

Aktuelle Forschungsergebnisse aus dem Institut Arbeit und Qualifikation

Anja Gerlmaier und Erich Latniak

Arbeiten in der Bauwirtschaft – wer schafft es bis zum regulären Renteneintritt und wer nicht?

Risikoindikatoren und alterskritische Berufe

2012
04

Auf den Punkt...

- Durch den demografischen Wandel werden Berufe mit begrenzter Tätigkeitsdauer, in denen die Beschäftigten kaum bis zum Renteneintritt arbeiten können, zunehmend problematisch. Für das Baugewerbe wurden die Arbeitsbedingungen und Risikoindikatoren in verschiedenen Berufen untersucht.
- Dabei konnten Bauberufe mit multiplen Risiken für die Beschäftigungsfähigkeit ermittelt werden wie arbeitsbedingte Erkrankungen, mangelnde Weiterbildungsmöglichkeiten und alterskritische Arbeitsbedingungen: Insbesondere Zimmerer, Dachdecker, Gerüstbauer sowie Maurer und Betonbauer erwiesen sich als relativ alterskritische Berufe. Günstigere Einschätzungen für langfristige Arbeitsfähigkeit wurden für Tiefbauberufe wie Gleis- und Straßenbauer ermittelt.

Ambivalent in der Bewertung blieb der Beruf des Baumaschinenführers als ‚zweiter Beruf‘, der häufiger für interne Umsetzungen genutzt wird, um Ältere und leistungsgeminderte Mitarbeiter weiter im Betrieb zu beschäftigen.

Problemstellung

Aufgrund der rückläufigen Geburtenraten und der stetig steigenden Lebenserwartung wird die Erwerbsbevölkerung in Deutschland in den nächsten Jahren im Durchschnitt stark altern und zahlenmäßig abnehmen. Dies bedeutet für die Wirtschaft, dass zukünftig mehr ältere Beschäftigte das Bild in den Unternehmen prägen werden. Für die Erwerbstätigen besteht die Herausforderung des demografischen Wandels vor allem darin, deutlich länger arbeiten zu müssen, um das Renteneintrittsalter möglichst ohne Abschläge zu erreichen. Im Rahmen ihres Aktionsprogrammes „Demografie“ hat sich die Bundesregierung in diesem Zusammenhang zum Ziel gesetzt, die Anzahl älterer Erwerbstätiger weiter zu erhöhen. Infolge der gesetzlichen Beschränkungen des vorzeitigen Renteneintritts konnte in den letzten Jahren ein deutlicher Anstieg der Erwerbstätigenquote bei den 55- bis 65-Jährigen von 38% auf 53,8% verzeichnet werden (Brussig 2011).

Für die weitere Steigerung der Erwerbsquote Älterer ist es allerdings notwendig, die Beschäftigungsfähigkeit über das gesamte Arbeitsleben hin zu erhalten und weiter zu entwickeln. So kann sicher gestellt werden, dass die Beschäftigten auch in späteren Jahren noch leistungsfähig und gesund sind. Dabei zeigt sich, dass die Berufsbiografien vieler älterer Erwerbstätiger ausgesprochen ‚brüchig‘ und damit tendenziell prekär sind: Nur etwa ein Drittel der Neuzugänge in die Altersrente wechseln derzeit aus einer stabilen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung in die Rente, etwa 12% wechseln aus Langzeitarbeitslosigkeit (Brussig 2012: 14). Rund 45% der Renten neuzugänge müssen dabei teils erhebliche Abschläge hinnehmen; berücksichtigt man zusätzlich die Erwerbsminderungsrenten, steigt dieser Anteil auf fast 58% (Brussig 2012: 10).

Weitgehend ungeklärt ist bisher, welche Lösungen es für Erwerbstätige geben kann, die Tätigkeiten mit einer „begrenzten Tätigkeitsdauer“ (Behrens et al. 1998) ausüben. Hierbei handelt es sich um Tätigkeiten, die „erfahrungsgemäß von der Mehrzahl der auf ihnen Beschäftigten aus hauptsächlich gesundheitlichen Gründen nicht bis ins gesetzliche Rentenalter, häufig nicht einmal bis zum 50. Lebensjahr bewältigt“ (Behrens 2001: 122) werden können. Diese Beschäftigtengruppen sind in besonderer Weise mit dem Risiko einer Frühverrentung bzw. entsprechender Rentenabschläge bedroht.

Dies wirft zum einen die Frage auf, welche Beschäftigten ein besonders hohes Risiko haben, im fortgeschrittenen Alter ihren Beruf nicht mehr ausüben zu können, und welche Indikatoren für eine Prognose solcher Entwicklungen nutzbar sind. Zum anderen ist zu klären, welche Möglichkeiten es für Beschäftigte in derartigen alterskritischen Tätigkeiten geben kann, um in späteren Erwerbsabschnitten auf vergleichbarem Qualifikationsniveau weiter tätig sein zu können, und so durch einen ‚zweiten Beruf‘ Renteneinbußen zu verringern oder ganz zu vermeiden.

Diesen Fragen wird im Folgenden beispielhaft für den Bereich der Bauwirtschaft nachgegangen.

In der Bauwirtschaft sind die beschriebenen Probleme besonders virulent, weil dort eine Vielzahl hochgradiger, vor allem physischer Belastungen vorliegt und zudem weitgehend ungeklärt ist, welche alternativen Beschäftigungsperspektiven zukünftig für die betroffenen älteren Baubeschäftigten bestehen. Zu klären bleibt in diesem Zusammenhang zudem, welche Bedingungen eher förderlich und welche eher hemmend für einen langfristigen Erhalt der Arbeitsfähigkeit in den Bauberufen sein können.

Vorgestellt werden dabei die Ergebnisse des Projektes „Gestaltung inner- und überbetrieblicher Erwerbsverläufe in der mittelständischen Bauwirtschaft“. Das Projekt wurde vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) gefördert. An dem Vorhaben sind neben dem IAQ die Rationalisierungs-Gemeinschaft Bauwesen im RKW, Eschborn, sowie das Bildungswerk (BIW) Bau Hessen-Thüringen beteiligt. Das Projekt wurde im Januar 2011 mit der Analysephase begonnen und endet im Juli 2013.

Ziel des Projekts war es, besonders alterskritische Bauberufe zu identifizieren und für diese nach möglichen alternativen Erwerbsverläufen für Beschäftigte im fortgeschrittenen Alter zu suchen. Im Mittelpunkt standen dabei die 22 Berufe des Bauhauptgewerbes nach der vierstelligen Klassifikation der Berufe der Bundesagentur für Arbeit (Stand 2009). Die Analysebasis bilden unter anderem Daten der Renten- und Krankenversicherungen, des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB 2012) sowie Studien zu Arbeitsbedingungen im Bausektor.

Nach den Erläuterungen zu den untersuchten Kriterien Altersgerechtigkeit, Schädigungslosigkeit und Kompetenzentwicklung werden die dafür herangezogenen Indikatoren und anschließend die Ergebnisse der Auswertung für die Bauberufe dargestellt.

