

Kümmerling, Angelika; Bosch, Gerhard; Hüttenhoff, Frederic; Weinkopf, Claudia

Research Report

Viel Schatten, aber auch etwas Licht: Die Situation der Baubeschäftigten - Ergebnisse einer Online-Beschäftigtenbefragung

IAQ-Report, No. 2022-06

Provided in Cooperation with:

Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ), Universität Duisburg-Essen

Suggested Citation: Kümmerling, Angelika; Bosch, Gerhard; Hüttenhoff, Frederic; Weinkopf, Claudia (2022) : Viel Schatten, aber auch etwas Licht: Die Situation der Baubeschäftigten - Ergebnisse einer Online-Beschäftigtenbefragung, IAQ-Report, No. 2022-06, Universität Duisburg-Essen, Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ), Duisburg, <https://doi.org/10.17185/dupublico/76127>

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/301581>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

Viel Schatten, aber auch etwas Licht Die Situation der Baubeschäftigten – Ergebnisse einer Online-Beschäftigtenbefragung

Angelika Kümmerling, Gerhard Bosch, Frederic
Hüttenhoff und Claudia Weinkopf

- Eine Online-Befragung unter 3052 Baubeschäftigten zeigt, dass rund jeder vierte Beschäftigte in "näherer Zukunft" beabsichtigt, seinen Arbeitgeber oder sogar die Branche zu wechseln.
- Baubeschäftigte beschreiben ihren Beruf als abwechslungsreich, vielfältig und lernförderlich und schätzen die Entscheidungsspielräume. Negativ werden die hohe körperliche Belastung und die Verdichtung der Arbeit durch neue Technologien gesehen. Ein hoher Anteil berichtet auch, dass der Fachkräftemangel in ihrem Betrieb bereits spürbar sei.
- Die Unzufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen insgesamt, den Arbeitszeiten und der Bezahlung ist hoch und stellt einen Hauptgrund für Wechselabsichten dar.
- Nur gut jeder fünfte Arbeiter ist der Meinung, seinen Beruf bis zum gesetzlichen Renten-Einstiegsalter durchhalten zu können. Arbeiter wünschen sich einen Renteneintritt mit 60,7 Jahren, Angestellte mit 61,7 Jahren.
- Die Wechselneigung ist nicht betriebsunabhängig: Beschäftigte, die ihren Betrieb für zukunftsfähig halten und die das Betriebsklima als gut einschätzen, zeigen eine geringere Wechselneigung.

Aktuelle Forschungsergebnisse aus dem Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ),
Universität Duisburg-Essen

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung.....	3
2	Zentrale Kennzeichen der Tätigkeit in der Bauwirtschaft.....	4
2.1	Hohe Arbeitsmarktdynamik.....	4
2.2	Mindestlöhne.....	4
2.3	Arbeitssparende Technologien.....	5
2.4	Rollenverteilung der Betriebe.....	6
3	Die Beschäftigtenbefragung.....	7
3.1	Stichprobenbeschreibung.....	8
4	Ergebnisse.....	11
4.1	Die subjektive Einschätzung der Arbeitsbedingungen im Baugewerbe.....	11
5	Wer will bleiben, wer will wechseln?.....	13
5.1	Welche Rolle spielt der Betrieb für den Wechselwunsch?.....	17
6	Zusammenfassung und Fazit.....	19
	Literaturverzeichnis.....	21

1 Einleitung

Das Baugewerbe liege „im Schatten der Forschung“, schreiben Gerhard Bosch und Frederic Hüttenhoff in ihrem gerade erschienenen Buch „Der Bauarbeitsmarkt“. Das ist erstaunlich, denn die Bauwirtschaft zählt zu den wirtschaftlich wichtigsten Branchen in Deutschland und liegt bei der Wirtschaftsleistung vor wichtigen Industriebereichen wie dem Fahrzeugbau, dem Maschinenbau und der Chemischen Industrie. Allein im Bauhauptgewerbe sind über 900.000 abhängig Beschäftigte tätig, dabei steigen die Zahlen seit Überwindung der Finanzkrise (Statistisches Bundesamt 2021a). Bei über der Hälfte davon handelt es sich um gewerbliche Fachkräfte mit abgeschlossener Berufsausbildung, weshalb die Branche auch als „Facharbeiterbranche“ gilt. Zudem war das Baugewerbe einer der wenigen Wirtschaftsbereiche, der im Jahr 2020, zu Beginn der Corona-Pandemie, noch ein Wachstum zu verzeichnen hatte (3,8 Prozent im Vergleich zu 2019). Demgegenüber waren das produzierende Gewerbe um 9,7 Prozent und der Handel sowie das Gastgewerbe um 5,4 Prozent eingebrochen (Statistisches Bundesamt 2021b).

Eigentlich könnte die Branche in eine glanzvolle Zukunft blicken. Aufgrund des Investitionsstaus der letzten beiden Jahrzehnte bei öffentlichen Bauvorhaben, besteht ein hoher Sanierungsbedarf etwa bei Schulgebäuden, Straßen und Brücken. Zudem gibt es u.a. durch Zuwanderung und Wanderungsbewegungen vom Land in die Städte weiterhin einen hohen Bedarf an Neubauten. Auch der demografische Wandel spielt der Bauwirtschaft eigentlich in die Hände und treibt das Baugeschehen an (Streck 2010). Nicht zuletzt gilt das Baugewerbe als Schlüsselbranche bei der Bewältigung der digitalen und ökologischen Transformation. Dies zeigt sich etwa in der Verlegung neuer Glasfaserkabel, der Erweiterung des Schienennetzes und dem Ausbau erneuerbarer Energien (Bosch/Hüttenhoff 2022).

Um diese Vorhaben in naher Zukunft anzugehen, benötigt die Branche allerdings gut ausgebildete Fachkräfte, die jedoch nicht in ausreichender Zahl zur Verfügung stehen. In der überalterten Baubranche reichen die Ausbil-

dungsquoten derzeit nicht aus, um die aus Altersgründen ausscheidenden Fachkräfte zu ersetzen (HDB 2022). Zudem wandern viele Bauarbeiter trotz des Baubooms in andere Branchen ab, oftmals sogar kurz nach der abgeschlossenen Berufsausbildung. Die Abwanderung wird durch eine hohe Arbeitsplatzunsicherheit infolge der ausgeprägten Abhängigkeit von der Konjunktur und saisonalen Nachfrageschwankungen ausgelöst. Hinzu kommen gesundheitlich belastende Arbeitsbedingungen (BIBB/BAuA 2014; Brussig/Schwarzkopf 2014) an wechselnden Orten, eine überdurchschnittliche Unfallgefahr, ein schlechtes Betriebsklima und eine oftmals nicht adäquate Entlohnung (SOKA-BAU 2018, DGUV 2022). Denn Fachkräfte, insbesondere in Ostdeutschland, wurden zunehmend lediglich wie Hilfskräfte bezahlt und bekamen nur den bis Ende letzten Jahres gültigen Branchenmindestlohn. Mit der Aufkündigung der Branchenmindestlöhne durch die Arbeitgeber im April 2022 ist zu erwarten, dass die Löhne noch weiter absinken werden und mithin das Arbeiten in der Branche Bau unattraktiver wird. Zudem kann angenommen werden, dass die Abwanderung in andere Branchen zunehmen wird, wenn Facharbeiterlöhne nicht mehr garantiert werden können. Doch ohne einen gut funktionierenden Bauarbeitsmarkt mit kompetenten und gut bezahlten Fachkräften werden die Transformationen kaum gelingen.

Nicht nur das Branchengeschehen ist in der sozialwissenschaftlichen Forschung etwas nachrangig behandelt worden, auch die Situation der Baubeschäftigten selbst, die Wahrnehmung und Bewertung ihrer Arbeit, sind in der Forschung unterrepräsentiert. So weiß man aus der Zusatzauswertung der BIBB/BAuA (2014) und dem DGB-Index, dass die Bautätigkeit auch subjektiv als körperlich sehr belastend wahrgenommen wird und viele Beschäftigte der Meinung sind, ihre Tätigkeit nicht bis zur Rente durchhalten zu können (DGB-Index Gute Arbeit 2020, 2021b). Aber es fehlt ein generelles Bild darüber, wie Baubeschäftigte ihren Beruf insgesamt wahrnehmen, welche Aspekte sie positiv einschätzen, welche sie als (besonders) belastend empfinden und wie zufrieden sie allgemein mit den Arbeitsbedingungen sind. Ein solches Bild ist vor dem Hintergrund des zunehmenden Fachkräftemangels in

einer von Fluktuation und Abwanderung geprägten Branche (siehe hierzu Bosch/Hüttenhoff 2022) wichtig um einen Hebel in die Hand zu bekommen und diesen Tendenzen entgegenzuwirken. Was erwarten Baubeschäftigte von der Digitalisierung und inwieweit halten sie ihren Betrieb für die Zukunft gut aufgestellt? Das sind die Fragen, die wir im Dezember 2019 rund 11.000 Mitgliedern der IG BAU gestellt haben und von über 3052 Personen, Arbeitern und Angestellten, beantwortet bekommen haben und deren Ergebnisse wir im Folgenden darstellen möchten.

Der Beitrag gliedert sich wie folgt. Zunächst gehen wir knapp auf die zentralen Merkmale der Bautätigkeit ein, die das Arbeiten „auf dem Bau“ von anderen Tätigkeiten unterscheiden. Im Anschluss daran stellen wir das Vorgehen und die Inhalte der Befragung vor und beschreiben die Stichprobe. Im Ergebnisteil zeigen wir, wie Baubeschäftigte ihre Arbeit einschätzen, wir stellen sowohl positive wie auch belastende Faktoren der Bautätigkeit dar und gehen auf die Frage ein, wie Betriebe dazu beitragen können, Beschäftigte stärker und dauerhafter an sich zu binden. Der Report endet mit einer kurzen Zusammenfassung und Diskussion der Ergebnisse.

2 Zentrale Kennzeichen der Tätigkeit in der Bauwirtschaft

Die Tätigkeiten in der Baubranche weisen spezifische Besonderheiten auf, die sie von anderen Branchen unterscheiden und die in der Summe dazu führen, dass der Bauberuf häufig als unattraktiv angesehen wird und Fachkräfte in andere Branchen abwandern. Ein zentrales Merkmal besteht darin, dass die Produktion dort stattfinden muss, wo die Endprodukte auch gebraucht werden, da diese in der Regel nicht transportfähig sind. Dementsprechend wechselt der Arbeitsort von Baubeschäftigten regelmäßig und findet nicht in stationären Fertigungsstätten statt – Bosch und Hüttenhoff (2022) sprechen in diesem Zusammenhang von „wandernden Fabriken“. In der Konsequenz bedeutet das, dass das Arbeiten im Baugewerbe mit längeren Abwesenheiten von der Familie und/oder dem Freundeskreis verbunden

ist, was sich nachteilig auf die sogenannte Work-Life Balance auswirkt.

2.1 Hohe Arbeitsmarktdynamik

Bauarbeit ist nicht nur durch immer neue Einsatzorte gekennzeichnet, sondern auch durch eine hohe Arbeitsmarktdynamik. Während in industriellen Großbetrieben die Arbeitskräfte oft langjährig in einem Betrieb beschäftigt sind, ist die Fluktuation im Bauhauptgewerbe überdurchschnittlich hoch (Bosch/Hüttenhoff 2022: 98ff). Witterungsabhängigkeit, eine hohe Konjunktorempfindlichkeit der Bauinvestitionen, das Risiko von fehlenden Anschlussaufträgen sowie die unstete öffentliche Auftragsvergabe lassen die Beschäftigung stärker schwanken als in den meisten anderen Branchen. Die Risiken der Bauarbeit erzeugen sowohl für die Beschäftigten als auch für die Betriebe beträchtliche Probleme: Bauarbeiter sind häufiger als Beschäftigte in stationärer Produktion arbeitslos und müssen immer wieder mit Einkommensverlusten rechnen. In Wirtschaftskrisen und bei langen wetterbedingten Winterpausen wechseln daher immer wieder Fachkräfte in andere Branchen und Sektoren, und meist kehren sie der Baubranche für immer den Rücken (Bosch/Hüttenhoff 2022: 105f). Die Standortbindung und der temporäre Charakter des Bauens begrenzt auch die Internationalisierung der Branche. Während in der verarbeitenden Industrie Zwischen- und Endprodukte über die Grenzen geliefert werden können, kaufen Bauunternehmen zur Bedienung ausländischer Märkte in den betreffenden Ländern Bauunternehmen mit ihren Arbeitskräften ein oder gründen eigene Zweigstellen, um Beschäftigte vor Ort anwerben zu können. Importiert werden weniger Produkte als vielmehr Baudienstleistungen ausländischer Nachunternehmer, die ihre Arbeitskräfte auf die jeweiligen Baustellen entsenden.

2.2 Mindestlöhne

Ein weiteres zentrales Merkmal ist die frühe Einführung eines Branchenmindestlohnes, für den mit der Einführung der EU-Entsenderichtlinie 1996 die rechtliche Grundlage geschaffen wurde und der auch für ausländische Beschäftigte bindend war. Im Bauhauptgewerbe

wurde der erste tarifliche Branchenmindestlohn in Deutschland im Jahr 1996 eingeführt, wobei in Ost- und Westdeutschland unterschiedlich hohe Löhne galten (Bosch et al. 2011: 49). Mit dem Branchenmindestlohn sollte ein Unterbietungswettbewerb durch entsandte Arbeitnehmer von ausländischen Betrieben, die zuvor nach dem Lohn des Herkunftslandes entgolten werden konnten, verhindert werden.

