BIBB/BAuA-2012

Factsheet 14

Demografischer Wandel in Berufsgruppen Arbeitsbedingungen und Gesundheit der Generation 50plus

Bereits das Factsheet 05 fokussierte auf den demografischen Wandel in der Arbeit. Hier wurde die Häufigkeit körperlicher Arbeitsbedingungen an Arbeitsplätzen verschiedener Anforderungsniveaus in Abhängigkeit vom Alter untersucht. Darüber hinaus können berufliche Risiken auch in Arbeitsinhalten und -organisation unterschiedlicher Berufsgruppen begründet sein (Vendramin & Valenduc 2014). In dem vorliegenden Beitrag werden auf Basis der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012 die psychischen Arbeitsbedingungen und gesundheitliche Aspekte der älteren abhängig Beschäftigten (50-64 Jahre) in verschiedenen Berufsgruppen analysiert und mit denen derjenigen mittleren Alters (30-49 Jahre) verglichen.

Berufsstruktur der Generation 50plus

Die Berufsstruktur wurde anhand von 5 Berufsgruppen basierend auf der Internationalen Standardklassifikation der Berufe (ISCO-08) betrachtet (in Anlehnung an Vendramin & Valenduc 2014):

Tab. 1: Berufsbeispiele für die gebildeten Berufsgruppen

Berufsgruppe	Beispiele
Führungskräfte und akademische Berufe	Ingenieure, Lehrkräfte, Betriebswirte, Geschäftsführer, Vorstände
Techniker und höher qualifizierte nichttechnische Berufe	Ingenieurtechnische Fachkräfte, Assistenzberufe im Gesundheitswesen
Dienstleistungsberufe (mittlere Qualifikation)	Büro- und Sekretariatskräfte, Verkaufskräfte
Handwerksberufe (mittlere Qualifikation)	Fachkräfte in der Landwirtschaft, Metallarbeiter, Fahrzeugführer und Bediener mobiler Anlagen
gering qualifizierte Berufe	Reinigungspersonal, Hilfsarbeiter

Die anhand der 5 Kategorien betrachtete Berufsstruktur der 50-Jährigen und älter unterscheidet sich nicht von derjenigen der Beschäftigten mittleren Alters (30-49 Jahre). Beide Altersgruppen verteilen sich mit Ausnahme des gering qualifizierten Bereichs (8 %) nahezu gleichmäßig auf die Berufsgruppen (jeweils um 20 %). Nennenswerte Altersunterschiede in Bezug auf Voll-/Teilzeitbeschäftigung sind ebenso nicht auszumachen. Die Alterszusammensetzung der Beschäftigten in den einzelnen Berufsgruppen lässt erkennen, dass der Anteil Älterer in gering qualifizierten Berufen am größten (35 %) und in den anderen Berufsgruppen mit rund 30 % etwas geringer ist. Daneben zeigt sich, dass über beide Altersgruppen hinweg Frauen im Vergleich zu Männern deutlich häufiger in gering qualifizierten Berufen und Dienstleistungsberufen (jeweils fast 70 %) und deutlich weniger in Handwerksberufen (ca. 10 %) sowie Führungspositionen und akademischen Berufen (etwa 40 %) vertreten sind. Dies korrespondiert auch mit der Verteilung der 50- bis 64-jährigen Männer und Frauen nach Berufsgruppen (Abb. 1).

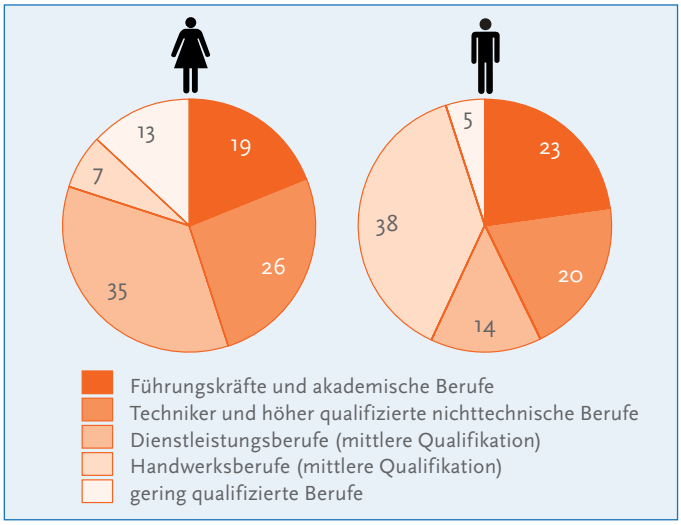

Abb. 1: Berufsstruktur der Generation 50plus nach Geschlecht (in %)