Arbeitsfähigkeit im Alter – Einflussfaktoren und Kriterien

Ob Erwerbstätige über eine längere Erwerbsdauer bzw. mit fortgeschrittenem Alter noch ihrem Beruf nachgehen können, hängt von verschiedenen Faktoren ab, die sowohl in der Person als auch den Rahmenbedingungen der Tätigkeit bzw. des Beschäftigungsfeldes zu sehen sind. Die individuell-persönliche Voraussetzung, einer Tätigkeit nachgehen zu können, wird mit dem Begriff Arbeitsfähigkeit umschrieben. Hierunter wird das Potenzial eines Menschen verstanden, eine gegebene Anforderung zu einem gegebenen Zeitpunkt zu bewältigen (Ilmarinen / Tempel 2003). Um dauerhaft arbeitsfähig zu bleiben, ist es von zentraler Bedeutung, dass die Arbeitsanforderungen wie auch die individuelle Kapazität und Kompetenz in einem günstigen Verhältnis zueinander stehen. Im Verlauf der Erwerbsspanne können sich beide Faktoren verändern und müssen jeweils altersadäquat gestaltet werden (Ilmarinen / Tempel 2002). Über alle Tätigkeitsgruppen hinweg gelten dabei gesundheitliche Beeinträchtigungen, Dequalifikation und motivationale Probleme als zentrale Risikofaktoren für eine Verminderung der Arbeitsfähigkeit (Naegele 2005).

Verschiedene Studien (Bergmann et al. 2004; Hacker / Scheuch 2005) zeigen, dass sich jüngere und ältere Beschäftigte in ihrer Arbeitsleistung nicht grundsätzlich unterscheiden.

Bezogen auf die berufliche Handlungskompetenz können Einbußen in bestimmten Leistungsbereichen durch andere Fähigkeiten, z.B. durch Erfahrungswissen, kompensiert werden, so dass keine Leistungseinbußen im Output zu beobachten sind (vgl. Hacker / Scheuch 2005). Dies setzt allerdings voraus, dass die jeweiligen Tätigkeiten so gestaltet werden, dass die Kompensationsmöglichkeiten auch real wirksam werden können, z.B. durch den Einsatz der älteren Beschäftigten in Bereichen, in denen Erfahrungswissen auch wichtig ist und genutzt werden kann.

Große Bedeutung bei der Verminderung der Leistungsfähigkeit im fortschreitenden Alter haben die Arbeitsumgebung und die mentalen Arbeitsanforderungen der aktuellen Tätigkeit wie auch der früheren Beschäftigungen. Risikofaktoren für ein vorzeitiges Ausscheiden aus dem Erwerbsleben stellen fortgesetzte körperlich schwere Arbeit, physische Belastungen und Schichtarbeit dar. Vor allem Belastungsfaktoren wie körperlich schwere Arbeit und physische Belastungen sind bei Bauberufen gehäuft anzutreffen und verursachen im fortgeschrittenen Alter deutliche Fehlzeiten.

Die kognitiven Leistungen im Alter hängen stark davon ab, welche Möglichkeiten des arbeitsimmanenten Lernens während der gesamten Erwerbsspanne genutzt wurden (vgl. Bergmann et al. 2004). Es ist daher nicht nur eine Frage der individuellen Leistungsvoraussetzungen des Erwerbstätigen, ob eine Tätigkeit als alterskritisch oder altersneutral zu bewerten ist, d.h. ob sie nur für eine begrenzte Tätigkeitsdauer oder über die gesamte Erwerbsspanne hinweg auszuüben ist. Die Arbeitsfähigkeit im späteren Erwerbsabschnitt steht vielmehr auch in Zusammenhang mit der Anforderungs- und Belastungsbiografie aus der vorangegangenen Erwerbsspanne sowie der Möglichkeit, bei Bedarf in späteren Erwerbsabschnitten Aufgabenwechsel von körperlich schweren in altersneutrale Aufgabenbereiche vollziehen zu können.

Für die Beantwortung der Frage, welche Bedingungen notwendig sind, damit Erwerbstätige im Alter und über eine insgesamt längere Erwerbsspanne hinweg arbeitsfähig bleiben, lassen sich vor diesem Hintergrund zunächst folgende Kriterien festhalten:

1. *Altersgerechtigkeit: Die Tätigkeit sollte so gestaltet sein, dass sie auch mit altersbedingt veränderten Leistungsvoraussetzungen zu bewältigen ist. Relevante biologische Veränderungen im Alter, die für die Tätigkeitszuschnitte relevant sind, stellen z.B. die Abnahme der Muskelkraft, des Hör- und Sehvermögens – dies kann meist individuell kompensiert werden –, der Informationsverarbeitung sowie eine zunehmende physiologische Intoleranz gegenüber Wechselschichtsystemen dar.*
2. *Schädigungslosigkeit: Eine Tätigkeit muss so gestaltet sein, dass sie über eine längere Tätigkeitsdauer keine physischen und psychischen Schädigungen hinterlässt. Dies erfordert zum Beispiel die Verminderung physischer und psychischer Belastungen oder deren zeitliche Begrenzung (z.B. durch Job Rotation),*
3. *Kompetenzentwicklung und -einsatz: Eine Tätigkeit sollte, um über längere Zeit ausgeübt werden zu können, die Chance zum arbeitsimmanenten Lernen und zur Teilnahme an Weiterbildung bzw. zum Aufbau neuer Qualifikationen eröffnen.*

Trotz der Mehrdimensionalität des Konzeptes der Altersangemessenheit von Arbeit wird deren Bewertung heute vielfach über einzelne Indikatoren wie die Erwerbsunfähigkeit aufgrund gesundheitlicher Einschränkungen oder die Anzahl älterer Beschäftigter in einem Beruf vorgenommen.

Diese Methode birgt zum einen das Risiko, dass Störquellen wie die wirtschaftliche Entwicklung in einzelnen Branchen und nicht die tätigkeitsbedingte Risikokonstellation erfasst werden. Daher wird im Folgenden der Versuch unternommen, anhand verschiedener Kriterien und Indikatoren Hinweise darauf zu bekommen, inwieweit die verschiedenen Berufe in der Bauwirtschaft als alterskritisch zu bewerten sind.

Zur Identifikation besonders alterskritischer Bauberufe werden diese nun anhand verschiedener quantitativer Datensätze verglichen, die für alle 22 Berufe verfügbar waren. Für die Altersgerechtigkeit wurden (1) der Anteil Älterer in den verschiedenen Bauberufsgruppen anhand von Daten des IAB und (2) Daten zum Berufswechsel in der Altersgruppe der 40- bis 50-Jährigen untersucht. Indikatoren zur Schädigungslosigkeit bilden (3) Daten zur Arbeitsunfähigkeit in den Bauberufen der AOK, (4) Arbeitsunfähigkeitsdaten von älteren Bauarbeitern der BKK und (5) Berechnungen zum vorzeitigen Renteneintritt anhand von Datensätzen der Deutschen Rentenversicherung. Einschätzungen zur Kompetenzentwicklung wurden mithilfe von (6) BAUA-Daten zur Arbeitssituation Erwerbstätiger aus dem Jahr 2006 ermittelt (Siefer / Beermann 2011). Neben den beschriebenen quantitativen Auswertungen wurden zusätzlich insgesamt 30 Interviews mit überbetrieblichen Experten aus der Baubranche sowie Geschäftsführern und Beschäftigten verschiedener Baugewerke durchgeführt, um vertiefende Informationen über die betriebliche Situation zu erhalten.

