Düsseldorf  
Düsseldorf, Januar 2014  
€ 18,00

## Kurzfassung

Die Anhebung der Altersgrenzen in der Gesetzlichen Rentenversicherung erfordert längere Erwerbsphasen und einen späteren Erwerbsausstieg. Die Chancen für eine derartige Verlängerung des Erwerbslebens sind in einer Reihe von Branchen ausgesprochen ungünstig. Ziel der vorliegenden Studie ist, typische Risikokonstellationen für den Altersübergang aufzuzeigen, vor allem aber, Überlegungen anzustellen, mit welchen bestehenden oder neu zu schaffenden Instrumenten diese Risiken minimiert oder deren Folgen gelindert werden können. Zielgruppe der hier entwickelten Vorschläge sind ältere Beschäftigte, die auf Grund gesundheitlicher Einschränkungen ihre bisherige Tätigkeit nicht mehr ausüben können, die Voraussetzungen für den Bezug einer Erwerbsminderungsrente aber (noch) nicht erfüllen. Ziel ist, ihre Erwerbsbeteiligung zu sichern und durch eine vollzeitige Beschäftigung auf bisherigem Entgeltniveau Prekarisierung im Altersübergang zu vermeiden. Sollte sich eine Beschäftigung nur in einem zeitlich reduzierten Umfang realisieren lassen, wird der Einkommensausfall durch eine Lohnersatzleistung – das Altersübergangskurzarbeitergeld (AÜ-KuG) – kompensiert. Konzeptioneller Ausgangspunkt für die Gestaltungsvorschläge sind bestehende sozialrechtliche Regelungen und Leistungen, die zielgruppenspezifisch weiter entwickelt und durch tarifvertragliche Leistungen ergänzt werden.



## Inhaltsverzeichnis

Kurzfassung.....	3
1 Problemstellung und Ziel der vorliegenden Untersuchung.....	9
2 Ungünstige Voraussetzungen für lange Erwerbsphasen im Bauhauptgewerbe .....	11
3 Empirische Analysen zu Altersübergangsrisiken von gewerblichen Arbeitnehmern im Bauhauptgewerbe .....	15
3.1 Beschäftigungsumfang in der Bauwirtschaft.....	15
3.2 Altersstruktur.....	18
3.3 Massive Austritte aus dem Beruf gerade im Bausektor.....	19
3.4 Die Mobilitätsprozesse ehemaliger Baubeschäftigter .....	21
3.5 Rentenzugang von Baubeschäftigten.....	26
4 Anknüpfungspunkte im Arbeits- und Sozialrecht zur Vermeidung prekärer Altersübergänge.....	33
4.1 Vorüberlegungen zum Altersübergangskurzarbeitergeld .....	34
4.2 Grundkonzeption des Altersübergangskurzarbeitergeldes .....	35
4.3 Zugangsvoraussetzungen und -verfahren.....	36
4.3.1 Zugangsalter .....	36
4.3.2 Beschäftigungsdauer in der Bauwirtschaft.....	36
4.3.3 Leistungsminderung .....	37
4.4 Leistungen zur (Wieder)Eingliederung ins Arbeitsleben .....	43
4.4.1 Leistungen der aktiven Arbeitsförderung (SGB III).....	43
4.4.2 „Transferberater“ .....	47
4.4.3 „Kollegiale“ Arbeitnehmerüberlassung .....	51
4.5 Altersübergangskurzarbeitergeld .....	52
4.5.1 Höhe .....	52
4.5.2 Dauer .....	52
4.5.3 Finanzierung .....	54
4.6 Handlungsbedarf Betriebliches Eingliederungsmanagement? .....	56
Zusammenfassung .....	59
6 Literatur.....	63
7 Anhang .....	69
Über die Hans-Böckler-Stiftung .....	73

## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Stand der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung im Baugewerbe 2008 bis 2011 .....	16
Abbildung 2: Arbeitslosenquoten, nach Altersgruppen.....	17
Abbildung 3: Wechsel in andere Berufe von (ausgewählten) Baubeschäftigten.....	20
Abbildung 4: Dauer unterschiedlicher Versicherungsstatus nach Ende einer Baubeschäftigung, nur Männer .....	23
Abbildung 5: Dauer der Versicherungsstatus nach Ende der letzten Baubeschäftigung, nach Gesamtbeschäftigungsdauer, nur Männer....	25
Abbildung 6: Dauer der Versicherungsstatus nach Ende der letzten Baubeschäftigung, nur langjährig Beschäftigte (mindestens 10 Jahre), nur Männer .....	26
Abbildung 7: Übergangskonstellationen in Altersrente, Bau und andere Beschäftigte (nur Männer, 2004 bis 2010).....	29
Abbildung 8: Versicherungsstatus am 31.12.2009 vor Rentenbeginn (2010) (nur Männer) .....	30
Abbildung 9: Übergänge in Altersrente aus ALG II, ausgewählte Berufe (nur Männer) .....	32

## Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Zielberufe von Baubeschäftigten, in Prozent .....	20
Tabelle 2: Operationalisierung der Übergangskonstellationen .....	28
Tabelle 3: Übergänge in Altersrente 2010 aus ALG II, Berufe (nur Männer) .....	69
Tabelle 4: Übergänge in Altersrente 2010 aus ALG II, Berufe (nur Frauen).....	70



## 1 Problemstellung und Ziel der vorliegenden Untersuchung

Seit etwa zehn Jahren steigt die Alterserwerbsbeteiligung in Deutschland. Erwerbsaus- tritt und Renteneintritt werden von einer wachsenden Zahl von Beschäftigten auf spätere Lebensjahre geschoben. Dies ist auch Ergebnis weit reichender Renten- und Arbeits- marktreformen, die einerseits Pfade in die Frühverrentung geschlossen und Anreize für längere Erwerbsphasen geschaffen haben. Doch längst nicht alle Beschäftigten können ihre Erwerbstätigkeit entsprechend verlängern; die „Anreize“ (relativ kurze ALG-Anspruchsdauer, strenge Bedürftigkeitsprüfung und schwacher Schutz privater Ersparnisse vor dem Bezug von ALG II, Abschläge bei vorzeitigem Rentenzugang) wirken für diese nicht handlungssteuernd, sondern erhöhen Risiken für die Anerkennung und soziale Sicherung am Ende der Erwerbsphase und im Alter.

Diese Risiken sind ungleich verteilt, wobei Berufe und Wirtschaftszweige wichtige Dimensionen sind, nach denen sich die Prekarisierungsrisiken im Altersübergang strukturieren. Dies liegt nicht nur an den Arbeitsbedingungen und -belastungen, die sich zwischen Berufen und Wirtschaftszweigen unterscheiden, sondern auch an den typischen überbetrieblichen Beschäftigungsbedingungen innerhalb von Branchen. Die Ansatzpunkte für altersgerechte Arbeit hängen auch davon ab, wie groß die Betriebe sind, wie einflussreich Beschäftigtenvertretungen sind, wie die Angebots-/Nachfrage- relationen auf dem Arbeitsmarkt sind usw.

Ziel der vorliegenden Studie ist, typische Risikokonstellationen für den Altersübergang aufzuzeigen, vor allem aber, Überlegungen anzustellen, mit welchen bestehenden oder neu zu schaffenden Instrumenten diese Risiken minimiert oder deren Folgen gelindert werden können. Wir konzentrieren uns im Folgenden auf die Bauwirtschaft, und hier insbesondere auf das Bauhauptgewerbe, weil die Branchenbedingungen dort für lange Erwerbsphasen besonders ungünstig sind (Kapitel 2) und empirisch die Risiken für prekäre Altersübergänge besonders verbreitet sind (Kapitel 3). Die konzeptionellen Überlegungen basieren auf einem von der IG BAU entwickelten Konzept zum „Altersübergangskurzarbeitergeld (AÜ-KuG)“. Dies wird unter Anknüpfung an arbeitsmarktpolitische und sozialrechtliche Regelungen und Leistungen ausgearbeitet und dergestalt weiter entwickelt, dass es auch auf andere Branchen übertragen werden kann, da der Handlungsbedarf, der im Baugewerbe manifest ist, auch in anderen Branchen zu vermuten ist (Kapitel 4).

Wir sprechen im Folgenden von der Bauwirtschaft oder dem Bausektor, wenn wir die Gesamtheit des Baugewerbes meinen. Das Bauhauptgewerbe ist ein Ausschnitt aus dem Baugewerbe, der unter anderem den Hoch- und Tiefbau, aber beispielsweise nicht den Garten- und Landschaftsbau umfasst. Der Fokus der folgenden Analysen ist auf den gewerblichen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in Berufen des Bauhauptgewerbes (Maurer und Betonbauer, Zimmerer, Dachdecker und Gerüstbauer, Straßen-

und Tiefbauer und Bauhilfsarbeiter, KldB 1988 44-47). Nicht einbezogen werden die akademischen Bauberufe (Bauingenieure und Architekten) sowie Bauausstatter und Maler. Angestellte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer werden in der Regel ebenfalls nicht einbezogen; in einigen Analysen werden unter den gewerblichen Beschäftigten in den Berufen des Bauhauptgewerbes nur die Männer betrachtet. Der Frauenanteil ist unter den älteren Baubeschäftigten sehr niedrig (unter fünf Prozent), und die Arbeit der Angestellten ist durch andere Belastungen geprägt und vollzieht sich überwiegend in anderen Berufen der Bauwirtschaft als unter den hier betrachteten Berufen des Bauhauptgewerbes.

## 2 Ungünstige Voraussetzungen für lange Erwerbsphasen im Bauhauptgewerbe

Aufgrund charakteristischer Merkmale der Bauwirtschaft sind die Bedingungen für eine lange Erwerbstätigkeit der gewerblichen Arbeitnehmer in Berufen des Bauhauptgewerbes besonders ungünstig.

Ein Charakteristikum der *Bauwirtschaft* sind erhebliche saisonale, konjunkturelle und nachfragebedingte Schwankungen im Auftragsvolumen, die rasche Personalanpassungen an die veränderte Auftragslage erfordern. Diese sind jedoch betriebsintern nur in begrenztem Umfang und in Kleinbetrieben kaum möglich. Gewerbliche Arbeitnehmer in der Bauwirtschaft sind deshalb in hohem Maße von Saisonarbeit, Befristungen, Kündigungen und Arbeitslosigkeit und damit verbunden (regelmäßig) wiederkehrenden Arbeitsausfällen und Einkommensverlusten betroffen (Fröhler u.a. 2013). Wie eine Auswertung der SOKA-BAU im Jahr 2011 zeigt, war gut die Hälfte (53 Prozent) der gewerblichen Arbeitnehmer im *Bauhauptgewerbe* weniger als zwölf Monate durchgängig bei einem Arbeitgeber beschäftigt, mehr als ein Drittel (36 Prozent) sogar weniger als sechs Monate (SOKA-BAU 2012, S. 9). Dies bedeutet auch, dass betriebliche Leistungen, beispielsweise zur Absicherung spezieller Beschäftigungsrisiken, einem großen Teil der Beschäftigten nicht zugänglich sind bzw. bei ihrer Einführung wären, da sie die üblicherweise mehrjährige Betriebszugehörigkeit als zentrale Zugangsvoraussetzung nicht erfüllen (würden).

Die *Bauwirtschaft* ist kleinbetrieblich strukturiert: vier von fünf Betrieben (82 Prozent) haben nur bis zu zehn Beschäftigte (SOKA-BAU 2012); gut ein Viertel (28 Prozent) der im Bauhauptgewerbe sozialversicherungspflichtig beschäftigten gewerblichen Arbeitnehmer sind in Betrieben mit weniger als zehn Beschäftigten tätig (Grunau 2012, S. 22). In den meisten Betrieben und für einen nicht unerheblichen Teil der Beschäftigten kann also das Kündigungsschutzgesetz (KSchG) seine protektive Wirkung nicht entfalten und gesundheitsbedingte Kündigungen nicht verhindern, da der gesetzliche Schwellenwert für dessen Anwendbarkeit nicht erreicht wird.<sup>1</sup>

In der Bauwirtschaft gelten für einen Teil der gewerblichen Arbeitnehmer Kündigungsfristen, die von denen im Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB) normierten abweichen und in den ersten drei Jahren der Betriebszugehörigkeit unterhalb der gesetzlichen Grund-

1 Das KSchG gilt nur für Betriebe mit mehr als zehn Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unter anteiliger Berücksichtigung von Teilzeitkräften und unter Ausschluss der Auszubildenden (§ 23 Abs. 1 KSchG). Der Schwellenwert wurde mit Wirkung vom 1. Januar 2004 von fünf auf zehn Beschäftigte angehoben (§ 23 KSchG); dies gilt zwar nur für Neueingestellte – zum Stichtag bereits Beschäftigte in Betrieben der Größenordnung sechs bis zehn Beschäftigte haben ihren Kündigungsschutz behalten – auf Grund der hohen Fluktuation dürfte mittlerweile jedoch die Mehrzahl der Beschäftigten in diesen Betrieben vom fehlenden Kündigungsschutz betroffen sein.

kündigungsfrist von vier Wochen (§ 622 BGB) liegen.<sup>2</sup> Nach § 12 Bundesrahmentarifvertrag für das Baugewerbe (BRTV) kann ein Arbeitsverhältnis bei einer Dauer von unter sechs Monaten unter Einhaltung einer Frist von sechs Werktagen, nach sechsmonatiger Dauer von zwölf Werktagen gekündigt werden.<sup>3</sup> Analog der Regelungen des BGB steigt die Dauer der Kündigungsfrist stufenweise mit der Dauer der Betriebszugehörigkeit (auf max. sieben Monate nach 20 Jahren) an. In den ersten Jahren der Betriebszugehörigkeit ist somit die Kündigungsfrist sowohl nach BRTV als auch nach BGB zu kurz, um das nach sechswöchiger Arbeitsunfähigkeit gesetzlich vorgeschriebene Betriebliche Eingliederungsmanagement als Verfahren zur Vermeidung gesundheitsbedingter Kündigungen in Gang zu setzen.<sup>4</sup>

Langjährige Tätigkeiten in Bauberufen sind gesundheitlich außerordentlich belastend, insbesondere auf Grund der körperlich anstrengenden Arbeit unter zugleich ungünstigen Körperhaltungen und hohem Arbeitstempo, die zudem vielfach im Freien ausgeführt wird sowie durch Belastungen im Zusammenhang mit der Nutzung von Maschinen, Geräten und Baustoffen (Hauck u.a. 2009, S. 7f.). Dies schlägt sich nieder in überdurchschnittlich hohen Fehlzeiten und EM-Renten-Quoten (siehe Fußnote 5). Der Zugang in EM-Renten ist jedoch durch die Verschärfung der Zugangskriterien seit Jahren rückläufig; in der Diagnosegruppe „Skelett, Muskeln, Bindegewebe“, der beim EM-Rentenzugang der gewerblichen Baubeschäftigten besonderes Gewicht zukommt, wirken sich die Restriktionen weit überdurchschnittlich aus: Seit 1996 ist die Zahl der Bewilligungen um zwei Drittel (67 Prozent) – von 77.000 im Jahr 1996 auf 26.000 im Jahr 2011 – zurückgegangen, während die Zahl der EM-Rentenzugänge insgesamt „nur“ um ein Drittel (36 Prozent) gesunken ist (DRV 2012). Die Erwerbsminderungsrente, die nach Fröhler u.a. (2013) von den Tarifparteien bislang explizit als Altersübergangsinstrument betrachtet wurde, verliert also real zunehmend an Bedeutung.

Für die (Weiter)Beschäftigung gesundheitlich eingeschränkter Arbeitnehmer in Klein- und Kleinstbetrieben der Bauwirtschaft bestehen nur eingeschränkte Entlastungsmöglichkeiten durch zusätzlichen Maschinen- oder Geräteeinsatz, die Reduzierung der Arbeitszeit auf einen Teilzeitjob oder die betriebsinterne Umsetzung auf einen weniger belastenden „Schonarbeitsplatz“ (Fröhler u.a. 2013, Welti u.a. 2010, S. 189f.). Letzteres auch, weil durch den massiven Personalabbau seit Mitte der 1990er das Beschäfti-

---

- 2 Kürzere als die gesetzlichen Kündigungsfristen sind möglich, wenn sie tarifvertraglich vereinbart werden (§ 622 Abs. 4 BGB). Die Grundkündigungsfrist beträgt nach § 622 Abs. 1 BGB vier Wochen zum Fünfzehnten oder zum Ende eines Kalendermonats, nach zweijähriger Betriebszugehörigkeit einen Monat zum Ende eines Kalendermonats.
- 3 Im Dachdecker- und Gerüstbauerhandwerk bestehen eigene Tarifverträge, in denen aber vergleichbare Kündigungsfristen vereinbart sind.
- 4 Hier kann nicht abschließend beurteilt werden, welche Relevanz Regelungen zur Kündigungsfrist bzw. zum im vorherigen Abschnitt dargestellten Kündigungsschutzgesetz für die Vermeidung gesundheitsbedingter Kündigungen in Kleinbetrieben in der Praxis tatsächlich haben bzw. bei einer Ausweitung hätten. Mit Blick auf die untersuchungsrelevante Zielgruppe – langjährig in der Bauwirtschaft beschäftigte Arbeitnehmer – und unter der Annahme mehrjähriger Betriebszugehörigkeiten mit entsprechend langen Kündigungsfristen könnte der Ausdehnung des Geltungsbereiches des KSchG auf Kleinbetriebe eine größere beschäftigungssichernde Wirkung zukommen als einer Anhebung der Kündigungsfristen auf das BGB-Niveau.

gungsvolumen in vielen Betrieben mittlerweile so klein ist, dass für die Einrichtung alters- bzw. fähigkeitsgerechter Arbeitsmöglichkeiten kein Puffer mehr vorhanden ist (Gross u.a. 2009, S. 39).

Fröhler u.a. (2013) stellen fest, dass es, neben den eingeschränkten Möglichkeiten, in vielen Betrieben bislang aber auch nur wenig Interesse gebe, alter(n)sgerechte Arbeitsbedingungen zu schaffen, da „im Allgemeinen kein Mangel an Arbeitskräften besteht und leistungsgeminderte Beschäftigte in kleinen Betrieben ohne Interessenvertretung und besonderen Kündigungsschutz leicht entlassen werden können“ (Fröhler u.a. 2013, S. 358).<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup> Gleichwohl bestätigt eine Betriebsärztin des Arbeitsmedizinischen Dienstes der BG BAU einem Teil der Inhaber insbesondere von Kleinbetrieben ein ausgeprägtes Verantwortungsgefühl gegenüber ihren langjährig Beschäftigten und das Bemühen, diese auch bei Vorliegen gesundheitlicher Einschränkungen im Betrieb zu halten (Telefonat im November 2012).



### 3 Empirische Analysen zu Altersübergangsrisiken von gewerblichen Arbeitnehmern im Bauhauptgewerbe

In der Bauwirtschaft sind die Risiken des Altersübergangs besonders ausgeprägt. Dies lässt sich aus nahezu allen denkbaren Perspektiven zeigen, für die Daten verfügbar sind.

- Es gibt häufige Austritte aus dem Bausektor schon deutlich vor Erreichen einer Altersgrenze zum Rentenbezug.
- Mobilitätsprozesse von Baubeschäftigten sind oft mit Abstiegen verbunden.
- Mit zunehmendem Alter wird der Wiedereinstieg schwieriger (in den Bau sowie versicherungspflichtige Beschäftigung generell).
- Lange Beschäftigungslosigkeit vor Rentenbeginn ist unter Bauarbeitern weit verbreitet.

Es gibt relativ viele ALG II-Bezieher vor Rentenbeginn gerade in Bauberufen.

Festzuhalten ist darüber hinaus, dass in einigen Bauberufen sehr hohe Anteile an Zugängen in Erwerbsminderungsrenten zu verzeichnen sind.<sup>6</sup> Dies wird hier aber nicht weiter berücksichtigt.

#### 3.1 Beschäftigungsumfang in der Bauwirtschaft

Im Baugewerbe sind ca. 1,6 Mio. Personen sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Das Baugewerbe zählt damit zu den Wirtschaftszweigen mittlerer Größe, allerdings sind die sehr großen Wirtschaftszweige, wie z.B. dem Verarbeitenden Gewerbe, hinsichtlich ihrer Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen heterogener als das Baugewerbe. Die Beschäftigtanzahl ist seit ca. 2006 stabil; in den zehn Jahren zuvor hat sie sich – nach Auslaufen des vereinigungsbedingten Baubooms in Ostdeutschland – nahezu halbiert. Charakteristisch für den Beschäftigungsumfang sind die saisonalen Schwankungen mit Spitzen im Sommer und Tiefs im Winter. In den letzten Jahren lagen die saisonalen Tiefs der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung aber bei über 95 Prozent des jeweils vorhergehenden Hochs. Zumindest im Bereich der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung können rein rechnerisch mehr als 95 von 100 Baubeschäftigten ganzjährig beschäftigt werden.

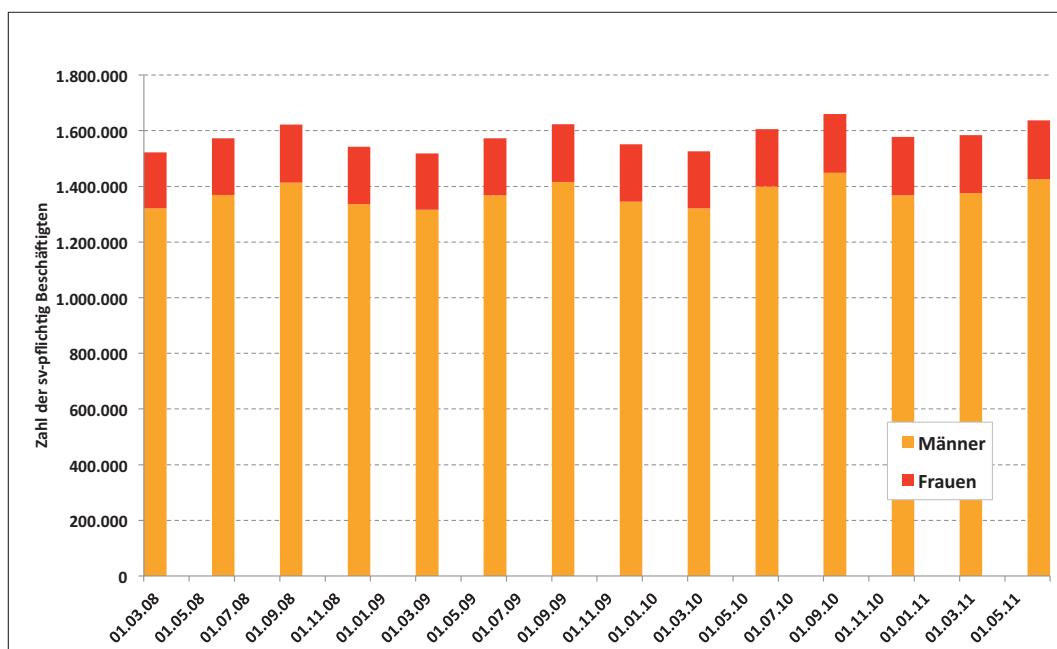
Typisch für das Baugewerbe ist außerdem der hohe Männeranteil von über 85 Prozent der Beschäftigten. Der Männeranteil steigt zu den Saisonspitzen leicht an, was bedeu-

---

<sup>6</sup> Der Anteil der Erwerbsminderungsrentner an allen Neurentnern beträgt bei den Gerüstbauern 81,3 Prozent (die Differenz zu 100 Prozent sind fast ausschließlich Altersrentner); bei den Dachdeckern beträgt der Anteil 56,5 Prozent. Insgesamt machen Erwerbsminderungsrentner nur etwa 20 Prozent aller Neurentner eines Jahrgangs aus (Gerlmaier 2012).

tet, dass von den saisonalen Schwankungen des Baugewerbes Männer überproportional betroffen sind. Der Teilzeitanteil der Männer liegt unter 2 Prozent und ist damit äußerst niedrig; der Teilzeitanteil von Frauen liegt bei ca. 25 Prozent und damit ebenfalls unter dem Durchschnitt aller sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen (Teilzeitquoten aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten liegen bei Männern und Frauen bei ca. 7 bzw. 36 Prozent).

**Abbildung 1: Stand der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung im Baugewerbe 2008 bis 2011**



Quelle: Statistik der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, Destatis.

Betrachtet man die Bauberufe des Bauhauptgewerbes, dann repräsentieren sie knapp 1 Mio. Erwerbstätige (Grunau 2012, S. 1). Berücksichtigt man nur die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Berufen des Bauhauptgewerbes, so wird ihre Zahl von der Bundesagentur für Arbeit für Juni 2011 mit 616.721 Personen angegeben (BA-Statistik 2012a), also etwa ein Drittel aller Beschäftigten des Baugewerbes (37,7 Prozent).<sup>7</sup>

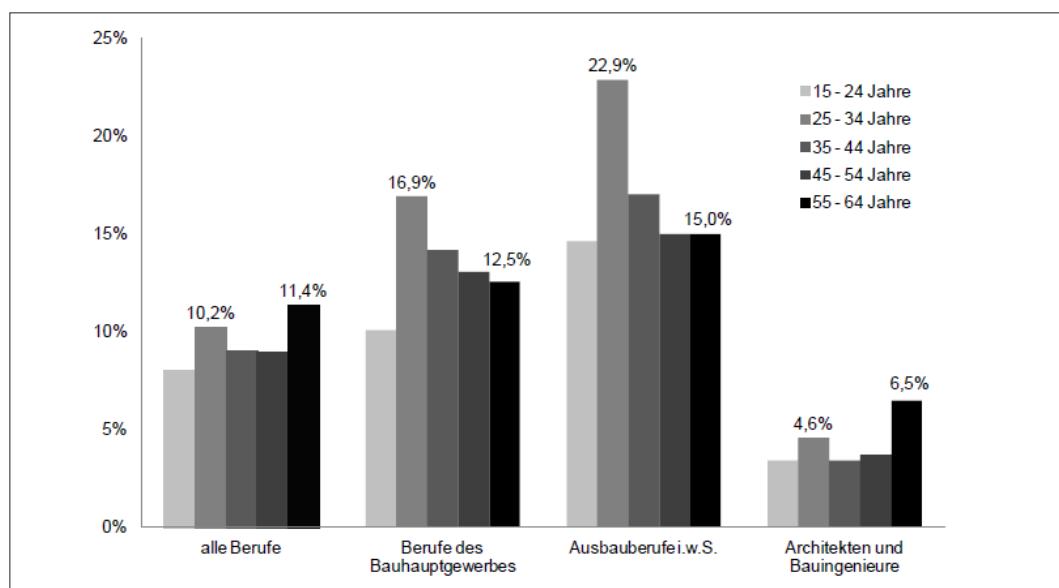
In den Beschäftigungsumfang muss auch die Zahl der Arbeitslosen eingehen. Im Jahresdurchschnitt 2011 waren knapp 100.000 Arbeitslose registriert, die dem Bauhauptge-

7 Zählt man im Baugewerbe nicht nur sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, sondern alle Erwerbstätigen – also einschließlich der Selbstständigen und geringfügig Beschäftigten – dann sind im Baugewerbe sogar über 2 Mio. Personen erwerbstätig. Schätzungsweise etwa 100.000 Erwerbstätige im Baugewerbe sind ausschließlich geringfügig erwerbstätig. Hinzu kommen knapp eine halbe Million Selbstständige; der Anteil der Selbstständigen (inklusive der mithelfenden Familienangehörigen) im Baugewerbe ist fast doppelt so hoch wie in der Gesamtwirtschaft (ca. 21 Prozent im Baugewerbe gegenüber 11 Prozent in der Gesamtwirtschaft; Zahlen nach dem Arbeitskreis Erwerbstätigenerrechnung des Bundes und der Länder). Dies entspricht einer ausgeprägten kleinbetrieblichen Struktur im Baugewerbe, in dem auch (und gerade) große Bauprojekte durch eine Vielzahl kleiner Betriebe abgewickelt werden, die zum Teil nur für ein spezielles Bauvorhaben gegründet werden bzw. nach oder während eines Bauvorhabens wieder schließen.

werbe zuzuordnen sind (Baugewerbe insgesamt: ca. 175.000, vgl. Grunau 2012, S. 60). Die Arbeitslosenquote (Zahl der registrierten Arbeitslosen bezogen auf die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten) lag im Bauhauptgewerbe (13,7 Prozent) und im Baugewerbe (15,1 Prozent) über dem Durchschnitt aller Berufe (9,5 Prozent), allerdings war die Diskrepanz noch vor wenigen Jahren deutlich größer (Arbeitslosenquote im Baugewerbe 2005: 29,9 Prozent, ebda.).