Da die meisten Beschäftigten im Bauhauptgewerbe qualifiziert waren und die Fachkräftelöhne deutlich über dem Mindestlohn lagen, vereinbarten die Sozialpartner des Bauhauptgewerbes einen zweiten höheren Mindestlohn für qualifizierte Tätigkeiten, der zum 1. September 2003 in Kraft trat. Als Begründung wurde betont, dass der zweite Mindestlohn besonders wichtig in Ostdeutschland mit seiner geringen Tarifbindung sei. Der Mindestlohn 2 zielte auch darauf ab, die zu erwartende Erosion des westdeutschen Tarifgefüges zu verhindern (Bosch 2020: 19). Allerdings wurde in Ostdeutschland der höhere Mindestlohn 2 zum 1. September 2009 auf Betreiben der ostdeutschen Arbeitgeberverbände wieder abgeschafft. Seitdem dominierte der untere Mindestlohn das Lohngefüge im Osten mit einem Anteil zwischen 40 und 50 Prozent der Beschäftigten. Einen Facharbeiterlohn oder höheren Lohn, wie im Tarifvertrag vorgesehen, bekommt nicht einmal mehr jeder fünfte Beschäftigte. In Westdeutschland wurde die Lohnstruktur dagegen durch den Mindestlohn 2 stabilisiert. Bis 2019 arbeiteten mit 40 bis 45 Prozent in etwa so viele Beschäftigte zum Mindestlohn 1 und 2 wie im Osten alleine zum Mindestlohn 1. Im Gegenzug erhielten noch rund 40 Prozent mindestens einen deutlich höheren Facharbeiterlohn.

Durch die Einführung des Mindestlohnes konnte zwar Lohndumping verhindert werden, aber das Absinken des Lohnniveaus und die zunehmende Orientierung am Mindestlohn als Facharbeiterlohn verschärft den Fachkräftebedarf. In einer nicht repräsentativen Untersu-

chung der SOKA-BAU zu Abwanderungsgründen von Baubeschäftigten wurde ein geringes bzw. stark schwankendes Gehalt als zweithäufigster Grund für das Verlassen der Branche angegeben (2018).

Durch die Aufkündigung des Branchenmindestlohns durch die Arbeitgeber ist zu erwarten, dass der Druck auf das Tarifgefüge insbesondere in Westdeutschland zunehmen wird. Denn aus den Erfahrungen mit der Abschaffung des Mindestlohns 2 in Ostdeutschland ist bekannt, dass die Abschaffung von Mindestlöhnen selbst bei guter Konjunktur einen Sog nach unten auslöst. Die Beschränkung auf den gesetzlichen Mindestlohn wird in dieser Fachkräftebbranche mit hohen körperlichen Belastungen zu einem weiteren Reputationsverlust führen und den Fachkräftemangel weiter verschärfen. Auf dem heimischen Arbeitsmarkt wird man dann immer weniger Arbeitskräfte gewinnen können. Die Rechnung kann für die Unternehmen nur aufgehen, wenn die Fachkräftelücke durch eine weiter wachsende Zahl ausländischer Werkvertragsnehmer, die zum gesetzlichen Mindestlohn arbeiten, geschlossen werden kann (Bosch/Hüttenhoff 2022: 186f).

5

2.3 Arbeitssparende Technologien

Wie auch andere Branchen setzt die Bauwirtschaft zunehmend arbeitssparende Technologien ein. Die größten Rationalisierungspotentiale werden jedoch aufgrund der zahlreichen Schnittstellen mit vielen Subunternehmen in der verbesserten Planung und Organisation des Bauprozesses gesehen¹. Insgesamt scheinen den Rationalisierungsbemühungen der Bautätigkeit u.a. aufgrund der Standortgebundenheit und der Produktion von Unikaten Grenzen gesetzt zu sein. In der Folge schlägt der vermehrte Technikeinsatz weniger stark auf die Beschäftigung durch als z.B. im Verarbeitenden Gewerbe (Bosch/Hüttenhoff 2022).

Entsprechend ist die Arbeit am Bau nach wie vor geprägt durch körperlich schwere Arbeit. Eine Auswertung der BIBB/BAuA zeigt nicht

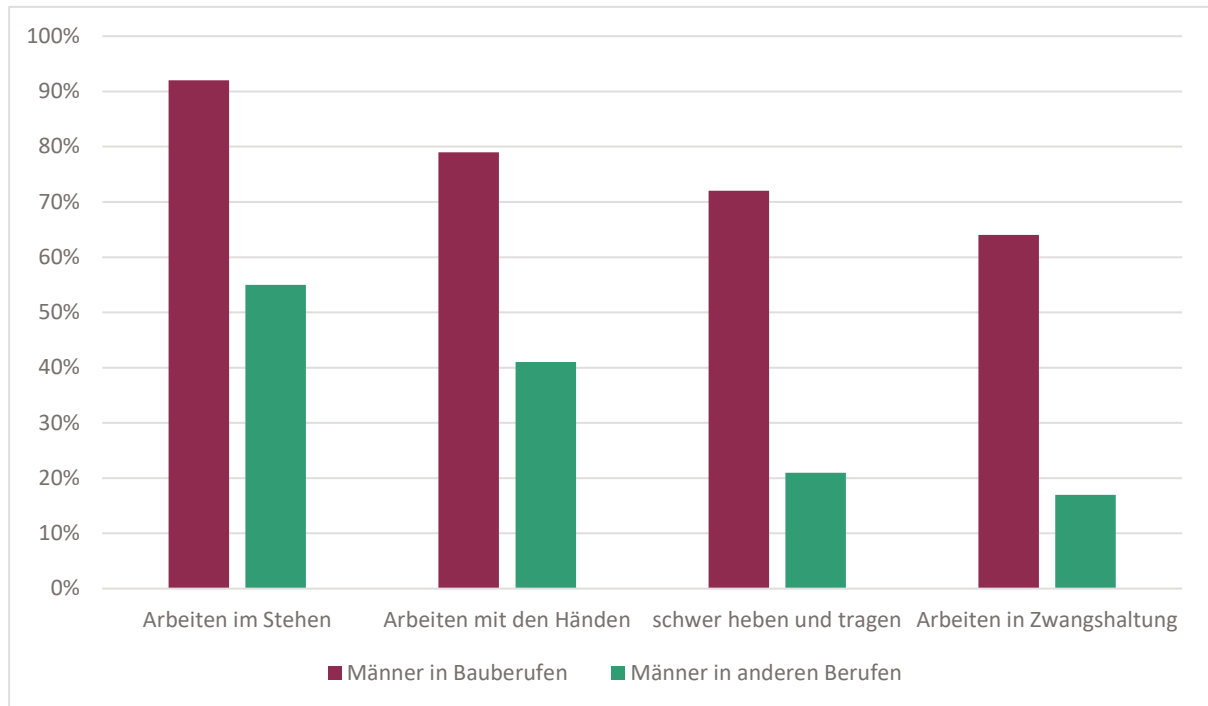
¹ Sogenannte BIM Systeme (BIM = Building Information Model) ermöglichen die vollständige Integration aller Tätigkeiten und Prozesse von der Ausschreibung über die Planung und Ausführung bis hin zu Nacharbeiten und dem späteren Betreiben in ein

digitales Bauwerksmodell, auf das alle am Bau Beteiligten zugreifen können (Przybylo 2015).

nur, wie hoch die körperliche Belastung der befragten männlichen Baubeschäftigten ist, son-

dern auch, wie sehr sich ihre Belastung im Vergleich zu anderen Berufen unterscheidet (BIBB/BAuA 2014: 1).

Abbildung 1: Prozent der Erwerbstätigen, die häufig von diesen Arbeitsbedingungen betroffen sind.



Quelle: BAuA (2014: 1).

Bauarbeiter arbeiten nicht nur weitaus mehr als Männer in anderen Branchen im Stehen, mit den Händen oder in Zwangshaltung, sondern auch deutlich häufiger unter schlechten Umgebungsbedingungen wie „Arbeiten unter ungünstigen Klima“ (Männer in Bauberufen - MiB: 79 Prozent vs. Männer in anderen Berufen - MaB: 23 Prozent), unter Lärm (MiB: 64 Prozent vs. MaB: 29 Prozent) oder in Schutzkleidung, oder -ausrüstung (MiB: 62 Prozent vs. MaB: 33 Prozent).

Auch wenn die harte körperliche Arbeit weiterhin ein zentrales Merkmal der Baubeschäftigung ist, so ist mit der zunehmenden Technisierung und Digitalisierung doch ein Wandel der Anforderungen an die Beschäftigten festzustellen, der in einem deutlich höheren Fachkräftanteil mündet: Nur noch rund 10 Prozent der Beschäftigten im Baugewerbe haben keine abgeschlossene Berufsausbildung (zum Vergleich: 1980 hat mehr als jeder vierte Beschäftigte im Hochbau und sogar knapp 45 Prozent der Beschäftigten im Tiefbau keine abgeschlossene Ausbildung (Bosch/Hüttenhoff 2022: 91f.).

Denn die Arbeit hat sich verändert, Hilfstätigkeiten haben abgenommen oder wurden an ausländische Beschäftigte ausgelagert, gleichzeitig ist die autonome Handlungsfähigkeit der Beschäftigten gestiegen. Dadurch ist es Betrieben möglich, eigenständige Verantwortung nach unten mit wenig Überwachung durch Poliere oder Vorarbeiter zu delegieren.

2.4 Rollenverteilung der Betriebe

Ein markantes Strukturmerkmal des Bauhauptgewerbes ist die Rollenverteilung der Betriebe. Viele mittlere und vor allem die größeren Bauunternehmen haben sich in den vergangenen Jahrzehnten zu Generalunternehmen und Baudienstleistern entwickelt und übernehmen, je nach eigenem Leistungsspektrum, die komplette Abwicklung eines gesamten Bauauftrages, der teilweise mit eigenen Leuten und teilweise mit Nachunternehmen ausgeführt wird. Generalunternehmen sind für alle bauausführenden Leistungen bis zur Endabnahme des Bauwerkes verantwortlich (BWI-Bau 2013: 151f). Neben der kompetenzorientierten

Vergabe von Aufträgen an andere Gewerke und an auf bestimmte Tätigkeiten spezialisierte Unternehmen werden Lohnarbeiten zunehmend auch zur Kostensenkung vergeben und ausgelagert. Die kostenorientierte Vergabe ist für mittlere und größere Unternehmen besonders attraktiv, wenn große Pools von Arbeitskräften zur Verfügung stehen, die zu geringeren Löhnen als die Stammbeschäftigten der Auftraggeber arbeiten. Solche Subunternehmerreserven können kleine und kleinste Unternehmen im eigenen Land sein, die nicht die gleichen Löhne wie ihre Auftraggeber zahlen. Es kann sich aber auch um ausländische Subunternehmer handeln, die ihre Arbeitskräfte zu Konditionen ihres Heimatlandes entsenden. Der zunehmende Einsatz von entsandten Beschäftigten erhöht gleichzeitig den Wettbewerbsdruck auf die Unternehmen mit der Folge, dass bestimmte Tätigkeiten aus Kostengründen nicht mehr mit der eigenen Stammbesetzung ausgeführt werden können und man die Wahl hat, selber auf ausländische Nachunternehmer zurückzugreifen oder das Angebot auf spezielle Fachtätigkeiten zu beschränken.

Die besonderen Bedingungen des Bauarbeitsmarktes sind der Grund, warum in Deutschland die Sozialpartner schon frühzeitig zusammen mit dem Staat besondere kollektive Lösungen für die genannten Probleme entwickelt haben. Dies gelang mit der Einrichtung von tariflich vereinbarten Sozialkassen, die den Grundstein für eine „institutionalisierte Sozialpolitik“ (Schütt 2000) legten und einen sozialpartnerschaftlichen Kompromiss zwischen den sozialen Interessen der Beschäftigten und den wirtschaftlichen Interessen der Unternehmen darstellen. Durch die Verwaltung der Urlaubsvergütungen, der finanziellen Förderung der Berufsausbildung, der arbeitsmarktpolitischen Förderung der ganzjährigen Beschäftigung, der Absicherung von Arbeitszeitkonten sowie das Angebot einer Zusatzversorgung durch die Sozialkassen wird in diesem hochflexiblen Arbeitsmarkt mit vielen Betriebswechseln sowie saisonalen und konjunkturellen Schwankungen eine soziale Sicherheit und Nachwuchssicherung wie in keiner anderen Branche garantiert. Diese Regulierungssysteme stellen gleichzeitig wirtschaftliche Effizienz und sozialen Ausgleich sicher und sind für einen funktionierenden Bauarbeitsmarkt zukunftsweisend. Trotz aller

Bemühungen zeigt sich aber, dass diese Instrumente auf einem durch Fachkräftemangel charakterisierten Arbeitsmarkt nicht ausreichend sind, um insbesondere gut ausgebildete Beschäftigte zu halten. Die Fluktuation im Baugewerbe ist hoch, Betriebswechsel sind häufig. Auch die Gefahr der Abwanderung in andere Branchen ist hoch (Bosch/Hüttenhoff 2022). Eine Untersuchung der SOKA-BAU (2018) weist zudem darauf hin, dass der Exodus aus dem Baugewerbe schon sehr früh, nicht selten direkt nach der Ausbildung, beginnt.