Beschäftigung Älterer in Bauberufen – Altersgerechtigkeit

In der Bauwirtschaft waren im Jahr 2010 zum Stichtag der Erhebung 1.454.392 Personen sozialversicherungspflichtig beschäftigt¹, davon arbeitete etwa die Hälfte in originären Bauberufen. Nach Angaben des IAB für diesen Zeitraum sind heute in der Bauwirtschaft etwa 25,5% der Beschäftigten über fünfzig Jahre alt und damit deutlich weniger als in der Gesamtwirtschaft, in der 28,6% der Beschäftigten fünfzig Jahre und älter sind. Die Bauwirtschaft gehört in Deutschland zu den stark konjunkturabhängigen Branchen. Nach der Hochkonjunkturphase im Zuge der Wiedervereinigung hat die Branche aufgrund geringerer Nachfrage und eines sich verschärfenden Wettbewerbs durch die EU-Osterweiterung bis 2005 etwa die Hälfte ihrer Beschäftigten durch Abwanderung in andere Branchen und vorzeitige Verrentung verloren (Jansen 2009). Dies verdeutlicht, dass die Anzahl älterer Beschäftigter in der Branche allein kein verlässlicher Indikator für die Frage ist, ob man eine Tätigkeit in der Bauwirtschaft bis zum regulären Renteneintrittsalter ausüben kann.

¹ Errechnet aus: 5,6% in der Bauwirtschaft tätigen Beschäftigten bei insgesamt 25.971.285 sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten in Deutschland. 1.149.499 Personen arbeiteten in dem Berufsfeld Bau-, Bauneben- und Holzberufe (Berufsgruppen 18 u. 44-51, Berufsordnungen 545-546), davon 61,3 % im Baugewerbe (IAB 2012).

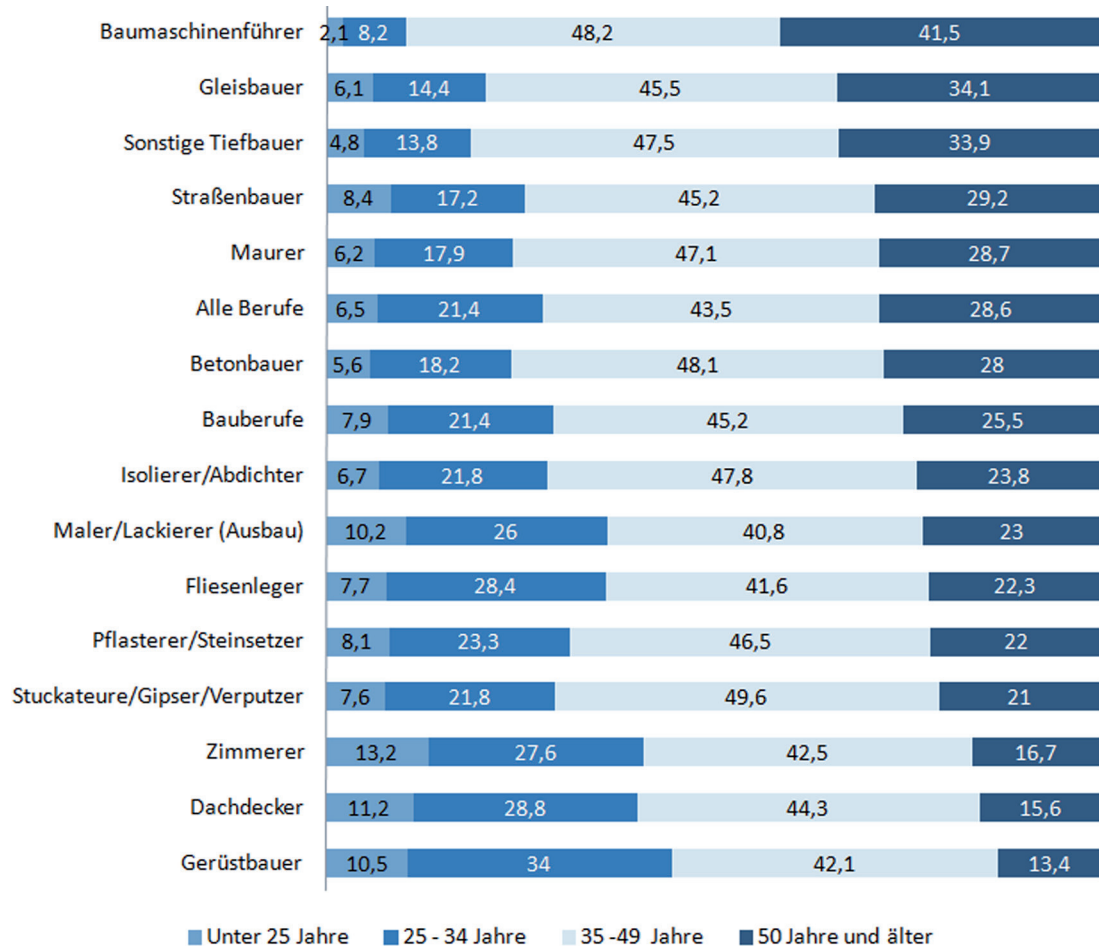
Ökonomische und institutionelle Rahmenbedingungen wie Konjunkturschwankungen oder neue gesetzliche Regelungen zum vorzeitigen Renteneintritt überformen derartige Indikatoren stark. Es ist deshalb unumgänglich, mehrere Faktoren zu berücksichtigen, um Risiken der Arbeitsfähigkeit abzuschätzen.

Um Hinweise darauf zu bekommen, welche Bauberufe in besonderem Maße von Beschäftigten in höherem Alter nicht mehr problemlos ausgeübt werden können, wurde deshalb zunächst der Anteil Älterer, die heute in den Bauberufen tätig sind, ermittelt und zudem verglichen, in welchen Berufen besonders viele Beschäftigte im Alter zwischen 40 und 50 Jahren den Beruf wechseln. Dabei wurde davon ausgegangen, dass diese Wechsel nicht in erster Linie karriereorientiert sind, sondern oft auch deshalb erfolgen, weil die bisherige Tätigkeit nicht weiter ausgeübt werden kann.

Die Analyse, wo und in welchem Umfang Ältere in Bauberufen beschäftigt sind, zeigt erhebliche Differenzen zwischen den unterschiedlichen Bau-Gewerken (vgl. Abb. 1). So waren im Jahr 2011 insbesondere bei Gerüstbauern und Ausbauberufen wie Zimmerern und Dachdeckern relativ wenige Beschäftigte 50 Jahre alt oder älter. Dagegen findet sich insbesondere unter den Baumaschinenführern und den Tiefbauberufen wie Gleis- und Straßenbauern mit zwischen 28% und 42% ein überdurchschnittlicher Anteil Beschäftigter in fortgeschrittenem Alter. Im mittleren Bereich finden sich die Hochbauberufe Maurer und Betonbauer. Inwieweit ein höherer Mechanisierungs- bzw. Maschinisierungsgrad der Tätigkeiten im Tiefbau zu den hohen Anteilen Älterer beiträgt, während die kritischen Ausbauberufe wie Dachdecker, Zimmerer, Stuckateure oder Fliesenleger eher durch schwere manuelle und körperlich anstrengende Tätigkeiten charakterisiert sind, die langfristig zu körperlichem Verschleiß beitragen, bleibt noch genauer zu klären.