Eine Besonderheit der Berufe im Bauhauptgewerbe gegenüber anderen Berufen ist, dass die registrierte Arbeitslosigkeit mit steigendem Alter zurückgeht und am niedrigsten bei den 55- bis unter 65-Jährigen ist (siehe Abbildung 2). Ein Grund könnte sein, dass Arbeitslose aus den Berufen des Bauhauptgewerbes öfter bzw. schneller als andere in Altersrente wechseln – das Renteneintrittsalter ist mit 62 Jahren und 2 Monaten unterdurchschnittlich – und dadurch nicht mehr arbeitslos sind. Ein weiterer Grund liegt in der Arbeitsmarktstatistik: Die Beschäftigten werden nach ihrem ausgeübten Beruf registriert, die Arbeitslosen nach ihrem Zielberuf (Grunau 2012, S. 66). Wenn arbeitslose Baubeschäftigte einen anderen Zielberuf als Berufe des Bauhauptgewerbes angeben, entlastet dies die Arbeitslosigkeit bei den Bauhauptberufen und geht zulasten der Zielberufe.<sup>8</sup>

**Abbildung 2: Arbeitslosenquoten, nach Altersgruppen**



Quelle: Grunau 2012, S. 65.

8 Hinzu kommt eine generelle Untererfassung von Arbeitslosigkeit von Älteren im SGB II, da ältere Arbeitslose, die ALG II beziehen und denen nach Vollendung des 58. Lebensjahres für die Dauer von 12 Monaten keine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung angeboten wurde, danach nicht mehr als arbeitslos zählen (§ 53a SGB II). Doch dies gilt nicht spezifisch für ältere SGB II-Bezieher aus Bauberufen.

### 3.2 Altersstruktur

Das Baugewerbe zählt zu den Wirtschaftszweigen mit den niedrigsten Anteilen von Beschäftigten zwischen 50 und unter 65 Jahren (an allen Beschäftigten eines Wirtschaftszweiges); unter den ähnlich großen (oder größeren) Wirtschaftszweigen sind lediglich der Handel (inkl. Reparatur und Instandhaltung von Kfz) sowie die „sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen“ mit einem ähnlich niedrigen Beschäftigungsanteil Älterer. Bezieht man die Beschäftigtenanteile der 55- bis unter 60-Jährigen und der 60- bis unter 64-Jährigen (8,4 bzw. 3,6 Prozent am 30.06.2010, vgl. Brussig 2011, S. 10) auf den Beschäftigtenstand zum gleichen Zeitpunkt (1,6 Mio., siehe oben Abbildung 1), dann ergeben sich ca. 134.000 Baubeschäftigte zwischen 55 und unter 60 Jahren und weitere knapp 58.000 Baubeschäftigte zwischen 60 und unter 64 Jahren. Von den Risiken des Altersübergangs in der Bauwirtschaft sind also knapp 200.000 Beschäftigte betroffen, wobei die Risikogruppe nicht auf die Altersjahre beschränkt werden kann, die schon in Altersrente wechseln kann – im Wesentlichen ab 63 Jahre – sondern schon deutlich früher angesetzt werden muss. Hinzu kommen ca. 20.000 Arbeitslose im Baugewerbe,<sup>9</sup> sodass die Risikogruppe der älteren Baubeschäftigten ca. 220.000 Personen umfasst.

Von den bezüglich des Beschäftigungsumfangs „großen“ Brauchen verzeichnet lediglich die heterogene Branche der „sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen“ einen stärkeren Anstieg des Beschäftigungsanteils Älterer ab 55 Jahren (zwischen 2007 und 2010 eine Zunahme auf 120 Prozent) als das Baugewerbe (115 Prozent, Brussig 2011, S. 11); hier sind aber auch Angestellte in der Bauwirtschaft eingeschlossen. Die Gründe für die starke Zunahme des Anteils Älterer sind nicht klar. Grundsätzlich können sie durch einen verringerten Zustrom Jugendlicher (längere Ausbildungszeiten, Akademisierung auch im Baubereich, nachlassende Attraktivität der Branche für Ausbildungsbewerber) oder einen verzögerten Abstrom der Älteren (längerer Verbleib in Beschäftigung) oder einer Kombination von beidem bedingt sein.

Betrachtet man nur das *Bauhauptgewerbe* mit ca. 617.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, dann beträgt der Anteil der Älteren ab 50 Jahren nur etwa ein Viertel (26,2 Prozent bzw. ca. 163.000 Personen, Grunau 2012, S. 29). Hierbei handelt es sich nahezu ausschließlich um Männer (98,9 Prozent). Der überwiegende Teil davon dürfte den 50- bis 54-Jährigen bzw. den 55- bis 59-Jährigen zuzurechnen sein, und nur eine Minderheit den 60- bis 64-Jährigen. In der *Bauwirtschaft* insgesamt ist von den 50- bis 64-Jährigen die Hälfte 50 bis 54 Jahre alt und nur 15 Prozent über 60 Jahre alt. Im Bauhauptgewerbe ist der Anteil der 60 bis 64-Jährigen niedriger. Das bedeutet, dass im Bauhauptgewerbe weniger als 25.000 Personen über 60 Jahre alt und ca. 55.000 Personen zwischen 55 und 59 Jahre alt sind. Die unmittelbare Risikogruppe der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Bauhauptgewerbe umfasst ca. 80.000 Personen. Aus demographischen Gründen ist anzunehmen, dass die Risikogruppe in den nächsten Jahren anwachsen wird.

<sup>9</sup> Etwas über 10 Prozent (vgl. Abbildung 2) der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten.

### 3.3 Massive Austritte aus dem Beruf gerade im Bausektor

Die Bauwirtschaft verliert jedes Jahr Fachkräfte, die ihren bisher ausgeübten Beruf aufgeben. Dies ist keineswegs auf die rentennahen Altersgruppen beschränkt, sondern setzt nachweisbar bereits im mittleren Erwerbsleben (und wahrscheinlich sogar davor) ein. So wurde im Altersübergangs-Monitor gezeigt, dass auf 100 Beschäftigte, die im Alter von 42 Jahren in Bauberufen<sup>10</sup> tätig waren, sechs Jahre später (also im Alter von 48 Jahren) nur noch 77 Baubeschäftigte kamen. Vor allem Beschäftigte in Hochbauberufen, also insbesondere bei Maurern, liegen noch einmal unter diesem Wert (65). Diese Werte beziehen sich auf Netto-Veränderungen aller Erwerbstägigen im Bau (inklusive Selbstständige und geringfügig Beschäftigte), bei denen die Gesamtheit der Austritte und der gleichzeitig stattfindenden Eintritte gegeneinander verrechnet werden. Das Ausscheiden eines erheblichen Teils von Baubeschäftigten aus ihrem Beruf bedeutet nicht, dass die ausgeschiedenen Personen nicht mehr erwerbstätig sind; sie können durchaus in anderen Berufen beschäftigt sein. Im Durchschnitt aller Beschäftigten ist in dieser Altersspanne nämlich praktisch kein Rückgang der Erwerbstätigkeit festzustellen. Da zwischen 42 und 48 Jahren nur wenige Personen neu eine Erwerbstätigkeit aufnehmen, kann man also davon ausgehen, dass die meisten derjenigen, die eine Baubeschäftigung im fünften Lebensjahrzehnt aufgegeben haben, in einem anderen Bereich ihre Erwerbstätigkeit fortgesetzt haben.

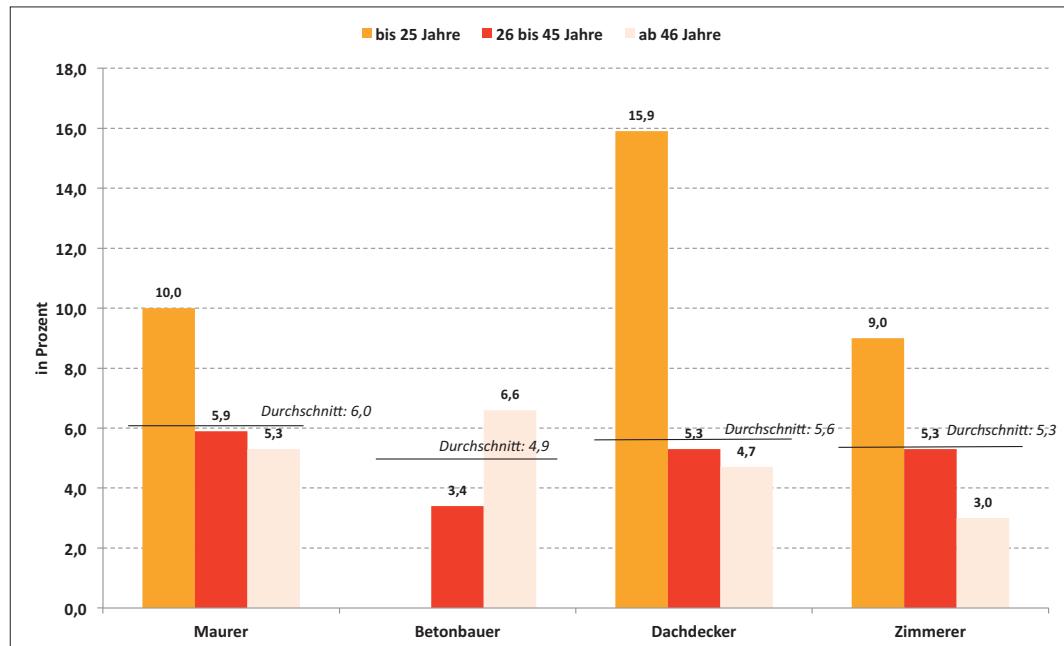
Dieses Muster wiederholt sich mit steigendem Lebensalter. Auch zwischen 47 und 63 Jahren verlassen Beschäftigte in Bauberufen überdurchschnittlich häufig ihren Beruf (Brussig 2010, Download-Angebot), wobei man in den höheren Altersspannen nicht mehr davon ausgehen kann, dass die Erwerbstätigkeit fortgesetzt wurde. Hier ist vielmehr zu vermuten, dass ein Teil von ihnen endgültig die Erwerbstätigkeit beenden musste.

Bromberg u.a. (2012) haben Berufswechsel auf Jahresbasis mit Daten der Deutschen Rentenversicherung untersucht.<sup>11</sup> Hier sind im Wesentlichen die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit ihren Berufen zum 31.12. eines Berichtsjahres sowie des Vorjahres erfasst. Sie ermitteln für die Gruppe der Maurer, Betonbauer, Dachdecker und Zimmerer, dass zwischen 80 und 90 Prozent an beiden Stichtagen der Jahre 2008 und 2009 in ihrem Beruf verblieben. Zwischen 5 und 6 Prozent wechselten in diesem Zeitraum in einen anderen Beruf. Dabei sind die Wechselraten im jungen Alter deutlich höher als im höheren Alter (vgl. Abbildung 3). Dies bedeutet nicht, dass die Beschäftigungsstabilität im höheren Alter höher ist; zu vermuten ist vielmehr, dass die Wechsel in Arbeitslosigkeit, Krankheit, geringfügige Beschäftigung und auch Erwerbsminderung zunehmen (siehe unten).

10 Einbezogen wurden Hochbauberufe, Tiefbauberufe, Erdbewegungsarbeiter, Ausbauberufe sowie Maler und Lackierer.

11 Grundgesamtheit sind alle Versicherten, die irgendwann im Berichtsjahr eine Beitragszeit oder eine Anrechnungszeit zurückgelegt haben. Dabei sind auch solche Versicherte enthalten, die bis zum Jahresende Rentner geworden, gestorben oder sonst aus aktiver Versicherung ausgeschieden sind. Genutzt wird eine 1-Prozent-Stichprobe aus dem Jahr 2009 mit 389.779 Fällen. Die Daten werden zum Stichtag 31.12.2009 erhoben.

Abbildung 3: Wechsel in andere Berufe von (ausgewählten) Baubeschäftigten



Beispiel: 10,0 Prozent aller Maurer bis 25 Jahre (2008) sind im Folgejahr in einen anderen Beruf gewechselt.

Quelle: Bromberg u.a. 2012, S. 5 auf der Grundlage SUFAKVS09XVSBB (Scientific Use File der Aktiv Versicherten 2009).

Bromberg u.a. (2012) haben zudem die Zielbranchen der Bauwechsler untersucht (vgl. Tabelle 1). Demnach sind *andere Berufe innerhalb des Bauhauptgewerbes* nur für Maurer und Betonbauer, nicht aber für Dachdecker und Zimmerer der hauptsächliche Zielberuf. Dachdecker und Zimmerer scheinen auch außerhalb der Bauwirtschaft relativ gute Chancen zu haben (Dachdecker vor allem im Handwerk bzw. in der Industrie, Zimmerer bei den sonstigen Dienstleistungen).

Tabelle 1: Zielberufe von Baubeschäftigten, in Prozent

Zielbranche	Maurer	Betonbauer	Dachdecker	Zimmerer	Gesamt
Landwirtschaft	2,7	-	3,8	-	1,6
Bauhauptgewerbe	36,0	41,2	15,4	21,7	28,6
Sonst. Handwerk/Industrie	13,3	17,6	38,5	17,4	21,7
Verkauf	2,7	-	7,7	-	2,6
Facility Management	16,0	5,9	11,5	8,7	10,7
sonstige Dienstleistungen	29,3	35,3	23,1	52,9	35,2

Beispiel: 2,7 Prozent der Maurer (2008) sind im Folgejahr in die Landwirtschaft gewechselt.

Quelle: Bromberg u.a. 2012, S. 6 auf der Grundlage SUFAKVS09XVSBB (Scientific Use File der Aktiv Versicherten 2009).

Die Chancen, in welchen Beruf ein Wechsel gelingt, ist zudem vom Alter abhängig: „Bis zu einem Alter von 45 Jahren wechseln viele Maurer ins Handwerk oder in die Industrie (25 bzw. 18,9 Prozent). Für ältere Maurer scheint dies aber nur eine sehr

begrenzte Wechseloption darzustellen (3,3 Prozent). Auch im Dienstleistungsbereich lassen sich altersabhängige Märkte für Arbeit suchende Maurer feststellen: So wechselten 12,5 Prozent der Jüngeren, jedoch 33,3 Prozent der älteren Maurer in den Bereich des Facility-Managements“ (Bromberg u.a. 2012, S. 6). Die Autoren folgern deshalb: „Das Facility-Management stellt damit heute ein wichtiges Arbeitsmarktsegment für wechselnde ältere Maurer dar“ (ebda.).

Eine aktuelle Studie untersucht den Verbleib der Dachdecker (Bonin u.a. 2012). Auch hier bestätigt sich, dass Dachdecker ihren Beruf in der Regel verlassen, bevor sie das 55. oder auch nur das 50. Lebensjahr vollenden. Die individuellen Einflussfaktoren, die einen Austritt aus dem Dachdeckerberuf begünstigen, sind für Dachdecker ab 50 Jahren ähnlich wie für jüngere Dachdecker. Risikofaktoren sind demnach vor allem ein niedriges Einkommen, eine niedrige Position in der betrieblichen Hierarchie, weniger berufliche Erfahrung und fehlende Berufsausbildung (ebda., S. 18). Da die berufliche Erfahrung in der Regel mit steigendem Alter zunimmt und auch die wenigen Aufstiegspositionen erst im Laufe der Zeit erreicht werden, bleibt angesichts dieser Einflussfaktoren die Frage unbeantwortet, warum Ältere sehr viel häufiger ausscheiden als jüngere.<sup>12</sup> Mit zunehmendem Alter gelingt ein Wechsel in andere sozialversicherungspflichtige Beschäftigung seltener; allerdings steigt den Analysen von Bonin u.a. zufolge nicht so sehr das Arbeitslosigkeitsrisiko als vielmehr der Wechsel in einen „nicht registrierten Status“, der z.B. bei den 60-Jährigen etwa 80 Prozent ausmacht. Dies dürften gerade bei den Älteren in erster Linie Frühverrentungen und der Leistungsbezug unter erleichterten Voraussetzungen (also nicht ausgewiesene Arbeitslosigkeit) sein, da diese Möglichkeiten im zugrunde gelegten Analysezeitraum (1995 bis 1997) noch offen standen (ebda., S. 22).

### 3.4 Die Mobilitätsprozesse ehemaliger Baubeschäftigter

Im Folgenden wird betrachtet, was auf das Ende einer Baubeschäftigung – nicht notwendigerweise der letzten Baubeschäftigung im individuellen Versicherungsverlauf – innerhalb der nächsten 24 Monate folgt. Dies kann eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung außerhalb der Bauwirtschaft sein; die Beschäftigung kann aber auch innerhalb der Bauwirtschaft liegen. Unterschieden wird weiterhin nach Minijob, Arbeitslosigkeit, Krankheit und sonstiges. Letztes beinhaltet Ausbildungszeiten; mit steigendem Alter sind dies aber öfter vorübergehende Erwerbsminderungsrenten. Ausgeschlossen wurden Personen, für die keine Informationen über die 24 auf einen Bauaustritt folgenden Monate vorliegen. Grundlage sind kombinierte Daten der Renten- und Arbeitslosenversicherung, in denen Erwerbsverläufe einschließlich des Wirtschaftsbereiches monatsgenau abgebildet werden können (vgl. Hochfellner u.a. 2011). Grundgesamtheit sind alle Versicherten bis 67 Jahre zum Stichtag 31.12.2007. Als Baubeschäftigte werden Personen in „einfachen manuellen“ oder „qualifizierten manuellen

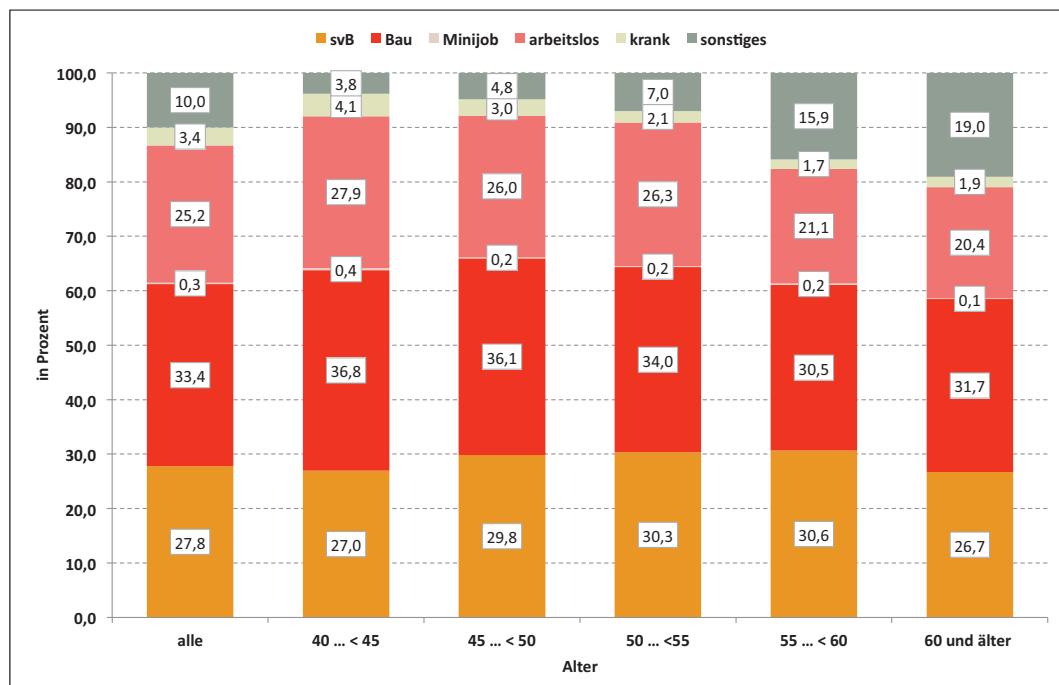
12 Zur gesundheitlichen Leistungsfähigkeit konnten keine Informationen einbezogen werden.

„Tätigkeiten“ definiert, die in der Bauwirtschaft beschäftigt sind. Dieser Personenkreis ist weiter gefasst als die im vorangegangenen Abschnitt eingeschlossenen Berufe des Bauhauptgewerbes, aber – wegen des Ausschlusses der akademischen Bauberufe und der Angestellten – enger als alle Beschäftigten des Baugewerbes.

Die Versicherungsverläufe nach dem Ende einer Baubeschäftigung unterscheiden sich mit zunehmendem Alter (siehe Abbildung 4). Dabei fällt vor allem auf, dass die Zeiten in einer (neuen) Baubeschäftigung mit steigendem Alter zurückgehen, während die Chancen auf eine andere sozialversicherungspflichtige Beschäftigung weitgehend konstant bleiben und sogar steigen.

Lediglich bei den 60-Jährigen und älter ist keine Verschärfung dieses Trends zu beobachten, was auf eine deutliche Selektivität der dann noch Beschäftigten hinweist. Mit anderen Worten: das kritische Alter für die Baubeschäftigten setzt schon vor dem 60. Lebensjahr ein. Mit steigendem Alter wird eine Anschlussbeschäftigung auf dem Bau schwieriger, wenn erst einmal das Beschäftigungsverhältnis beendet wurde. Allerdings ist auf Grundlage der oben dargestellten Befunde zu vermuten, dass der Wechsel in andere Beschäftigungsbereiche oft mit Abstiegen einhergeht. Weiterhin nimmt mit steigendem Alter nicht die durchschnittliche Dauer in Arbeitslosigkeit zu, sondern die Dauer in „sonstigem“, was in höherem Alter nahezu ausschließlich befristete bzw. vorübergehende Rentenbezüge (EM-Renten) sind.

**Abbildung 4: Dauer unterschiedlicher Versicherungsstatus nach Ende einer Baubeschäftigung, nur Männer**



Beispiel: Männer, die eine Baubeschäftigung im Alter zwischen 40 und unter 45 Jahren beenden, verbringen in den nächsten zwei Jahren im Durchschnitt 27,0 Prozent der Zeit von 24 Monaten in einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung außerhalb der Bauwirtschaft, 36,8 Prozent in einer erneuten Baubeschäftigung, 0,4 Prozent in einem Minijob, 27,9 Prozent in Arbeitslosigkeit, 4,1 Prozent in Krankheit und 3,8 Prozent in sonstigem (zusammen 100 Prozent bzw. 24 Monate).

Quelle: BASiD 2007, eigene Berechnungen.

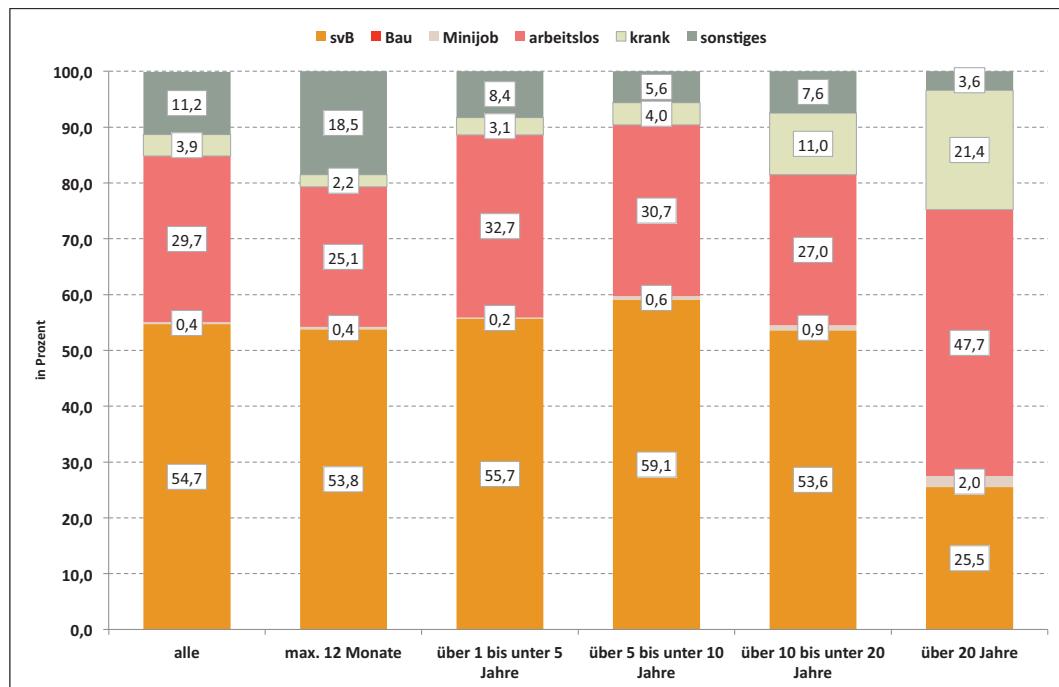
Betrachtet man die Folgemonate nach dem Ende der letzten Baubeschäftigung und unterscheidet dann nach der Gesamtbeschäftigungsdauer auf dem Bau (alle Bau-Episoden zusammengezählt) (vgl. Abbildung 5), werden folgende Befunde sehr deutlich:

- Bis zu einer Gesamtbeschäftigungsdauer von 20 Jahren gibt es nur wenig Unterschiede in Abhängigkeit von der Beschäftigungsdauer auf dem Bau.
- Lediglich bei jenen mit einer sehr kurzen Beschäftigungsdauer auf dem Bau (max. 12 Monate) gibt es einen höheren Anteil an „sonstigen“ Zeiten, der mit zunehmender Beschäftigungsdauer – und das heißt: mit zunehmendem Alter – zurückgeht und in erster Linie Ausbildungszeiten zuzurechnen ist.
- Nach einer sehr langen Beschäftigungsdauer von über 20 Jahren geht die Chance auf ein anderes sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis drastisch zurück. Die durchschnittliche Dauer eines sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses in den auf den Bauaustritt folgenden zwei Jahren – die für Baubeschäftigte ohnehin nur etwa ein Jahr beträgt – halbiert sich.