Psychische Arbeitsbedingungen in den Berufen

Die abhängig Beschäftigten wurden nach der Häufigkeit psychischer Arbeitsbedingungen in ihrem Beruf gefragt (Abb. 2). Die Antworten zeigen, dass Führungskräfte und Akademiker altersübergreifend den stärksten Termin- und Leistungsdruck wahrnehmen (30-49 Jahre: 63 %, 50-64 Jahre: 60 %). In Dienstleistungs- (30-49 Jahre: 49 %, 50-64 Jahre: 43 %) und Handwerksberufen (30-49 Jahre: 55 %, 50-64 Jahre: 50 %) wird diese Anforderung von den 50-Jährigen und älter seltener genannt als von den Jüngeren, in gering qualifizierten Berufen hingegen häufiger (30-49 Jahre: 32 %, 50-64 Jahre: 39 %). Führungskräfte und Akademiker (30-49 Jahre: 62 %, 50-64 Jahre: 54 %) werden mit zunehmendem Alter seltener mit neuen Aufgaben konfrontiert. Ähnlich sieht der Alterseffekt beim Multitasking aus, d. h. mehrere Tätigkeiten gleichzeitig auszuführen: ältere Beschäftigte in

baua:
Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin

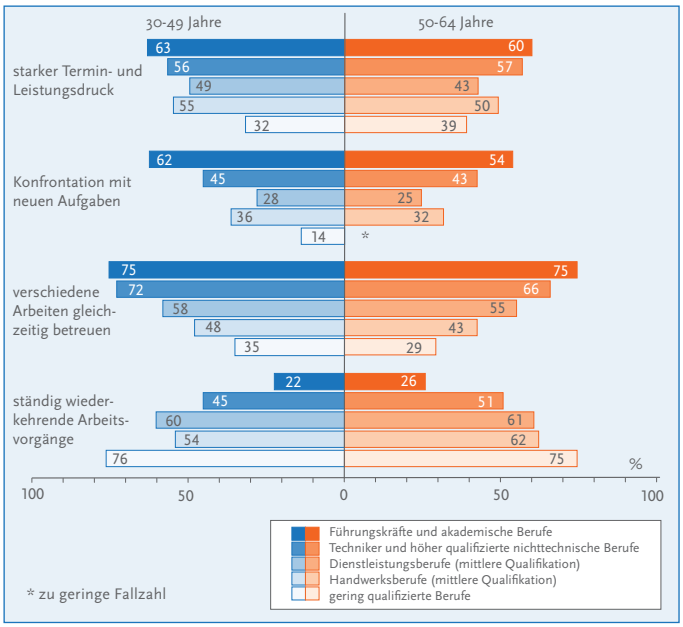

Abb. 2: Anteil der Befragten, die angeben, diesen psychischen Arbeitsbedingungen in ihrem Beruf häufig ausgesetzt zu sein (in %)

höher qualifizierten (nicht-)technischen Berufen (30-49 Jahre: 72 %, 50-64 Jahre: 66 %) sowie in gering qualifizierten Berufen (30-49 Jahre: 35 %, 50-64 Jahre: 29 %) teilen diese Arbeitsanforderung weniger häufig mit. Ständig wiederkehrende Arbeitsvorgänge scheinen im Alter zuzunehmen. Dies zeigt sich besonders bei den höher qualifizierten (nicht-)technischen Berufen (30-49 Jahre: 45 %, 50-64 Jahre: 51 %) und den Handwerksberufen (30-49 Jahre: 54 %, 50-64 Jahre: 62 %). Am häufigsten ist diese Arbeitsanforderung bei den gering qualifizierten Berufen vorzufinden (76 %), jedoch ohne gravierenden Altersunterschied.

Arbeiten bis zum Rentenalter

Der demografisch bedingten Notwendigkeit länger zu arbeiten kann nur nachgekommen werden, wenn die Arbeitsfähigkeit im Alter erhalten bleibt. Hierfür gilt es, die Arbeitsbedingungen an älter werdende Belegschaften anzupassen, um ein gesundes Altern bei der Arbeit zu ermöglichen.