Dies ist der Hintergrund, vor dem sich unser Forschungsinteresse, mehr über die konkrete Arbeitssituation von Baubeschäftigten zu erfahren, entfaltet.

3 Die Beschäftigtenbefragung

In unserer Befragung haben wir nach der subjektiven Wahrnehmung der Arbeitssituation von Baubeschäftigten gefragt. Dazu haben wir Fragen zu den Arbeitsbedingungen und ihrer Bewertung gestellt und Informationen über die aktuelle Beschäftigungssituation und Tätigkeit, den Betrieb, die Eingruppierung, Arbeitszeiten, Work-Life Balance sowie demografische Angaben erhoben. Von besonderem Interesse waren dabei auch die Gründe, die aus der Perspektive der Befragten für den Eintritt und Verbleib in der Baubranche bzw. für den Wunsch, in andere Branchen zu wechseln, sprechen. Die Befragung wurde im Dezember 2019 online und mithilfe des Befragungstools „Netigate“ unter IG BAU Mitgliedern durchgeführt. Die durchschnittliche Fragenbogendauer (Median) betrug knapp 10 Minuten (9 Minuten, 58 Sekunden). Mitglieder, von denen Email-Adressen vorlagen und die zur interessierenden Grundgesamt Baubeschäftigte gehörten, wurden per Email durch die IG BAU kontaktiert und erhielten einen Link zur Befragung. Insgesamt konnten so rund 11.000 Mitglieder kontaktiert werden, von denen 3052 einen Fragebogen ausgefüllt haben. Da es sich nicht um eine Zufallsstichprobe handelte und nur Gewerkschaftsmitglieder befragt wurden, die eher in mittleren und größeren Betrieben arbeiten und eher nach Tarif bezahlt werden, ist unsere Befragung nicht repräsentativ. Wir stellen jedoch

die These auf, dass die Bewertung der Arbeitsbedingungen noch deutlich kritischer ausfallen würde, wenn die vielen Beschäftigten in den Klein- und Kleinstbetrieben mit oft geringerer Beschäftigungsstabilität und Bezahlung stärker einbezogen worden wären.

3.1 Stichprobenbeschreibung

Mit 93,1 Prozent war die überwiegende Mehrheit der Befragten erwartungsgemäß männlich, 6,6 Prozent weiblich und 0,4 Prozent machten keine Angabe zum Geschlecht². Mit 61,6 Prozent war der Anteil der gewerblich Beschäftigten, der Arbeiter, deutlich höher als der Anteil der Angestellten mit 38,4 Prozent, liegt damit aber unter dem in der Realität zu erwartenden Anteil, der bei rund 70 Prozent liegt (Bosch/Hüttenhoff, 2022). Zum Zeitpunkt der Befragung waren 96,7 Prozent erwerbstätig, 1,6 Prozent arbeitslos, 0,4 Prozent verrentet und 1,3 Prozent machten dazu keine Angabe.

Da es uns um die Arbeitssituation der Baubeschäftigten geht, wurden die bereits verrenteten und diejenigen, deren Erwerbsstatus nicht feststellbar war, von der weiteren Analyse ausgeschlossen. Die Fallzahl, auf der die Auswertungen für diesen Report basiert, beträgt somit 2987. Aufgrund des hohen Anteils Angestellter in unserer Stichprobe und der unterschiedli-

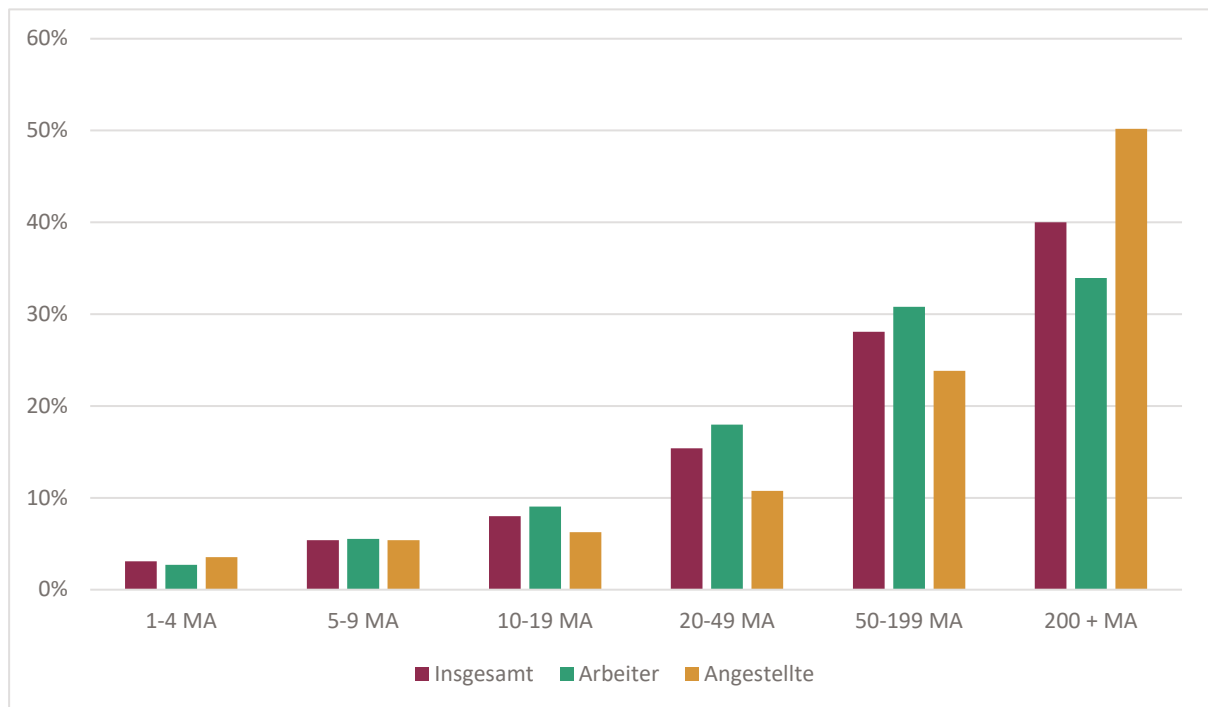
chen Arbeitssituation von Arbeitern und Angestellten werden im Folgenden die Ergebnisse für beide Statusgruppen getrennt dargestellt. Das Durchschnittsalter der Befragten ist mit 44,8 Jahren recht hoch ($s = 12,6$ Jahre), dabei sind die Arbeiter in unserer Stichprobe mit 45,1 Jahren ($s = 12,5$) älter als die Angestellten ($M = 44,8$ Jahre, $s = 12,6$).

Anders als es im klein(st)- und mittelbetrieblich organisierten Baugewerbe eigentlich der Fall ist³, arbeitet ein vergleichsweise hoher Anteil unserer Befragten in größeren Betrieben, wobei – und das ist wiederum erwartungsgemäß – Angestellte häufiger in größeren Betrieben zu finden sind als Arbeiter (Abbildung 2). Das liegt daran, dass größere Betriebe mehr Verwaltungsaufgaben haben als kleinere und gleichzeitig auch mehr Dienstleistungen einkaufen, wofür ebenfalls extra Personal benötigt wird. Mit der Beschäftigung der Nachunternehmer sinkt der Bedarf an eigenen gewerblich Beschäftigten. Eine sehr hohe Anzahl Befragter gibt an, in einem Betrieb mit Betriebsrat zu arbeiten (65,8 Prozent), wobei entsprechend der Verteilung auf die Betriebsgröße, Angestellte häufiger in einem Betrieb mit Betriebsrat tätig sind als Arbeiter (71,4 Prozent vs. 62,5 Prozent). Der Anteil der Arbeiter, die Mitglied einer Gewerkschaft sind, liegt mit 95,8 Prozent um knapp 4 Prozentpunkte höher als bei den Angestellten (91,9 Prozent).

² Der Frauenanteil im Baugewerbe insgesamt lag 2021 bei rund 13 Prozent, im Bauhauptgewerbe sogar nur bei rund 10 Prozent (HDB/Kraus 2022). Im Vergleich dazu ist der Frauenanteil bei den Mitgliedern der IG BAU mit rund 28% im Jahr 2020 sehr viel höher (Bosch/Hüttenhoff 2022). Der Frauenanteil in unserer Stichprobe ist also im Vergleich zur Grundgesamt deutlich unterrepräsentiert.

³ Im Jahr 2020 waren 72 Prozent der Beschäftigten in Betrieben mit 1-9 Mitarbeitern beschäftigt und nur 1,2 Prozent in Betrieben mit 100 und mehr Beschäftigten (Statistisches Bundesamt zit. n. Bosch/Hüttenhoff 2022: 79).

Abbildung 2: Befragte nach Betriebsgröße



Quelle: IAQ/ IG BAU Beschäftigtenbefragung 2019, n = 2790.

Die Befragten sind gut ausgebildet. In der Gruppe der Arbeiter gibt fast jeder Dritte (30,7%) an, Vorarbeiter oder Polier zu sein, mehr als jeder Zweite (52,2 Prozent) hat eine Qualifikation zum Facharbeiter erworben, 5,7 Prozent sind Fachwerker und 3,5 Prozent Werker. Immerhin 7,9 Prozent der Befragten fallen in die Kategorie „Sonstiges“. Nach Lohngruppen⁴ befragt, teilen sich die Befragten folgendermaßen auf: In Lohngruppe 1 befinden sich 7,9 Prozent der Befragten, in Lohngruppe 2 und 2a 11,9 Prozent, in Lohngruppe 3 sind 18,4 Prozent eingestuft. 31,7 Prozent sind in Lohngruppe 4, weitere 17 Prozent in Lohngruppe 5 und in Lohngruppe 6 13,1 Prozent. Auch bei den Angestellten sind die höheren Gehaltsgruppen stärker besetzt als die unteren (A I 2,9 Prozent, A II 6,0 Prozent, III:4,8 Prozent, IV: 11,4 Prozent, V: 10,4, VI: 11,7 Prozent, VII: 17,4 Prozent, VIII: 23,7 Prozent, IX: 6,3 Prozent, X: 5,4 Prozent). Dabei gilt, dass Beschäftigte gemäß ihrer Ausbildung, Fertigkeiten und Kennt-

nissen eingruppiert werden sollen und dies gemäß Paragraph 5 Absatz 2 BRTV auch schriftlich festzuhalten ist (Bosch/Hüttenhoff 2022: 148).

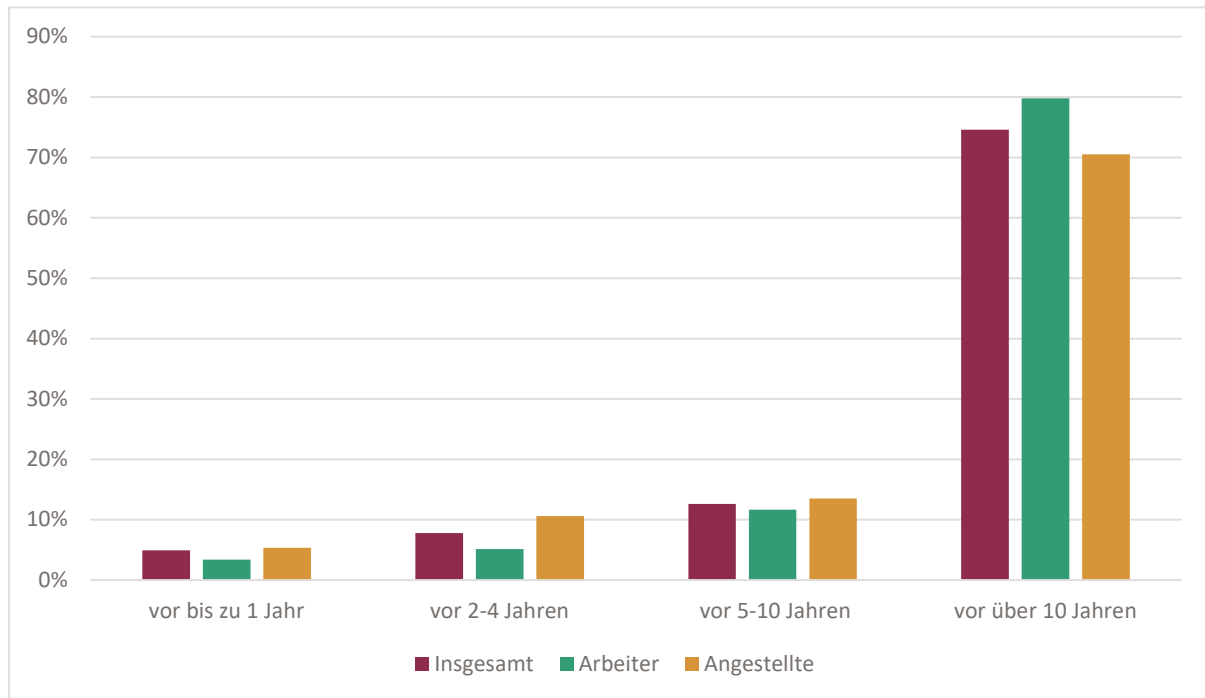
In unserer Befragung gibt ein hoher Anteil der Befragten an, nicht ausbildungsadäquat bezahlt zu werden. Dabei liegt der Anteil bei den Arbeitern mit 40,5 Prozent noch einmal deutlich höher als bei den Angestellten (29,7 Prozent).