- Dafür steigt die durchschnittliche Dauer in Arbeitslosigkeit deutlich an, und auch hier ist der drastische Einschnitt zwischen denen, die über 20 Jahre auf dem Bau beschäftigt sind und jenen, die kürzer auf dem Bau beschäftigt sind (aber nicht innerhalb derer mit einer maximalen Gesamtbeschäftigungszeit von 20 Jahren).
- Mit zunehmender Beschäftigungsdauer auf dem Bau nehmen die Krankheitszeiten nach dem Ende der letzten Baubeschäftigung zu. Dieser Trend ist – anders als bei den Beschäftigungs- und Arbeitslosigkeitszeiten – stetig. Aber auch hier ist der Einschnitt für die besonders langfristig auf dem Bau Beschäftigten drastisch: Die durchschnittlichen Krankheitsdauern haben sich verdoppelt. Nach einer besonders langfristigen Baubeschäftigung von über 20 Jahren folgen in den anschließenden 24 Monaten im Durchschnitt etwa 16 Monate erzwungene Nichterwerbstätigkeit (Arbeitslosigkeit und Krankheit zusammengenommen).

Hier überlagern sich Alterseffekte und Dauereffekte: Personen mit einer maximalen Beschäftigungsdauer von 12 Monaten sind in aller Regel sehr junge Personen, wie auch umgekehrt Personen mit Beschäftigungszeiten von über 20 Jahren nicht mehr sehr jung sein können. Aber sie sind nicht notwendigerweise nach 20 Jahren bereits „alt“; theoretisch können die 20 Jahre Beschäftigungszeit auf dem Bau bereits mit 35 bis 40 Jahren zurückgelegt worden sein. Auch wenn sich die hier dargestellten Ergebnisse nicht hochrechnen lassen und keine Rückschlüsse darüber zulassen, wie viele besonders langfristig tätige Baubeschäftigte über bzw. unter dem Durchschnitt von 16 Monaten erzwungener Nichterwerbstätigkeit nach dem Ende ihrer letzten Baubeschäftigung liegen, ist doch deutlich, dass in der zweiten Phase des Erwerbslebens – nicht erst an ihrem Ende – erhebliche Risiken für Baubeschäftigte bestehen.

**Abbildung 5: Dauer der Versicherungsstatus nach Ende der letzten Baubeschäftigung, nach Gesamtbeschäftigungsdauer, nur Männer**



Quelle: BASiD 2007, eigene Berechnungen.

In einer letzten Betrachtung werden Versicherungszeiten nach dem endgültigen Austritt aus einer Baubeschäftigung nach dem Alter differenziert betrachtet (vgl. Abbildung 6). Einbezogen werden nur Personen mit einer langen Beschäftigungszeit auf dem Bau (mindestens 10 Jahre). Ausgeschlossen werden Personen, die in den folgenden 24 Monaten dauerhaft in Rente gewechselt sind.<sup>13</sup> Erneut zeigen sich starke Alterseffekte bei den Beschäftigungschancen bzw. Arbeitslosigkeits- und Krankheitsrisiken:

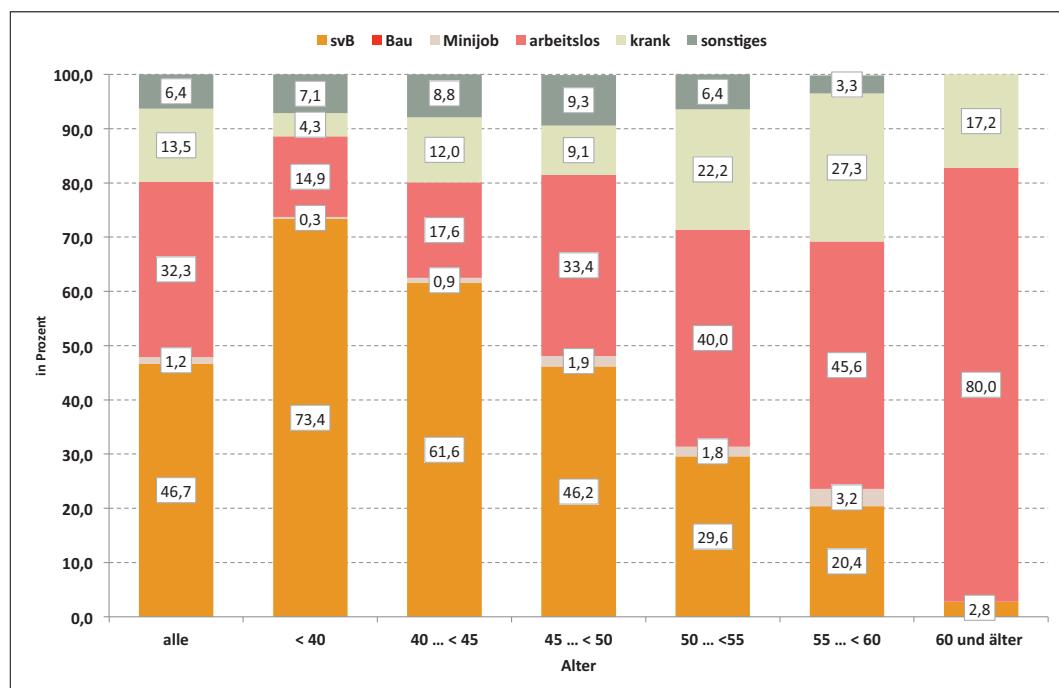
- Die durchschnittlichen Dauern in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung nach dem endgültigen Austritt aus einer langen (kumulierten) Baubeschäftigung (mindestens 10 Jahre) nehmen mit steigendem Alter beinahe stetig ab. Schon ab einem Alter von 45 Jahren werden die folgenden zwei Jahre nicht mal mehr zur Hälfte in einer anderen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung verbracht. Jenseits von 60 Jahren ist eine Weiterbeschäftigung außerhalb der Bauwirtschaft praktisch nicht existent.
- Umgekehrt nehmen die durchschnittlichen Arbeitslosigkeitsdauern zu. Sie betragen bei den 40 bis unter 45-Jährigen 17,6 Prozent (bzw. bei den unter 40-Jährigen 14,9 Prozent). Bezogen auf 24 Monate entspricht dies vier bis sechs Monaten Arbeitslosigkeit und könnte einer notwendigen „Sucharbeitslosigkeit“ entsprechen.

<sup>13</sup> Dies ist dadurch begründet, dass das Hauptaugenmerk auf Personen liegt, die nicht in Rente wechseln können. Ein Abstrom in Rente von denjenigen, die das können, ist erwartbar und trotz aller Probleme aufgrund von Rentenabschlägen nicht unbedingt als sozialpolitisch problematisch zu bewerten.

- Ebenso nehmen ab dem Alter von 45 Jahren die Zeiten in Krankheit nach dem Beschäftigungsende zu. Schon bei den 55- bis unter 60-Jährigen (für die eine Altersrente überwiegend mehrere Jahre entfernt ist) machen Zeiten der erzwungenen Nichterwerbstätigkeit im Durchschnitt etwa ein halbes Jahr der zwei Jahre nach dem Beschäftigungsende aus. Zeiten einer versicherungspflichtigen Folgebeschäftigung sind mit 20,4 Prozent (oder etwa vier Monaten) sehr kurz.

Bei den 60 bis unter 65-Jährigen sind fast 100 Prozent der auf den Beschäftigungsaustritt folgenden zwei Jahre Zeiten der erzwungenen Nichterwerbstätigkeit. Gerade in dieser Altersgruppe werden die meisten in Rente wechseln können, sodass hier zu erheblichen Teilen ein „vorruestandsförmiger Leistungsbezug“ (Knuth und Kalina 2002) vorliegen könnte. In den betreffenden Jahren (bis 2007) waren dafür aber die Bedingungen günstiger, da es den „Leistungsbezug unter erleichterten Bedingungen“ (§ 428 SGB III) noch gab.

**Abbildung 6: Dauer der Versicherungsstatus nach Ende der letzten Baubeschäftigung, nur langjährig Beschäftigte (mindestens 10 Jahre), nur Männer**



Quelle: BASiD 2007, eigene Berechnungen.

### 3.5 Rentenzugang von Baubeschäftigten

Im letzten Teil der empirischen Analysen wird der Rentenzugang von Baubeschäftigten analysiert. Datengrundlage ist die Rentenzugangsstichprobe des Forschungsdatenzen-trums der DRV, die ebenso wie die Stichprobe der Aktiv Versicherten und (teilweise)

BASiD auf Registerdaten der Gesetzlichen Rentenversicherung beruht. Konkret werden Rentenzugangskohorten analysiert. Mit dem *Scientific use file Rentenzugang* steht eine Stichprobe aller Rentenzugänge eines Jahres zur Verfügung, wobei die Analyse auf Zugänge in Altersrenten eingeschränkt wird. Die Analyse ist auch hier wieder auf Männer eingegrenzt.<sup>14</sup> Es werden nur Zugänge in Altersrente betrachtet, d.h. Zugänge in Erwerbsminderungsrenten sind ausgeschlossen.<sup>15</sup> Ebenfalls ausgeschlossen sind Personen, deren letzter Beitrag in die GRV mindestens fünf Jahre zurückliegt. In diesen Fällen dürfte der Beruf – der ja schon seit längerem nicht mehr ausgeübt würde – keinen Einfluss mehr auf den Renteneintritt haben.

Gestützt auf das bereits in anderen Berichten zum Altersübergang genutzte Konzept der Übergangskonstellationen (vgl. Brussig 2012 sowie Tabelle 2), lässt sich zeigen, dass unter den Bauarbeitern der Anteil jener, die aus stabiler Beschäftigung direkt in eine Altersrente wechseln, etwas niedriger ist als unter den übrigen, nicht im Bau beschäftigten Männern (vgl. Abbildung 7). Das Rentenzugangsalter (nicht ausgewiesen) ist hingegen sehr ähnlich, was zu erwarten ist, da es in der Gesetzlichen Rentenversicherung ja keine berufsspezifischen Rentenarten oder Altersgrenzen gibt. Sowohl bei den auf dem Bau als auch bei den außerhalb des Bau beschäftigten Männern ist ein Trend zur Zunahme des direkten Übergangs aus stabiler Beschäftigung in Altersrente zu verzeichnen, der bei den Baubeschäftigten stärker ausfällt und möglicherweise auch zyklisch geprägt ist.

Beträchtliche Unterschiede gibt es aber bei den Zugängen aus Arbeitslosigkeit: Sie waren 2010 für die auf dem Bau beschäftigten Männer doppelt (aus Langzeitarbeitslosigkeit) bzw. sogar nahezu dreimal (aus kurzer Arbeitslosigkeit) so hoch wie bei den nicht auf dem Bau beschäftigten Männern. Die Relation zwischen Kurz- und Langzeitarbeitslosen ist bei den Rentenübergängen aus dem Bau meist ungünstiger als bei den anderen Rentenübergängen, schwankt aber in beiden Gruppen.<sup>16</sup>

Das hohe Niveau von Arbeitslosigkeit im Altersübergang bei Bauarbeitern kann auch durch die Messung verursacht sein: Zugrunde gelegt wird der Versicherungsstatus am 31.12. des Vorjahres, und das ist der Saisontiefpunkt der Baubeschäftigung. Die wiederholte Beschäftigungslosigkeit an den drei Zeitpunkten vor dem Berichtsjahr kann deshalb gerade bei den Baubeschäftigten eine wiederholte statt einer fortgesetzten Beschäftigungslosigkeit anzeigen. Allerdings haben die Analysen der vorangegangenen Abschnitte Indizien für eine relativ hohe Beschäftigungsstabilität älterer Baubeschäftigter erbracht, sodass die Niveauunterschiede nicht ausschließlich auf Saisoneffekte zurückgeführt werden können. Zu erinnern ist außerdem an die mit dem Alter sinken-

14 94,9 Prozent (764 Personen) der Zugänge in Altersrente aus einem Bauberuf heraus waren Männer. Dies entspricht ca. 7.600 Zugängen in Altersrente von Männern aus einem Bauberuf heraus.

15 In der Stichprobe kamen 2010 106 Männer im Alter von 60 Jahren oder mehr aus Bauberufen in eine Erwerbsminderungsrente; im Alter zwischen 55 und unter 60 Jahren waren es 198 Männer.

16 2010 kamen bei den Baubeschäftigten auf einen Übergang aus kurzer Arbeitslosigkeit drei aus langer Beschäftigungslosigkeit, bei den Nicht-Baubeschäftigten kamen auf einen Übergang aus kurzer Beschäftigungslosigkeit 2,5 Übergänge aus langer Beschäftigungslosigkeit.

den Wiederbeschäftigungschancen (nicht nur, aber auch für eine erneute Baubeschäftigung) sowie die steigenden Verweildauern in Arbeitslosigkeit nach dem Ende einer Baubeschäftigung.

**Tabelle 2: Operationalisierung der Übergangskonstellationen**

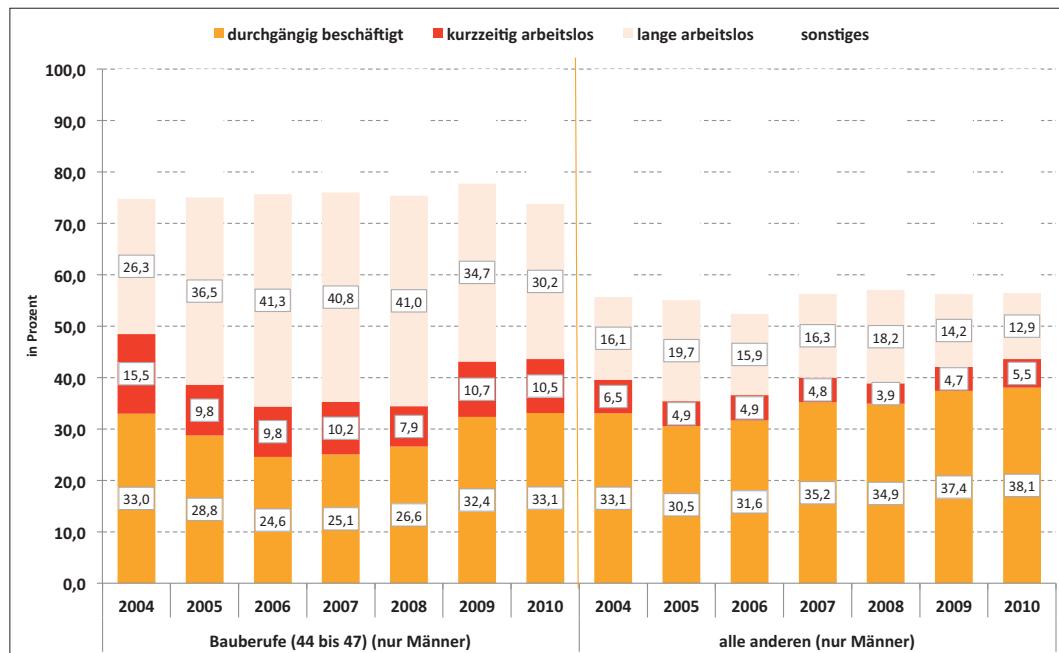
	Versicherungsstatus vor Rentenbeginn			Übergangskonstellation
	3. Jahr	2. Jahr	1. Jahr	
sozialversicherungspflichtige Beschäftigung • beitragspflichtige Beschäftigung • Altersteilzeitarbeit	sv-pfl. Beschäftigung	sv-pfl. Beschäftigung	sv-pfl. Beschäftigung	direkter Renteneintritt aus stabiler Beschäftigung
Leistungsbezug oder Anrechnungszeit • Leistungsbezug SGB III / II • sonstiger Leistungsempfänger* • Anrechnungszeit**	Leistungsbezug oder Anrechnungszeit	Leistungsbezug oder Anrechnungszeit	Leistungsbezug oder Anrechnungszeit	Langzeitschäftslosigkeit vor Renteneintritt
	beliebig, aber kein LBZ / ARZ ***	LBZ / ARZ oder anderes	Leistungsbezug oder Anrechnungszeit	Übergangsbeschäftigungsschäftslosigkeit vor Renteneintritt

Anmerkungen: \* „Sonstige Leistungsempfänger“: Personen, die wegen des Bezugs u.a. von Krankengeld, Versorgungsgeld, Verletzungsgeld in der Rentenversicherung pflichtversichert sind (vgl. § 3 SGB VI) \*\* Anrechnungszeiten: Zeiten, in denen Versicherte u.a. wegen Krankheit arbeitsunfähig waren oder arbeitslos gemeldet und ohne Leistungsbezug waren (vgl. § 58 SGB VI).

\*\*\* In dieser Übergangskonstellation ist im dritten Jahr vor Renteneintritt Leistungsbezug / Anrechnungszeit möglich, wenn im zweiten Jahr vor Rentenbeginn ein anderer Zustand verzeichnet wird und im ersten Jahr vor Renteneintritt wiederum Leistungsbezug / Anrechnungszeiten vorliegen.

Quelle: eigene Zusammenstellung.

**Abbildung 7: Übergangskonstellationen in Altersrente, Bau und andere Beschäftigte (nur Männer, 2004 bis 2010)**

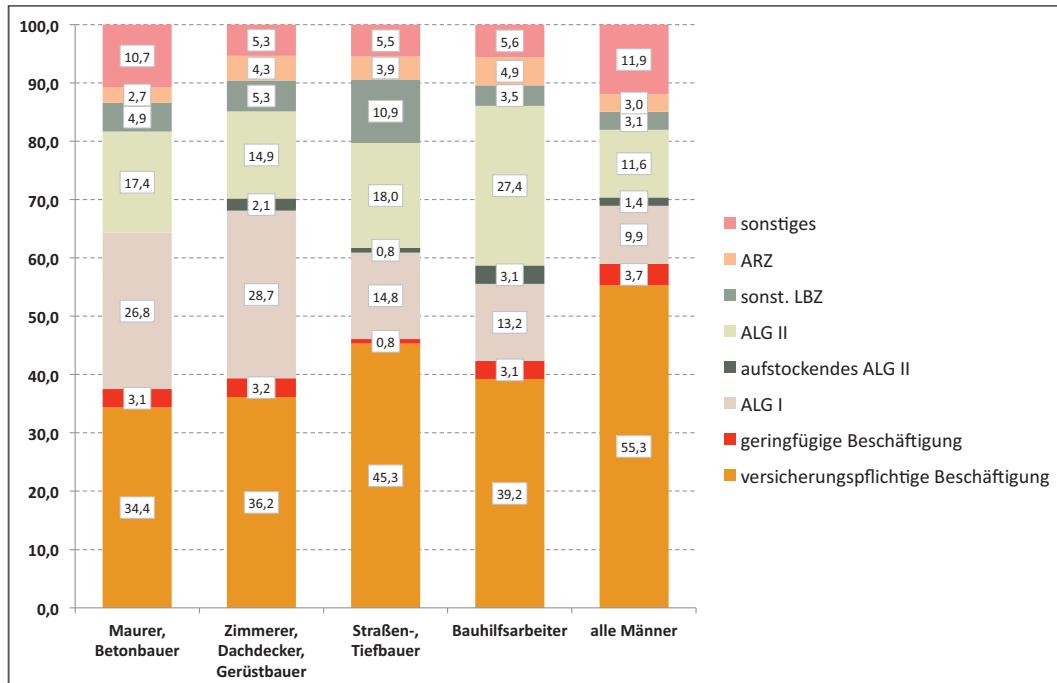


Zugänge in Altersrente von Männern, deren letzter Versicherungsbeitrag weniger als fünf Jahre zurückliegt.

Quelle: SUFRZN10XVSBB, eigene Berechnungen.

Betrachtet man den Übergang in eine Altersrente noch etwas genauer, dann lassen sich die verschiedenen Versicherungsstatus am 31.12. vor dem Rentenbeginn weiter ausdifferenzieren (vgl. Abbildung 8).

Abbildung 8: Versicherungsstatus am 31.12.2009 vor Rentenbeginn (2010) (nur Männer)



ARZ: Anrechnungszeit, sonst. LBZ: sonstiger Leistungsbezug (v.a. Krankengeld), aufstockendes ALG II: ALG II parallel zu versicherungspflichtiger oder geringfügiger Tätigkeit oder Leistungsbezug wegen Arbeitslosigkeit oder sonstigem Leistungsbezug. Zugänge in Altersrente von Männern, deren letzter Versicherungsbeitrag weniger als fünf Jahre zurückliegt.

Quelle: SUFRZN10XVSBB, eigene Berechnungen.

Demnach zeigt sich:

- Übergänge aus sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung erfolgen bei Baubeschäftigten deutlich seltener als bei anderen versicherungspflichtig Beschäftigten. Straßen- und Tiefbauer stechen positiv heraus, reichen aber nicht an den Durchschnitt der Rentenzugänge von Nicht-Baubeschäftigten heran. Dieser Nachteil der Bau-Beschäftigten liegt wesentlich daran, dass im Bau Altersteilzeitarbeit weniger verbreitet ist.
- Übergänge aus Arbeitslosengeldbezug sind unter Baubeschäftigten doppelt so oft wie unter anderen Beschäftigten; unter den Maurern und Betonbauern sowie den Zimmern, Dach- und Gerüstbauern sogar fast dreimal so oft. Hier kann es sich um absehbare Übergangsarbeitslosigkeit handeln, aber es ist ebenso gut möglich, dass nach einer saisonbedingten Entlassung der Wiedereinstieg nicht gelingt und deshalb mehr oder weniger unfreiwillig der Rentenantrag gestellt wurde.
- Übergänge aus ALG II sind in allen Bauberufen deutlich häufiger als im Durchschnitt der anderen Berufe. Besonders häufig sind Rentenübergänge aus ALG II-Bezug unter den Bauhilfsarbeitern. Hier treffen geringe qualifikatorische Voraussetzungen, vermutlich schwache Möglichkeiten zur Kompensation eventuell

bestehender gesundheitlicher Probleme durch moderne Technik sowie niedrige Verdienste zusammen und sorgen für ein hohes ALG II-Risiko.

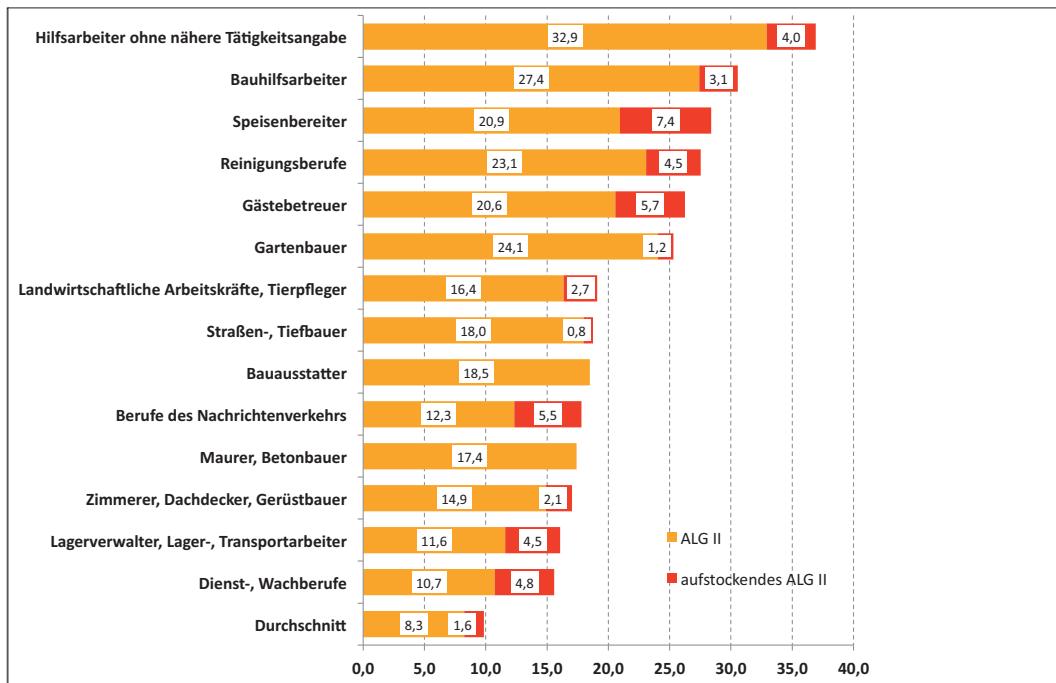
- Sonstige Leistungen (im Wesentlichen Krankengeld) sind im Rentenübergang unter Baubeschäftigten ebenfalls deutlich öfter verbreitet; hier fallen vor allem Straßen- und Tiefbauer auf.
- Anrechnungszeiten (im Wesentlichen Arbeitslosigkeit ohne Leistungsbezug) hat nur ein kleiner Teil der Neurentner als letzten Status aufzuweisen; dies ist ein Indiz dafür, dass der Rentenübergang rasch erfolgt, wenn alternative Leistungen ausgeschöpft sind. Aber wieder gibt es unter den Baubeschäftigten einen größeren Anteil mit Anrechnungszeiten als unter den Nicht-Baubeschäftigten, die in Rente wechseln.
- „Sonstiges“ (Selbstständige und freiwillig Versicherte) machen in allen Berufen nur eine kleine Gruppe im Rentenzugang aus; sie sind unter den Nicht-Baubeschäftigten stärker verbreitet.

In den einzelnen Bauberufen gleicht sich die Häufigkeit der verschiedenen Status im Altersübergang in einem gewissen Grad aus; die Summe der prekären Statusformen im Altersübergang ist weniger verschieden als die einzelnen Bestandteile (wie Übergänge mit Arbeitslosengeld, ALG II, sonstigen Leistungen und Anrechnungszeit). Das am wenigsten ungünstigste Bild geben die Straßen- und Tiefbauer ab, von denen aber auch die Hälfte (!) aus Arbeitslosengeld, ALG II, sonstigen Leistungen oder Anrechnungszeit die Altersrente beginnt. Am ungünstigsten stellt sich die Situation für Maurer und Betonbauer dar, von denen 58,4 Prozent vor Rentenbeginn einen dieser vier, als prekär einzustufenden Status, aufwies. Unter den Nicht-Baubeschäftigten sind es „lediglich“ 30,7 Prozent.

Mehr als jeder zweite (männliche) Bauarbeiter beginnt die Altersrente aus einem Leistungsbezug wegen Bedürftigkeit, Arbeitslosigkeit, Krankheit oder aus Arbeitslosigkeit ohne Leistungsbezug.

Im Vergleich aller Berufe stehen die Baubeschäftigten besonders ungünstig. Von den 50 Berufen, die am stärksten besetzt sind und im Rentenzugang 2010 95 Prozent aller Personen mit einer Berufsangabe abdecken, sind sämtliche Bauberufe unter den Berufen mit dem höchsten Risiko, unmittelbar vor der Altersrente ALG II beziehen zu müssen (siehe Abbildung 9).

Abbildung 9: Übergänge in Altersrente aus ALG II, ausgewählte Berufe (nur Männer)



Zugänge in Altersrente von Männern, deren letzter Versicherungsbeitrag weniger als fünf Jahre zurückliegt.

Quelle: SUFRZN10XVSBB, eigene Berechnungen.

Die Abbildung 9 verdeutlicht darüber hinaus, dass das Risiko, eine Altersrente aus dem Bezug von ALG II beantragen zu müssen, besonders verbreitet in Berufen mit einem hohen Anteil an An- und Ungelernten und verbreiteten hohen physischen Belastungen (Hilfsarbeiter, landwirtschaftliche Arbeitskräfte, Lagerarbeiter, Dienst- und Wachberufe), aber auch im Hotel- und Gaststättengewerbe ist (siehe auch Anhang).