Der hohe Anteil der älteren Beschäftigten bei den Baumaschinenführern deutet darauf hin, dass in vielen Betrieben offenbar versucht wird, diese eher körperlich entlastete Tätigkeit mit älteren Beschäftigten zu besetzen. Ob dies praktisch wirkt, hängt jeweils von der konkreten Arbeitssituation ab – man denke etwa an die Temperaturbelastung bei ganztägiger Arbeit im Kran einer Großbaustelle verglichen mit einem relativ kurzen Kleinbagger-Einsatz.

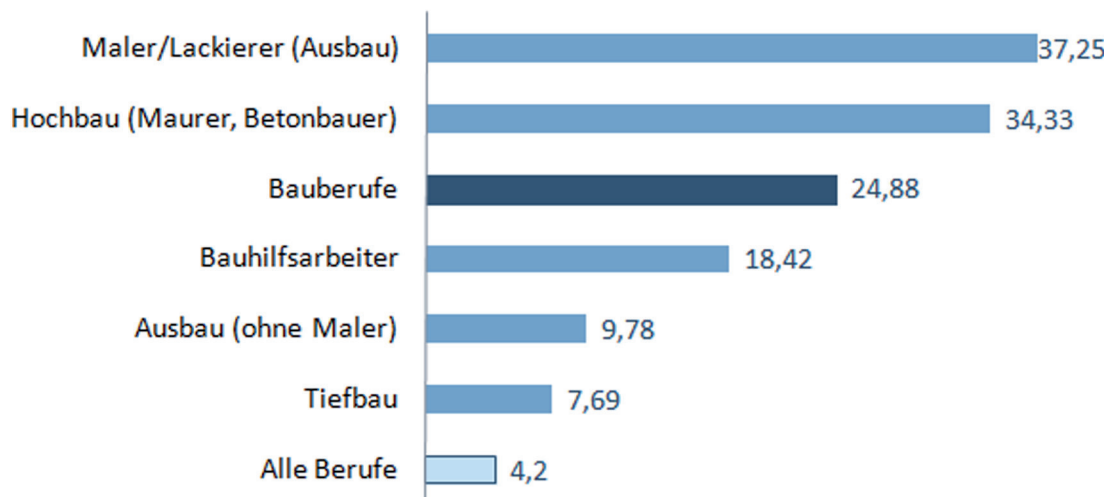
Abbildung 1: Anteil älterer Beschäftigter in den Bauberufen im Jahr 2010



Quelle: IAB 2012

Weitere Erkenntnisse zur Frage, ob man in den verschiedenen Bauberufen auch in höherem Alter arbeiten kann, liefern Daten zum Wechsel der Tätigkeit in den verschiedenen Altersgruppen. Hier zeigen Analysen von Brussig (2010), dass in bestimmten Bauberufsgruppen wie Maurern und Betonbauern, aber auch Malern, viele Beschäftigte im Alter zwischen 40 und 50 Jahren ihren erlernten Ursprungsberuf verlassen. Während bei den Maurern und Betonbauern jeder Dritte im Alter zwischen 42 und 48 Jahren seinen Job wechselt, sind es in dieser Altersgruppe nur rund 10% der Dachdecker und Zimmerer, 8% der Straßenbauer sowie 4% in allen anderen Berufsgruppen (vgl. Abb. 2).

Abbildung 2: Berufsausstieg nach Berufsgruppen im Baugewerbe im Alter zwischen 42 und 48 Jahren (Zuordnungen hier: Ausbau (ohne Maler) = Dachdecker, Zimmerer, Stuckateure, Isolierer, Fliesenleger; Tiefbau = Straßen- und Gleisbau, Wasser-, Rohrleitungs- und Kanalbau)



Quelle: Brussig, 2010

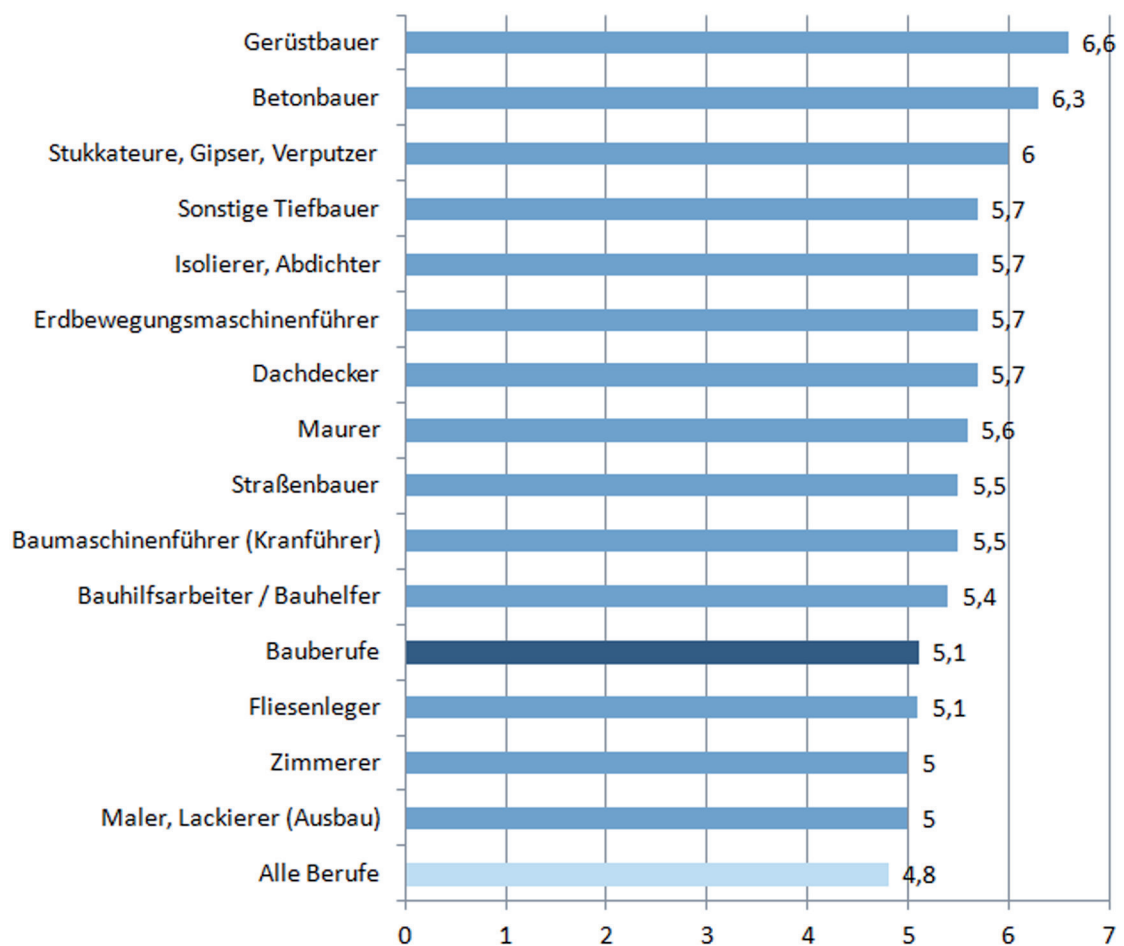
Bemerkenswert ist hier im Zusammenhang mit den Unterschieden bei den Anteilen älterer Beschäftigter, dass die Dachdecker und Zimmerer einerseits sowie Straßenbauer andererseits relativ geringe Wechselquoten aufweisen, das heißt: Dachdecker und Zimmerer scheinen in ihrem Beruf zu bleiben und nicht in einen „zweiten Beruf“ zu wechseln, obwohl die Chance, ihren Beruf auch als Älterer auszuüben, vergleichsweise geringer als z.B. bei Straßenbauern ist (vgl. Abb. 1).