Der überwiegende Anteil der Befragten ist schon längere Zeit im Bauberuf tätig, drei Viertel sogar länger als zehn Jahre, wobei der Anteil der Arbeiter, die zehn Jahre oder länger im Beruf stehen, mit knapp 80 Prozent deutlich höher ist, als der Anteil der Angestellten mit rund 70 Prozent (Abbildung 3). Dabei waren 83 Prozent der Befragten durchgängig, das heißt ohne Unterbrechungen, im Baugewerbe tätig, wobei sich Arbeiter und Angestellte in dieser Hinsicht kaum unterscheiden (Arbeiter: 83,6 Prozent vs. Angestellte: 84,7 Prozent).

⁴ Der Tarifvertrag für das Bauhauptgewerbe beschreibt die Einstufungskriterien für sechs Lohngruppen, die von einfachen Bau- und Montagearbeiten ohne besondere Qualifikationsanforderungen (Lohngruppe 1) bis hin zu Führungstätigkeiten als Werkpolier bzw. Baumaschinen-Fachmeister (Lohngruppe 6) reichen.

Dabei wird der Tariflohn in der Lohngruppe 4 (Spezialfacharbeiter/Baumaschinenführer) als Ecklohn bezeichnet, der die Grundlage bei Tarifverhandlungen bildet. Auf seiner Basis werden mit prozentualen Auf- und Abschlägen die Tariflöhne der anderen Lohngruppen errechnet (siehe auch Bosch/Hüttenhoff 2022: 148).

Abbildung 3: Wann haben Sie das erste Mal einen Beruf im Baugewerbe ergriffen?

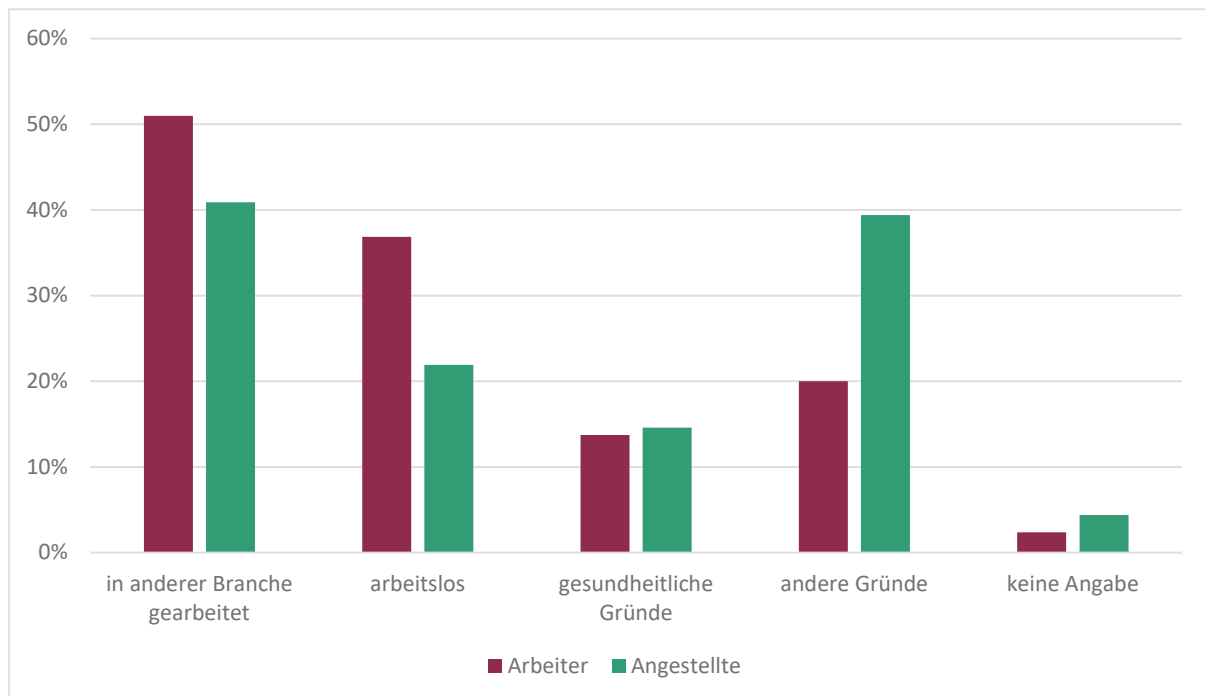


Quelle: IAQ/ IG BAU Beschäftigtenbefragung 2019, n = 2754.

15,8 Prozent der Arbeiter und 14,5 Prozent der Angestellten berichteten dagegen, sie hätten ihre Bautätigkeit zwischendurch unterbrochen. Nach den Gründen befragt, zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen Arbeitern und Angestellten (Abbildung 4). Arbeiter geben deut-

lich häufiger als Angestellte an, dass sie ihre Tätigkeit unterbrochen hätten, um in einer anderen Branche zu arbeiten oder schon mal arbeitslos gewesen seien. Dagegen werden gesundheitliche Gründe in etwa gleich häufig angegeben, während Angestellte häufiger „andere Gründe“ nennen.

Abbildung 4: Gründe für Unterbrechung der Bautätigkeit



Quelle: IAQ/ IG BAU Beschäftigtenbefragung 2019, n = 412 (Mehrfachantworten möglich).

4 Ergebnisse

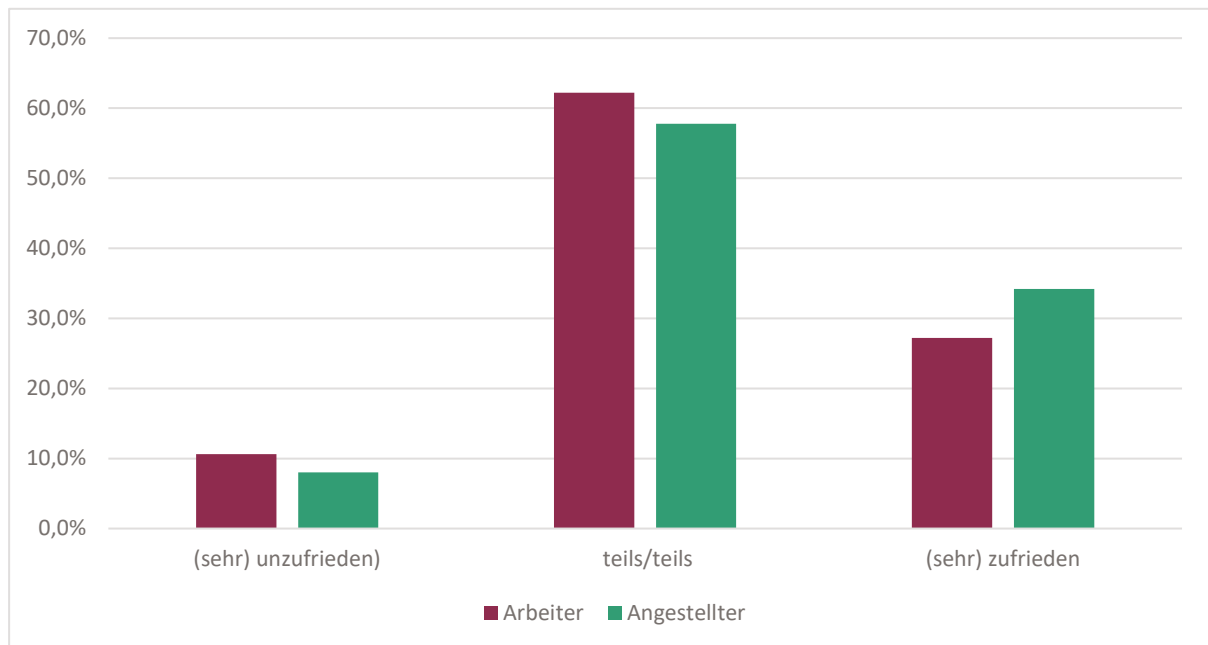
Im folgenden Abschnitt gehen wir auf die Ergebnisse unserer Befragung ein. Die Analysen erfolgten vor allem deskriptiv, vereinzelt wurden auch bivariate Auswertungsmethoden im Sinne von t-tests oder Varianzanalysen vorgenommen. Diese Ergebnisse werden hier nicht detailliert dargestellt, sondern können per Anfrage von den Autor*innen erhalten werden. Aufgrund der Tatsache, dass sich die Arbeitsrealitäten von Beschäftigten „auf dem Bau“ und denen „im Büro“ deutlich unterscheiden, haben wir die Analysen für beide Beschäftigtengruppen getrennt durchgeführt. Im Zentrum unserer Auswertung stand zunächst die subjektive Einschätzung von Arbeitsbedingungen sowie die Zufriedenheit der Befragten mit den Arbeitszeiten oder dem Gehalt. In einem weiteren Auswertungsstrang haben wir uns mit der Wechselneigung und ihren Gründen beschäftigt. Drittens versuchen wir aufzuzeigen, was die Betriebe dafür tun können, um ihre Mitarbeiter*innen zu halten.

4.1 Die subjektive Einschätzung der Arbeitsbedingungen im Baugewerbe

In unseren Fragen nach der Bewertung der Arbeitsbedingungen haben wir darauf geachtet, sowohl mögliche positive als auch negative Aspekte der Bautätigkeit zu erfassen. Wir wollten nicht nur wissen, was die Beschäftigten belastet und was Unzufriedenheitsfaktoren sind, sondern es ging uns auch darum, mehr darüber erfahren, was die Beschäftigten an der Bauarbeit reizt und was sie gegebenenfalls in der Branche hält.

Auf einer zehnstufigen Skala gibt fast jeder zehnte (9,6 Prozent) Befragte an, sehr oder zumindest eher unzufrieden mit den Arbeitsbedingungen zu sein. Weniger als jeder Dritte (29,9 Prozent) ist dagegen sehr oder zumindest eher zufrieden mit den Arbeitsbedingungen. Dabei macht es einen großen Unterschied, ob die Befragten Arbeiter oder Angestellte sind. Wie Abbildung 5 zeigt, sind Arbeiter im Vergleich zu Angestellten deutlich unzufriedener mit ihren Arbeitsbedingungen als Angestellte.

Abbildung 5: Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen allgemein



Quelle: IAQ/ IG BAU Beschäftigtenbefragung 2019, n = 2379.

Unsere Analyse der Bewertung von Einzelaspekten der Bautätigkeit zeigt, dass der Bauberuf aus Sicht der Beschäftigten sowohl Licht als auch Schatten aufweist (Abbildung 6). Auf der Plusseite der Bautätigkeit steht die Einschät-

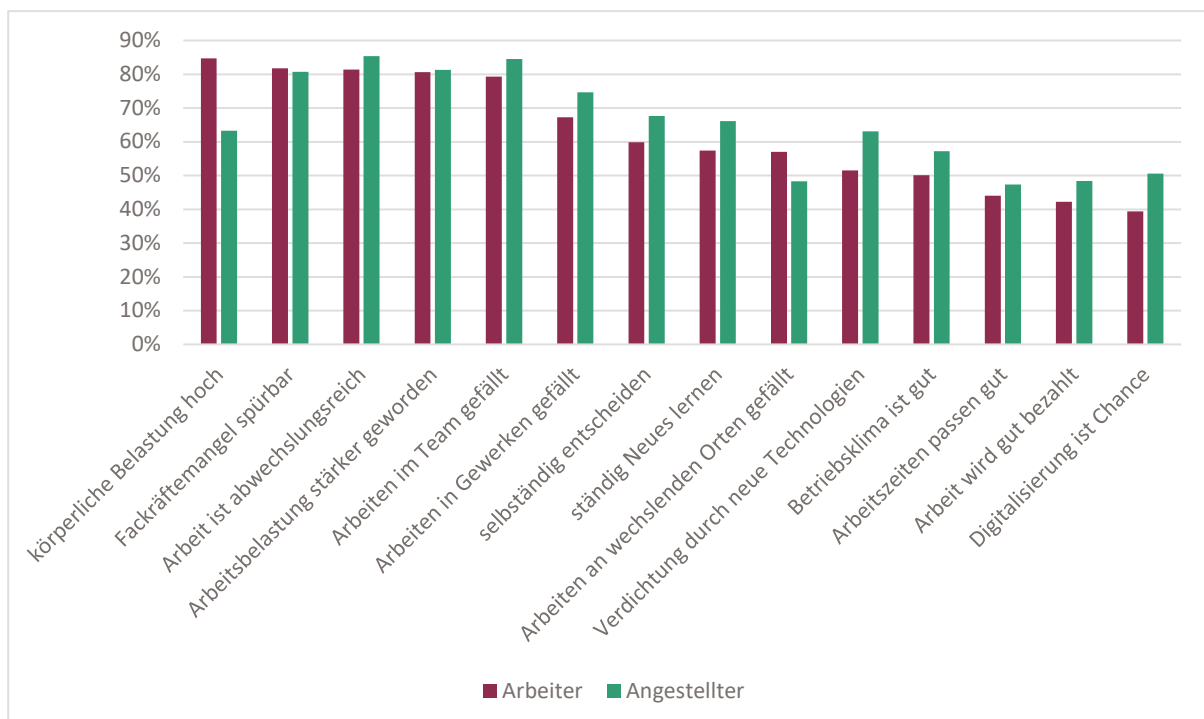
zung, die Arbeit im Baugewerbe sei abwechslungsreich (81 Prozent) und dass die im Baugewerbe übliche Teamarbeit gefalle (79 Prozent). Weniger einig sind sich die Befragten in der Bewertung der Aussage, „das Arbeiten mit verschiedenen Gewerken gefalle gut“; aber auch

hier stimmen noch immerhin rund zwei Drittel der befragten Arbeiter zu. 60 Prozent gaben an, in ihrer Tätigkeit selbständige Entscheidungen treffen zu können, deutlich mehr als jeder Zweite ist der Auffassung, er könne ständig etwas Neues lernen. In Anbetracht der Tatsache, dass die Bautätigkeit an wechselnden Standorten stattfindet, ist es bemerkenswert, dass nur 57 Prozent angeben, das Arbeiten an wechselnden Orten gefalle.