Zusammengefasst zeigen sich in allen hier betrachteten Aspekten besondere Risiken für ältere Bauarbeiter, ihre erlernte und lange ausgeübte Tätigkeit bis zum Renteneintritt ausüben zu können.

## 4 Anknüpfungspunkte im Arbeits- und Sozialrecht zur Vermeidung prekärer Altersübergänge

Den im Folgenden dargestellten Gestaltungsvorschlägen zur Vermeidung prekärer Altersübergänge in der Bauwirtschaft liegen einige Vorüberlegungen zugrunde, die zur besseren Einordnung zunächst expliziert werden.

Zielgruppe sind ältere Beschäftigte, die auf Grund gesundheitlicher Einschränkungen für ihre bisherige Tätigkeit nicht mehr leistungsfähig genug sind, aber (noch) nicht die Voraussetzungen für den Bezug einer Erwerbsminderungsrente erfüllen. Sie sind „[zu] jung und gesund für die Rente, zu alt und krank für den Arbeitsmarkt“ (Knuth 2008). Ziel der im Folgenden entwickelten Vorschläge ist, die Erwerbsbeteiligung der Betroffenen zu sichern und durch ihre Beschäftigung auf bisherigem Qualifikations- und insbesondere Entgeltniveau eine Prekarisierung im Altersübergang, die sich vor allem im Bezug von Grundsicherungsleistungen manifestiert, zu vermeiden. Anknüpfungspunkte werden deshalb vornehmlich im Arbeitsförderungsrecht gesucht und nicht etwa im Rentenrecht zur Förderung eines frühzeitigen Erwerbsaustritts. Die Zielgruppe – ältere Beschäftigte mit gesundheitlich bedingten Leistungseinschränkungen – ist im Bauhauptgewerbe überdurchschnittlich groß, wie der Blick auf die Empirie in Kapitel 3 gezeigt hat, und das, obwohl Betriebe auf Grund verschiedener gesetzlicher Regelungen, insbesondere nach dem Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) und dem Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG), verpflichtet sind, ihre Beschäftigten vor gesundheitlichen Gefahren zu schützen. Die Erstellung von Gefährdungsanalysen ist hierfür ein wichtiges Instrument. Seit 2004 sind zudem alle Betriebe verpflichtet, Beschäftigten, die innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind, ein Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) anzubieten, um die Arbeitsunfähigkeit zu überwinden, erneuter Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen und den Arbeitsplatz zu erhalten (§ 84 Abs. 2 SGB IX).

Ziel dieser gesetzlichen Vorgaben ist, Erkrankungen sowie krankheitsbedingte Arbeitslosigkeit und Erwerbsunfähigkeit zu vermeiden bzw. die Erwerbsfähigkeit und -tätigkeit älterer Beschäftigter und ihre materielle Absicherung zu sichern. Die Bauwirtschaft ist aber gekennzeichnet durch Faktoren, die es erschweren, diese Ziele auch zu erreichen (siehe Kapitel 2). Sollen ältere, gesundheitlich beeinträchtigte Arbeitnehmer insbesondere in Kleinstbetrieben vor krankheitsbedingter Arbeitslosigkeit geschützt werden, sind Maßnahmen angezeigt, die einerseits Betriebe darin auffordern und insbesondere unterstützen, leistungsgeminderte ältere Arbeitnehmer weiter zu beschäftigen bzw. neu einzustellen und andererseits betroffene Arbeitnehmer in Phasen ohne bzw. mit geringerem Erwerbseinkommen finanziell und sozial abzusichern.

#### 4.1 Vorüberlegungen zum Altersübergangskurzarbeitergeld

Die hier entwickelten Gestaltungsvorschläge sollen die Erwerbsbeteiligung der betroffenen Beschäftigten unterstützen und dazu beitragen, (1) das bestehende Beschäftigungsverhältnis zu erhalten, oder, falls dies nicht möglich ist, (2) eine Beschäftigung in einem anderen Betrieb der Bauwirtschaft oder (3) in einer anderen Branche auf vergleichbarem Qualifikations- und Entgeltniveau aufzunehmen. Lässt sich nur eine Beschäftigung in einem zeitlich reduzierten Umfang realisieren, soll eine Lohnersatzleistung – das Altersübergangskurzarbeitergeld (AÜ-KuG) – den vollständigen oder teilweisen Einkommensausfall kompensieren und so bis zum Anspruch auf eine abschlagsfreie Altersrente den Bezug von Grundsicherungsleistungen für Arbeitsuchende (SGB II) möglichst vermeiden.<sup>17</sup> Mit den Gestaltungsvorschlägen sollen insbesondere auch Arbeitnehmer in Kleinstbetrieben erreicht werden, da dort der spezifische Schutz des KSchG fehlt und betriebsinterne Anpassungen wie die Umsetzung auf einen weniger belastenden Arbeitsplatz häufig nicht möglich sind, so dass sie bei gesundheitlich bedingten Leistungseinschränkungen in besonderem Maße von Kündigung bedroht sind.

Die Gestaltungsvorschläge sind von unterschiedlicher Reichweite. Ausgangspunkt sind sozialrechtliche Regelungen, Leistungen oder Instrumente, die bereits existieren, aber unzureichend miteinander verknüpft sind und so nicht (ausreichend) zur Förderung der (Weiter)Beschäftigung der Zielgruppe bzw. zur Vermeidung prekarisierter Altersübergänge genutzt werden. Darüber hinaus werden Weiterentwicklungsmöglichkeiten vorgeschlagen, die durch tarifvertragliche Leistungen ergänzt werden. Auf die Einbindung betrieblicher Leistungen wird vollständig verzichtet.<sup>18</sup> Diese Priorisierung hat folgende Hintergründe:

- Leistungen auf sozialrechtlicher Basis sind Arbeitnehmern aller Branchen zugänglich und nicht nur jenen, deren Sozialpartner genügend Gestaltungswillen und – macht zur Vereinbarung tarifvertraglicher Leistungen besitzen. Die Übertragung der hier speziell für das Bauhauptgewerbe entwickelten Gestaltungsvorschläge auf andere bzw. alle Branchen wird so vereinfacht und eine unbegründete Ungleichbehandlung betroffener Arbeitnehmer vermieden.
- Die strukturellen Gegebenheiten in Klein- und Kleinstbetrieben begrenzen die Anwendbarkeit betrieblicher Instrumente; eine hohe Fluktuationsrate, wie sie unter den gewerblichen Arbeitnehmern in der Bauwirtschaft (und ggf. auch in anderen Branchen) besteht, verschärft diesen Umstand. Durch den konzeptionellen Verzicht auf betriebliche Instrumente wird die Exklusion der besonders von Kündigung bedrohten Arbeitnehmer in Kleinstbetrieben vermieden.

17 Unbedingt vermeiden lässt sich ein Bezug von ALG II nicht, weil dieser nicht nur von dem erzielten Erwerbseinkommen, sondern auch vom Bedarf des Haushaltes und insbesondere von der Haushaltsgroße abhängt. Ca. 3 Prozent der in Bauberufen Beschäftigten beziehen aufstockend ALG II, siehe BA-Statistik (2012b), Tabelle 9.

18 Das schließt eine Ergänzung durch betriebliche Leistungen nicht aus.

## 4.2 Grundkonzeption des Altersübergangskurzarbeitergeldes

Das AÜ-KuG orientiert sich in seiner konzeptionellen Ausgestaltung und institutionellen Umsetzung am Saison-KuG (§ 101 SGB III), das gesetzliche bzw. sozialrechtliche und allgemeinverbindliche tarifvertragliche Regelungen verknüpft (vgl. Kümmelring u.a. 2008). Die Anknüpfung erfolgt vor dem Hintergrund vergleichbarer Leistungsauslöser und Zielsetzungen: der Einsatz des Arbeitnehmers im bisherigen Umfang ist nicht möglich, er wird aber entsprechend der betrieblichen Bedarfe eingesetzt, wobei das Beschäftigungsverhältnis durchgängig weiter besteht. Wie beim Saison-KuG liegt der entscheidende Vorteil gegenüber einer betrieblichen Personalanpassung in Form von Entlassung und Rekrutierung einerseits in der betrieblichen Möglichkeit des flexiblen Personaleinsatzes und andererseits in der Vermeidung von Arbeitslosigkeit durch das kontinuierlich weiter bestehende Beschäftigungsverhältnis. AÜ-KuG ist als *Anspruchsleistung* im Arbeitsförderungsgesetz (SGB III) konzipiert, das bei Erfüllen aller Voraussetzungen gewährt werden muss.

Der Zugang zum AÜ-KuG basiert auf einem Verfahren, in dessen Rahmen die individuelle Leistungsfähigkeit des Arbeitnehmers an seinem bisherigen Arbeitsplatz geprüft wird. Um die Weiterbeschäftigung im Betrieb auf dem bisherigen oder einem qualifikations- und entgeltadäquaten alternativen Arbeitsplatz zu fördern, werden alle Leistungen und Instrumente genutzt, mit denen die individuelle Leistungsfähigkeit des Arbeitnehmers erhöht sowie die Arbeitsbedingungen fähigkeitsgerecht optimiert werden können.

Ergibt das Verfahren, dass der Arbeitnehmer auch unter Einsatz aller Fördermöglichkeiten nicht mehr vollschichtig auf dem bisherigen Qualifikationsniveau eingesetzt werden kann, hat er Anspruch auf AÜ-KuG. AÜ-KuG wird für nicht geleistete Arbeitsstunden im Umfang bis 100 Prozent der tariflichen Arbeitszeit gewährt („Kurzarbeit Null“). Damit kann ein Arbeitnehmer stundenweise oder phasenweise zu den Tätigkeiten im Betrieb eingesetzt werden, die er noch ausüben kann, so dass für Arbeitgeber ein Anreiz besteht, den Arbeitnehmer weiter zu beschäftigen (oder neu einzustellen), während der Arbeitnehmer auch bei reduziertem Arbeitszeitvolumen materiell abgesichert ist. Arbeitnehmer, die nach Ausschöpfen aller Fördermöglichkeiten nicht weiter im Betrieb beschäftigt werden (können) bzw. ohne weitere Prüfung wegen der mangelnden Geltung des KSchG rechtswirksam entlassen werden<sup>19</sup> sowie jene, die aus einer bestehenden Arbeitslosigkeit heraus die Zugangsvoraussetzungen für den Bezug von AÜ-KuG erfüllen (siehe Abschnitt 4.3), können ebenfalls AÜ-KuG beziehen bzw. wechseln vom ALG- zum AÜ-KuG-Bezug. AÜ-KuG-Bezieher werden in die Arbeitsvermittlung der Arbeitsagentur einbezogen, um möglichst auf einen fähigkeitsgerechten und ein-

<sup>19</sup> In Kleinbetrieben, die nicht der Geltung des KSchG unterliegen, können Arbeitnehmer rechtswirksam aus gesundheitlichen Gründen entlassen werden, selbst wenn das gesetzlich vorgeschriebene Verfahren des betrieblichen Eingliederungsmanagements nicht durchgeführt wurde. Diese Arbeitnehmer sind ebenfalls AÜ-KuG-berechtigt, sofern die übrigen Voraussetzungen erfüllt werden. In den weiteren Ausführungen dieses Konzeptpapiers ist dies berücksichtigt, ohne dass hierauf jeweils erneut hingewiesen wird.

kommensadäquaten Dauerarbeitsplatz wechseln zu können (siehe dazu S. 44).

AÜ-KuG wird längstens fünf Jahre gewährt; im Anschluss ist der Übergang in eine Altersrente verpflichtend. Die Finanzierung erfolgt im Zusammenwirken von Mitteln der Arbeitslosenversicherung, aus Steuern sowie aus einer branchenseitig finanzierten Umlage.

#### 4.3 Zugangsvoraussetzungen und -verfahren

Um AÜ-KuG beziehen zu können, sind persönliche Voraussetzungen zu erfüllen. Durch deren konkrete Ausgestaltung wird die Zahl der potenziell Leistungsberechtigten beschränkt; eine Erhöhung oder Reduzierung der Voraussetzungen führt zu einem geringeren oder erweiterten Personenkreis. Insofern ist bei der Konzeptionierung der Zugangsvoraussetzungen die Größe des anvisierten Berechtigtenkreises zu berücksichtigen.

*Anspruchsberechtigt sollen gewerbliche Arbeitnehmer im Bauhauptgewerbe ab Vollendung des 58. Lebensjahres sein. Weitere persönliche Voraussetzungen sind eine langjährige Beschäftigung in der Bauwirtschaft und eine gutachterlich festgestellte gesundheitlich bedingte Änderung des Leistungsvermögens, durch die die bisher oder zuletzt ausgeübte Tätigkeit nicht mehr uneingeschränkt fortgeführt werden kann.*

##### 4.3.1 Zugangsalter

Die Festlegung des Zugangsalters orientiert sich an der maximalen Bezugsdauer von Arbeitslosengeld, das bei der Finanzierung des AÜ-KuG konzeptionell eingespeist ist (siehe Abschnitt 4.5.2). Nach Vollendung des 58. Lebensjahres besteht ein ALG-Anspruch für 24 Monate (§ 147 SGB III). Um diesen realisieren zu können, sind jedoch weitere Voraussetzungen zu erfüllen, insbesondere müssen in den letzten fünf Jahren vor dem Eintreten der Arbeitslosigkeit mindestens 48 Pflichtbeiträge an die Arbeitslosenversicherung entrichtet worden sein. Wegen der Unbeständigkeit der Beschäftigungsverhältnisse in der Bauwirtschaft wird diese Voraussetzung unter Umständen nicht von allen potenziellen AÜ-KuG-Beziehern erfüllt. Da Arbeitslosengeld nur als ein Teil der Gesamtfinanzierung des AÜ-KuG konzeptionell berücksichtigt wird, wird – vergleichbar der kollektiv normierten maximalen Bezugsdauer von Kurzarbeitergeld, Saison-KuG und Tranfer-KuG – auf die Berechnung einer individuellen AÜ-KuG-Anspruchsdauer auf der Grundlage des individuellen ALG-Anspruchs verzichtet und ein einheitliches Mindestalter von 58 Jahren vorgeschlagen.

##### 4.3.2 Beschäftigungsdauer in der Bauwirtschaft

Sollen Arbeitgeber (und ggf. Arbeitnehmer) über eine Umlage an der Finanzierung des AÜ-KuG beteiligt werden, ist zu deren Schutz vor finanzieller Überforderung eine

Mindestbeschäftigungsdauer als Zugangsvoraussetzung zu definieren. Diese sollte unter Berücksichtigung der durchschnittlichen Beschäftigungsdauern festgelegt werden, um nicht a priori einen großen Teil der Beschäftigten auszuschließen. Mit der Festlegung des Schwellenwertes wäre ggf. eine Anpassung der Wartezeitvoraussetzungen für den Bezug der „Rentenbeihilfe“ erforderlich, damit durch den Bezug von AÜ-KuG der Anspruch auf die Rentenbeihilfe nicht verloren geht.<sup>20</sup> Sie ist eine wichtige finanzielle Ergänzung zur Altersrente; die durchschnittliche monatliche Höhe betrug am 31. Dezember 2011 79,21 Euro (SOKA-BAU 2012, S. 29). Vor dem Hintergrund des in den letzten Jahren gesunkenen Entgeltniveaus und der damit zu erwartenden sinkenden Zahlbeträge bei den Neuzugängen in Altersrenten dürfte die Rentenbeihilfe zukünftig noch an Bedeutung gewinnen. Allerdings ist der „Tarifvertrag über Rentenbeihilfen im Baugewerbe (TVR)“ aktuell nur in den alten Bundesländern und in Westberlin gültig; hier wäre zur Absicherung der gewerblichen Arbeitnehmer in Ostdeutschland, deren Lohnniveau noch deutlich unterhalb des westdeutschen liegt<sup>21</sup>, eine Ausweitung des Geltungsbereiches des TVR anzustreben.

#### 4.3.3 Leistungsminderung

Zentrale Zugangsvoraussetzung zum AÜ-KuG ist eine gutachterlich festgestellte verminderte Leistungsfähigkeit, die dazu führt, dass ein Arbeitnehmer seine bisherige oder eine adäquate andere Beschäftigung im Betrieb nicht mehr im bisherigen Umfang ausüben kann. Im Rahmen einer Begutachtung wird die Leistungsfähigkeit des Arbeitnehmers mit dem Anforderungsprofil des Arbeitsplatzes verglichen. Auf dieser Grundlage werden ggf. Maßnahmen durchgeführt, um die Leistungsfähigkeit des Arbeitnehmers zu steigern und einen fähigkeitsgerechten Arbeitsplatz zu schaffen.

#### Feststellungsverfahren

Für die Feststellung der Leistungsfähigkeit können unterschiedliche institutionalisierte Verfahren genutzt werden.

---

20 Persönliche Voraussetzung für den Bezug der Rentenbeihilfe ist die Erfüllung der allgemeinen sowie der besonderen Wartezeit. Die allgemeine Wartezeit beträgt 220 Monate (18 Jahre 4 Monate). Um die besondere Wartezeit zu erfüllen, müssen wenigstens 60 Monate der allgemeinen Wartezeit innerhalb der letzten neun Jahre vor dem Bezug der Rentenbeihilfe liegen. Dabei werden unter anderem Zeiten der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit oder Arbeitslosigkeit bis zu insgesamt 30 Monaten angerechnet (§ 4 Abs. 3 Tarifvertrag über Rentenbeihilfen im Baugewerbe (TVR)). Bei AÜ-KuG-Beziehern, die während des Bezuges länger als 30 Monate arbeitslos sind, können so Lücken in der Wartezeit entstehen, die den späteren Bezug der Rentenbeihilfe gefährden.

21 Seit 1. Januar 2012 beträgt der allgemeinverbindliche Mindestlohn im Bauhaupt- und Ausbaugewerbe in Westdeutschland 11,05 Euro in Lohngruppe 1 bzw. 13,40 Euro in Lohngruppe 2. In Ostdeutschland gibt es seit September 2009 nur noch einen Mindestlohn, im Jahr 2012 in Höhe von 10,00 Euro ([http://www.soka-bau.de/soka-bau\\_2011/desktop/de/Arbeitgeber/Beitraege/Gewerbliche\\_Arbeitnehmer](http://www.soka-bau.de/soka-bau_2011/desktop/de/Arbeitgeber/Beitraege/Gewerbliche_Arbeitnehmer)).

## Betriebliches Eingliederungsmanagement

Ein frühzeitig einsetzendes Verfahren ist das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM). Alle Betriebe sind verpflichtet, Arbeitnehmern ein BEM anzubieten, wenn diese innerhalb von zwölf Monaten länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind (§ 84 Abs. 2 SGB IX). Auch kleine und kleinste Betriebe, die keine betriebliche Interessenvertretung haben und nicht in den Geltungsbereich des KSchG fallen, sind hierzu verpflichtet.<sup>22</sup> Zwar ist das BEM im zweiten Teil des SGB IX – dem Schwerbehindertenrecht – verortet, die Verpflichtung gilt aber auch für Betriebe, die nicht der Beschäftigungspflicht schwerbehinderter Menschen unterliegen; zudem gilt es nicht nur für schwerbehinderte, sondern für alle Beschäftigten. Unbesehen der gesetzlichen Verpflichtung wird BEM bislang in Klein- und Kleinstbetrieben (nicht nur der Bauwirtschaft) selten durchgeführt; als wesentliche Gründe hierfür gelten Unkenntnis über die gesetzliche Verpflichtung und das Verfahren, Sorge vor dem damit verbundenen Aufwand, die rechtliche Folgenlosigkeit bei Unterlassung sowie negative sozial- und arbeitsrechtliche Anreize (Welti u.a. 2010). Hier besteht Handlungsbedarf, soll dieses Instrument auch Beschäftigte kleiner Betriebe erreichen (siehe Abschnitt 4.6). Im Bauhauptgewerbe trifft das auf einen großen Teil der Beschäftigten zu: immerhin fast die Hälfte (47 Prozent) der in Bauberufen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten arbeiten in Betrieben mit weniger als 20 Beschäftigten, ein weiteres Fünftel (21 Prozent) in Betrieben mit 20 bis unter 50 Beschäftigte (Stichtag 30.06.2011; Grunau 2012, S. 22).

Ein Akteur bei der Durchführung des BEM ist der Betriebsarzt. Seine Aufgabe ist es, den Arbeitnehmer zu untersuchen und seine Leistungsfähigkeit mit den Anforderungen des Arbeitsplatzes abzulegen und notwendige Maßnahmen für die Wiedereingliederung abzuleiten, anzuregen und ggf. auch einzuleiten. Hierzu kann beispielsweise die Unterstützung bei der Beantragung von Rehabilitationsmaßnahmen zur Stabilisierung oder Wiederherstellung der gesundheitlichen Leistungsfähigkeit gehören, aber auch Vorschläge zur leidensgerechten Gestaltung des Arbeitsplatzes, der Arbeitsorganisation, des Arbeitsumfeldes oder der Arbeitszeit.

In der Bauwirtschaft kommt dem Betriebsarzt gerade auch in Klein- und Kleinstbetrieben eine besondere Bedeutung zu. Arbeitgeber haben nach § 1 ASiG Betriebsärzte (und Fachkräfte für Arbeitssicherheit) zu bestellen, die sie beim Arbeitsschutz und bei der Unfallverhütung unterstützen. In der Bauwirtschaft übernimmt der Arbeitsmedizinisch-Sicherheitstechnische Dienst der Berufsgenossenschaft der Bauwirtschaft (ASD der BG BAU) diese Aufgabe für jene Betriebe, die keinen eigenen Betriebsarzt bestellen, was regelmäßig auf Klein- und Kleinstbetriebe zutreffen dürfte. Die Ärzte des ASD der

22 Eine BEM-Pflicht in Betrieben ohne betriebliche Interessenvertretung – der Regelfall in Klein- und Kleinstbetrieben –, wird gelegentlich verneint; eine BEM-Pflicht unabhängig von der Existenz einer betrieblichen Interessenvertretung bejahen u.a. Welti u.a. 2010, S. 53ff.; Nebe 2011; Landschaftsverband Rheinland und Landschaftsverband Westfalen-Lippe 2010, S.18; Gagel 2005.

BG BAU sind Arbeitsmediziner, die das Baugewerbe mit seinen verschiedenen Ge-  
werken und spezifischen Belastungen gut kennen. Sie sind den Arbeitgebern und Ar-  
beitnehmern (mindestens in ihrer Funktion) bekannt, da es zu ihren Aufgaben gehört,  
diese in allen Fragen des betrieblichen Gesundheitsschutzes zu beraten, arbeitsmedi-  
zinische Vorsorgeuntersuchungen durchzuführen und Betriebe bei der Erstellung der  
Gefährdungsbeurteilung sowie bei der Wiedereingliederung von leistungsgeminderten  
Beschäftigten zu unterstützen (BG BAU 2012). Aufgabe des ASD ist darüber hinaus  
auch die Durchführung von „Bautauglichkeitsuntersuchungen“, die bei verändertem  
Leistungsvermögen der Arbeitnehmer oder nach längerer Krankheit durchgeführt wer-  
den (Schicker 2001). Nach einer Aussage einer Ärztin des ASD handelt es sich bei  
der Bautauglichkeitsuntersuchung um ein dem BEM alternatives und bekannte(re)s  
Instrument.<sup>23</sup> Die Mittel zur Unterhaltung des ASD werden durch Beiträge der Unter-  
nehmen aufgebracht; seine Dienstleistungen einschließlich der Aufgaben im Rahmen  
eines BEM sind deshalb im konkreten Fall für den Betrieb kostenfrei. Vor diesem Hin-  
tergrund scheinen die Betriebsärzte des ASD besonders geeignet zu sein, Begutach-  
tungen im Verfahren zur Feststellung der Leistungsfähigkeit als Voraussetzung für den  
Anspruch auf AÜ-KuG durchzuführen.

Dabei könnten sie zugleich (stärker als bisher) als BEM-Promotoren tätig werden, in-  
dem sie Klein- und Kleinstbetrieben die gesamte Steuerung eines BEM-Verfahrens  
abnehmen, da diese auf Grund des eher seltenen Ereignisses einer Wiedereingliederung  
und der knappen personellen Ressourcen hiermit im Regelfall überfordert sind, was –  
neben der mangelnden Kenntnis über die gesetzliche Verpflichtung – als wesentlicher  
Faktor für die bislang geringe Verbreitung des BEM (nicht nur in der Bauwirtschaft)  
gilt. Sie bringen auch deshalb besonders gute Voraussetzungen hierfür mit, da sie jene  
zentralen Aspekte erfüllen, die sich hinsichtlich der Implementation und Durchführung  
eines BEM (bzw. betrieblichen Gesundheitsmanagements) in Klein- und Kleinstbetrie-  
ben als besonders bedeutsam herausgestellt haben: kostenlose aufsuchende Beratung  
und Unterstützung (Faßmann und Steger 2009, S. 25ff.) durch einen Dienstleister, der  
dem Betrieb bereits bekannt ist und dem nicht von vornherein Praxisferne oder kom-  
merzielle oder Organisationsinteressen unterstellt wird (Gross u.a. 2009, S. 44) und  
der möglichst alle Dienstleistungen (wie) aus einer Hand anbieten kann (Niehaus u.a.  
2008, S. 55, Putzing 2007).

Während Betriebe verpflichtet sind, ein BEM anzubieten, müssen betroffene Arbeit-  
nehmer der Durchführung zustimmen, um das eigentliche BEM-Verfahren in Gang  
zu setzen. Da im Rahmen des BEM sensible Daten zur Arbeitsunfähigkeit, möglichen  
betrieblichen Ursachen und Einschränkungen hinsichtlich der weiteren Einsatzmög-  
lichkeiten erhoben werden, können auf Seiten der Betroffenen Befürchtungen beste-  
hen, sich mit der Offenlegung dieser Daten selbst schaden. Dass diese Sorge nicht ganz  
unbegründet ist, zeigen die Ergebnisse einer Befragung betrieblicher Akteure (Niehaus  
u.a. 2008, S. 73f.). Um Beschäftigten diese Ängste zu nehmen, ist neben einer umfang-

---

23 Telefonat im November 2012.

reichen Information über Freiwilligkeit, Verfahren und insbesondere Datenschutz die Beteiligung einer arbeitnehmerseitigen Interessenvertretung sinnvoll. Deren Beteiligung ist vom Gesetzgeber in § 84 Abs. 1 SGB IX auch normiert; in Klein- und Kleinstbetrieben gibt es jedoch im Regelfall weder einen Betriebsrat noch eine Schwerbehindertenvertretung. Hier sollten den betroffenen Arbeitnehmern andere Personen benannt werden, die diese Aufgabe übernehmen können.

Dies könnten zum einen Beratungskräfte der Gemeinsamen Servicestellen der Rehabilitationsträger sein, deren gesetzlicher Auftrag es ist, neben den Betrieben (§ 84 Abs. 2 SGB IX) auch Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen zu beraten und zu unterstützen (§ 22 Abs. 1 SGB IX). In der Vergangenheit wurden jedoch in den Gemeinsamen Servicestellen Unterstützungsleistungen kaum vorgehalten (Welti u.a. 2010, S. 135f.); zudem sind sie als Ansprechpartner für das BEM bislang wenig bekannt (Niehaus u.a. 2008).