Gesundheitliche Risikofaktoren– Schädigungslosigkeit

Im Hinblick auf die Bewertung der Schädigungslosigkeit der Tätigkeiten – als zweitem Kriterium für den Erhalt der Arbeitsfähigkeit – sind Bauberufe zweifellos zu den Berufsgruppen zu zählen, die hohen physischen Belastungen ausgesetzt sind. Vor allem Belastungen durch schweres Heben und Tragen sowie Zwangshaltungen sind mit 70% bzw. 50% weit verbreitet und treten deutlich häufiger als bei anderen Erwerbstätigen auf (Trischler / Kistler 2009). Da keine vergleichende Untersuchung zur Belastungssituation in den verschiedenen Bauberufen existiert, die uns Auskunft über den Grad der Schädigung bzw. Schädigungslosigkeit geben kann, werden im Folgenden die Krankenstandsdaten aus den Bauberufen, und dabei insbesondere die Daten älterer Baubeschäftigter untersucht.

Festzuhalten ist dabei zunächst, dass die Krankenstände in der Baubranche insgesamt höher sind als im Durchschnitt. Vergleiche der Krankenstandsdaten der Baubeschäftigten (Abb. 3) zeigen zudem deutliche Differenzen zwischen den Berufen: Im Jahr 2010 wiesen vor allem die Gerüstbauer und Dachecker sowie die Beton- und Tiefbauer, Stukkateure und Isolierer relativ hohe Krankenstände auf. Ebenfalls relativ hohe Werte finden sich bei den Erdbewegungsmaschinenführern und Kranführern. Die geringsten Krankenstände haben mit 5,1% bzw. 5% die Fliesenleger, Zimmerer und Maler. Letztere bewegen sich etwas über dem durchschnittlichen Krankenstand 2010, aber noch unterhalb des Durchschnitts der Baubranche.

Abbildung 3: Krankenstand in unterschiedlichen Bauberufen

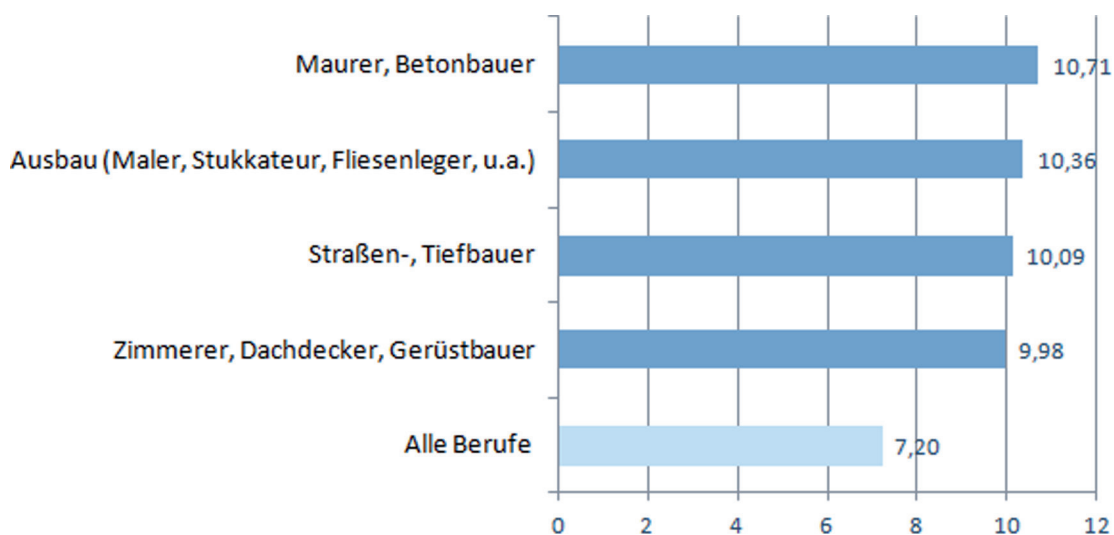


Quelle: Badura et al. 2011, Tab. 22.3.4, S. 280, ausgewählte Berufe

Die Arbeitsunfähigkeit aufgrund gesundheitlicher Beschwerden schließt allerdings auch Erkrankungen ein, die nicht unbedingt auf den Grad des körperlichen Verschleißes zurückzuführen sind, wie z.B. Atemwegserkrankungen oder Magen-Darm-Erkrankungen. Dieses Problem lässt sich mit den für uns verfügbaren Daten nicht lösen.

Um dennoch Hinweise auf den Verschleiß bei den Älteren zu erhalten, wurde in einem weiteren Schritt untersucht, welche Bauberufsgruppen einen erhöhten Krankenstand bei den über 55-Jährigen aufweisen (vgl. Abb. 4). Wie zu erwarten war, sind es wiederum die Berufe mit großen körperlichen Anforderungen wie Maurer, Bauausstatter und Betonbauer, die höhere Arbeitsunfähigkeits-Werte aufweisen. Allerdings finden sich auch bei Dachdeckern, Gerüstbauern und Zimmerern deutlich erhöhte Arbeitsunfähigkeitsraten im Vergleich zur restlichen Bauwirtschaft sowie im Vergleich zu allen anderen Berufsgruppen.