Etwas mehr als jeder Zweite (52 Prozent) stimmt der Auffassung zu, die Arbeit habe sich durch neue Technologien verdichtet. Nur jeder Zweite berichtet von einem guten Betriebsklima in seinem Betrieb. Noch geringer werden die Zustimmungswerte in der Einschätzung der Arbeitszeiten und des Gehalts. Deutlich weniger als jeder Zweite ist der Meinung, die Arbeitszeiten passten gut zum eigenen Leben, und noch weniger stimmen der Aussage zu, die Arbeit sei gut bezahlt. Nur die Aussage, in der Digitalisierung liege eine Chance für den Bau, erhält noch weniger Zustimmung von Arbeitern.

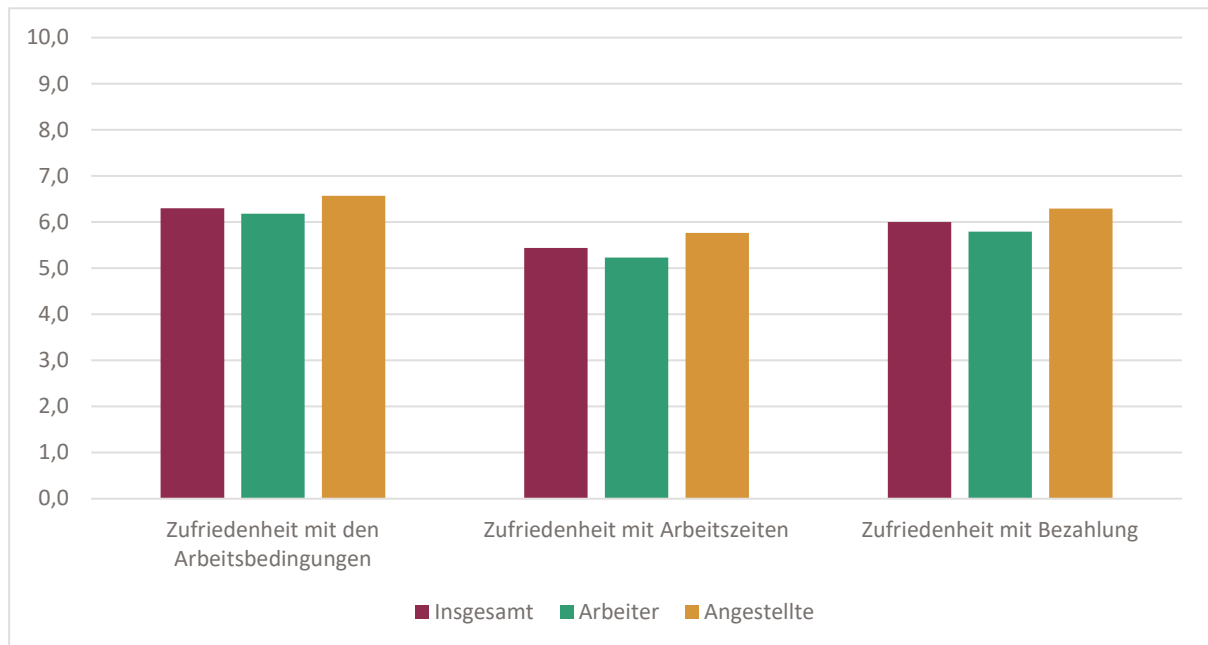
Angestellte schätzen die Bautätigkeit insgesamt positiver ein als Arbeiter es tun. Die höchsten Zustimmungswerte von Angestellten erhält die Aussage, die Arbeit im Baugewerbe sei abwechslungsreich, gefolgt von der Aussage, das Arbeiten im Team gefalle. Gleiche Einschätzungen von Arbeitern und Angestellten erhalten die Aussagen, der Fachkräftemangel sei bereits spürbar und die Arbeit habe sich in den letzten Jahren verdichtet. Angestellte schätzen aber das Arbeiten mit verschiedenen Gewerken deutlich positiver ein als Arbeiter, sie sind eher der Ansicht, sie könnten selbständig Entscheidungen treffen oder etwas Neues lernen. Auch sie bewerten ihre körperliche Belastung als hoch, aber deutlich seltener als ihre gewerblichen Kollegen. Im Gegensatz dazu leiden Angestellte eher als Arbeiter unter der Verdichtung der Arbeit durch die Einführung neuer Technologien. Gleichwohl sehen sie in der Digitalisierung eher eine Chance als Arbeiter. Angestellte schätzen das Betriebsklima besser ein als Arbeiter. Auch wenn sie ihre Arbeitszeiten und ihre Bezahlung im Durchschnitt als schlecht betrachten, ist die Bewertung doch besser als bei den Arbeitern.

Abbildung 6: Einschätzung von unterschiedlichen Aspekten der Bautätigkeit von Arbeitern und Angestellten im Baugewerbe



Quelle: IAQ/ IG BAU Beschäftigtenbefragung 2019, n körperliche Belastung = 2291, n Fachkräftemangel spürbar = 2251, n abwechslungsreich = 2368 n Arbeitsbelastung stärker = 2289, n Arbeiten im Team = 2325, n Arbeiten in Gewerken = 2314, n selbständig entscheiden = 2333, n Neues lernen = 2288, n wechselnde Orte = 2270, n Verdichtung = 2250, n Betriebsklima = 2287, n Arbeitszeiten = 2302, n Bezahlung = 2312, n Digitalisierung = 2238.

Abbildung 7: Zufriedenheitseinschätzungen mit Arbeitsbedingungen, Arbeitszeiten und Bezahlung von Arbeitern und Angestellten im Baugewerbe



Quelle: IAQ/ IG BAU Beschäftigtenbefragung 2019, n_{Arbeitsbedingungen} = 2374, n_{Arbeitszeiten} = 2433, n_{Bezahlung} = 2564.

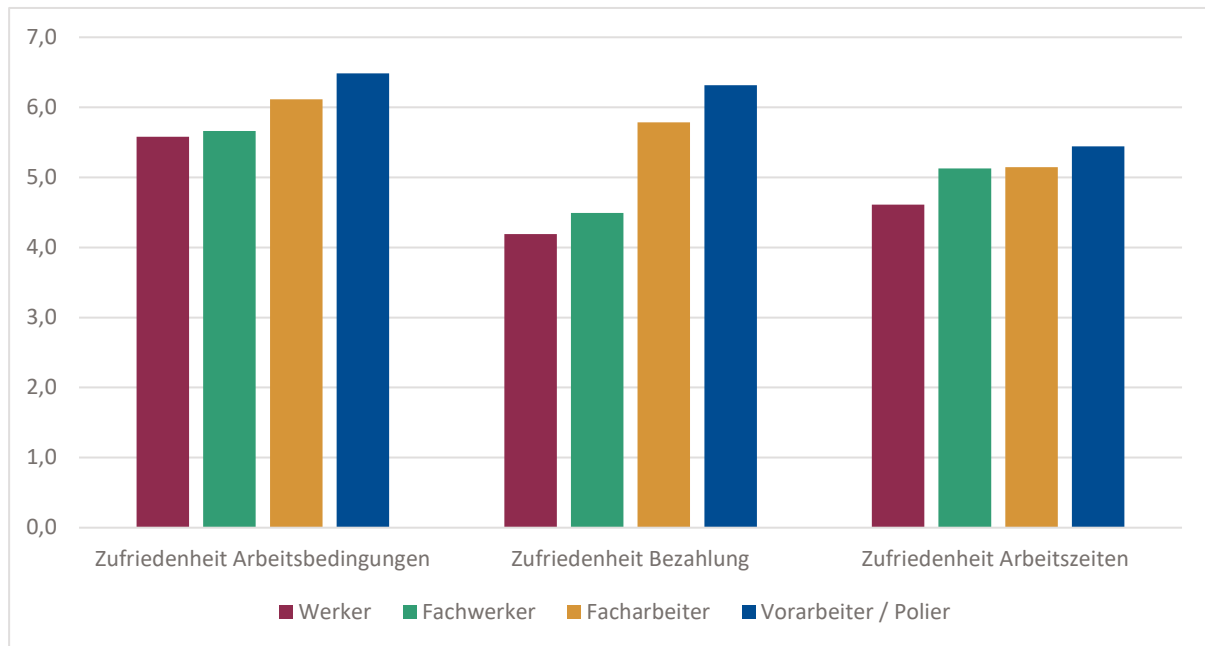
Vor dem Hintergrund der schlechten Bewertung von Arbeitszeiten und Bezahlung haben wir uns im Folgenden noch einmal stärker mit beiden Aspekten befasst und uns die Zufriedenheit mit Arbeitsbedingungen, Arbeitszeiten und der Bezahlung angeschaut (Abbildung 7).

Insgesamt ist die Zufriedenheit mit der Arbeitszeit in der Baubranche nicht sehr hoch ausgeprägt: Auf einer Skala von 1 (sehr unzufrieden) bis 10 (sehr zufrieden) wird die Vereinbarkeit der Arbeitszeiten mit den privaten Verpflichtungen nur mit 5,4 bewertet. Dabei schätzen Arbeiter die Passung ihrer Arbeitszeit zu den privaten Anforderungen noch einmal deutlich

schlechter ein als Angestellte (Abbildung 7). Auch die Zufriedenheit mit der Bezahlung ist nur gering ausgeprägt (M = 6,0), und auch hier sind Arbeiter deutlich unzufriedener als Angestellte.

Bei der Gruppe der Arbeiter ist im Gegensatz zu den Angestellten, bei denen der Fragebogen diese Unterscheidung nicht hergibt, eine weitere Aufschlüsselung in Tätigkeitsgruppen möglich. Wie Abbildung 8 zeigt, sind die Beschäftigten in den unteren Lohngruppen am wenigsten mit ihren Arbeitsbedingungen, ihrer Bezahlung und ihren Arbeitszeiten zufrieden.

Abbildung 8: Zufriedenheitseinschätzungen von Arbeitsbedingungen, Bezahlung und Arbeitszeiten nach Qualifikation



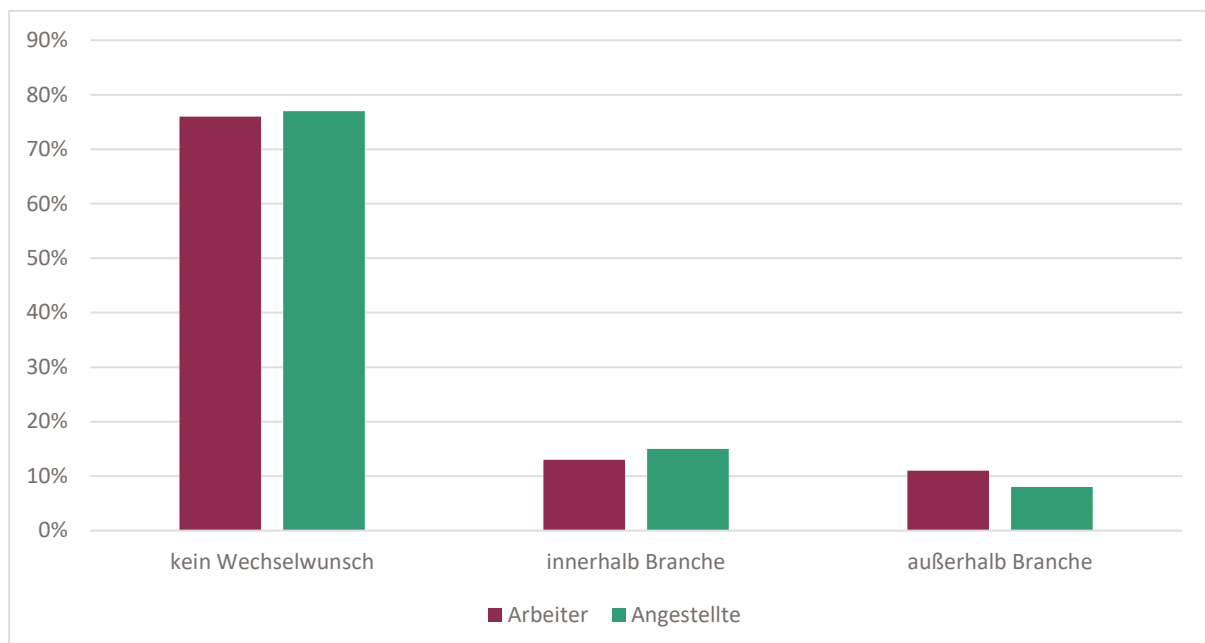
Quelle: IAQ/ IG BAU Beschäftigtenbefragung 2019, n Arbeitsbedingungen = 1310, n Bezahlung = 1408 , n Arbeitszeiten = 1347.