Alternativ könnten Integrationsfachdienste diese Aufgabe übernehmen. Deren Aufgabe ist es, im Auftrag der Integrationsämter, die nach § 84 Abs. 2 SGB IX Ansprechpartner für die betrieblichen Akteure sind soweit schwerbehinderte Beschäftigte betroffen sind, diese in einem BEM-Verfahren zu unterstützen. Da beim BEM Beschäftigte betroffen sind, für die eine Anerkennung als schwerbehindert oder Schwerbehinderten gleichgestellt in Frage kommen kann (und diese Anerkennung beim AÜ-KuG-Bezug auch systematisch verfolgt werden sollte, s. Abschnitt 4.4.1), wäre anzustreben, die Beschränkung der Integrationsfachdienste bzw. Integrationsämter auf bereits anerkannt Schwerbehinderte aufzuheben.

Auf die Benennung bzw. Bestellung einer die arbeitnehmerseitigen Interessen vertretenden Person könnte ggf. schadlos verzichtet werden, sofern es sich bei dem am BEM-Verfahren beteiligten Betriebsarzt um einen Betriebsarzt des ASD der BG BAU handelt. Dieser hat, anders als die von Betrieben beauftragten und in einem marktlichen Wettbewerb stehenden freiberuflich tätigen Mediziner, eine neutrale Position im Verfahren (sofern er nicht zugleich mit der Steuerung des Verfahrens beauftragt ist; s.o.): Er muss weder (aus eigenen ökonomischen Erwägungen) die Interessen des Betriebes berücksichtigen, noch ökonomische Erwägungen seines Arbeitgebers, da die BG BAU nicht Kostenträger möglicher, aus einem BEM-Verfahren resultierender Leistungen (AÜ-KuG, Erwerbsminderungsrente, medizinische oder berufliche Rehabilitationsmaßnahmen) ist.

## Rehabilitations- und Erwerbsminderungsrentenverfahren

Verfahren, in denen ebenfalls die Leistungsfähigkeit eines Arbeitnehmers geprüft wird und deren Ergebnisse genutzt werden könnten, sind „Begutachtungen“, die im Rahmen einer Rehabilitationsmaßnahme bzw. eines Antrages auf Erwerbsminderungsrente durchgeführt werden.

Nehmen Arbeitnehmer an einer medizinischen oder medizinisch-beruflich orientierten Rehabilitationsmaßnahme der Gesetzlichen Rentenversicherung teil,<sup>24</sup> wird dort am Ende der Maßnahme eine sozialmedizinische Beurteilung der Leistungsfähigkeit durchgeführt. Dabei wird ein Leistungsbild erstellt, für das ein Abgleich des Leistungsvermögens mit den Anforderungen des Arbeitsplatzes vorgenommen wird (DRV Bund 2012). Daraus ergeben sich ggf. Ansatzpunkte für weitere therapeutische Maßnahmen, aber auch für Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben (LTA). Dies kann beispielsweise eine stufenweise Wiedereingliederung am bisherigen Arbeitsplatz oder eine Maßnahme zur Arbeitsplatzadaption oder innerbetrieblichen Umsetzung sein.

Auch im Rahmen eines Antrages zur Erwerbsminderungsrente wird, basierend auf medizinischen Unterlagen und ggf. Fachgutachten, ein Leistungsbild erstellt, auf dessen Grundlage über den Rentenantrag bzw. im Sinne des Prinzips „Reha vor Rente“ über Leistungen zur medizinischen Rehabilitation oder zur Teilhabe am Arbeitsleben entschieden wird (DRV Bund 2012).

In beiden Fällen könnten die erstellten Leistungsbilder vermutlich auch als Grundlage für eine Entscheidung über den Anspruch auf AÜ-KuG dienen. Allerdings handelt es sich in beiden Fällen um Verfahren, die im Regelfall einen zeitlich längeren Vorlauf – für das Antragsverfahren und ggf. die Durchführung einer Rehabilitation – beanspruchen und unter Umständen eine krankheitsbedingte Kündigung nicht mehr abwenden können.

Ob die Klärung eines Anspruches auf Erwerbsminderungsrente vor oder im Verlaufe eines AÜ-KuG-Bezuges verpflichtend sein sollte, wäre zu prüfen. Hierfür spricht zunächst, dass AÜ-KuG gerade für jene Arbeitnehmer konzipiert ist, die (noch) keinen Anspruch auf Erwerbsminderungsrente haben, was folgerichtig als AÜ-KuG-begründender Faktor festgestellt werden müsste. Ein Ausweichen von Arbeitnehmern, die im Sinne des SGB VI erwerbsgemindert sind, auf die möglicherweise scheinbar „leichter“ zu beanspruchende Leistung AÜ-KuG könnte so zugleich verhindert werden. Allerdings könnte im Gegenzug das Risiko steigen, dass in das Gutachten, das im Rahmen eines Erwerbsminderungsrentenverfahrens erstellt wird, das Wissen um einen alternativen AÜ-KuG-Bezug einflißt. Für eine Verpflichtung, gleichwohl einen Erwerbsminderungsrentenanspruch zu klären, spricht zudem auch, dass vorrangig alle Chancen auf den Bezug einer Erwerbsminderungsrente genutzt werden sollten, um leistungsgeminderte ältere Arbeitnehmer nicht unnötig der doppelten Diskriminierung am Arbeitsmarkt – auf Grund der Leistungsveränderung und des Alters – sowie weiteren gesundheitlichen Belastungen durch eine Erwerbstätigkeit auszusetzen. Hierbei wäre auch zu überlegen, die betroffenen Arbeitnehmer im Rentenantragsverfahren systematisch anwaltlich zu unterstützen, da sich die Begleitung durch einen Rechtsbeistand

<sup>24</sup> Die Gesetzliche Rentenversicherung ist Träger der Rehabilitation, sofern Versicherte die Wartezeit von 15 Jahren erfüllen; andernfalls sind die Gesetzlichen Krankenkassen Träger der medizinischen Rehabilitation und die Bundesagentur für Arbeit der beruflichen Rehabilitation. Die Ausführungen beziehen sich auf Leistungen der Gesetzlichen Rentenversicherung.

unter bestimmten Bedingungen positiv auf den Ausgang eines Rentenklageverfahrens auswirkt (Ebert 2010, S. 122), und dies möglicherweise auch auf die vorherigen Entscheidungen im Antrags- und Widerspruchsverfahren zutrifft.

### Beurteilungsmaßstab und Entscheidungskompetenz

Grundlage für den Anspruch auf AÜ-KuG ist eine gutachterliche Feststellung, dass die Leistungsfähigkeit des Arbeitnehmers aus gesundheitlichen Gründen so eingeschränkt ist, dass er an seinem üblichen oder einem vergleichbaren Arbeitsplatz im Betrieb auch nach Durchführung möglicher Anpassungsmaßnahmen nicht mehr vollschichtig eingesetzt werden kann. Für die Beurteilung der individuellen Leistungsfähigkeit und den Abgleich mit den Arbeitsplatzanforderungen existieren eine Reihe von Instrumenten, die hier zur Anwendung kommen können. Naheliegend, weil bauspezifisch, erscheint der Kriterienkatalog, der von den Betriebsärzten für Bautauglichkeitsprüfungen verwendet wird. Darüber hinaus gibt es eine Reihe von allgemeinen Instrumenten, die zur Erfassung der individuellen arbeitsbezogenen funktionellen Leistungsfähigkeit und zum Abgleich von Fähigkeiten und Anforderungen entwickelt worden sind (für eine Übersicht vgl. Löffler u.a. 2012, S. 27ff.). Neben der Eignung des Instruments ist für dessen Wahl auch die Frage zentral, wer letztlich die Entscheidung über das Vorliegen der Zugangsvoraussetzungen für einen AÜ-KuG-Anspruch treffen soll:

- Wird eine entsprechende Aussage bereits im Gutachten angestrebt, müsste die Anwendung eines bestimmten Instrumentes festgelegt werden, um eine einheitliche Begutachtungs- und Entscheidungspraxis zu gewährleisten. Damit müsste jedoch in jedem Einzelfall eine spezielle Begutachtung durchgeführt werden, auch wenn aus anderen Zusammenhängen, beispielsweise einer erfolgten Rehabilitation, bereits Gutachten mit Einschätzungen zum Leistungsbild vorliegen.
- Alternativ könnten alle Gutachten, die qualifizierte Aussagen zum Leistungsbild enthalten, zugelassen werden, wenn die abschließende Entscheidung einer definierten Personengruppe übertragen ist, vergleichbar der Entscheidung bei einem Antrag auf Rehabilitationsleistungen durch einen Sachbearbeiter der gesetzlichen Rentenversicherung. Dies könnte – als „Zahlmeisterin“ des AÜ-KuG – die Bundesagentur für Arbeit bzw. ihr Ärztlicher Dienst sein, der selbst Begutachtungen durchführt und sowohl über die notwendigen medizinischen Kompetenzen verfügt als auch über arbeitsmarktlche Kenntnisse (wenngleich vermutlich nicht so umfassend wie der branchenspezifisch tätige medizinische Dienst der BG BAU). Allerdings besteht hier, wie bei allen Verfahren, in denen ein Kostenträger selbst die Entscheidung über einen Leistungsanspruch zu seinen Lasten trifft, das Risiko, dass in die Entscheidungen des Ärztlichen Dienstes auch organisationsspezifische Interessen zu Lasten des potenziell Anspruchsberechtigten einfließen könnten.

- Alternativ könnte diese Aufgabe dem ASD der BG BAU übertragen werden, der weder betriebliche Interessen vertritt noch organisationsspezifische, da die BG BAU weder Kostenträger des AÜ-KuG noch einer ggf. zu gewährenden Erwerbsminde-rungsrente ist.

#### 4.4 Leistungen zur (Wieder)Eingliederung ins Arbeitsleben

Ergibt ein Gutachten, dass ein Arbeitnehmer nicht mehr vollschichtig in seinem Betrieb eingesetzt werden kann, hat er Anspruch auf AÜ-KuG im Umfang der nicht geleisteten Arbeitsstunden. AÜ-KuG dient dazu, seine materielle und soziale Sicherung zu gewährleisten (siehe Abschnitt 4.5.1). Zugleich soll der Arbeitnehmer umfassend dabei unterstützt werden, möglichst wieder eine vollschichtige Erwerbstätigkeit auf einem qualifikationsadäquaten und fähigkeitsgerechten Arbeitsplatz auszuüben, um seine Existenz wieder eigenständig aus einem Erwerbseinkommen sichern zu können.

Mit den im Folgenden dargestellten Vorschlägen wird einerseits an bestehende Leistungen insbesondere des Arbeitsförderungsrechts (SGB III) angeknüpft (siehe Abschnitt 4.4.1), andererseits werden aber auch neue zu entwickelnde Leistungen vorgeschlagen, die vorrangig von den Arbeitgebern getragen werden sollen (s. Abschnitt 4.4.2). Dies erscheint aus folgenden Gründen gerechtfertigt. Zunächst sind die Leistungsminderungen der Arbeitnehmer maßgeblich auf die gesundheitsschädigenden Arbeitsbedingungen in der Bauwirtschaft zurückzuführen; insofern tragen die Arbeitgeber eine herausgehobene Verantwortung für ihre (leistungsgeminderten) Beschäftigten und deren weiteres Arbeitsmarktschicksal. Neben der Verantwortungsübernahme durch Kostenbeteiligung dient diese zugleich als Anreiz für die Stärkung präventiver Maßnahmen: Betriebliches Eingliederungsmanagement und betriebliche Gesundheitsförderung sind insbesondere in den vielen Kleinbetrieben bislang weitgehend unbekannt, auch die vorgeschriebenen Gefährdungsanalysen werden nach Trischler und Kistler (2009, S. 9 und 75) nur in einer Minderheit der Betriebe durchgeführt. Darüber hinaus ist es auch zumindest auf längere Sicht im Interesse der Bauwirtschaft, älteren Beschäftigten neue Chancen auf ein Erwerbseinkommen zu gewähren, um jungen Fachkräften eine Perspektive in der Branche zu geben und sie so gewinnen und halten zu können (Gross u.a. 2009, S. 68). Zwar scheint Fachkräftemangel vor dem Hintergrund des langjährigen Beschäftigungs-abbaus seit dem Ende der Hochkonjunkturphase im Zuge der Wiedervereinigung noch kein drängendes und handlungsauslösendes Problem zu sein, dies dürfte sich aber in Folge der hohen vorzeitigen Austrittsraten nicht nur unter älteren Baubeschäftigten bei gleichzeitigem Nachwuchs- durch Geburtenrückgang zukünftig ändern.

##### 4.4.1 Leistungen der aktiven Arbeitsförderung (SGB III)

Um die Weiterbeschäftigung im bisherigen Betrieb oder die Aufnahme einer Beschäftigung in einem anderen Betrieb zu unterstützen, bietet das SGB III eine Reihe von Leistungen, die dazu beitragen sollen, Arbeitslosigkeit zu verhindern oder zu beenden.

Es wäre anzustreben, mit dem Anspruch auf AÜ-KuG mindestens die Anerkennung als „behinderter Arbeitnehmer“ im Sinne des Arbeitsförderungsrechts bzw. die Gleichstellung zu verknüpfen, da hiermit Zugang zu besonderen Leistungen besteht. Dies erscheint insofern gerechtfertigt, als die Voraussetzung für diesen Status, die gesundheitsbedingt geminderte Aussicht, am Arbeitsleben (wieder) teilzuhaben,<sup>25</sup> auch bei AÜ-KuG-Beziehern als gegeben unterstellt werden kann.

### Beratung und Arbeitsvermittlung

Arbeitnehmer, die einen Anspruch auf AÜ-KuG geltend machen, werden in die Beratung und Vermittlung der Arbeitsagenturen einbezogen, um den Leistungsbezug möglichst bald zu beenden. Hierfür könnten sie, insbesondere wenn sie als behinderte oder ihnen gleichgestellte Arbeitnehmer anerkannt sind, von Fachkräften in den Reha-Teams betreut werden. Diese verfügen über spezifische Kenntnisse in der Beratung behinderter Arbeitnehmer und den Unterstützungsmöglichkeiten des Arbeitsförderungsrechts, aber auch über die erforderlichen Schnittstellenkenntnisse zu anderen Sozialrechtsträgern und deren möglichen Leistungsangeboten, insbesondere auch hinsichtlich der „Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben“ (berufliche Rehabilitation). Zum Katalog der Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben gehören insbesondere auch Hilfen zur Erhaltung oder Erlangung von Arbeitsplätzen sowie berufliche Weiterbildungsmaßnahmen. Diese sind, sofern kein anderer Rehabilitationsträger zuständig ist, von der Bundesagentur für Arbeit zu erbringen.<sup>26</sup> Auf Grund der spezifischen Kenntnisse und Zugänge zu Förderleistungen sind Reha-Berater in besonderer Weise geeignet, AÜ-KuG-Bezieher im Sinne eines umfassenden, ganzheitlichen und fähigkeitsadäquaten Fallmanagements zu beraten und durch das komplexe System arbeitsmarkt- und gesundheitsbezogener Leistungen zu lotsen.

Für die Aufnahme einer Beschäftigung gelten grundsätzlich die Zumutbarkeitskriterien nach § 140 SGB III. Danach sind zunächst nur jene Beschäftigungen zumutbar, die der Arbeitsfähigkeit entsprechen; insofern sind AÜ-KuG-Beziehern allein leidens- bzw. fähigkeitsgerechte Arbeitsplätze zumutbar. Es besteht jedoch kein Anspruch auf einen berufsadäquaten Arbeitsplatz, so dass grundsätzlich auch Beschäftigungen außerhalb der Bauwirtschaft und auf niedrigerem Qualifikationsniveau zumutbar wären. Mit fortschreitender Dauer des Leistungsbezuges sind zudem steigende Einbußen hinsichtlich der Höhe des erzielbaren Erwerbseinkommens hinzunehmen; nach sechsmonatigem Leistungsbezug ist eine Beschäftigung zumutbar, wenn das daraus erzielbare Nettoeinkommen (unter Berücksichtigung der mit der Beschäftigung zusammenhängenden

25 Behindert im Sinne des SGB III sind Menschen, „deren Aussichten, am Arbeitsleben teilzuhaben oder weiter teilzuhaben, wegen Art oder Schwere ihrer Behinderung im Sinne von § 2 Abs. 1 des Neunten Buches nicht nur vorübergehend wesentlich gemindert sind und die deshalb Hilfen zur Teilhabe am Arbeitsleben benötigen“ (§ 19 Abs. 1 SGB III).

26 Andere Träger sind insbesondere die Träger der Gesetzlichen Rentenversicherung, der Gesetzlichen Unfallversicherung oder der Sozialhilfe.

Aufwendungen) der Höhe des Arbeitslosengeldes entspricht. Für AÜ-KuG-Bezieher, die zugleich Erwerbseinkommen aus einer Teilzeitbeschäftigung erzielen, wäre der Maßstab für ein zumutbar erzielbares Einkommen die Höhe des AÜ-KuG zuzüglich des Erwerbseinkommens. Sollten die Tarifpartner eine Aufstockung zum AÜ-KuG vereinbaren (siehe Abschnitt 4.5.1), wäre mit der Bundesagentur für Arbeit zu vereinbaren, dass die von ihr definierten spezifischen Zumutbarkeitskriterien für Transfer-KuG-Bezieher (BA 2012b, S. 63f.) auf AÜ-KuG-Bezieher (modifiziert) übertragen werden: Danach wäre ein Stellenangebot nur zumutbar, wenn das erzielbare Nettoarbeitsentgelt mindestens der Höhe des AÜ-KuG zuzüglich der Aufstockung entspräche. Damit läge es auch in der Hand der Tarifpartner, ihre Beschäftigten vor allzu großen finanziellen Verlusten und beruflichen Abstiegen zu schützen.

## Eingliederungsleistungen

Arbeitnehmer, die noch in einem Beschäftigungsverhältnis stehen, können wie Arbeitslose mit Leistungen des SGB III gefördert werden, um die Weiterbeschäftigung zu ermöglichen und Arbeitslosigkeit sowie den AÜ-KuG-Bezug möglichst zu vermeiden.

Stellt sich beispielsweise im Zuge eines BEM heraus, dass der Beschäftigte nicht mehr uneingeschränkt an seinem bisherigen oder einem vergleichbaren anderen Arbeitsplatz im Betrieb tätig sein kann, so dass eine Kündigung droht, kommen zunächst insbesondere Leistungen in Frage, die ihn für eine andere, leidens-/fähigkeitsgerechte Tätigkeit im Betrieb qualifizieren. Hierzu gehören Leistungen zur Förderung der *beruflichen Weiterbildung* durch Übernahme der Weiterbildungskosten nach §§ 81 SGB III, für ältere geringqualifizierte Arbeitnehmer in KMU auch nach § 82 SGB III. Hierbei geht es nicht (zwingend) um eine (im Regelfall eher längerfristige) Umschulung auf einen Arbeitsplatz mit völlig neuem Qualifikationsprofil, sondern eher um eine Anpassungsqualifizierung oder „Aufschulung“, mit der an die formal und informell erworbenen Qualifikationen weitestgehend angeknüpft werden kann.

Steht kein adäquater anderer Arbeitsplatz zur Verfügung, der Arbeitnehmer könnte jedoch auf einem fähigkeitsgerechten, aber geringer dotierten Arbeitsplatz eingesetzt werden, könnte dem Arbeitnehmer eine „Ausgleichsleistung“ angeboten werden, vergleichbar der Ende 2011 ausgelaufenen *Entgeltsicherung* für ältere Arbeitnehmer nach § 417 SGB III, mit der die Differenz zwischen dem alten und neuen Einkommen ausgeglichen wird.<sup>27</sup> Alternativ könnte das AÜ-KuG selbst so konzipiert werden, dass nicht nur der Wegfall von Einkommen auf Grund reduzierter Arbeitszeit, sondern auch eines geringeren Einkommensniveaus kompensiert werden kann. Mit finanziellen Anreizen an leistungsgeminderte Arbeitnehmer, im Rahmen ihrer Möglichkeiten weiterhin erwerbstätig zu sein, würde, den Empfehlungen der OECD folgend (OECD

27 Die Entgeltsicherung wurde für längstens zwei Jahre gezahlt und entsprach im ersten Jahr 50 Prozent, nach einem Jahr 30 Prozent des Unterschiedsbetrages zwischen dem alten und neuen Einkommen.

2010, S. 12), Erwerbstätigkeit auch für Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen bzw. Behinderungen lohnenswert gemacht. Um Dequalifizierungsprozesse seitens der betroffenen Arbeitnehmer und einen systematischen, qualifikationsbezogenen Verdrängungswettbewerb „nach unten“ sowie Fehlanreize für Arbeitgeber zu vermeiden, sollte das Instrument der Ausgleichsleistung als Option konzipiert werden, das von Arbeitnehmern sanktionsfrei abgelehnt werden kann.

Neben den finanziellen Anreizen für Arbeitnehmer besteht insbesondere mit dem Instrument des *Eingliederungszuschusses* (EGZ) auch die Möglichkeit, Arbeitgeber finanziell zu fördern, wenn sie Arbeitnehmer beschäftigen, deren Leistungen nicht den jeweiligen Anforderungen des Arbeitsplatzes entsprechen. Der EGZ ist ein finanzieller Ausgleich für die „Minderleistung“ des Arbeitnehmers (§ 88 SGB III). Eine „Minderleistung“ würde beispielsweise entstehen, wenn ein Arbeitnehmer trotz seiner neu entstandenen Leistungsminderung auf seinem bisherigen Arbeitsplatz verbliebe, weil ein fähigkeitsgerechter Arbeitsplatz nicht verfügbar ist, so dass die fehlende Arbeitsleistung anderweitig kompensiert werden müsste. Aktuell gibt es neben dem regulären EGZ nach § 88 SGB III noch spezifische Varianten mit umfangreicheren Fördervolumina für behinderte und schwerbehinderte (§ 90 Abs. 1 SGB III) sowie für besonders betroffene schwerbehinderte Arbeitnehmer (§ 90 Abs. 2 SGB III).<sup>28</sup> Mit Ausnahme des EGZ für besonders betroffene schwerbehinderte Arbeitnehmer können jedoch nur Neueinstellungen gefördert werden. Es wäre erstrebenswert, die Förderungsregelungen anzugleichen und in allen EGZ-Varianten auch die Förderung bestehender Beschäftigungsverhältnisse zu ermöglichen, wenn die von der Bundesagentur für Arbeit in ihrer Geschäftsanweisung zum EGZ für besonders betroffene schwerbehinderte Arbeitnehmer normierte Voraussetzung erfüllt ist, dass der bestehende Arbeitsplatz „infolge einer nachweislichen Verschlechterung des Gesundheitszustandes mit dauerhafter Verminde-  
rung der Leistungsfähigkeit gefährdet“ ist (BA 2012a, Rz. 90.01). Dies würde auf AÜ-KuG-Berechtigte zutreffen. Zugleich würde die oben angesprochene Anerkennung von AÜ-KuG-Berechtigten als „behinderte Arbeitnehmer“ bzw. ihre arbeitsförderungsrechtliche Gleichstellung den Zugang zu den umfangreicheren Fördermöglichkeiten der behindertenspezifischen EGZ-Varianten ermöglichen.<sup>29</sup> Die Anerkennung als „besonders betroffener schwerbehinderter Arbeitnehmer“ würde eine Förderung bis zu 96 Monate, also über die gesamte potenzielle AÜ-KuG-Laufzeit, erlauben.<sup>30</sup> Lässt sich eine Anerkennung auf untergesetzlicher Ebene nicht realisieren, könnte alternativ ein reguläres Anerkennungsverfahren auf Schwerbehinderung, mindestens zur Gleichstel-

28 Darüber hinaus gibt es aktuell noch einen EGZ für ältere Arbeitnehmer (§ 131 SGB III); eine Förderung ist jedoch nur noch bis zum 31.12.2014 möglich.

29 Der reguläre EGZ nach § 88 SGB III kann bis zu 50 Prozent des zu berücksichtigenden Arbeitsentgelts und die Förderdauer bis zu zwölf Monate betragen. Für behinderte und schwerbehinderte Menschen kann der EGZ bis zu 70 Prozent und die Förderdauer bis zu 24 Monate betragen (§ 90 Abs. 1 SGB III).

30 Besonders betroffene Schwerbehinderte sind schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Menschen, die das 50. Lebensjahr vollendet haben (§ 90 Abs. 2 SGB III i.V.m. § 104 Abs. 1 Nr. 3 Buchstabe a bis d SGB IX i.V.m. § 72 Abs. 1 Nr. 2 SGB IX). Haben sie das 55. Lebensjahr vollendet, kann die Förderdauer bis zu 96 Monate betragen. Nach Ablauf von 24 Monaten ist die Höhe des EGZ um zehn Prozentpunkte jährlich zu vermindern, sie darf aber 30 Prozent des zu berücksichtigenden Arbeitsentgelts nicht unterschreiten (§ 90 Abs. 2, 4 SGB III).

lung mit schwerbehinderten Menschen<sup>31</sup> forciert werden, so dass der Zugang zu einer der behinderungsspezifischen EGZ-Varianten gegeben wäre.

Mit dem Einsatz der hier beschriebenen Instrumente (Weiterbildung, Entgeltsicherung, Eingliederungszuschuss) wird angestrebt, ein bestehendes Beschäftigungsverhältnis zu erhalten und den AÜ-KuG-Bezug zu vermeiden; gleichwohl kann mit ihnen auch die Einstellung eines arbeitslosen Baubeschäftigten gefördert und so der AÜ-KuG-Bezug beendet werden.

Offen bleiben muss an dieser Stelle, inwiefern eine qualifikationsadäquate (Weiter) Beschäftigung leistungsgeminderter Baubeschäftigter, möglichst in ihrem bisherigen Betrieb, aktuell eine realistische Option in der Bauwirtschaft ist. Vor dem Hintergrund der besonderen Produktionsbedingungen mit hohen Belastungen körperlicher und phasenweise auch zeitlicher Art – in den hellen, warmen und überwiegend trockenen Monaten wird weit über die Normalarbeitszeit hinaus gearbeitet<sup>32</sup>, um die eingeschränkten Produktionsmöglichkeiten im Winter auszugleichen (Gross u.a. 2009, S. 15, 32) – wird die Möglichkeit, fähigkeitsgerechte und auch teilzeitige (Schon)Arbeitsplätze einzurichten teilweise skeptisch beurteilt (Gross u.a. 2009, S. 32; Welti u.a. 2010, S. 263f.). Dies gilt umso mehr in Kleinbetrieben, in denen die Probleme alter(n)sgerechten Arbeitens besonders häufig auftreten, aufgrund der geringen Zahl von Beschäftigten aber kaum Puffer für die Einrichtung adäquater Arbeitsplätze gesehen werden (Gross u.a. 2009, S. 39; Trischler und Kistler 2009, S. 82). Auch die Möglichkeiten zur systematischen Entwicklung horizontaler Karriereoptionen (neue Tätigkeitsfelder auf vergleichbarem Qualifikationsniveau) werden in Kleinbetrieben insbesondere auf Grund der begrenzten ökonomischen Ressourcen bislang als begrenzt eingeschätzt (Georg u.a. 2005, S. 111). Vor diesem Hintergrund erscheint es für die qualifikations- und einkommensadäquate Beschäftigung gesundheitlich bedingt leistungseingeschränkter Arbeitnehmer unabdingbar, ergänzende Konzepte für die Gestaltung fähigkeitsgerechter Arbeitsplätze insbesondere in Kleinbetrieben, aber auch Beschäftigungsoptionen im Sinne „horizontaler Karrieren“ systematisch zu entwickeln.