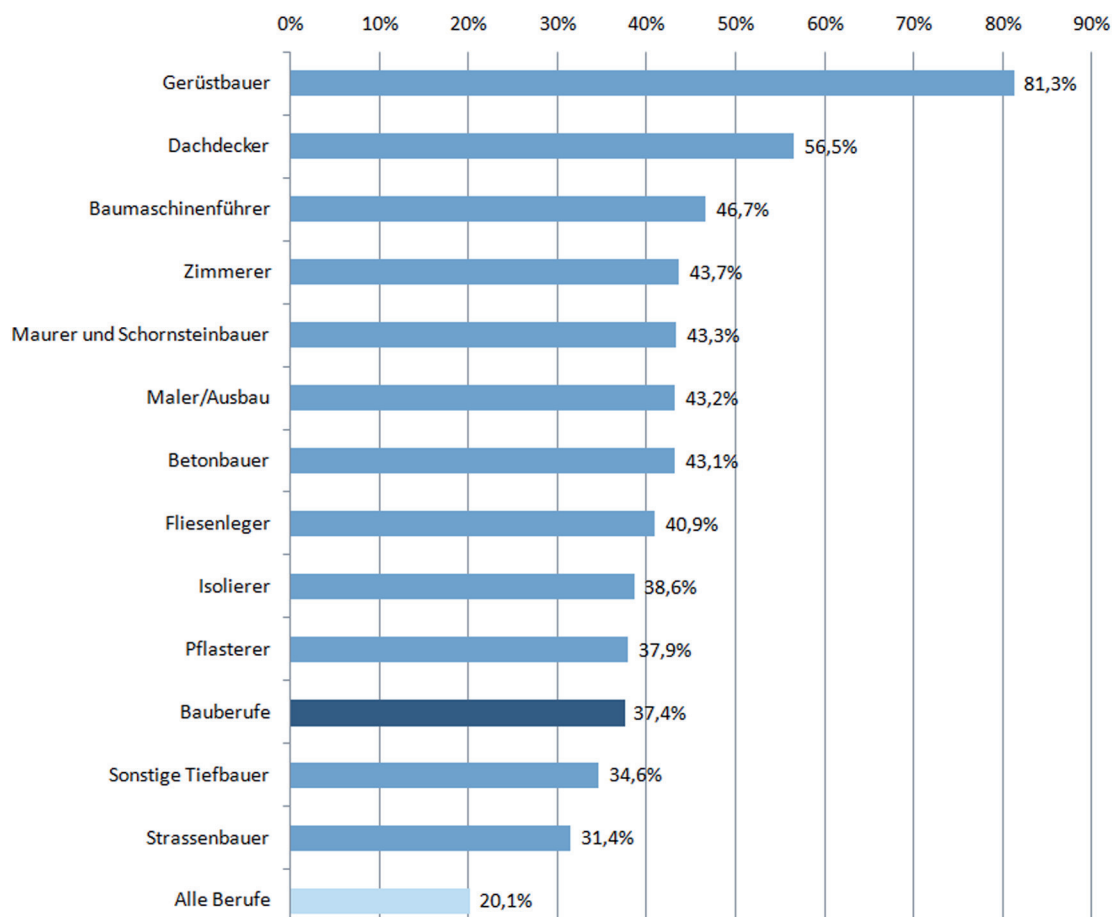
Abbildung 4: Arbeitsunfähigkeit bei älteren Baubeschäftigten



(ausgewählt aus BKK 2010: A88-A90)

Als dritter Indikator für das Kriterium Schädigungslosigkeit wurde der Anteil der Erwerbsminderungs(EM-)renten berufsbezogen analysiert. In Abbildung 5 wird deutlich, dass die Frühverrentungen am häufigsten bei den Gerüstbauern, Dachdeckern und Zimmerern sind, gefolgt von den Maurern. Dachdecker und Zimmerer wechseln damit offenbar nicht in andere Berufe (vgl. o.), sondern in vielen Fällen in eine EM-Rente.

Abbildung 5: Frühverrentung aufgrund gesundheitlicher Probleme. Anteil Erwerbsminderungsrenten bei Renteneintritt in den Bauberufen 2009



Quelle: DRV 2009, eigene Berechnungen

Zudem ist der Anteil von Baumaschinenführern und Maurern deutlich erhöht im Vergleich zum Durchschnitt der Bauberufe und der Erwerbsbevölkerung, in der 2009 nur 20,1% aufgrund gesundheitlicher Probleme in eine EM-Rente wechselten.

Der relativ hohe Anteil der erwerbsminderungsbedingten Frühverrentungen bei den Baumaschinenführern stützt die Vermutung, dass hier offenbar in vielen Fällen versucht wird, durch interne Umsetzungen körperlich entlastete Arbeitszuschnitte für Beschäftigte mit Tätigkeitseinschränkungen zu schaffen, die diese dann bis zum Eintritt in die Erwerbsminderungsrente noch ausführen können.

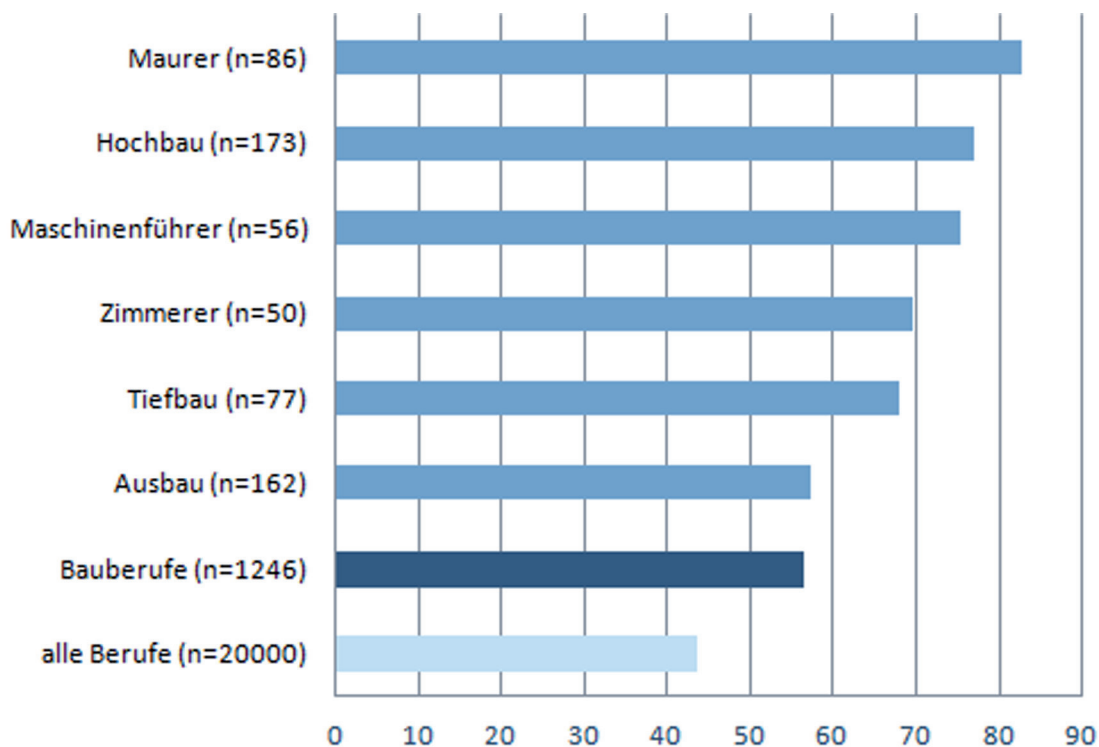
Kompetenzentwicklung und -einsatz: Weiterbildungsbeteiligung als Indikator

Neben dem anhaltenden Einwirken körperlicher Belastungen ist ein weiterer Aspekt für den Erhalt der Arbeitsfähigkeit die Nutzung, der Erhalt und die Weiterentwicklung beruflicher Kompetenzen.