5 Wer will bleiben, wer will wechseln?

Trotz der Positivauswahl in unserer Stichprobe kann sich fast jeder vierte Befragte in näherer Zukunft einen Wechsel vorstellen. Dabei will

mehr als jeder zehnte Arbeiter einen Job außerhalb der Branche suchen, während Angestellte etwas häufiger innerhalb der Branche wechseln wollen (Abbildung 9).

Abbildung 9: Wechselwunsch von Baubeschäftigten

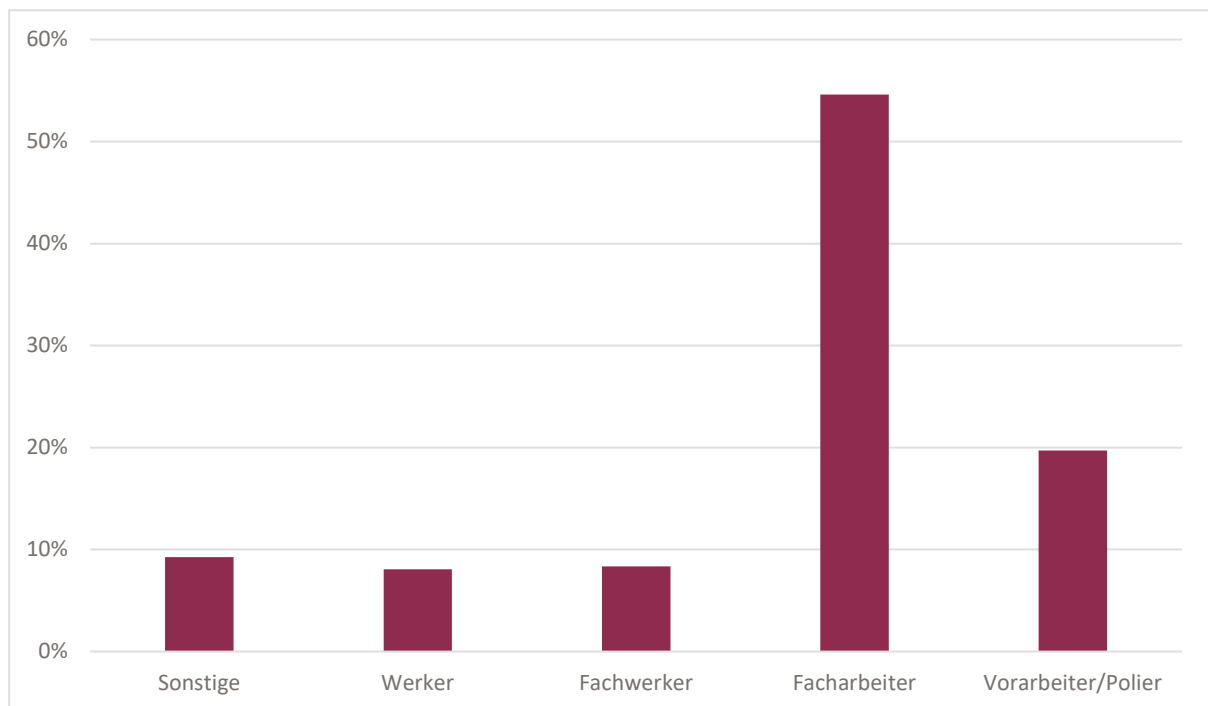


Quelle: IAQ/ IG BAU Beschäftigtenbefragung 2019, n = 2155.

Beschäftigte mit Wechselwunsch sind im Mittel deutlich jünger als Beschäftigte, die weiterhin in ihrem Betrieb bleiben wollen (Arbeiter: 45,8 Jahre vs. 38,5 Jahre, Angestellte: 44,6 Jahre vs. 37,2 Jahre). Hinzu kommt, dass die Mehrheit der Wechselwilligen gut ausgebildet ist: Drei Viertel der Wechselwilligen haben eine Facharbeiterausbildung oder sogar eine Aufstiegsfortbildung abgeschlossen (Abbildung 10). *Innerhalb* der Qualifikationsgruppen äußern vor allem die Werker (60 Prozent) und Fachwerker (39 Prozent) eine Wechselabsicht. Die Werte

von Facharbeitern (27 Prozent) und Vorarbeitern (17 Prozent) liegen deutlich darunter (ohne Abbildung). Es sind also vergleichsweise junge, gut ausgebildete Kräfte, die mit den „Füßen abstimmen“ und den Arbeitgeber wechseln wollen, wenn sie mit den Arbeits- oder Beschäftigungsbedingungen nicht zufrieden sind. Für die Branche besonders problematisch sind die Wechselwünsche in andere Branchen und der damit verbundene hohe Verlust an über die Ausbildungsumlage gemeinschaftlich finanzierten Ausbildungsinvestitionen.

Abbildung 10: Wechselwunsch nach Qualifikation



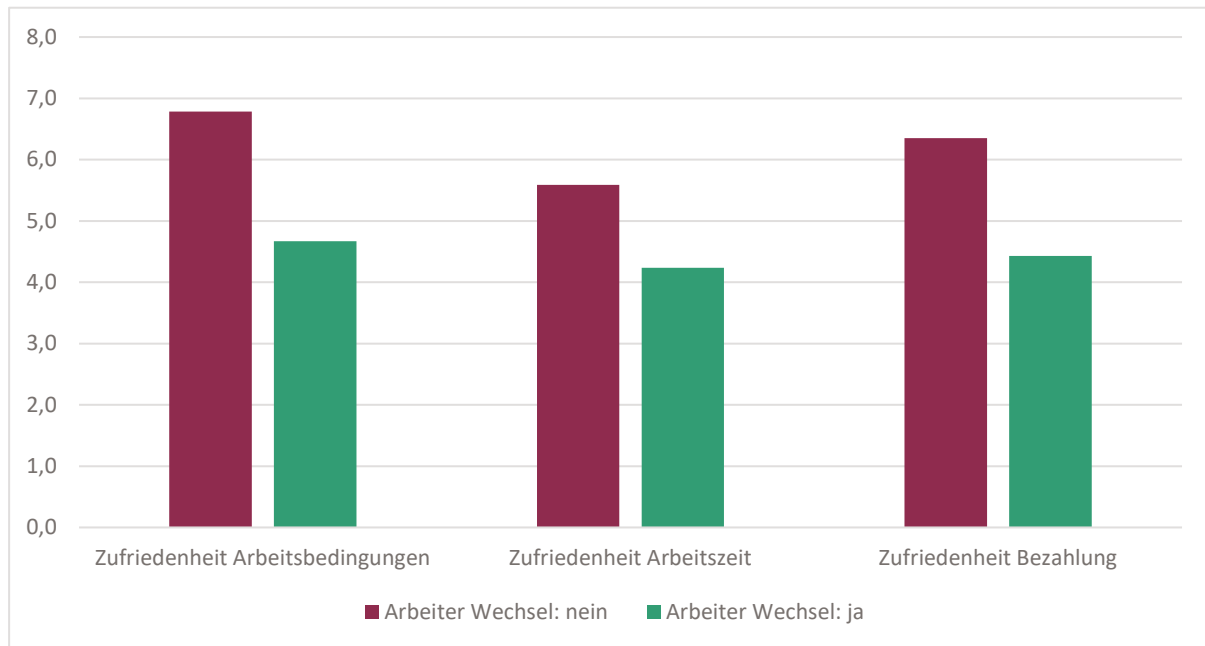
Quelle: IAQ/ IG BAU Beschäftigtenbefragung 2019, n = 1288.

Was sind die Ursachen für einen Wechselwunsch? Für komplexe multivariate Verfahren ist die Anzahl der Wechselwilligen in unserer Stichprobe zu gering. Die bivariate Analyse gibt uns jedoch einige Anhaltspunkte: Arbeiter und Angestellte, die angeben, einen Wechsel des

Arbeitgebers in Betracht zu ziehen, sind deutlich und signifikant ($p < .001$)⁵ unzufriedener mit den allgemeinen Arbeitsbedingungen und der Bezahlung und geben häufiger an, die Arbeitszeiten passten nicht zu ihrem Leben (Abbildung 11).

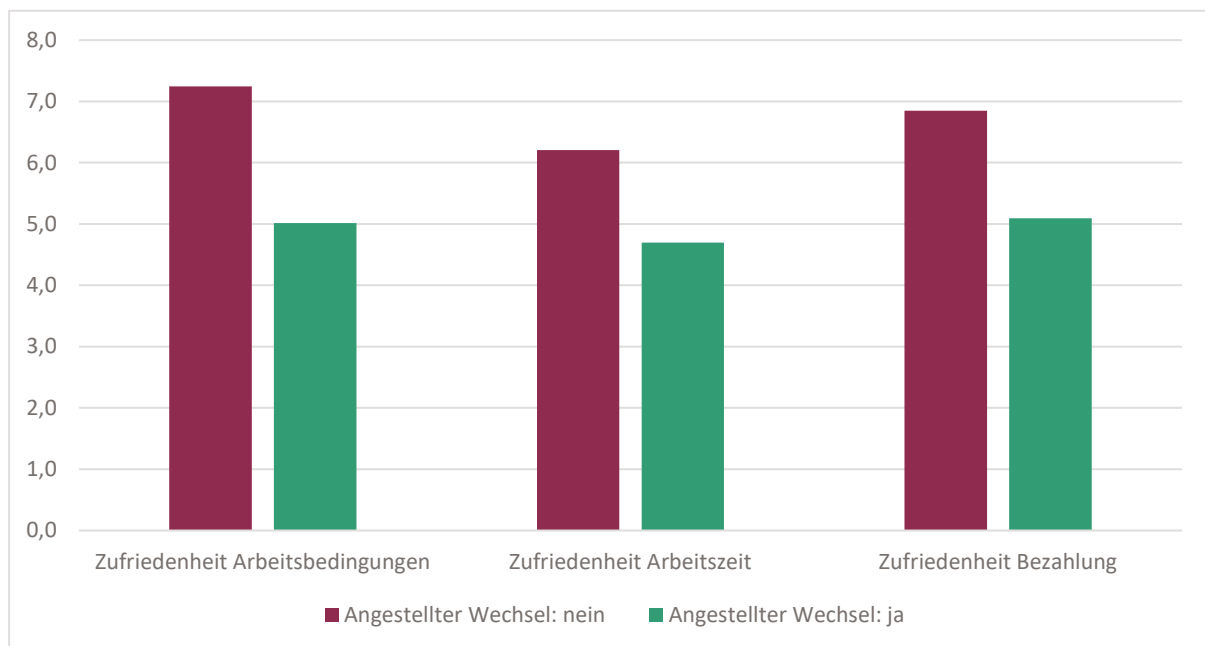
⁵ Die kompletten Analysen sind von den Autor*innen auf Nachfrage zu erhalten.

Abbildung 11: Arbeiter: Zufriedenheit mit den Arbeits- und Beschäftigungsbedingung und Wechselwunsch



Quelle: IAQ/ IG BAU Beschäftigtenbefragung 2019, n Arbeitsbedingungen = 1192, n Arbeitszeit = 1179, n Bezahlung = 1226.

Abbildung 12: Angestellte: Zufriedenheit mit den Arbeits- und Beschäftigungsbedingung und Wechselwunsch



Quelle: IAQ/ IG BAU Beschäftigtenbefragung 2019, n Arbeitsbedingungen = 756, n Arbeitszeiten = 771, n Bezahlung = 808.

Es sind aber nicht „nur“ subjektive Zufriedenheitseinschätzungen, die dazu führen, auf der Suche nach besseren Bedingungen den Arbeitgeber zu wechseln oder gar die Branche zu verlassen. Angesichts der hohen körperlichen Belastungen haben wir die Baubeschäftigten gefragt: „Wenn Sie an Ihre Arbeit und Ihren Gesundheitszustand denken: Meinen Sie, dass Sie

unter den derzeitigen Anforderungen Ihre jetzige Tätigkeit bis zum Rentenalter ausüben können?“ Die Antwort fällt unter den gewerblichen Beschäftigten im Baugewerbe eindeutig aus: 79,4 Prozent der befragten Arbeiter können sich nicht vorstellen, ihre Tätigkeit bis zum Eintritt der gesetzlichen Rente durchzuhalten. Insbesondere in den Beschäftigtengruppen der Fachwerker (89 Prozent) und Facharbeiter

(84,8 Prozent) ist die überwältigende Mehrheit nicht der Ansicht, bis zur Rente im Job verbleiben zu können.