#### 4.4.2 „Transferberater“

Das Arbeitsförderungsrecht ist darauf ausgerichtet, Leistungsbezieher möglichst schnell, unter Einsatz der hierfür notwendigen Eingliederungsleistungen, in eine zumeistbare Tätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu vermitteln. Ergänzende, vorrangig durch die Arbeitgeber (oder Tarifpartner) zu finanzierende Leistungen sollten deshalb vornehmlich darauf zielen, den betroffenen Arbeitnehmern berufsnahe, qua-

31 Schwerbehinderten Menschen gleichgestellt sind behinderte Menschen mit einem Grad der Behinderung von mindestens 30 Prozent (statt 50 Prozent), wenn sie infolge ihrer Behinderung ohne die Gleichstellung einen geeigneten Arbeitsplatz nicht erlangen oder nicht behalten können (§ 2 Abs. 3 SGB IX).

32 In der Erwerbstätigenbefragung 2005/2006 gaben 90 Prozent der Befragten im Baugewerbe an, dass sie Überstunden leisten, davon mehr als die Hälfte mindestens zehn Stunden wöchentlich, fast 40 Prozent 20 Stunden und mehr pro Woche (BIBB/BAUA 2006, Tab. IV-20 in Gross u.a. 2009, S. 15f.).

lifikations- und einkommensadäquate Beschäftigungsmöglichkeiten zu eröffnen und damit zugleich in eigenem Interesse die vorhandenen Fachkräfte in der Bauwirtschaft zu halten. Hierfür werden im Folgenden ergänzende Angebote zur Beratung, Vermittlung und Qualifizierung entwickelt, in deren Mittelpunkt das Konzept des „Transferberaters“ steht.

Kern des hier konzipierten Leistungspaketes ist ein Berater, der die betroffenen Arbeitnehmer *parteilich und sanktionsfrei* bei ihrer beruflichen (Weiter)Entwicklung unterstützt. Im Weiteren wird dieser Berater „Transferberater“ genannt, da es seine Aufgabe ist, den Transfer der Arbeitnehmer von einem Status (keine vollschichtige Erwerbstätigkeit mehr möglich bzw. Arbeitslosigkeit) in einen anderen Status (vollzeit(nahe) Erwerbstätigkeit) zu begleiten und zu unterstützen. Dabei sind nicht alle Leistungen vom Transferberater selbst zu erbringen, vielmehr ist es auch seine Aufgabe, als „Lotse“ Arbeitnehmer durch das komplexe System der Arbeits- und Gesundheitsförderung zu navigieren.

Das Konzept des Transferberaters orientiert sich am Modell der Transferagentur (§ 110 SGB III) bzw. der Transfergesellschaft (§ 111 SGB III), die im Rahmen einer Betriebsänderung für von Kündigung bedrohte Beschäftigte eingerichtet werden können, um deren Wechsel in eine neue Beschäftigung zu unterstützen.

## Zugang

Zielgruppe des Transferberaters sind AÜ-KuG-berechtigte Arbeitnehmer. Arbeitnehmer, die krankheitsbedingt von Kündigung bedroht oder betroffen sind, ohne dass die AÜ-KuG-Berechtigung im Rahmen eines Begutachtungsverfahrens bereits abschließend geprüft wurde, werden ebenfalls von ihm betreut. In diesen Fällen gehört es zu seinen Aufgaben, die notwendigen Verfahrensschritte einzuleiten, um einen AÜ-KuG-Anspruch überprüfen zu lassen und alle Maßnahmen einzuleiten, um die Weiterbeschäftigung im Betrieb zu ermöglichen. Der Transferberater wird frühzeitig über (geplante) Kündigungen informiert, um einen ausreichend großen Aktionszeitraum zu erhalten. Hierfür kommen die verschiedenen verfahrensbeteiligten Akteure in Frage. Arbeitgeber könnten verpflichtet werden, im Falle geplanter oder erfolgter krankheitsbedingter Kündigungen den Transferberater zu informieren, der ASD der BG Bau, wenn sich im Rahmen eines BEM oder einer Bautauglichkeitsuntersuchung abzeichnet, dass die Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers im Betrieb gefährdet ist, und die Arbeitsagentur, wenn ein AÜ-KuG-Anspruch neu gewährt wird. Auch Arbeitnehmer sollten die Möglichkeit haben, sich an den Transferberater zu wenden, wenn sie aufgrund einer (längeren) Erkrankung fürchten, ihre bisherige Beschäftigung nicht mehr uneingeschränkt weiter ausüben zu können. Es wäre zu prüfen, welche Wege in der Praxis für die frühzeitige Information des Transferberaters besonders geeignet sind; diese könnten dann als Verfahrenswege verbindlich festgelegt werden.

## Aufgaben

Zentrale Aufgabe des Transferberaters ist die *Beratung* der Arbeitnehmer in allen Fragen der beruflichen (Neu)Orientierung zur Vermeidung oder nach Eintritt einer krankheitsbedingten Kündigung. Hierzu gehört, gemeinsam mit dem Arbeitnehmer eine berufliche Zielperspektive zu erarbeiten, die an seinen formal und informell erworbenen Kompetenzen ansetzt und unter Einbeziehung möglicher Qualifizierungsmaßnahmen eine leidensgerechte/fähigkeitsgerechte Beschäftigung ermöglicht. Falls noch kein Leistungsbild aus einem Begutachtungsverfahren vorliegt oder in Ergänzung dessen, wird zu Beginn ein intensiver Kompetenzcheck („Profiling“) durchgeführt, um die potenziellen Tätigkeitsfelder zu identifizieren. Dabei sollen dem Arbeitnehmer insbesondere Möglichkeiten eröffnet werden, eine qualifikationsadäquate Beschäftigung aufzunehmen, mit der er seinen Lebensunterhalt selbstständig sichern kann.

Ergibt sich aus dem Leistungsbild der Begutachtung und/oder dem Profiling, dass *Qualifizierungsmaßnahmen* notwendig sind, berät und unterstützt der Transferberater den Arbeitnehmer bei der Inanspruchnahme entsprechender Leistungen der Arbeitsförderung des SGB III (siehe Abschnitt „Eingliederungsleistungen“ Seite 36ff.). Daneben sollten die Weiterbildungsangebote der überbetrieblichen Ausbildungszentren/Berufsförderungswerke (ABZ/BfW) der Bauwirtschaft für die Qualifizierungsbedarfe älterer leistungsgeminderter Arbeitnehmer geöffnet und systematisch weiterentwickelt werden. Vor dem Hintergrund der Schwierigkeiten, fähigkeitsgerechte (Schon)Arbeitsplätze insbesondere in den Kleinbetrieben der Bauwirtschaft anzubieten, wären hierfür auch Qualifizierungskonzepte zu entwickeln, die „horizontale“ Entwicklungen, das heißt den Wechsel in andere qualifikationsadäquate Tätigkeiten, befördern.

Zu den Aufgaben des Transferberaters gehören auch die *Arbeitsvermittlung* und die Unterstützung der AÜ-KuG-Bezieher bei der Stellensuche. Dabei sollte eine enge Abstimmung mit der zuständigen Fachkraft der Arbeitsagentur angestrebt werden, um eine optimale Beratung, Vermittlung und Qualifizierung zu ermöglichen. Darüber hinaus sollen alle branchenspezifischen Netzwerke und Angebote systematisch genutzt und ggf. weiterentwickelt werden.

Neben der Klärung der beruflichen Perspektiven sollen auch, soweit noch nicht geschehen, alle notwendigen Maßnahmen der *Gesundheitsförderung und Rehabilitation* angeregt und Arbeitnehmer bei ihrer Beantragung (und ggf. der Beantragung einer Erwerbsminderungsrente) unterstützt werden.

## Durchführung

Transferberater könnten an den überbetrieblichen ABZ/WfB der Bauwirtschaft angesiedelt werden. Diese sind flächendeckend in Deutschland vorhanden, so dass ein regionalisiertes Angebot möglich wäre. Zudem sind sie etablierte Anbieter von Bil-

dungsmaßnahmen und den Arbeitnehmern (zumindest grundsätzlich) bekannt. Durch die enge fachliche und räumliche Anbindung könnten einerseits die Weiterbildungsmöglichkeiten der ABZ/BfW systematisch genutzt werden, und andererseits deren Bildungsangebot durch weitere Angebote, wie strukturierte Programme zur Förderung „horizontaler Karrieren“, sowie gesundheitsfördernde Maßnahmen bedarfsgerecht weiter entwickelt werden. Zudem bestehen in den ABZ/BfW Übernachtungsmöglichkeiten, so dass zeitintensivere Maßnahmen auch in Blockform durchgeführt werden könnten. Je nach Einzugsgebiet der ABZ/BfW wäre ggf. die Einrichtung von Stützpunkten notwendig, in denen die fortlaufende Beratung der Arbeitnehmer ortsnah durchgeführt werden könnte.

## Finanzierung

Die Kosten für Transferberatung und die daraus resultierenden Maßnahmen wären vorrangig durch eine Umlage der Arbeitgeber zu finanzieren, um einerseits Präventionsanreize zu setzen und andererseits ausreichend Raum für die angestrebte parteiliche und sanktionsfreie Unterstützung der Arbeitnehmer – außerhalb des ‚Aktivierungsregimes‘ des SGB III – zu ermöglichen.<sup>33</sup> Je mehr Arbeitnehmer von einer krankheitsbedingten Kündigung betroffen sind und diese Leistungen beanspruchen (müssen), desto höher ist die Umlage für die gesamte Bauwirtschaft. Um jedoch einzelnen Betrieben einen Anreiz zu geben, sich verstärkt um den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit ihrer Arbeitnehmer zu bemühen, könnte ein Beitragsbonus eingeführt werden, den jene Betriebe erhalten, die sich entsprechend engagieren und beispielsweise Maßnahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements oder des Betrieblichen Gesundheitsmanagements durchführen oder die einen Mindestanteil älterer oder (schwer)behinderter Arbeitnehmer beschäftigen. Da Arbeitgeber in Deutschland im europäischen Vergleich bereits recht stark in die Pflicht genommen werden, ältere Menschen und Beschäftigte mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen ins Erwerbsleben zu integrieren (Schnell 2010), sollten jedoch neben den „fordernden“ weitere „fördernde“ Anreize gesetzt werden, die insbesondere Kleinbetriebe bei der Wahrnehmung präventiver Aufgaben unterstützen. Diese könnten beispielsweise im forcierten Ausbau der kostenfreien Unterstützung und Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements durch den ASD der BG-BAU insbesondere in KMU bestehen (siehe Abschnitt 4.6). Darüber hinaus könnten (weitere) Konzepte zur betrieblichen Gesundheitsförderung entwickelt werden, die auch den speziellen Herausforderungen von KMU entsprechen und deren Einführung in den Betrieben umfangreich promotet und unterstützt werden.

33 Die arbeitgeberseitig zu erbringende Umlage muss letztlich wie alle mit der Beschäftigung verbundenen Kosten durch die Arbeitnehmer erwirtschaftet bzw. durch (Lohn-)Verzichte an anderer Stelle refinanziert werden. Dies wäre bei der Finanzierungsplanung hinsichtlich des Umfangs der Ko-Finanzierung durch die Arbeitslosenversicherung zu berücksichtigen. Zugleich wäre bei der Entscheidung, ob die Umlage auf Basis einer tarifvertraglichen Vereinbarung oder einer gesetzlichen Normierung erhoben werden soll, zu berücksichtigen, dass der arbeitnehmerseitig anzunehmende Verzicht zur Refinanzierung der Kosten im Rahmen tarifpolitischer Verhandlungen unvermittelbar auf diese treffen würde als dies im Falle einer gesetzlichen Normierung zu erwarten ist.

Ein Teil der Kosten für die Transferberatung könnte unter Umständen aus Mitteln der Arbeitsförderung bezuschusst werden. Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung nach § 45 SGB III sehen Zuschüsse an Träger vor, die Arbeitslose und von Arbeitslosigkeit bedrohte Arbeitnehmer bei der beruflichen Eingliederung unterstützen. Grundsätzlich steht mit den Transfermaßnahmen nach § 111 SGB III ein vergleichbares Instrument zur Verfügung.<sup>34</sup> Nach geltender Rechtslage ist hier jedoch eine Förderung nur für Arbeitnehmer möglich, die noch in einem Beschäftigungsverhältnis stehen und keine Entgeltersatzleistung beziehen; zudem muss der drohende Arbeitsplatzverlust Folge einer Betriebsänderung sein. Hier wären also mehrere gesetzliche Anpassungen erforderlich, um eine Förderung von AÜ-KuG-Beziehern zu ermöglichen.

Die Förderung von Arbeitnehmern mit Maßnahmen zu ihrer beruflichen Weiterentwicklung kann unter Umständen über Leistungen der Arbeitsförderung des SGB III, beispielsweise der beruflichen Weiterbildung nach §§ 81 und 82 SGB III erfolgen. Da es sich hierbei um Ermessensleistungen handelt, über deren Gewährung die Arbeitsagenturen entlang bestimmter Prinzipien entscheiden (Vorrang der Vermittlung vor Leistungen der aktiven Arbeitsförderung (§ 4 Abs. 2 SGB III), Grundsatz der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit (§ 7 SGB III)), ist eine Förderung jedoch ungewiss. Zudem ist das Leistungsspektrum auf den im SGB III definierten Katalog beschränkt. Vor diesem Hintergrund erscheint es zielführender, Mittel für die individuelle Förderung von Arbeitnehmern bereitzustellen, ohne auf mögliche Leistungen der Arbeitsförderung nach dem SGB III zu verzichten.

#### 4.4.3 „Kollegiale“ Arbeitnehmerüberlassung

Um AÜ-KuG-Bezieher bei der Aufnahme oder Ausweitung einer Beschäftigung zu unterstützen, könnte ein Arbeitnehmerpool angelegt werden, der auf der Grundlage von § 1b Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) den zwischenbetrieblichen Verleih der AÜ-KuG-Bezieher im Rahmen der „Kollegenhilfe“ ermöglicht. Dies würde AÜ-KuG-Beziehern (bei ausreichender Zahl adäquater Stellenangebote) zusätzliche Chancen eröffnen, eine Erwerbstätigkeit entsprechend ihrer gesundheitlichen Möglichkeiten auszuüben, und das sowohl hinsichtlich des Beschäftigungsumfangs als auch der ausgeübten Tätigkeiten. Ein Tätigkeitswechsel im Zuge der verschiedenen Einsätze könnte zu einem insgesamt geringeren Belastungsgrad beitragen und so die Möglichkeit, eine Erwerbstätigkeit ausüben zu können, erhöhen. Für Kleinbetriebe kann die nicht-gewerbliche Arbeitnehmerüberlassung ein Instrument sein, mit dem Flexibilisierungsbedarfe abgefangen werden können, die auf Grund der geringen Personaldichte intern kaum möglich sind (Hertwig 2009). Sofern das Prinzip des Equal Pay berücksichtigt wird, Arbeitnehmerüberlassung auf AÜ-KuG-Bezieher beschränkt ist und eine ausreichende Zahl geeigneter Arbeitsplätze angeboten werden kann, könnte die nicht-gewerbliche „kollegiale“ Arbeitnehmerüberlassung einen konstruktiven Beitrag zur Weiterbeschäftigung leisten.

34 In beiden Fällen beträgt die maximale Förderhöhe je Arbeitnehmer 2.500 Euro.

tigung leistungsgeminderter Arbeitnehmer leisten, ohne zu unerwünschten Verwerfungen am Arbeitsmarkt zu führen.

#### 4.5 Altersübergangskurzarbeitergeld

##### 4.5.1 Höhe

AÜ-KuG wird basierend auf den Regelungen des Saison-KuG für nicht geleistete Arbeitsstunden in Höhe von 60 Prozent der Nettoentgeltdifferenz gezahlt (§ 105 SGB III).<sup>35</sup> Die relativ niedrige Entgeltersatzrate kann insbesondere bei längerem AÜ-KuG-Bezug bei Arbeitnehmern mit zuvor geringen Erwerbseinkommen, was insbesondere auf die Baubeschäftigten in Ostdeutschland zutrifft, zu „Hilfebedürftigkeit“ im Sinne des SGB II führen. Um den aufstockenden Bezug von Arbeitslosengeld II möglichst zu vermeiden, könnte AÜ-KuG durch einen (umlagefinanzierten) Aufstockungsbetrag – analog der Aufstockung beim Transfer-KuG-Bezug – ergänzt werden. Er sollte so hoch sein, dass ALG II-Bezug möglichst vermieden wird, gleichzeitig aber ein Anreiz zur Beibehaltung bzw. Aufnahme eines Beschäftigungsverhältnisses bestehen bleibt.<sup>36</sup> Für Zeiten, in denen AÜ-KuG-Bezieher aktiv an Qualifizierungsmaßnahmen oder anderen Maßnahmen im Rahmen der oben beschriebenen Transferberatung teilnehmen und kein Erwerbseinkommen erzielen können, könnte eine Aufstockung auf 100 Prozent erfolgen. Damit wäre auch ein Anreiz gegeben, sich aktiv um die eigene berufliche Weiterentwicklung zu bemühen.

Insbesondere bei AÜ-KuG-Beziehern mit niedrigen Einkommen und mehrjährigem Leistungsbezug wird sich die materiell prekäre Situation während des AÜ-KuG-Bezuges voraussichtlich im Rentenalter fortsetzen. Um dem zu begegnen, könnten während des AÜ-KuG-Bezuges ergänzende Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung entrichtet werden (§ 187a SGB VI), mit denen die entstehenden Beitragslücken geschlossen werden können. Darüber hinaus bzw. alternativ könnte die bestehende Rentenbeihilfe entsprechend weiter entwickelt werden (siehe Abschnitt 4.5.2).

##### 4.5.2 Dauer

AÜ-KuG wird für längstens fünf Jahre – vom vollendeten 58. bis 63. Lebensjahr – gewährt. Im Anschluss erfolgt der Übergang in eine Rente. Um materielle Prekarisierung in der Zeit des Rentenbezuges zu vermeiden, soll bevorzugt der Wechsel in eine ab-

35 Die Nettoentgeltdifferenz ist, sehr vereinfacht formuliert, die Differenz zwischen dem üblicherweise (ohne Mehrarbeit) und dem tatsächlich erzielten Nettoeinkommen (§ 106 SGB III). Das AÜ-KuG beträgt für Arbeitnehmer mit einem kindergeldberechtigten Kind 67 Prozent der Nettoentgeltdifferenz; dies dürfte auf Grund des höheren Alters der potenziellen AÜ-KuG-Bezieher eher selten zur Anwendung kommen.

36 Aus Sicht verschiedener Akteure, die 2012 zur Umsetzung des Transfer-KuG befragt worden waren, gilt eine Aufstockung auf maximal 80 Prozent im Regelfall nicht als integrationshemmend (Kirsch u.a. 2012, S. 27).

schlagsfreie Rente erfolgen. Dies ist nach aktueller Rechtslage für die Regelaltersrente erst ab 65 Jahren möglich.<sup>37</sup> Werden AÜ-KuG-Bezieher, wie oben angeregt, regelmäßig als schwerbehindert anerkannt, haben sie jedoch Zugang zur Altersrente wegen Schwerbehinderung, die ab dem vollendeten 63. Lebensjahr beansprucht werden kann, sofern – neben der Anerkennung der Schwerbehinderung nach § 2 Abs. 2 SGB IX – die Voraussetzung der Wartezeit (Mindestversicherungszeit) von 35 Jahren erfüllt ist. Da bei der Berechnung der Wartezeit unter anderem auch Beitrags-, Ersatz- und Anrechnungszeiten berücksichtigt werden, dürfte die Mehrzahl der Baubeschäftigten diese Voraussetzung erfüllen.<sup>38</sup> Erfolgt diese Anerkennung nicht, bestünden Anknüpfungspunkte jedoch über die Anerkennung der gutachterlich festgestellten Leistungsminderung für die ausgeübte Tätigkeit als Berufsunfähigkeit im Sinne des SGB VI. Nach aktueller Gesetzeslage können die Altersrente wegen Schwerbehinderung vor 1951 geborene Versicherte auch ohne Schwerbehinderung beanspruchen, sofern sie berufsunfähig im Sinne des bis 2001 geltenden Rechts sind (§ 236a Abs. 3 SGB VI). Danach war berufsunfähig, wessen Erwerbsfähigkeit aus gesundheitlichen Gründen gegenüber einer Vergleichsperson mit ähnlicher Ausbildung auf *weniger als die Hälfte* gesunken war. Um AÜ-KuG-Beziehern diese Rentenart zugänglich zu machen, müsste die auslaufende Regelung unbefristet fortgeführt werden. Eine weitere Alternative stellt die Altersrente für langjährig Versicherte dar (§ 236 SGB VI). Die Bedingungen entsprechen jenen der Altersrente für Schwerbehinderte: Die Mindestversicherungszeit beträgt 35 Jahre, der Rentenbezug ist ab dem vollendeten 63. Lebensjahr möglich. Allerdings ist der vorgezogene Bezug dieser Altersrente mit Rentenabschlägen verbunden. Tarifvertraglich vereinbarte Leistungen könnten diese Rentenabschläge ausgleichen bzw. mildern. Hierzu könnte insbesondere die bereits bestehende „Rentenbeihilfe“ weiterentwickelt werden. Zunächst müsste der diesbezüglich existierende Tarifvertrag, dessen räumlicher Geltungsbereich aktuell auf die westdeutschen Bundesländer einschließlich Westberlin begrenzt ist, auf das gesamte Bundesgebiet ausgedehnt werden, um gerade auch Bauarbeiter in Ostdeutschland, deren Entgeltniveau unterhalb des westdeutschen liegt, abzusichern.<sup>39</sup> Inwiefern diese tatsächlich davon profitieren könnten, ist allerdings ungewiss: Fröhler u.a. (2013) geben zu bedenken, dass gerade die wachsende Zahl von Baubeschäftigten vor allem in den ostdeutschen Betrieben, deren Rentenanwartschaften in der GRV nicht über die Grundsicherung hinausreichen werden, nach aktueller

37 Die bisherige Altersgrenze von 65 Jahren für die Regelaltersrente wird ab 2012 stufenweise auf 67 Jahre angehoben. Auch bei den übrigen Altersrenten erfolgt die schrittweise Anhebung der Altersgrenzen. Um den ohnehin komplexen Sachverhalt nicht zu überfrachten, wird auf diese Besonderheiten hier nicht weiter eingegangen. Bei einer Umsetzung des AÜ-KuG wäre das frühestmögliche Eintrittsalter entsprechend anzupassen.

38 Weitere rentenrechtlich wirksame Zeiten sind Berücksichtigungszeiten sowie Wartezeitmonate aus Versorgungsausgleich, Rentensplitting und geringfügiger Beschäftigung. Dies sind rentenrechtliche Zeiten, die für Frauen auf Grund ihrer noch immer geschlechtsspezifisch geprägten Erwerbsbiografie von besonderer Bedeutung sind. Für die Übertragbarkeit der hier für die Bauwirtschaft konzipierten AÜ-KuG-Leistung auf alle Branchen und sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ist es auch notwendig, die Zugangsvoraussetzungen diskriminierungsfrei zu gestalten.

39 Der Mindestlohn beträgt im Zeitraum 01.01.2012 bis 31.12.2012 in Westdeutschland in der niedrigsten Lohngruppe (1) 11,05 Euro; in Ostdeutschland gibt es nur eine als Mindestlohn fixierte Lohngruppe, die im selben Zeitraum 10,00 Euro beträgt.

Gesetzeslage von Bezügen aus tariflicher Altersversorgung wegen deren Anrechnung auf Grundsicherungsleistungen nicht profitieren könnten. Dennoch wäre dies aus ihrer Sicht ein naheliegender Anknüpfungspunkt, da mit der „Rentenbeihilfe“ (ebenso wie mit der „tariflichen Zusatzrente“) bereits ein Baustein der tariflichen Altersvorsorge existiert, mit der Allgemeinverbindlicherklärung auch ein Instrument für ein branchenweites Obligatorium und mit der SOKA-BAU ein etabliertes Versorgungswerk für die administrative Abwicklung. Um die Rentenabschläge ausgleichen zu können, müsste jedoch ggf. das Niveau der Rentenbeihilfe angepasst werden. Deren Höhe variiert in Abhängigkeit von Wartezeit und Alter und beträgt aktuell beispielsweise für einen Versicherten, der bei Eintritt des Versicherungsfalls 63 Jahre ist und die Mindestversicherungsdauer von 220 Monaten erfüllt, 56,70 Euro.<sup>40</sup> Die durchschnittliche monatliche Höhe der Rentenbeihilfe an Bauarbeiter betrug am 31. Dezember 2011 79,21 Euro (SOKA-BAU 2012, S. 29).

#### 4.5.3 Finanzierung

Die Finanzierung des AÜ-KuG erfolgt aus Mitteln der Arbeitslosenversicherung, aus Steuern sowie aus einem branchenspezifischen Umlagefonds.

- Vier Jahre werden aus Mitteln der *Arbeitslosenversicherung* finanziert.
- Zwei Jahre werden gegenfinanziert durch Mittel, die sonst für das 24-monatige Arbeitslosengeld für Ältere aufgewendet werden müssten.
- Die folgenden zwei Jahre werden gegenfinanziert durch Mittel, die nicht für die Förderung mit Eingliederungszuschüssen verausgabt werden. Diese Gegenrechnung lässt sich insofern rechtfertigen, als dass AÜ-KuG-Bezieher bereits allein auf Grund der AÜ-Kug-begründenden „besonderen Vermittlungshemmnisse“ Alter und gesundheitliche Einschränkung bzw. Behinderung Zielgruppe für die Förderung mit einem Eingliederungszuschuss sind. Eine Umrechnung der maximalen Fördervolumina der verschiedenen EGZ-Varianten auf die Förderung mit AÜ-KuG in Höhe von 60 Prozent würde bedeuten, dass mit Hilfe des regulären EGZ nach § 88 SGB III AÜ-KuG für die Dauer von zehn Monaten gegenfinanziert werden könnte, mit Hilfe des EGZ für behinderte und schwerbehinderte Arbeitnehmer (§ 90 Abs. 1 SGB III) bereits 28 Monate und bei einer Förderung mit dem EGZ für

40 Erste Voraussetzung für den Bezug der „Rentenbeihilfe“ ist der Bezug einer gesetzlichen Rente. Als zweite Voraussetzung muss eine Wartezeit (Beschäftigungszeit im Baugewerbe) von mindestens 220 Monaten (18 Jahre und 4 Monate) nachgewiesen werden. Hiervon müssen wenigstens 60 Monate in den letzten 108 Monaten (neun Jahre) vor dem Rentenbeginn liegen. Als Wartezeit gelten alle Tätigkeitszeiten im Baugewerbe, für die entsprechende Beiträge gezahlt wurden. Zeiten „bauverwandter“ Tätigkeiten sowie von Arbeitslosigkeit oder Krankheiten können in begrenztem Umfang ebenfalls berücksichtigt werden. Wird eine Tätigkeit außerhalb des Baugewerbes aufgenommen, so dass bei Rentenbeginn kein Versicherungsverhältnis mehr zur SOKA-BAU besteht, besteht im Regelfall auch kein Anspruch mehr auf „Rentenbeihilfe“, es sei denn, die Tätigkeit im Baugewerbe wurde aus gesundheitlichen Gründen aufgegeben. Informationen zur „Rentenbeihilfe“ unter [www.soka-bau.de/soka-bau\\_2011/desktop/de/Arbeitnehmer/Rentenbeihilfe](http://www.soka-bau.de/soka-bau_2011/desktop/de/Arbeitnehmer/Rentenbeihilfe).

besonders betroffene schwerbehinderte Arbeitnehmer (§ 90 Abs. 2 SGB III) AÜ-KuG sogar für die Dauer von 58 Monaten gegenfinanziert wäre. In dem Maße, wie Arbeitnehmer in Beschäftigung gehalten oder vermittelt werden und die Zahlung von AÜ-KuG reduziert oder eingestellt werden kann, finden zudem Einsparungen zu Gunsten der Arbeitslosenversicherung statt.