Gerade die Frage, ob Beschäftigte gewohnt sind, sich neue Fähigkeiten und Fertigkeiten anzueignen, oder ob sie quasi mit Abschluss der beruflichen Ausbildung letztmalig fachliche Kompetenz erworben haben, spielt für den langfristigen Erhalt der Arbeitsfähigkeit eine zentrale Rolle. Als Indikator dafür können Daten zur Beteiligung an Weiterbildungsmaßnahmen dienen.

Hinsichtlich der Weiterbildungsbeteiligung in der Baubranche zeigt sich (vgl. Abbildung 6), dass der Anteil der Beschäftigten, die in den vorangegangenen beiden Jahren keine Weiterbildungskurse besucht haben, mit über 80% am höchsten bei den Maurern ist. Es folgen Hochbau (hier: Betonbauer und Bauhilfsarbeiter) und Maschinenführer, sowie Zimmerer und Tiefbau (hier Straßen- und Gleisbau, Wasser-, Rohrleitungs- und Kanalbau) mit Werten über 65% bis nahezu 80% Nichtbeteiligung. Bezogen auf die Baubranche sind dies die schwächsten Werte der Weiterbildungsbeteiligung. Erschwerend kommt hinzu, dass die Baubranche im Vergleich mit anderen Branchen ohnehin eine unterdurchschnittliche Weiterbildungsbeteiligung aufweist. Angesichts der geringen verfügbaren Fallzahlen sollte man vorsichtig mit der Interpretation dieser Daten sein. Es zeigt sich allerdings, dass hier ein erhebliches Potenzial zur Kompetenzentwicklung gegeben ist, was zum langfristigen Erhalt der Arbeitsfähigkeit beitragen könnte.

Abbildung 6: Anteil der Mitarbeiter, die in den letzten 2 Jahren keinen Kurs/Lehrgang zur beruflichen Weiterbildung besucht haben 2005



Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2005/06, Fallzahlen in Klammern

Bemerkenswert sind die hohen Nichtbeteiligungswerte bei den Baumaschinenführern, die darauf hindeuten, dass dort kaum noch berufliche Weiterentwicklung der Beschäftigten stattfindet; auch dies bestärkt die oben genannte Deutung. Überraschend sind die Werte für die Zimmerer, denen in den Interviews relativ viel technisch-theoretische Kompetenz zugesprochen wurde, etwa im Zusammenhang mit der räumlichen Aufstellung von Konstruktionen. Dass dieses Potenzial bislang nicht bzw. kaum weiter entwickelt wird, ist insbesondere hinsichtlich einer Vorbereitung auf einen benötigten ‚zweiten Beruf‘ bemerkenswert.

Diskussion

Fasst man die Befunde zusammen, so wird erkennbar, dass in der Baubranche für eine Reihe von Berufen multiple Risiken bestehen, in fortgeschrittenem Alter seinem Ursprungsberuf weiterhin nachgehen zu können. Anhand der Tabelle 1, in der die dargestellten Ergebnisse zusammengefasst wurden, erweisen sich vor allem Zimmerer, Dachdecker, Gerüstbauer sowie Maurer und Betonbauer als Berufe, die sowohl was die Schädigungslosigkeit und die Altersgerechtigkeit als auch die Qualifikationsentwicklung angeht, ungünstige Voraussetzungen für einen längeren Verbleib in der Tätigkeit aufweisen.

Ein Erklärungsansatz für die trotz hoher Altersrisiken erstaunlich hohe Zahl von älteren Mauern und Betonbauern kann u.a. darin bestehen, dass es sich bei den Älteren dort überwiegend um Poliere oder Vorarbeiter handelt, die in der Regel koordinierend tätig und weniger körperlichen Belastungen ausgesetzt sind. In diesen Berufsgruppen reagieren die Beschäftigten auf das Risiko einer begrenzten Tätigkeitsdauer offenbar mit einem vorzeitigen Tätigkeitswechsel im Alter um 40 Jahre oder mit einer Aufstiegsqualifikation zum Polier.

Trotz der hohen Krankenstandswerte bei den Älteren zeigen sich insbesondere für die Gleis-, Tief- und Straßenbauer vergleichsweise geringere Risiken für eine verkürzte Tätigkeitsdauer. Insofern ist die Chance, in diesen Tiefbauberufen den regulären Renteneintritt zu erreichen, tendenziell höher.

Ambivalent sind dagegen die Werte für den Beruf des Baumaschinenführers. Dieser Beruf wird überwiegend von älteren Beschäftigten ausgeübt; allerdings sind die Arbeitsunfähigkeitsdaten und die Erwerbsunfähigkeiten in dieser Gruppe relativ hoch. Dieser ambivalente Befund dürfte damit zusammenhängen, dass viele Betriebe Älteren oder leistungsgeminderten Beschäftigten diese körperlich weniger beanspruchende Tätigkeit als Alternative anbieten, wo das möglich ist, und so deren Beschäftigung im Unternehmen trotz körperlicher Einschränkungen zu verlängern.

Tabelle 1: Übersicht über die Indikatorenausprägung nach Bauberufen (dunkelblau = ungünstig, d.h. überdurchschnittliche Ausprägung bezogen auf das Baugewerbe insgesamt)

Kriterien	Altersangemessenheit		Schädigungslosigkeit			Qualifikationsentwicklung	Summe ungünstiger Ausprägungen
	Geringer Anteil älterer Beschäftigter	Häufiger berufswechsel zw. 42-48 Jahren	Hoher Krankenstand	Hohe AU-Raten bei 55+	Hoher Anteil EU-Renten	Geringe Weiterbildungsaktivitäten	
Berufe							
441 Maurer							5
442 Betonbauer							5
451 Zimmerer							4
452 Dachdecker							5
453 Gerüstbauer							5
461 Pflasterer/Steinsetzer							2
462 Straßenbauer							2
463 Gleisbauer							0
466 sonstige Tiefbauer							1
481 Stuckateure/Gipser/Verputzer							3
482 Isolierer/Abdichter							2
483 Fliesenleger							3
511 Maler/Lackierer (Ausbau)							3
544/5/6 Kran-/Bagger-/Baumaschinenführer		(keine Daten verfügbar)					2

Letztlich weisen die Ergebnisse darauf hin, dass es unter den Bauberufen deutlich Unterschiede in der Bewertung ihres Grades an Altersrisiken gibt. Es gibt zudem bisher keine systematische Vorbereitung für einen ‚zweiten Beruf‘. Für Tiefbauberufe gibt es deutliche Potenziale, diese Tätigkeiten über eine längere Erwerbsdauer und in höherem Alter ausführen zu können. Inwieweit dies einem höheren Maschineneinsatz und damit einer Entlastung von schwerer körperlicher Arbeit geschuldet ist, bleibt noch genauer zu untersuchen. Umgekehrt wurden aber die fünf Berufe – Gerüstbauer, Mauerer, Betonbauer, Dachdecker und Zimmerer – identifiziert, die in hohem Maße alterskritisch sind, und für die alternative Tätigkeitsfelder aufgezeigt und gestaltet werden müssten.