Dass die körperliche Belastung diesbezüglich eine Schlüsselvariable darstellt, wird deutlich, wenn man die Antworten der Angestellten im Vergleich hinzuzieht, bei denen immerhin etwas mehr als jeder Zweite (51,7 Prozent) erwartet, die aktuelle Tätigkeit bis zur Rente durchhalten zu können. Arbeiter und Angestellte, die glauben, die aktuelle Tätigkeit nicht bis zur Rente durchhalten zu können, sind deutlich jünger als diejenigen, die meinen, es bis zum gesetzlichen Rentenalter zu schaffen (Arbeiter: nein: 43,1 Jahre vs. ja: 51,7 Jahre; Angestellte: nein: 40,7 Jahre vs. ja: 46,9 Jahre). Ganz offensichtlich führen die schweren Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen zu einer frühen Selbstselektion. Wer meint, die Arbeit nicht bis zur Rente durchhalten zu können, verlässt die Baubranche oft frühzeitig.

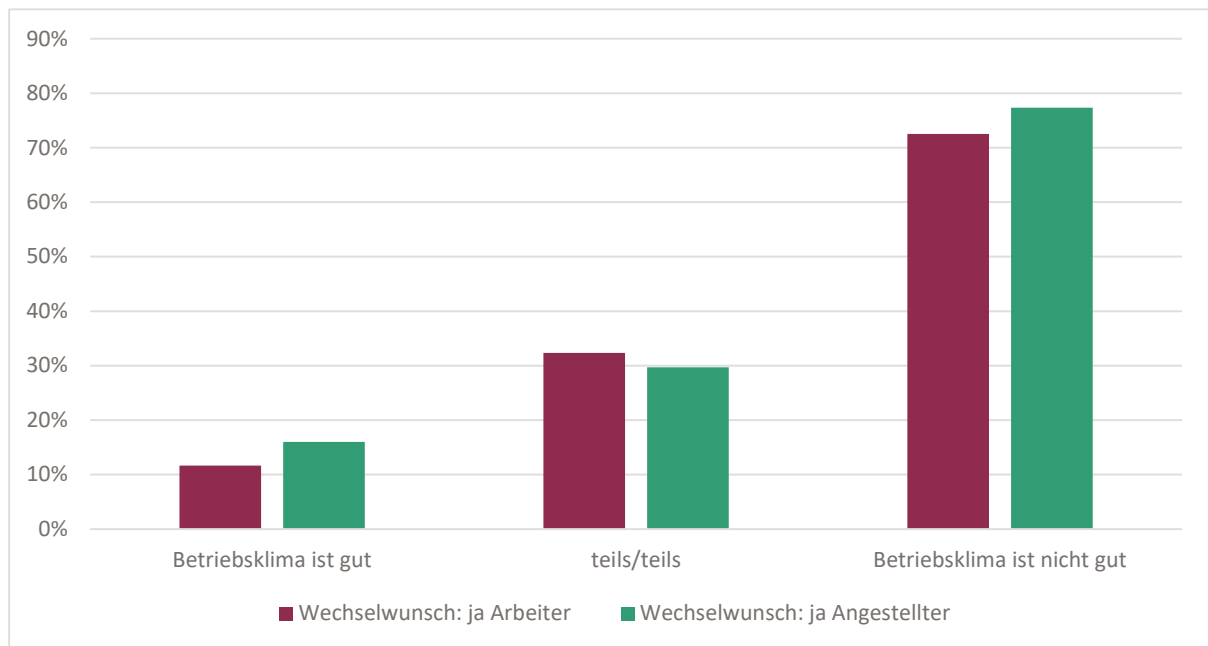
Wir haben auch gefragt, welches Renteneintrittsalter von den Beschäftigten als realistisch eingestuft wird. Die Angaben mit durchschnittlich 60,7 Jahren bei den Arbeitern und 61,7 Jahren bei den Angestellten liegen beträchtlich unter dem gesetzlichen Renteneintrittsalter von derzeit 67 Jahren (für die ab 1964 Geborenen). Beschäftigte mit Wechselwünschen halten dabei ein geringeres Renteneintrittsalter für angemessener als Beschäftigte, die bei in ihrem Betrieb bleiben möchten (Arbeiter mit Bleibewunsch 61 Jahre vs. Arbeiter mit Wechselabsicht: 59,6 Jahre; Angestellte mit Bleibewunsch 62,1 Jahre vs. Angestellte mit Wechselwunsch: 60,6 Jahre).

5.1 Welche Rolle spielt der Betrieb für den Wechselwunsch?

Bei hohem Fachkräftemangel sollten hohe Arbeitsbelastungen in einem Tätigkeitsfeld durch positive Arbeitsbedingungen an anderer Stelle

ausgeglichen werden, um attraktiv für die Beschäftigten zu bleiben. Wir konnten oben zeigen, dass die Bautätigkeit im Dreiklang von schwerer körperliche Arbeit, nicht zum Leben passenden Arbeitszeiten und Unzufriedenheit mit der Bezahlung stattfindet. Aber nur jeder zweite Arbeiter und 57 Prozent der Angestellten stimmten der Aussage zu, das Betriebsklima sei gut. Damit ist die Einschätzung des Betriebsklimas in unserer Studie schlechter als z.B. im DGB-Index Gute Arbeit (2021a). Das ist deshalb von Bedeutung, weil Studien zeigen, dass das Betriebsklima, operationalisiert als Unterstützung von Vorgesetzten, eine wichtige Rolle bei der Entscheidung spielt, den Arbeitgeber wechseln zu wollen (v.d. Heijden et al. 2010). Vor diesem Hintergrund haben wir analysiert, inwieweit die Einschätzung des Betriebsklimas mit dem aktuellen Wechselwunsch von Baubeschäftigten zusammenhängt. Wie Abbildung 13 zeigt, ist zumindest bivariat ein deutlicher Zusammenhang erkennbar: Rund 73 Prozent der Arbeiter und sogar 77 Prozent der Angestellten, die der Aussage, das Betriebsklima sei gut, nicht zustimmten, äußerten gleichzeitig, in nächster Zeit den Arbeitgeber wechseln zu wollen. Umgekehrt ziehen nur rund 12 Prozent der Arbeiter und 16 Prozent der Angestellten, die das Betriebsklima als gut einschätzen, einen Wechsel des Arbeitgebers in Betracht. In einer Situation des Fachkräftemangels kann ein schlechtes Betriebsklima schnell zu einer „Abstimmung mit den Füßen“ führen. Beschäftigte bemühen sich nicht (mehr) um eine Verbesserung des Arbeitsklimas vor Ort, sondern wechseln einfach den Arbeitgeber. Diese Sichtweise wird in einer Untersuchung der SOKA-BAU (2018) bestätigt, in der sowohl Arbeitgeber als auch gewerbliche Arbeitnehmer angeben, die Verbesserung der Kommunikation sowie die Schaffung eines guten Betriebsklimas stelle eine wirksame Maßnahme zur Verhinderung von Abwanderung dar.

Abbildung 13: Wechselwunsch in Abhängigkeit des Betriebsklimas

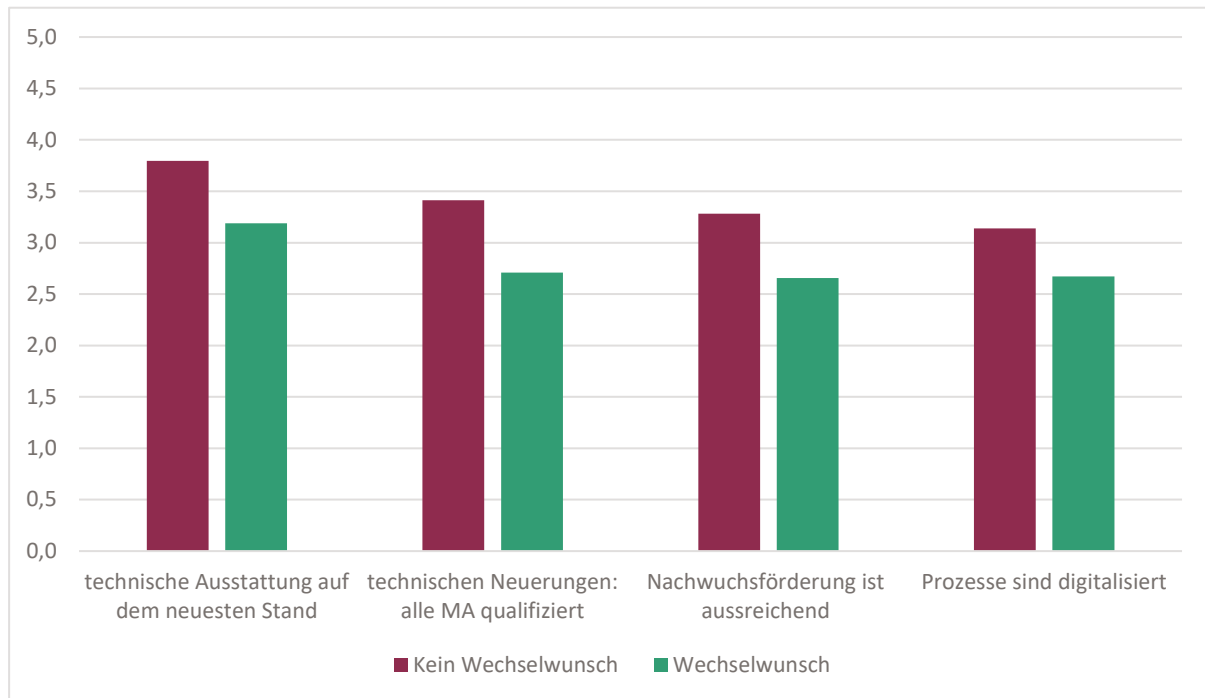


Quelle: IAQ/ IG BAU Beschäftigtenbefragung 2019, n = 495.

Nicht nur sogenannte „weiche“ betriebliche Faktoren prägen die Wechselstimmung der Befragten. Beschäftigte nehmen deutlich wahr, wie ihr Betrieb für die Zukunft aufgestellt ist und diese Einschätzung kann sich auf die Wechselneigung auswirken. Beschäftigte mit Wechselwunsch schätzen ihren Betrieb als schlechter für die Zukunft gerüstet ein als Beschäftigte, die noch länger im Betrieb bleiben wollen. (vgl. Abbildung 14 und Abbildung 15). Oder anders formuliert: Betriebe, die schlechter für die Zukunft gerüstet scheinen, haben größere Probleme, ihre Mitarbeiter zu halten, als diejenigen, die besser aufgestellt sind. Dabei spielt es keine besondere Rolle, ob die Beschäftigten Arbeiter

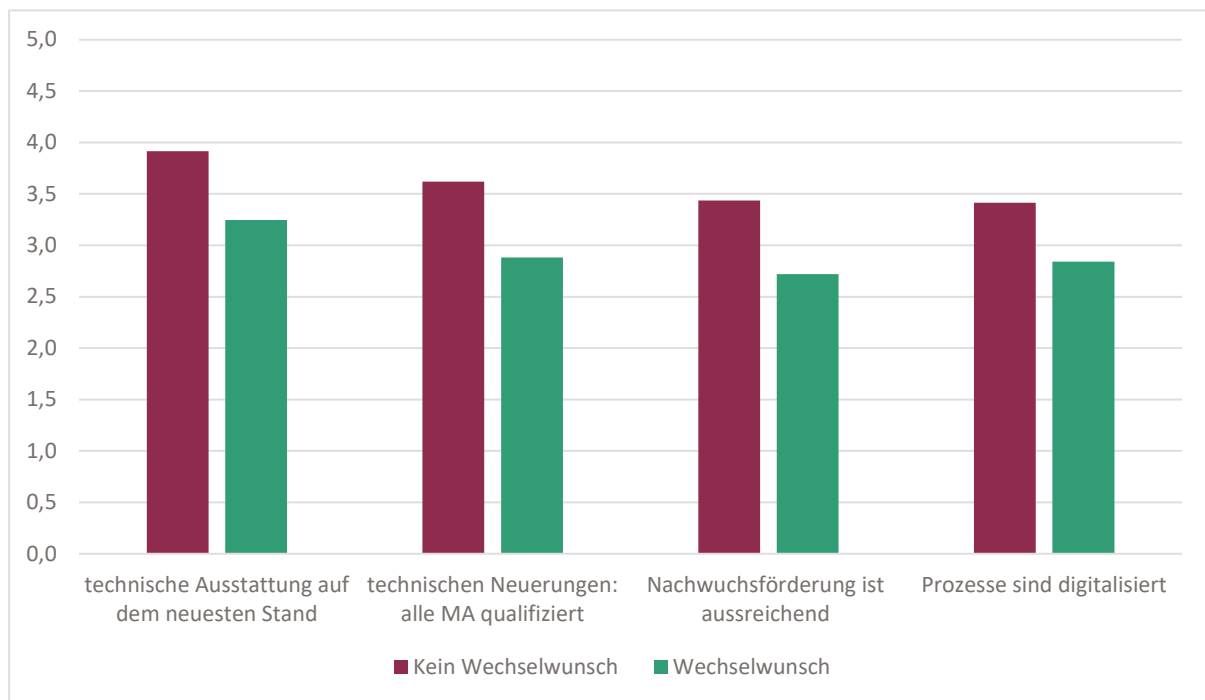
oder Angestellte sind, die Effekte sind sehr ähnlich ausgeprägt. Beschäftigte mit Wechselabsicht schätzen ihren Betrieb signifikant schlechter ein in Bezug auf die Aktualität der technischen Ausstattung, der ausreichenden Qualifikation der Mitarbeiter, bei der Einführung technischer Neuerungen und der Nachwuchsförderung. Wenngleich die Digitalisierung, wie oben gezeigt, insgesamt eher wenig positiv eingeschätzt wird, spielt sie doch für die Wechselabsicht eine Rolle: Beschäftigte, die ihrem Betrieb bescheinigen, die Prozesse digitalisiert zu haben, zeigen eine geringe Wechselneigung als Beschäftigte, die ihren Betrieb als weniger digitalisiert wahrnehmen.