- Ein dreijähriger Bezug von Leistungen der BA ist bereits heute für Arbeitnehmer über 58 Jahre möglich, die in Folge einer Betriebsänderung ihren Arbeitsplatz verlieren, im Rahmen eines Transfersozialplans in eine Transfersgesellschaft wechseln und Transfer-KuG nach § 111 SGB III beziehen. Die (maximale) Bezugsdauer ergibt sich hier aus dem einjährigen Bezug von Transfer-KuG und dem zweijährigen Bezug von Arbeitslosengeld. Diesem Beispiel folgend, könnte die Finanzierung alternativ drei Jahre aus Mitteln der Arbeitslosenversicherung und daran anschließend zwei Jahre aus Steuermitteln erfolgen.
- Ein Jahr AÜ-KuG-Bezug wird aus *Steuermitteln* finanziert, die ergänzt werden durch Mittel aus dem arbeitgeberseitig finanzierten Umlagefonds.
- Der Einsatz von Steuermitteln erscheint insofern gerechtfertigt, als der Bezug der steuerfinanzierten Leistung Arbeitslosengeld II vermieden wird, das nach einer Kündigung von Arbeitnehmern mit zuvor geringem Einkommen zur Sicherung des Existenzminimums beansprucht werden würde.
- Die finanzielle Beteiligung der *Arbeitgeber* an den Kosten des AÜ-KuG lässt sich vor dem Hintergrund ihrer herausgehobenen, in weiten Teilen bislang aber nicht eingelösten Verantwortung für die Erhaltung der Gesundheit und damit auch Arbeitsfähigkeit ihrer Beschäftigten rechtfertigen. Ihr Beitrag zur Verbesserung des weiteren Arbeitsmarktschicksals ihrer (ehemaligen) Beschäftigten könnte darin bestehen, einen Teil der Kosten für das ansonsten aus Steuermitteln finanzierte AÜ-KuG-Bezugsjahr zu übernehmen. Alternativ könnten die Kosten in voller Höhe aus Steuermitteln aufgebracht werden, sofern die Arbeitgeber die Kosten für die in Abschnitt 4.4.2 skizzierten Leistungen zur „Transferberatung“ bzw. die in Abschnitt 4.5.1 und 4.5.2 skizzierten aufstockenden Leistungen zum AÜ-KuG, zur gesetzlichen Rentenversicherung bzw. zur Altersrente tragen.

Unabhängig davon, in welcher Weise die Arbeitgeber zur Bewältigung der materiellen und sozialen Folgen beitragen, der Arbeitgeberbeitrag sollte eine Anreizwirkung für zukünftiges Verhalten entfalten. Dies dürfte zum einen durch den Anstieg der Umlage bei steigender Zahl von AÜ-KuG-Beziehern gewährleistet sein und könnte auf individuell-betrieblicher Ebene durch Beitragsnachlässe bei Nachweis gesundheitsfördernder Maßnahmen oder der Beschäftigung älterer und/oder leistungsgeminderter Arbeitnehmer erfolgen.

Um die Gesamtheit der Arbeitgeber an den Kosten zu beteiligen und Wettbewerbsverzerrungen zu Lasten der Beschäftigten zu vermeiden, müsste die Umlage auf der Grundlage eines allgemeinverbindlichen Tarifvertrages geregelt und könnte von den Sozialkassen der Tarifvertragsparteien eingezogen werden.

#### 4.6 Handlungsbedarf Betriebliches Eingliederungsmanagement?

Um die Beschäftigungsmöglichkeiten älterer leistungsgeminderter Arbeitnehmer im Baugewerbe zu verbessern, können verschiedene Ansatzpunkte diskutiert werden.

Zunächst stellt sich die Frage, ob eine Absenkung des Schwellenwertes für die Anwendbarkeit des KSchG die Beschäftigungssituation von (älteren) Arbeitnehmern in den Kleinstbetrieben der Bauwirtschaft stabilisieren würde. Es gibt eine Vielzahl unterschiedlicher Einschätzungen zu den Wirkungen des KSchG auf das betriebliche Entscheidungsverhalten (für eine Übersicht siehe Schramm und Endemann 2010). Sowohl Schramm und Zachert (2008) als auch Pfarr u.a. (2005) kommen auf der Grundlage von standardisierten Befragungen und qualitativen Interviews mit Personalverantwortlichen sowie Auswertungen verschiedener Datenquellen zu dem Schluss, dass es „eher unwahrscheinlich ist, dass das geltende Arbeitsrecht erheblichen, gar entscheidenden Einfluss auf die Personalentscheidungen der Betriebe hat. Denn das Arbeitsrecht ist in den meisten Betrieben schlichtweg nicht bekannt. Hierfür liefert der so viel diskutierte Schwellenwert im Kündigungsschutz einen eindrucksvollen Beweis: In zwei Dritteln der Kleinstbetriebe mit bis zu fünf Beschäftigten war nicht bekannt [...], dass das KSchG für sie nicht gilt“ (Pfarr u.a. 2005, S. 90). Wie die Ergebnisse zudem zeigen, unterscheidet sich die Bauwirtschaft hier nicht vom Durchschnitt der anderen Branchen (Pfarr u.a. 2005, S. 33). Dies spricht zunächst nicht für eine Absenkung des Schwellenwertes im KSchG, hinsichtlich des besonderen Schutzbedürfnisses erkrankter Arbeitnehmer könnte es dennoch lohnenswert sein. Spricht ein Arbeitgeber gegenüber einem länger erkrankten Beschäftigten eine Kündigung aus, ohne zuvor das gesetzlich vorgeschriebene BEM durchgeführt zu haben, verhält er sich in jedem Fall insofern gesetzeswidrig, als die Durchführung eines BEM für alle Betriebe, unabhängig von ihrer Größe, verpflichtend ist. Jedoch unterscheiden sich Betriebe hinsichtlich der kündigungsrechtlichen Folgen eines unterlassenen BEM: Während größere Arbeitgeber hierdurch Nachteile in einem Kündigungsschutzverfahren erleiden können,<sup>41</sup> bleibt die Nichtdurchführung eines BEM in einem Betrieb, der nicht dem KSchG unterliegt, kündigungsrechtlich vollkommen folgenlos. Vor diesem Hintergrund könnte eine Ausweitung des Geltungsbereiches des KSchG auf (nahezu) alle Betriebe zwar nicht unbedingt die allgemeine Kündigungspraxis, möglicherweise aber die BEM-Praxis entscheidend verändern.

Neben dem KSchG spielen Kündigungsfristen eine Rolle für den Schutz von Beschäftigten vor krankheitsbedingter Kündigung. Im Baugewerbe führen die tarifvertraglich vereinbarten Kündigungsfristen (sechs Werkstage) dazu, dass Arbeitgeber, lange vor der

41 Das Bundesarbeitsgericht hat in verschiedenen Verfahren entschieden, dass es in diesen Fällen nicht mehr ausreicht, dass der Arbeitgeber pauschal behauptet, es sei keine leidensgerechte Weiterbeschäftigungsmöglichkeit vorhanden und der betroffene Arbeitnehmer dann das Gegenteil beweisen muss, sondern die Beweislast für den behaupteten Sachverhalt liegt nun beim Arbeitgeber (BAG vom 10.12.2009, AZ 2 AZR 400/08). Damit hat er im Kündigungsschutzverfahren einen schwereren Stand, wenngleich das nicht bedeutet, dass eine Kündigung ohne BEM-Verfahren nicht mehr möglich ist.

Pflicht zur Durchführung eines BEM (sechs Wochen Arbeitsunfähigkeit) einen erkrankten Beschäftigten entlassen können. Hier könnte die Anhebung der Kündigungsfrist, selbst wenn sie nicht auf sechs Wochen erfolgt, hilfreich sein, weil sie den Beschäftigten mehr Zeit einräumen würde, selbst ein BEM, auch vor Ablauf einer sechswöchigen Arbeitsunfähigkeit, anzuregen. Arbeitnehmer sind nicht verpflichtet, einem vom Arbeitgeber vorgeschlagenen BEM zuzustimmen, sie können jedoch, wie der Betriebsrat oder die Schwerbehindertenvertretung, die Durchführung eines BEM anregen – und nach Nebe (2011) auch einklagbar verlangen.

Neben dem KSchG und den bauspezifischen Kündigungsfristen gibt es eine Reihe weiterer rechtlicher und anderer Besonderheiten, die in der Praxis dazu führen, dass insbesondere in Kleinbetrieben kein BEM durchgeführt wird und auf Handlungsbedarf hinweisen.

Zunächst sehen Welti u.a. (2010, S. 309) kaum ökonomische Anreize für Kleinbetriebe zur Durchführung eines BEM, da die weitgehende Erstattung der Kosten für die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall den (ökonomischen) Nutzen einer betrieblichen Präventionsstrategie mindert, und durch die Befreiung von der Pflicht zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen auch der Anreiz entfällt, die Beschäftigungsquote durch die Beschäftigung gesundheitlich eingeschränkter Personen zu erfüllen. Zudem ist BEM vielen Betrieben bzw. Personalverantwortlichen nicht bekannt, dabei sinkt der Bekanntheits- und auch Durchführungsgrad mit abnehmender Betriebsgröße (Niehaus und Vater 2010). Soweit Arbeitgebern bzw. Personalverantwortlichen in Kleinbetrieben BEM bekannt ist, hängt der geringe Durchführungsgrad unter anderem auch mit der Einschätzung über das Fehlen alternativer Arbeitsmöglichkeiten für betroffene Arbeitnehmer zusammen (Niehaus und Vater 2010; Welti u.a. 2010, S. 263). Dies ist ein zentraler Aspekt, der bei allen Überlegungen, der Durchführung eines BEM auch in Kleinbetrieben mehr Bedeutung und Verbindlichkeit zukommen zu lassen, berücksichtigt werden sollte: Auch wenn Arbeitgeber in Kleinbetrieben in der Bauwirtschaft mit positiven oder negativen Anreizen bewegt werden können, häufiger als bisher ihrer BEM-Pflicht nachzukommen, wird sich eine Kündigung am Ende des Verfahrens nicht zwingend abwenden lassen. Bei allen Bemühungen, die Weiterbeschäftigung im bisherigen Betrieb zu fördern, müssen deshalb insbesondere auch Optionen für eine Beschäftigung außerhalb des bisherigen Betriebes entwickelt werden.



## Zusammenfassung

Die Anhebung der Altersgrenzen in der Gesetzlichen Rentenversicherung erfordert längere Erwerbsphasen und einen späteren Erwerbsausstieg. Die Chancen für eine derartige Verlängerung des Erwerbslebens sind in einer Reihe von Branchen ausgesprochen ungünstig. Seit einiger Zeit steht die Bauwirtschaft im Blickpunkt der Aufmerksamkeit, denn die Bauwirtschaft ist ein Wirtschaftszweig, der sowohl durch besonders belastende Arbeitsbedingungen als auch durch ungünstige Voraussetzungen zur Durchsetzung alters- und alternsgerechter Arbeitsbedingungen gekennzeichnet ist.

Arbeiten in der Bauwirtschaft sind durch besondere Merkmale charakterisiert: Der Sektor ist ausgesprochen kleinbetrieblich, die Arbeit unterliegt ausgeprägten Saisonzyklen und ist nur begrenzt mechanisierbar. Nicht zuletzt ist die Tarifbindung niedrig. Modelllösungen für verlängerte Erwerbsbiografien und den Umgang mit Leistungsminderungen, wie sie oft für Großbetriebe erarbeitet und diskutiert werden, sind deshalb auf die Bauwirtschaft nicht oder nur begrenzt übertragbar. Auf der anderen Seite kulminieren in der Bauwirtschaft Probleme, die auch in anderen Branchen bestehen.

Die empirischen Analysen bestätigen, dass besondere Risiken für ältere Bauarbeiter bestehen, ihren erlernten und lange ausgeübten Beruf bis zum Renteneintritt auszuüben. Dies zeigt sich bereits in der Altersstruktur, die durch einen vergleichsweise geringen Teil älterer Beschäftigter geprägt ist, was bereits darauf hinweist, dass viele bereits im mittleren Alter aus einem Bauberuf ausscheiden. Die „Altersphase“ wird von vielen Baubeschäftigten nicht in einer Bautätigkeit erreicht, da sie bereits vor dem 55. oder 50. Lebensjahr die Branche wechseln. Bauarbeiter, die in andere Branchen wechseln, müssen oft berufliche Abstiege hinnehmen. Mit zunehmendem Alter wird der Wiedereinstieg in Beschäftigung schwieriger. Infolgedessen ist Beschäftigungslosigkeit am Ende des Erwerbslebens für Bauarbeiter weit verbreitet: Unter den Bauarbeitern, die im Alter von mindestens 60 Jahren aus einer Baubeschäftigung ausscheiden und nicht innerhalb der nächsten zwei Jahre in Rente gehen, werden im Durchschnitt 80 Prozent der zwei Jahre nach dem Ausstieg in Arbeitslosigkeit verbracht; unter den 55- bis unter 60-Jährigen wird im Durchschnitt knapp ein Jahr in Arbeitslosigkeit und ein halbes Jahr in Krankheit zurückgelegt. Etwa ein Drittel der männlichen Baubeschäftigten war vor Rentenbeginn langzeitbeschäftigt (drei Jahre), das ist mehr als zweieinhalb mal so viel wie der Durchschnitt aller anderen Männer vor dem Rentenbeginn.

Besonders auffällig ist der hohe Anteil von Neuzugängen in Altersrente aus Bauberufen, die zuletzt Arbeitslosengeld II bezogen haben. Dieser Anteil ist etwa bei den Bauhilfsarbeitern dreimal so hoch wie im Durchschnitt (ca. 30 gegenüber ca. 10 Prozent), und selbst bei qualifizierten Bauberufen (Dachdecker, Zimmerer, Gerüstbauer) liegt er mit ca. 15 Prozent um die Hälfte über dem Durchschnittswert. Dies zeigt nicht nur das Arbeitslosigkeitsrisiko von älteren Baubeschäftigten, sondern das damit ver-

bundene Armutsrisiko für die Haushalte der älteren Bauarbeiter. Nur etwa ein Drittel der älteren Bauarbeiter wechselt direkt in Altersrente; unter den übrigen (männlichen) Beschäftigten ist es die Hälfte. Vor diesem Hintergrund ist es notwendig, Instrumente und Verfahren zu entwickeln, die das Risiko prekärer Altersübergänge minimieren und die über bislang vorliegende Vorschläge hinausgehen.

Zielgruppe der hier entwickelten Vorschläge sind ältere Beschäftigte, die auf Grund gesundheitlicher Einschränkungen ihre bisherige Tätigkeit nicht mehr ausüben können, die Voraussetzungen für den Bezug einer Erwerbsminderungsrente aber (noch) nicht erfüllen. Ziel ist, ihre Erwerbsbeteiligung zu sichern und durch eine vollzeitige Beschäftigung auf bisherigem Entgeltniveau Prekarisierung im Altersübergang zu vermeiden. Sollte sich eine Beschäftigung nur in einem zeitlich reduzierten Umfang realisieren lassen, wird der Einkommensausfall durch eine Lohnersatzleistung – das Altersübergangskurzarbeitergeld (AÜ-KuG) – kompensiert.

Konzeptioneller Ausgangspunkt für die Gestaltungsvorschläge sind bestehende sozialrechtliche Regelungen und Leistungen, die zielgruppenspezifisch weiter entwickelt und durch tarifvertragliche Leistungen ergänzt werden. Dies erfolgt zum einen unter besonderer Berücksichtigung von Arbeitnehmern in Kleinbetrieben, da dort der spezifische Schutz des KSchG fehlt und die fähigkeitsgerechte Adaption von Arbeitsplätzen und der Arbeitsorganisation erschwert ist, so dass Arbeitnehmer bei gesundheitlich bedingten Leistungseinschränkungen in besonderem Maße von Kündigung bedroht sind. Zum anderen wird die Übertragbarkeit auf andere Branchen konzeptionell berücksichtigt, da die in der Bauwirtschaft manifesten Herausforderungen und Risiken hinsichtlich der Erwerbsbeteiligung älterer Arbeitnehmer auch in anderen Branchen mehr als vermutet werden können.

AÜ-KuG orientiert sich in seiner konzeptionellen Ausgestaltung und institutionellen Umsetzung am Saison-KuG (§ 101 SGB III). Die Anknüpfung erfolgt vor dem Hintergrund vergleichbarer leistungsauslösender Sachverhalte und Zielsetzungen: Der betriebliche Einsatz des Arbeitnehmers im bisherigen Umfang ist nicht möglich, unter Beibehaltung des Arbeitsverhältnisses wird er entsprechend der Einsatzmöglichkeiten weiter beschäftigt und entlohnt, der Einkommensausfall auf Seiten des Arbeitnehmers wird im Umfang der nicht geleisteten Arbeitsstunden durch AÜ-KuG kompensiert.

Anspruchsberechtigt sind gewerbliche Arbeitnehmer im Bauhauptgewerbe ab Vollendung des 58. Lebensjahres nach langjähriger Beschäftigung in der Bauwirtschaft und einer gutachterlich festgestellten gesundheitlich bedingten Änderung des Leistungsvermögens, durch die die bisher ausgeübte Tätigkeit nicht mehr uneingeschränkt fortgeführt werden kann. AÜ-KuG wird basierend auf den Regelungen des Saison-KuG für nicht geleistete Arbeitsstunden in Höhe von 60 Prozent der Nettoentgeltdifferenz gezahlt (§ 105 SGB III). Es wird längstens fünf Jahre gewährt; im Anschluss ist der Übergang in eine Altersrente verpflichtend. Anknüpfungspunkte zu einer Rente, die unter Bezug auf gesundheitlich bedingte Leistungseinschränkungen mit 63 Jahren

abschlagsfrei in Anspruch genommen werden kann, bestehen zur Altersrente wegen Schwerbehinderung, die mit ihren spezifischen Voraussetzungen einer Schwerbehinderung bzw. einer Berufsunfähigkeit für AÜ-KuG-Bezieher zu öffnen wäre. Eine Alternative besteht mit der Altersrente für langjährig Versicherte (§ 236 SGB VI), deren Bezug aber mit Rentenabschlägen verbunden ist. Um Prekarisierung im Alter zu vermeiden, wäre ein Ausgleich der Abschläge notwendig; hierfür steht mit der branchenspezifischen „Rentenbeihilfe“ bereits eine etablierte Leistung zur Verfügung, bei der jedoch ggf. das Niveau angepasst werden müsste, um die Funktion des Abschlagsausgleichs erfüllen zu können. Die Finanzierung des AÜ-KuG erfolgt aus Mitteln der Arbeitslosenversicherung, aus Steuern sowie aus einem branchenspezifischen Umlagefonds.

Der Zugang zum AÜ-KuG basiert auf einem Verfahren, in dessen Rahmen die individuelle Leistungsfähigkeit des Arbeitnehmers an seinem bisherigen Arbeitsplatz geprüft wird. Dies kann eine Begutachtung im Rahmen eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements, aber auch einer Rehabilitation oder eines Antragsverfahrens auf Erwerbsminderungsrente sein.

Um die Weiterbeschäftigung auf dem bisherigen oder einem entgeltadäquaten alternativen Arbeitsplatz zu fördern, werden alle Leistungen und Instrumente insbesondere der medizinischen und beruflichen Rehabilitation genutzt, mit denen die individuelle Leistungsfähigkeit des Arbeitnehmers erhöht sowie die Arbeitsbedingungen fähigkeitsgerecht optimiert werden können. Darüber hinaus bietet das Arbeitsförderungsrecht eine Reihe von Leistungen, die dazu beitragen sollen, eine Beschäftigung fortzuführen oder aufzunehmen. Neben der Beratung und Arbeitsvermittlung, in die AÜ-KuG-Bezieher einbezogen werden, kommen hierfür auch Leistungen in Frage, die den Arbeitnehmer für eine andere, fähigkeitsgerechte Tätigkeit qualifizieren und im Anschluss eine vollumfängliche Beschäftigung erlauben (Förderung der beruflichen Weiterbildung nach §§ 81,82 SGB III). Mit dem Instrument des Eingliederungszuschusses (EGZ) besteht die Möglichkeit, Arbeitgeber finanziell zu fördern, die Arbeitnehmer beschäftigen, deren Leistungen nicht den Anforderungen des Arbeitsplatzes entsprechen, indem die Kosten für die betriebliche Kompensation der „Minderleistung“ ausgeglichen werden (§ 88 SGB III). Aktuell gibt es neben dem regulären EGZ nach § 88 SGB III spezifische Varianten mit umfangreicheren Fördervolumina für behinderte und schwerbehinderte (§ 90 Abs. 1 SGB III) sowie für besonders betroffene schwerbehinderte Arbeitnehmer (§ 90 Abs. 2 SGB III). Es wäre anzustreben, mit dem Anspruch auf AÜ-KuG mindestens die Anerkennung als „behinderter Arbeitnehmer“ im Sinne des Arbeitsförderungsrechts bzw. die Gleichstellung zu verknüpfen, da hiermit ein Zugang zu diesen EGZ-Varianten sowie zu weiteren spezifischen Leistungen für Schwerbehinderte eröffnet wird. Dies erscheint insofern gerechtfertigt, als die Voraussetzung für diesen Status, die gesundheitsbedingt geminderte Aussicht, am Arbeitsleben (wieder) teilzuhaben, bei AÜ-KuG-Beziehern als gegeben unterstellt werden kann.

Neben der Beratung, Vermittlung und Förderung durch die Arbeitsagentur sind ergänzende Leistungen in Trägerschaft der Arbeitgeber bzw. Tarifpartner konzipiert, in deren

Mittelpunkt des Konzept des „Transferberaters“ steht. Dessen Aufgabe ist, betroffene Arbeitnehmer parteilich und sanktionsfrei hinsichtlich ihrer beruflichen (Weiter)Entwicklung zu beraten, sie als „Lotse“ durch das komplexe System der Arbeits- und Gesundheitsförderung zu navigieren und bei der Inanspruchnahme von Leistungen aktiv zu unterstützen. Die Transferberatung und die daraus resultierenden Maßnahmen werden, soweit sie nicht in Trägerschaft von Sozialversicherungsträgern erbracht bzw. von diesen kofinanziert werden, durch eine Umlage der Arbeitgeber finanziert.

Vor dem Hintergrund der besonderen Produktionsbedingungen in der Bauwirtschaft, die in den Berufen des Bauhauptgewerbes mit hohen körperlichen Belastungen einhergehen und zugleich die Möglichkeiten zur Einrichtung von fähigkeitsgerechten „Schonarbeitsplätzen“ insbesondere in Kleinbetrieben beschränken, erscheint es für die qualifikations- und einkommensadäquate Beschäftigung gesundheitlich bedingt leistungseingeschränkter Arbeitnehmer darüber hinaus unabdingbar, Konzepte für die Gestaltung fähigkeitsgerechter Arbeitsplätze, aber auch horizontale Beschäftigungsop-  
tionen systematisch zu entwickeln.

## 6 Literatur

BA (Bundesagentur für Arbeit) (2012a): Eingliederungszuschuss (EGZ). Geschäftsanweisungen (Stand: 1. April 2012). Gültig ab 1. April 2012. Online verfügbar unter <http://www.arbeitsagentur.de/bund/generator/goto?id=647724>, zuletzt geprüft am 12.12.12.

BA (2012b): Transferleistungen (§§ 110, 111 und 134 SGB III). Geschäftsanweisungen - gültig ab 1. April 2012. Stand: Mai 2012. Online verfügbar unter <http://www.arbeitsagentur.de/zentraler-Content/E-Mail-Infos/Dokument/E-Mail-Info-2012-05-21-Anlage.pdf>, zuletzt geprüft am 28.05.2013.

BA-Statistik (2012a): Beschäftigungsstatistik. Länderreport - Deutschland. Stichtag 30. Juni 2011. Vorläufige Ergebnisse (Arbeitsmarkt in Zahlen).

BA-Statistik (2012b): Erwerbstätige Arbeitslosengeld II-Bezieher. März 2012 (Arbeitsmarkt in Zahlen).

BG BAU (Berufsgenossenschaft der Bauwirtschaft) (2012): Jahresbericht 2011. Berlin. Online verfügbar unter <http://www.bgbau.de/die-bg-bau/jahresberichte/jahresbericht-2011/downloads/jb2010-druckv.pdf>, zuletzt geprüft am 28.05.2013.

Bonin, Holger/Aretz, Bodo/Gregory, Terry (2012): Beschäftigungssituation Älterer im Dachdeckergewerbe. Mannheim.

Bromberg, Tabea/Gerlmaier, Anja/Kümmerling, Angelika/Latniak, Erich (2012): Bis zur Rente arbeiten in der Bauwirtschaft – Tätigkeitswechsel als Chance für eine dauerhafte Beschäftigung. Duisburg (IAQ-Report, 2012-05). Online verfügbar unter <http://www.iaq.uni-due.de/iaq-report/2012/report2012-05.pdf>, zuletzt geprüft am 28.05.2013.

Brussig, Martin (2010): Erwerbstätigkeit im Alter hängt vom Beruf ab. Ausdifferenzierung der Erwerbschancen vor allem nach dem 60. Lebensjahr, in einigen Berufen aber schon früher. Duisburg; Düsseldorf (Altersübergangs-Report, 2010-05). Online verfügbar unter <http://www.iaq.uni-due.de/auem-report/2010/2010-05/auem2010-05.pdf>, zuletzt geprüft am 28.05.2013.

Brussig, Martin (2011): Weitere Zunahme der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung ab 50 Jahren. Universeller Trend zum längeren Arbeiten – aber je nach Branche und Qualifikation auf sehr unterschiedlichem Niveau. Duisburg; Düsseldorf (Altersübergangs-Report, 2011-02). Online verfügbar unter <http://www.iaq.uni-due.de/auem-report/2011/auem2011-02.php>, zuletzt geprüft am 28.05.2013.