Was den selbsteingeschätzten Gesundheitszustand betrifft, so wird dieser im Alter häufiger als (eher) schlecht bezeichnet. Unter Berücksichtigung der Berufszugehörigkeit fällt auf, dass sich die Gesundheit in beiden Altersgruppen mit abnehmendem Qualifikationsniveau schlechter empfunden wird. Dieses Bild zeichnet sich auch bei den körperlichen Beschwerden ab. Die Beschäftigten wurden nach Muskel-Skelett-Beschwerden (z. B. Schmerzen im unteren Rücken) gefragt, die in den letzten 12 Monaten im Zusammenhang mit der Arbeit aufgetreten sind. Die Ergebnisse verdeutlichen, dass die älteren Beschäftigten unabhängig von der Berufszugehörigkeit häufiger drei und mehr Beschwerdesymptome angeben als die mittleren Alters. Diese Beschwerden nehmen mit abnehmendem Qualifikationsniveau zu. Bei den psychovegetativen Symptomen (z. B. körperliche Erschöpfung) ergeben sich weder bedeutsame Unterschiede zwischen den Berufs- noch den Altersgruppen.

Daneben müssen für einen längeren Verbleib im Erwerbsleben bei den Beschäftigten auch die Motivation und Bereitschaft hierzu vorhanden sein. Wie die älteren Erwerbstätigen (50-64 Jahre) dazu stehen, zeigt folgendes Ergebnis: Knapp zwei Drittel möchten gern vorzeitig in Ruhestand gehen, etwa ein Viertel bis zum regulären Renteneintrittsalter und nur wenige (6 %) darüber hinaus arbeiten – ein Meinungsbild, das sich durch alle Berufsgruppen zieht. Dabei stechen zwei Gruppen heraus: Erwerbstätige in Handwerksberufen sowie Führungskräfte und Akademiker. Erstere berichteten deutlich häufiger, früher aus dem Erwerbsleben ausscheiden (73 %), letztere hingegen länger arbeiten zu wollen (11 %).

Zusammenfassung

Die Heterogenität der Generation 50plus spiegelt sich in der Berufsstruktur wider. Auffällig ist, dass in den gering qualifizierten Berufen tendenziell mehr ältere Beschäftigte zu verbleiben scheinen. Des Weiteren wird ersichtlich, dass für beide Altersgruppen die Arbeitsintensität mit der Qualifikation der Berufe zuzunehmen und die Monotonie abzunehmen scheint. Insgesamt aber zeigen die Ergebnisse, dass die psychischen Anforderungen am Arbeitsplatz berufsspezifisch und nur teilweise altersbedingt unterschiedlich sind. Häufige Muskel-Skelett-Beschwerden bei der Arbeit nehmen mit dem Alter und abnehmendem Qualifikationsniveau zu. Somit stellt sich die Situation besonders bei gering qualifizierten älteren Arbeitnehmern ungünstig dar. In Verbindung mit dem Ergebnis, dass in allen 5 betrachteten Berufsgruppen etwa ein Viertel der befragten Beschäftigten bis zum regulären Rentenalter arbeiten möchte, wird deutlich, wie wichtig vor allem gesundheitsfördernde/-erhaltende Maßnahmen für eine längere Erwerbstätigkeit sind. Betriebliche Gesundheitsförderung sollte dabei auf unterschiedliche Tätigkeitsprofile sowie Anforderungsniveaus der Beschäftigten in den jeweiligen Berufsgruppen ausgerichtet sein.

Sie wollen mehr wissen? Weiteres zum Thema können Sie in der Broschüre „Arbeitsfähigkeit erhalten und fördern“ der Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) nachlesen (www.inqa.de/DE/Angebote/Publikationen/arbeitsfaehigkeit-erhalten-foerdern.html). Das zitierte Arbeitspapier von Vendramin & Valenduc (2014) kann hier eingesehen werden: http://ssrn.com/abstract=2512679.

Quelle: www.baua.de/dok/6505562
Stand: März 2015

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin
Friedrich-Henkel-Weg 1-25
44149 Dortmund

Service-Telefon 0231 9071-2071
Fax 0231 9071-2070
info-zentrum@baua.bund.de
www.baua.de