Abbildung 14: Einschätzung der Zukunftsfähigkeit des eigenen Betriebs (Arbeiter)



Quelle: IAQ/ IG BAU Beschäftigtenbefragung 2019, n Ausstattung =1263, n Neuerungen = 1240, n Nachwuchsförderung = 1234, n Prozesse = 1226; alle Unterschiede signifikant (p < .001)

Abbildung 15: Einschätzung der Zukunftsfähigkeit des eigenen Betriebs (Angestellte)



Quelle: IAQ/ IG BAU Beschäftigtenbefragung 2019, n Ausstattung =779, n Neuerungen = 759, n Nachwuchsförderung = 758, n Prozesse = 757; alle Unterschiede signifikant (p < .001).

6 Zusammenfassung und Fazit

Arbeiten im Bau ist und bleibt wahrscheinlich auch in naher Zukunft, trotz zugenommener Technisierung, eine körperlich anstrengende Arbeit in „wandernden Fabriken“ und mit saisonal bedingten Schwankungen in den Beschäftigungsverhältnissen. Dadurch unterscheidet sich die Bautätigkeit bereits deutlich von anderen Tätigkeiten z.B. im Verarbeitenden Gewerbe. Hinzu kommt, dass die Bezahlung insbesondere der gewerblichen Baubeschäftigten häufig nicht ausbildungsadäquat ist. Tatsächlich kommt eine Befragung der SOKA-BAU von vormals Baubeschäftigten, die die Branche verlassen haben, zu dem Ergebnis, eine bessere Bezahlung sei eine der wirksamsten Maßnahmen, um Abwanderung der dringend benötigten Fachkräfte zu vermeiden. Um mehr über die konkrete Arbeitssituation Baubeschäftigter zu erfahren, haben wir im Dezember 2019 eine nicht repräsentative Online-Mitgliederbefragung der IG BAU durchgeführt, in der wir um die Einschätzung von positiven und negativen Aspekten der Bautätigkeit gebeten haben, die Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen erhoben und die Neigung, den Arbeitgeber zu wechseln, erfasst haben.

Unsere Ergebnisse zeigen, dass der Bauberuf bei Arbeitern und Angestellten als abwechslungsreich und lernförderlich gilt, zudem ist der Anteil an Entscheidungsautonomie hoch. Die gleichen Befragten stimmen aber auch der Aussage zu, die Arbeit sei körperlich belastend und die Arbeitsbelastung sei in den letzten Jahren gestiegen. Mehr als jeder Zweite beklagt zudem eine Verdichtung der Arbeit durch die Einführung neuer Technologien. Gleichzeitig sind insbesondere die gewerblichen Baubeschäftigten unzufrieden mit der Arbeitszeit, den Arbeitsbedingungen insgesamt und nicht zuletzt mit der Bezahlung. Nicht verwunderlich ist, dass die Unzufriedenheit besonders bei den Beschäftigten ausgeprägt ist, die vorhaben, den Arbeitgeber oder sogar die Branche zu wechseln.

Vor dem Hintergrund des aktuellen und in der Zukunft erwartbar noch weiter zunehmenden Fachkräftemangels sind das schlechte Aussichten für die eigentlich auftragsmäßig gut aufgestellte Branche, die auf Fachkräfte angewiesen

ist, um qualitativ hochwertige Arbeit zu liefern. Der Ausstieg aus dem Mindestlohn lässt befürchten, dass der Druck auf die Löhne steigen wird, was die Attraktivität der Baubranche insbesondere für gut ausgebildete Beschäftigte oder hoch motivierte Auszubildende weiter schmälern wird. Aufmerksam muss auch beobachtet werden, welche Auswirkungen die im Koalitionsvertrag festgehaltene Möglichkeit, die Arbeitszeiten weiter zu flexibilisieren, auf die Baubranche und die Arbeit der Baubeschäftigten hat. Die dort angeführte Verkürzung von Ruhezeiten und die Ausweitung der Höchstarbeitszeit würde die Arbeitsbedingungen weiter verschlechtern. In der Summe könnte das die Wahrscheinlichkeit für einen Exodus aus der Branche erhöhen.

Dabei zeigt unsere Studie auch, dass die Betriebe nicht chancenlos sind beim Wettbewerb um gute Arbeitskräfte und es bis zu einem gewissen Grad auch selbst in der Hand haben, ob sie Beschäftigte halten können. Beschäftigte, die ihren Betrieb als für die Zukunft gut aufgestellt sehen, zeigen eine signifikant geringere Wechselneigung, als Beschäftigte, die diese Einschätzung nicht teilen.

Literaturverzeichnis

- BIBB/BAuA. 2014. *Arbeitsbedingungen am Bau – Immer noch schwere körperliche Arbeit trotz technischen Fortschritts*. Factsheet 11. BIBB/BAuA 2012. https://www.baua.de/DE/Angebote/Publicationen/Fakten/BIBB-BAuA-11.pdf?__blob=publicationFile&v=6. Zugriffen: 13. Dez. 2021.
- Bosch, Gerhard. 2020. Wirkungen und Kontrolle des Mindestlohns für qualifizierte Beschäftigte im deutschen Bauhauptgewerbe. Gutachten im Auftrag der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU). Duisburg: Institut Arbeit und Qualifikation, *IAQ-Forschung* 2020-03. [Mehr](#)
- Bosch, Gerhard, Claudia Weinkopf, und Georg Worthmann. 2011. *Die Fragilität des Tarifsystems: Einhaltung von Entgeltstandards und Mindestlöhnen am Beispiel des Bauhauptgewerbes*, Berlin.
- Brussig, Martin, und Manuela Schwarzkopf. 2014. *Altersübergänge in der Bauwirtschaft gestalten: Prekarisierung vermeiden – Erwerbsbeteiligung stärken*. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung. Arbeitspapier, Arbeit und Soziales 291.
- Bosch, Gerhard, und Frederic Hüttenhoff. 2022. *Der Bauarbeitsmarkt. Soziologie und Ökonomie einer Branche*. 2., aktualisierte und erweiterte Aufl. Frankfurt: Campus.
- BWI-Bau (Hrsg.). 2013. *Ökonomie des Bauarbeitsmarktes. Grundlagen und Handlungsoptionen: Zwischen Leistungsversprecher und Produktanbieter*. Wiesbaden: Springer Vieweg.
- DGB-Index Gute Arbeit. 2021a. *Jahresbericht 2021. Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung zum DGB-Index Gute Arbeit 2021. Themenschwerpunkt: Unter erschwerten Bedingungen – Corona und die Arbeitswelt*. Berlin.
- DGB-Index Gute Arbeit. 2021b. Gute Arbeit im Handwerk. Wie bewerten die Beschäftigten ihre Arbeitsbedingungen? *DGB-Index Gute Arbeit Kompakt 02/2021*.
- DGB-Index Gute Arbeit. 2020. Fachkräfteengpass am Bau. Welche Rolle spielen die Arbeitsbedingungen? *DGB-Index Gute Arbeit Kompakt 02/2020*.
- DGUV (Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung). 2022. Meldepflichtige Arbeitsunfälle je 1.000 Vollarbeiter nach Bereich und Berufsgenossenschaft. Berlin. <https://www.dguv.de/de/zahlen-fakten/au-wu-geschehen/au-1000-vollarbeiter/index.jsp> (Zugegriffen: 02. Jun. 2022).
- HDB (Hauptverband der deutschen Bauindustrie). 2022. Ausbildung in der Bauwirtschaft: Mehr Renten- als Neuzugänge. <https://www.bauindustrie.de/zahlen-fakten/bauwirtschaft-im-zahlenbild/ausbildung-in-der-bauwirtschaft> (zugegriffen am 02. Jun. 2022).
- HDB (Hauptverband der deutschen Bauindustrie), und Petra Kraus. 2022. Frauen am Bau. Eine statistische Analyse. Präsentation vom 03.03.2022 https://www.bauindustrie.de/fileadmin/bauindustrie.de/Media/Pressemitteilungen/220303_Frauen_am_Bau.pdf (zugegriffen am 14.06.2022).
- Heijden, Beatrice I.J.M. van der, Angelika Kümmerling, Karen van Dam, Ellen van der Schoot, Madeleine Estryn-Béhar, und Hans-Martin Hasselhorn 2010. The impact of social support upon intention to leave among female nurses in Europe: Secondary analysis of data from the NEXT survey. *International Journal of Nursing Studies* 47 (4): 434–445.
- Przybylo, Jakob. 2015. *BIM – Einstieg kompakt: Die wichtigsten BIM-Prinzipien in Projekt und Unternehmen*. Berlin: Beuth-Pocket.
- SOKA-BAU. 2018. FAXit (Facharbeiter-Exit). *Studie zur Abwanderung von Fachkräften aus der Bauwirtschaft*.-Präsentation auf der FAXit Bildungsstättenleiter-Tagung am 15.11.2018.
- Streck, Stefanie. 2010. Leitbild Bau – Zur Zukunft des Planens und Bauens in Deutschland. *Bauingenieur*, Bd. 85: 53–60. Düsseldorf: Springer VDI Verlag.

Statistisches Bundesamt. 2021a. Produzierendes Gewerbe. Tätige Personen und Umsatz der Betriebe im Baugewerbe. Fachserie 4 Reihe 5.1. https://www.destatis.de/DE/Themen/Branchen-Unternehmen/Bauen/Publicationen/Downloads-Baugewerbe-Struktur/personen-umsatz-baugewerbe-2040510217004.pdf?__blob=publicationFile (zugegriffen am 02. Jun. 2022).

Statistisches Bundesamt. 2021b. Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung. Inlandsproduktberechnung. Detaillierte Jahresergebnisse. Fachserie 18, Reihe 1.4. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.

Schütt, Bernd. 2000. Wirtschaftliche Ordnungsfunktion der Sozialpartner am Bau in historischer und aktueller Sicht. In *Arbeitsmarkt und erfolgsorientiertes Personalmanagement am Bau*, Hrsg. Maryzedt, Hans, 12–35. Düsseldorf: Werner.

Autorinnen und Autoren



Dr. Angelika Kümmerling

Wissenschaftliche Mitarbeiterin
Arbeitszeit und Arbeitsorganisation (AZAO)

Mail: angelika.kuemmerling@uni-due.de

Telefon: +49 203 37 91825



Prof. Dr. Gerhard Bosch

Research Fellow Flexibilität und Sicherheit (FLEX)
und Senior Professor der UDE

Mail: gerhard.bosch@uni-due.de

Telefon: +49 203 37 91339



Frederic Hüttenhoff

Wissenschaftlicher Mitarbeiter
Flexibilität und Sicherheit (FLEX)

Mail: frederic.huettenhoff@uni-due.de

Telefon: +49 203 37 92683



Dr. Claudia Weinkopf

Wissenschaftliche Mitarbeiterin
Flexibilität und Sicherheit (FLEX)

Mail: claudia.weinkopf@uni-due.de

Telefon: +49 203 37 91353

IAQ-Report 2022 | 06

24

Redaktionsschluss: 15.06.2022

Institut Arbeit und Qualifikation
Fakultät für Gesellschaftswissenschaften
Universität Duisburg-Essen

47048 Duisburg

IAQ-Reports:

<https://www.uni-due.de/iaq/reihen.php>

Über das Erscheinen des IAQ-Reports informieren wir
über eine Mailingliste:

<https://www.uni-due.de/iaq/newsletter.php>

Der IAQ-Report (ISSN 1864-0486) erscheint seit 2007
in unregelmäßiger Folge als ausschließlich elektroni-
sche Publikation. Der Bezug ist kostenlos.

Redaktion:

Claudia Braczko
claudia.braczko@uni-due.de

Thomas Haipeter
thomas.haipeter@uni-due.de

IAQ im Internet
<https://www.uni-due.de/iaq/>

DuEPublico

Duisburg-Essen Publications online

UNIVERSITÄT
DUISBURG
ESSEN

Offen im Denken

ub | universitäts
bibliothek

Dieser Text wird via DuEPublico, dem Dokumenten- und Publikationsserver der Universität Duisburg-Essen, zur Verfügung gestellt. Die hier veröffentlichte Version der E-Publikation kann von einer eventuell ebenfalls veröffentlichten Verlagsversion abweichen.

DOI: 10.17185/duepublico/76127

URN: urn:nbn:de:hbz:465-20220622-135121-5

Alle Rechte vorbehalten.