Brussig, Martin (2012): Weiter steigendes Renteneintrittsalter, mehr Renteneintritte aus stabiler Beschäftigung, aber zunehmend geringere Altersrenten bei Langzeitarbeitslosen: Aktuelle Entwicklungen beim Rentenzugang. Duisburg; Düsseldorf (Altersübergangsreport, 2012-02). Online verfügbar unter <http://www.iaq.uni-due.de/auemreport/2012/auem2012-02.php>, zuletzt geprüft am 28.05.2013.

DRV (2012): Indikatoren zu Erwerbsminderungsrenten (EM-Renten) im Zeitablauf. Stand: Mai 2012 (Statistische Analysen, Bereich 0760). Online verfügbar unter [http://www.deutsche-rentenversicherung.de/cae/servlet/contentblob/238686/publicationFile/45342/indikatoren\\_zu\\_erwerbsminderungsrenten.pdf](http://www.deutsche-rentenversicherung.de/cae/servlet/contentblob/238686/publicationFile/45342/indikatoren_zu_erwerbsminderungsrenten.pdf), zuletzt geprüft am 10.11.12.

DRV Bund (Deutsche Rentenversicherung Bund) (2012): Informationen für Ärzte zum Rentenverfahren. Fachinformationen Erwerbsminderungsrente. Online verfügbar unter [http://www.deutsche-rentenversicherung.de/Allgemein/de/Navigation/3\\_Fachbereiche/01\\_Sozialmedizin\\_Forschung/01\\_soczialmedizin/fachinfo\\_rente\\_node.html](http://www.deutsche-rentenversicherung.de/Allgemein/de/Navigation/3_Fachbereiche/01_Sozialmedizin_Forschung/01_soczialmedizin/fachinfo_rente_node.html), zuletzt geprüft am 28.05.2013.

Ebert, Heike (2010): Divergierende Einschätzung des Leistungsvermögens von Rentenklägern in Gutachten des Rentenversicherers und der Sozialgerichte bei Anträgen auf Erwerbsminderungsrente. Dissertation zur Erlangung des Grades eines Doktors der Medizin an der Medizinischen Fakultät der Universität Hamburg. Online verfügbar unter <http://ediss.sub.uni-hamburg.de/volltexte/2011/5241/pdf/Dissertation.pdf>, zuletzt geprüft am 28.05.2013.

Faßmann, Hendrik/Steger, Renate (2009): Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) - Besondere Anreize für Unternehmen zur Umsetzung von BEM in die Praxis?! Ergebnisse einer Fachkonferenz am 21. und 22. Januar 2009 im Berufsförderungswerk Nürnberg. EIBE II (Materialien aus dem Institut für empirische Soziologie an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg, 1/2009). Online verfügbar unter [http://www.ifes.uni-erlangen.de/pub/pdf/m\\_1\\_2009.pdf](http://www.ifes.uni-erlangen.de/pub/pdf/m_1_2009.pdf), zuletzt geprüft am 28.05.2013.

Fröhler, Norbert/Fehmel, Thilo/Klammer, Ute (2013): Flexibel in die Rente. Gesetzliche, tarifliche und betriebliche Perspektiven. Berlin: edition sigma.

Gagel, Alexander (2005): Verpflichtung aktiv zu werden. Interview mit Dr. Jur. Alexander Gagel. In: Mitarbeiter krank - was tun? Informationen und Handlungsempfehlungen zum betrieblichen Eingliederungsmanagement nach § 84 Abs. 2 Sozialgesetzbuch IX. Köln, S. 10–11. Online verfügbar unter [http://www.iqpr.de/iqprweb/public/dokumente/dienstleistung/betriebliches\\_eingliederungsmanagement/KMU-Broschüre\\_BEM.pdf](http://www.iqpr.de/iqprweb/public/dokumente/dienstleistung/betriebliches_eingliederungsmanagement/KMU-Broschüre_BEM.pdf), zuletzt geprüft am 28.05.2013.

Georg, Arno/Barkholdt, Corinna/Frerichs, Frerich (2005): Modelle altersgerechter Arbeit aus Kleinbetrieben und ihre Nutzungsmöglichkeiten. Hg. v. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Dortmund. Online verfügbar unter [http://www.baua.de/de/Publikationen/Fachbeitraege/Gd48.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=5](http://www.baua.de/de/Publikationen/Fachbeitraege/Gd48.pdf?__blob=publicationFile&v=5), zuletzt geprüft am 28.05.2013.

Gerlmaier, Anja (2012): Auswertung der Rentenversicherungsdaten zum Berufswechsel in den Risikogruppen. Duisburg.

Gross, Edith/Syben, Gerhard/Gross, Oliver (2009): Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit in der Bauwirtschaft im demographischen Wandel. Machbarkeitsstudie: „De-

mographischer 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. Hrsg. v. Forschungsinstitut für Beschäftigung Arbeit Qualifikation (BAQ). Bremen. Online verfügbar unter [http://www.baq-bremen.de/images/stories/pdf/BAQ\\_Machbarkeitsstudie\\_Bau\\_BAuA.pdf](http://www.baq-bremen.de/images/stories/pdf/BAQ_Machbarkeitsstudie_Bau_BAuA.pdf), zuletzt geprüft am 28.05.2013.

Grunau, Philipp (2012): Der Arbeitsmarkt im Bausektor. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung; Bundesagentur für Arbeit. Online verfügbar unter [http://doku.iab.de/grauepap/2012/Baubericht\\_2011.pdf](http://doku.iab.de/grauepap/2012/Baubericht_2011.pdf), zuletzt geprüft am 28.05.2013

Hauck, Andrea/Hanse, Joachim/Hartmann, Bernd/Trierweiler, Ralf/Middel, Stefan (2009): RehaBau - Rehabilitationsprogramm für ältere Beschäftigte in Berufen der Bauwirtschaft. Handlungsanleitung für ein ergonomisches Übungsprogramm. Hg. v. BG BAU. Berlin (Schriftenreihe Arbeitssicherheit und Arbeitsmedizin in der Bauwirtschaft, 22). Online verfügbar unter <http://www.bgbau.de/koop/forschung/downloads/reha-programm.pdf>, zuletzt geprüft am 24.11.12.

Hertwig, Markus (2009): „Kollegiale Arbeitnehmerüberlassung“ - Chancen und Probleme des zwischenbetrieblichen Personaltransfers auf Basis von Tarifverträgen. In: Industrielle Beziehungen 16 (3), S. 254–272. Online verfügbar unter [http://www.hampp-ejournals.de/hampp-verlag-services/get?file=/frei/IndB\\_3\\_2009\\_254](http://www.hampp-ejournals.de/hampp-verlag-services/get?file=/frei/IndB_3_2009_254), zuletzt geprüft am 28.05.2013.

Hochfellner, Daniela/Müller, Dana/Wurdack, Anja (2011): BASiD - Biografiedaten ausgewählter Sozialversicherungsträger in Deutschland. Nürnberg (FDZ Datenreport, 09/2011).

IAB (Hrsg.) (2012): Berufe im Spiegel der Statistik. Online verfügbar unter <http://bisds.infosys.iab.de>, zuletzt geprüft am 28.05.2013.

Kirsch, Johannes/Knuth, Matthias/Schwarzkopf, Manuela (2012): Beschäftigtentransfer Plus in NRW. Abschlussbericht. Institut Arbeit und Qualifikation, Universität Duisburg-Essen. Online verfügbar unter [http://www.iaq.uni-due.de/aktuell/veroeff/2012/knuth\\_kirsch\\_schwarzkopf.pdf](http://www.iaq.uni-due.de/aktuell/veroeff/2012/knuth_kirsch_schwarzkopf.pdf), zuletzt geprüft am 28.05.2013.

Knuth, Matthias (2008): Zu jung und gesund für die Rente, zu alt und krank für den Arbeitsmarkt? Datenpuzzle und Denkanstoß. In: Wolfgang Hien und Wolfgang Bödeker (Hg.): Frühberentung als Folge gesundheitsgefährdender Arbeitsbedingungen? Beiträge zum Stand der wissenschaftlichen Diskussion. Hg. v. Bundesverband der Betriebskrankenkassen. Bremerhaven: Wirtschaftsverlag NW (Betriebliches Gesundheitsmanagement und Prävention arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren, 35), S. 43–60.

Knuth, Matthias/Kalina, Thorsten (2002): „Vorruhestand“ verfestigt die Arbeitslosigkeit. Kalkulierte Arbeitslosigkeit Älterer behindert Aktivierung der Arbeitsmarktpolitik. Institut Arbeit und Technik (IAT-Report, 2). Online verfügbar unter <http://www.iaq.uni-due.de/iat-report/2002/report2002-02.pdf>, zuletzt geprüft am 28.05.2013.

Kümmerling, Angelika/Schietinger, Marc/Voss-Dahm, Dorothea/Worthmann, Georg (2008): Evaluation des neuen Leistungssystems zur Förderung ganzjähriger Beschäftigung. Endbericht. Berlin (BT-Drs., 16/11487).

Landschaftsverband Rheinland/Landschaftsverband Westfalen-Lippe (2010): Handlungsempfehlungen zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement. 3. aktualisierte Auflage. Köln, Münster. Online verfügbar unter [http://www.lvr.de/app/publi/PDF/309-BEM\\_2010\\_Internet.pdf](http://www.lvr.de/app/publi/PDF/309-BEM_2010_Internet.pdf), zuletzt geprüft am 28.05.2013.

Löffler, Stefan/Gerlich, Christian/Lukasczik, Matthias/Vogel, Heiner/Wolf, Hans-Dieter/Neuderth, Silke (2012): Arbeits- und berufsbezogene Orientierung in der medizinischen Rehabilitation. Praxishandbuch (3. erweiterte Auflage). Berlin. Online verfügbar unter <http://www.medizinisch-berufliche-orientierung.de/praxishandbuch>, zuletzt geprüft am 28.05.2013.

Meyer, Markus/Stallauke, Manuela/Weirauch, Henriette (2011): Krankheitsbedingte Fehlzeiten in der deutschen Wirtschaft im Jahr 2010. In: Bernhard Badura (Hg.): Fehlzeiten-Report 2011. Führung und Gesundheit : Zahlen, Daten, Analysen aus allen Branchen der Wirtschaft. Berlin: Springer, S. 223–384.

Nebe, Katja (2011): Individueller Anspruch auf Durchführung eines BEM-Verfahrens. Forum B, Beitrag B18-2011 unter [www.reha-recht.de](http://www.reha-recht.de). Online verfügbar unter [http://www.reha-recht.de/fileadmin/download/foren/b/2011/B18-2011\\_Individueller\\_Anspruch\\_auf\\_BEM.pdf](http://www.reha-recht.de/fileadmin/download/foren/b/2011/B18-2011_Individueller_Anspruch_auf_BEM.pdf), zuletzt geprüft am 28.05.2013.

Niehaus, Mathilde/Marfels, Britta/Vater, Gudrun E./Magin, Johannes/Werkstetter, Eveline (2008): Betriebliches Eingliederungsmanagement. Studie zur Umsetzung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements nach § 84 Abs. 2 SGB IX. Köln. Online verfügbar unter [http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/f374-forschungsbericht.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/f374-forschungsbericht.pdf?__blob=publicationFile), zuletzt geprüft am 28.05.2013.

Niehaus, Mathilde/Vater, Gudrun (2010): Aktueller Stand der Umsetzung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements. In: Bernhard Badura, Helmut Schröder, Joachim Klose und Katrin Macco (Hg.): Fehlzeiten-Report 2010. Vielfalt managen: Gesundheit fördern - Potenziale nutzen. Zahlen, Daten, Analysen aus allen Branchen der Wirtschaft. Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg, S. 189–196. Online verfügbar unter [http://link.springer.com/chapter/10.1007%2F978-3-642-12898-1\\_19](http://link.springer.com/chapter/10.1007%2F978-3-642-12898-1_19), zuletzt geprüft am 28.05.2013.

OECD (2010): Sickness, Disability and Work: Breaking the Barriers. A Synthesis of Findings across OECD Countries. France: OECD Publishing. Online verfügbar unter [http://www.oecd-ilibrary.org/sickness-disability-and-work-breaking-the-barriers\\_5kmd4xgg8pxp.pdf;jsessionid=2spwdv1ku3rts.x-oecd-live-01?contentType=/ns/Book&itemId=/content/book/9789264088856-en&containerItemId=/content/book/9789264088856-en&accessItemIds=&mimeType=application/pdf](http://www.oecd-ilibrary.org/sickness-disability-and-work-breaking-the-barriers_5kmd4xgg8pxp.pdf;jsessionid=2spwdv1ku3rts.x-oecd-live-01?contentType=/ns/Book&itemId=/content/book/9789264088856-en&containerItemId=/content/book/9789264088856-en&accessItemIds=&mimeType=application/pdf), zuletzt geprüft am 28.05.2013.

Pfarr, Heide/Ullmann, Karen/Bradtko, Marcus/Schneider, Julia/Kimmich, Martin/Bothfeld, Silke (2005): Der Kündigungsschutz zwischen Wahrnehmung und Wirklichkeit. Betriebliche Erfahrungen mit der Beendigung von Arbeitsverhältnissen. Projekt Regulierung des Arbeitsmarktes (REGAM). 1. Aufl. München und Mering: Rainer Hampp Verlag.

Putzing, Monika (2007): Grundkonturen einer regionalen Unterstützungsstruktur für die Umsetzung alters- und alternsgerechten Arbeitens - die „Regionale Werkzeugkiste“. In: DRV Bund (Deutsche Rentenversicherung Bund) (Hg.): Smart Region. Projektergebnisse und Analysen zum alternsgerechten Arbeiten in innovativen Regionen, Bd. 70 (DRV-Schriften, 70 (Sonderausgabe)), S. 135–146.

Schicker, Hans-Jürgen (2001): „Arbeitsmedizinische Untersuchung aus besonderem Anlass“ (Bautauglichkeit). In: Tiefbau (1), S. 35–36. Online verfügbar unter [http://www.baumaschine.de/fachzeitschriften/baumaschinen/bauportal\\_dateien/2001/heft1/a035\\_036.pdf](http://www.baumaschine.de/fachzeitschriften/baumaschinen/bauportal_dateien/2001/heft1/a035_036.pdf) zuletzt geprüft am 28.05.2013.

Schnell, Christoph (2010): Bei Erwerbsminderung (Älterer): Ausgliederung aus dem Erwerbsleben vermeiden. Was Staat und Arbeitgeber in anderen europäischen Ländern tun. In: Soziale Sicherheit 59 (6-7), S. 218–224.

Schramm, Florian/Endemann, Aleksandra (2010): Der deutsche Kündigungsschutz – die Perspektive der Personalverantwortlichen. In: Wirtschaftsdienst 90 (11), S. 735–741. Online verfügbar unter <http://www.springerlink.com/content/a031283736166hl5/fulltext.pdf> zuletzt geprüft am 28.05.2013.

Schramm, Florian/Zachert, Ulrich (2008): Arbeitsrecht in der betrieblichen Anwendung. Mythen und Realität. Mering: Rainer Hampp Verlag. Online verfügbar unter [http://www.wiso-net.de/r\\_ebook/Arbeitsrecht\\_in\\_der\\_.pdf?START=0A1&ANR=1091&DBN=EBOK&ZNR=1&ZHW=-8&DRMART=2&FSIZE=7&DOMAIN=www.wiso-net.de&WID=42852-1980142-42526\\_1](http://www.wiso-net.de/r_ebook/Arbeitsrecht_in_der_.pdf?START=0A1&ANR=1091&DBN=EBOK&ZNR=1&ZHW=-8&DRMART=2&FSIZE=7&DOMAIN=www.wiso-net.de&WID=42852-1980142-42526_1), zuletzt geprüft am 28.05.2013.

SOKA-BAU (2012): Wir denken weiter. Geschäftsbericht 2011. Online verfügbar unter [http://www.soka-bau.de/soka-bau\\_2011/desktop/de/download/geschaeftsbericht\\_soka-bau\\_2011.pdf](http://www.soka-bau.de/soka-bau_2011/desktop/de/download/geschaeftsbericht_soka-bau_2011.pdf), zuletzt geprüft am 28.05.2013.

Trischler, Falko/Kistler, Ernst (2009): Alters- und alternsgerechtes 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. Hg. v. Internationales Institut für Empirische Sozialökonomie (inifes). Stadtbergen. Online verfügbar unter [http://www.baua.de/de/Themen-von-A-Z/Modellprogramm/pdf/Gutachten-Inifes.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=1](http://www.baua.de/de/Themen-von-A-Z/Modellprogramm/pdf/Gutachten-Inifes.pdf?__blob=publicationFile&v=1), zuletzt geprüft am 28.05.2013.

Welti, Felix/Mahnke, Christiane/Tauscher, Anne/Ramm, Diana/Seider, Harald/Shafaei, Reza F. (2010): Betriebliches Eingliederungsmanagement in Klein- und

Mittelbetrieben. Rechtliche Anforderungen und Voraussetzungen ihrer erfolgreichen Umsetzung. Schriftenreihe der Hochschule Neubrandenburg.

## 7 Anhang

**Tabelle 3: Übergänge in Altersrente 2010 aus ALG II, Berufe (nur Männer)**

	ALG II	aufsto-ckend ALG II	N
Hilfsarbeiter ohne nähere Tätigkeitsangabe	32,9	4,0	501
Bauhilfsarbeiter	27,4	3,1	288
Speisenbereiter	20,9	7,4	148
Reinigungsberufe	23,1	4,5	403
Gästebetreuer	20,6	5,7	141
Gartenbauer	24,1	1,2	241
Landwirtschaftliche Arbeitskräfte, Tierpfleger	16,4	2,7	110
Straßen-, Tiefbauer	18,0	0,8	128
Bauausstatter	18,5	0,0	92
Berufe des Nachrichtenverkehrs	12,3	5,5	73
Maurer, Betonbauer	17,4	0,0	224
Zimmerer, Dachdecker, Gerüstbauer	14,9	2,1	94
Lagerverwalter, Lager-, Transportarbeiter	11,6	4,5	915
Dienst-, Wachberufe	10,7	4,8	866
Tischler, Modellbauer	13,0	1,6	123
Andere Dienstleistungskaufleute und zugehörige Berufe	10,0	2,2	180
Sozialpflegerische Berufe	11,0	0,5	210
Künstler und zugeordnete Berufe	10,7	0,0	112
Arbeitskräfte ohne nähere Tätigkeitsangabe	8,9	1,4	506
Fleisch-/Fischverarbeiter	9,2	0,0	65
Berufe des Landverkehrs	5,4	4,4	1.438
Warenprüfer, Versandfertigmacher	7,4	2,4	297
Warenkaufleute	7,6	2,1	936
Papierhersteller, -verarbeiter	7,9	1,3	76
Metallverbinder	8,1	0,0	86
Montierer und Metallberufe, a.n.g.	7,2	0,6	345
Kunststoffverarbeiter	6,7	1,0	104
Maler, Lackierer und verwandte Berufe	6,8	0,0	190
Schlosser	6,1	0,4	801
Übrige Gesundheitsdienstberufe	5,1	1,3	158
Bürofach-, Bürohilfskräfte	5,3	0,6	1.651
Sicherheitswahrer	1,5	4,4	68
Mechaniker	5,0	0,8	398

Feinblechner, Installateure	4,7	0,8	256
Drucker	5,1	0,0	156
Elektriker	4,6	0,3	646
Maschinisten und zugehörige Berufe	4,3	0,0	232
Berufe des Wasser- und Luftverkehrs	3,9	0,0	76
Technische Sonderfachkräfte	3,8	0,0	158
Metallverformer (spanend)	3,3	0,0	244
Werkzeugmacher	3,1	0,0	161
Rechnungskaufleute, Datenverarbeitungsfachleute	2,4	0,7	461
Techniker	2,6	0,0	1.295
Ingenieure	2,5	0,0	770
Lehrer	1,6	0,6	309
Chemiearbeiter	2,2	0,0	229
Unternehmer, Organisatoren, Wirtschaftsprüfer	2,0	0,0	761
Abgeordnete, administrativ entscheidende Berufstätige	1,3	0,4	233
Metallerzeuger, Walzer	1,4	0,0	70
Bank-, Versicherungskaufleute	0,2	0,0	498
Keine Tätigkeitsangabe	40,3	0,0	2.313
Alle	8,3	1,6	22.026

Ausgewählt wurden die 50 häufigsten Berufe. Sie repräsentieren 95 Prozent der Rentenzugänge von Männern mit einer Berufsangabe. Berufe entsprechen den Zweistellern der KldB 88. „Alle“ umfasst die Werte einschließlich der nicht ausgewiesenen Berufe.

Zugänge in Altersrente von Männern, deren letzter Versicherungsbeitrag weniger als fünf Jahre zurückliegt.

Quelle: SUFRZN10XVSBB, eigene Berechnungen.

**Tabelle 4: Übergänge in Altersrente 2010 aus ALG II, Berufe (nur Frauen)**

	ALG II	aufsto-ckend ALG II	Anzahl gesamt
Gartenbauer	24,8	3,3	121
Hilfsarbeiterinnen ohne nähere Tätigkeitsangabe	24,9	1,7	350
Reinigungsberufe	12,9	5,2	2.401
Lagerverwalterinnen, Lager-, Transportarbeiterinnen	13,6	4,4	428
Gästebetreuer	11,5	5,3	357
Dienst-, Wachberufe	11,3	5,4	240
Landwirtschaftliche Arbeitskräfte, Tierpflegerinnen	13,3	1,7	60
Speisenbereiter	9,7	3,5	536
Ingenieure	10,2	2,0	49
Hauswirtschaftliche Berufe	6,7	5,0	734

Berufe des Landverkehrs	7,9	3,6	139
Papierherstellerinnen, -verarbeiterinnen	9,3	1,9	54
Andere Dienstleistungskaufleute und zugehörige Berufe	7,4	3,1	163
Arbeitskräfte ohne nähere Tätigkeitsangabe	7,8	2,3	308
Back-, Konditorwarenhersteller	5,0	5,0	40
Übrige Ernährungsberufe	8,7	0,0	46
Künstler und zugeordnete Berufe	8,3	0,0	72
Warenprüfer, Versandfertigmacher	5,3	2,6	380
Textilverarbeiter	7,2	0,7	153
Elektriker	7,7	0,0	52
Warenkaufleute	5,7	1,5	2.492
Sozialpflegerische Berufe	6,6	0,5	1.117
Kunststoffverarbeiter	7,1	0,0	85
Publizisten, Dolmetscher, Bibliothekare	6,0	0,0	116
Berufe des Nachrichtenverkehrs	3,4	2,5	320
Körperpfleger	4,0	1,7	176
Montierer und Metallberufe, a.n.g.	3,9	0,0	282
Abgeordnete, administrativ entscheidende Berufstätige	3,7	0,0	108
Techniker	3,6	0,0	194
Bürofach-, Bürohilfskräfte	2,8	0,3	5.562
Unternehmer, Organisatoren, Wirtschaftsprüfer	2,9	0,0	207
Chemiearbeiter	1,8	0,9	113
Übrige Gesundheitsdienstberufe	2,2	0,3	1.483
Rechnungskaufleute, Datenverarbeitungsfachleute	2,0	0,5	665
Lehrer	1,5	0,2	458
Technische Sonderfachkräfte	1,6	0,0	129
Ärzte, Apotheker	1,3	0,0	77
Bank-, Versicherungskaufleute	0,8	0,0	526
Keine Tätigkeitsangabe	42,1	0,0	2.022
Alle	9,4	1,5	24.831

Ausgewählt wurden die Berufe mit einer Mindestbesetzung von 40 Frauen. Die ausgewählten Berufe repräsentieren 90 Prozent der Rentenzugänge von Frauen mit einer Berufsangabe. Berufe entsprechen den Zweistellern der KldB 88. „Alle“ umfasst die Werte einschließlich der nicht ausgewiesenen Berufe.

Zugänge in Altersrente von Frauen, deren letzter Versicherungsbeitrag weniger als fünf Jahre zurückliegt.

Quelle: SUFRZN10XVSBB, eigene Berechnungen.



Hans-Böckler-Stiftung

Die Hans-Böckler-Stiftung ist das Mitbestimmungs-, Forschungs- und Studienförderungswerk des Deutschen Gewerkschaftsbundes. Gegründet wurde sie 1977 aus der Stiftung Mitbestimmung und der Hans-Böckler-Gesellschaft. Die Stiftung wirbt für Mitbestimmung als Gestaltungsprinzip einer demokratischen Gesellschaft und setzt sich dafür ein, die Möglichkeiten der Mitbestimmung zu erweitern.

## **Mitbestimmungsförderung und -beratung**

Die Stiftung informiert und berät Mitglieder von Betriebs- und Personalräten sowie Vertreterinnen und Vertreter von Beschäftigten in Aufsichtsräten. Diese können sich mit Fragen zu Wirtschaft und Recht, Personal- und Sozialwesen, zu Aus- und Weiterbildung an die Stiftung wenden.

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI)

Das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung forscht zu Themen, die für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von Bedeutung sind. Globalisierung, Beschäftigung und institutioneller Wandel, Arbeit, Verteilung und soziale Sicherung sowie Arbeitsbeziehungen und Tarifpolitik sind die Schwerpunkte. Das WSI-Tarifarchiv bietet umfangreiche Dokumentationen und fundierte Auswertungen zu allen Aspekten der Tarifpolitik.

Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK)

Das Ziel des Instituts für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK) in der Hans-Böckler-Stiftung ist es, gesamtwirtschaftliche Zusammenhänge zu erforschen und für die wirtschaftspolitische Beratung einzusetzen. Daneben stellt das IMK auf der Basis seiner Forschungs- und Beratungsarbeiten regelmäßig Konjunkturprognosen vor.

## Forschungsförderung

Die Forschungsförderung finanziert und koordiniert wissenschaftliche Vorhaben zu sechs Themenschwerpunkten: Erwerbsarbeit im Wandel, Strukturwandel – Innovationen und Beschäftigung, Mitbestimmung im Wandel, Zukunft des Sozialstaates/Sozialpolitik, Bildung für und in der Arbeitswelt sowie Geschichte der Gewerkschaften.

## Studienförderung

Als zweitgrößtes Studienförderungswerk der Bundesrepublik trägt die Stiftung dazu bei, soziale Ungleichheit im Bildungswesen zu überwinden. Sie fördert gewerkschaftlich und gesellschaftspolitisch engagierte Studierende und Promovierende mit Stipendien, Bildungsangeboten und der Vermittlung von Praktika. Insbesondere unterstützt sie Absolventinnen und Absolventen des zweiten Bildungsweges.

## Öffentlichkeitsarbeit

Mit dem 14tägig erscheinenden Infodienst „Böckler Impuls“ begleitet die Stiftung die aktuellen politischen Debatten in den Themenfeldern Arbeit, Wirtschaft und Soziales. Das Magazin „Mitbestimmung“ und die „WSI-Mitteilungen“ informieren monatlich über Themen aus Arbeitswelt und Wissenschaft.

Mit der Homepage [www.boeckler.de](http://www.boeckler.de) bietet die Stiftung einen schnellen Zugang zu ihren Veranstaltungen, Publikationen, Beratungsangeboten und Forschungsergebnissen.

Hans-Böckler-Stiftung