Insgesamt zeigt sich, dass für die Bewertung der Altersgerechtigkeit von Tätigkeiten ein systematischer Einsatz von mehreren Indikatoren verglichen mit den vorherrschenden Messkonzepten für unsere Zwecke weiterführend ist. Gerade die Berücksichtigung z.B. der Wechselzeitpunkte und der Krankenstände kann ein besseres Bild der Beschäftigungsentwicklung innerhalb der Berufsgruppen über die Arbeitslebensphasen hinweg liefern, das dann für eine Entwicklung geeigneter Maßnahmen und Ansatzpunkte fruchtbar gemacht werden kann.

Weitere Ergebnisse aus dem Projekt, die sich mit Gestaltungsansätzen für proaktive Tätigkeitswechseln befassen und aktuelle bzw. mögliche Zielberufe untersuchten, werden zurzeit für einen weiteren IAQ-Report vorbereitet.

Literatur

Badura, Bernhard / Ducki, Antje / Schröder, Helmut / Klose, Joachim / Macco, Katrin, 2011: Fehlzeitenreport 2011. Führung und Gesundheit: Zahlen, Daten, Analysen aus allen Branchen der Wirtschaft. Berlin u.a.: Springer

Behrens, Johann, 2001: Handwerkstätigkeiten in kleinen Betrieben: bestandener Härte-test für betriebliche und individuelle Laufbahngestaltung. In: Handwerkskammer Hamburg: Zukunftsfähige Konzepte für das Handwerk zur Bewältigung des demografischen Wandels. Stuttgart: Fraunhofer IRB Verl., S. 122-141 Volltext

Behrens, Johann / Elkeles, Thomas / Schulz, Detlef, 1998: Begrenzte Tätigkeitsdauer und relative Gesundheit. Berufe und betriebliche Sozialverfassungen als Ressourcen für Tätigkeitswechsel. In: Heinz, Walter. R. / Dressel, Werner / Blaschke, Dieter / Engelbrech, Gerhard (Hrsg.): Was prägt Berufsbiographien? Lebenslaufdynamik und Institutionenpolitik. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung; 215. Nürnberg: IAB S. 196-228 Abstract

Bergmann, Bärbel / Pohlandt, Andreas / Pietrzyk, Ulrike / Richter, Falk / Eisfeldt, Doreen, 2004: Alterstrends beruflicher Handlungskompetenz. In Bergmann, Bärbel (u.a.): Arbeiten und Lernen. Münster: Waxmann, S. 245 – 273

BKK, 2010. Gesundheitsreport 2010: Gesundheit in einer älter werdenden Gesellschaft. Statistik und Analyse. Essen Volltext

Brussig, Martin, 2010: Erwerbstätigkeit im Alter hängt vom Beruf ab: Ausdifferenzierung der Erwerbchancen vor allem nach dem 60. Lebensjahr, in einigen Berufen aber schon früher. Internet-Dokument. Duisburg, Düsseldorf: Inst. Arbeit und Qualifikation, Hans-Böckler-Stiftung. Altersübergangs-Report, Nr. 2010-05. Downloadangebot zum Report: Altersspezifischer Verbleib in Bauberufen Volltext

Brussig, Martin, 2011: Rente mit 67: Nicht für alle zu erreichen. Internet-Dokument. Duisburg: Inst. Arbeit und Qualifikation. IAQ-Standpunkte, Nr. 2011-01 Volltext

Brussig, Martin, 2012: Weiter steigendes Renteneintrittsalter, mehr Renteneintritte aus stabiler Beschäftigung, aber zunehmend geringere Altersrenten bei Langzeitarbeitslosen. Aktuelle Entwicklungen beim Rentenzugang. Internet-Dokument. Duisburg, Düsseldorf: Inst. Arbeit und Qualifikation, Hans-Böckler-Stiftung. Altersübergangsreport, Nr. 2012-02 Volltext

Deutsche Rentenversicherung (DRV), 2009: Codeplan „Aktiv Versicherte 2009“, Scientific Use File SUFAKVS09XVSBB, Stand: 7. April 2011. Forschungsdatenzentrum der DRV Volltext

Hacker, Winfried / Scheuch, Klaus, 2005: Innovationsressourcen: geistig-schöpferische Tätigkeit während der gesamten Arbeitslebensspanne. Wie können Krankenhausärzte und Gymnasiallehrer gesund und leistungsfähig im Beruf alt werden? Regensburg: Roderer Verlag

Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung, 2012: Berufe im Spiegel der Statistik. Internetdokument. Nürnberg: IAB Volltext

Ilmarinen, Juhani / Tempel, Jürgen, 2002: Arbeitsfähigkeit 2010 – Was können wir tun, damit Sie gesund bleiben. Hamburg: VSA

Ilmarinen, Juhani / Tempel, Jürgen, 2003: Erhaltung, Förderung und Entwicklung der Arbeitsfähigkeit – Konzepte und Forschungsergebnisse aus Finnland. In: Badura, B. / Schellschmidt, H. / Vetter, C. (Hrsg.): Fehlzeiten-Report 2002. Demographischer Wandel. Berlin u.a.: Springer, S. 85–100

Jansen, Andreas, 2009: Der Bauarbeitsmarkt im Spannungsfeld zwischen Transnationalisierung und Ost- und West-Unterschieden. In: Lehndorff, Steffen (Hrsg.): Abriss, Umbau, Renovierung? Studien zum Wandel des deutschen Kapitalismusmodells. Hamburg: VSA-Verl., S. 110-135

Naegele, Gerhard, 2005: Nachhaltige Arbeits- und Erwerbsfähigkeit für ältere Arbeitnehmer. WSI-Mitteilungen 58 (4), S. 214-219 Volltext

Siefer, Anke / Beermann, Beate, 2010: Grundausswertung der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2005/2006. Berlin: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin Volltext

Trischler, Falco / Kistler, Ernst, 2009: Alters- und alterngerechtes 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. Stadtbergen: INIFES Volltext

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

Im Rahmen der Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA):



Fachlich begleitet durch:



Projekträger:



**Anja Gerlmaier**

ist wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Forschungsabteilung „Arbeitszeit und Arbeitsorganisation“

Kontakt: anja.gerlmaier@uni-due.de

**Erich Latniak**

ist wissenschaftlicher Mitarbeiter in der Forschungsabteilung „Arbeitszeit und Arbeitsorganisation“

Kontakt: erich.latniak@uni-due.de

IAQ-Report 2012-04

Redaktionsschluss: 27.08.2012

Institut Arbeit und Qualifikation
Fakultät für Gesellschaftswissenschaften
Universität Duisburg-Essen
47048 Duisburg

Redaktion:

Claudia Braczko
claudia.braczko@uni-due.de

Thomas Haipeter
thomas.haipeter@uni-due.de

IAQ im Internet

<http://www.iaq.uni-due.de>

IAQ-Reports:

<http://www.iaq.uni-due.de/iaq-report/>

Über das Erscheinen des IAQ-Reports informieren wir über eine Mailingliste: <http://www.iaq.uni-due.de/aktuell/newsletter.php>

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