

Bonin, Holger; Aretz, Bodo; Gregory, Terry

Research Report

Beschäftigungssituation Älterer im Dachdeckergewerbe

ZEW-Gutachten

Provided in Cooperation with:

ZEW - Leibniz Centre for European Economic Research

Suggested Citation: Bonin, Holger; Aretz, Bodo; Gregory, Terry (2013) : Beschäftigungssituation Älterer im Dachdeckergewerbe, ZEW-Gutachten, Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW), Mannheim

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/110555>

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.

Beschäftigungssituation Älterer im Dachdeckergewerbe

Holger Bonin
Bodo Aretz
Terry Gregory



ZEW

Zentrum für Europäische
Wirtschaftsforschung GmbH

Ansprechpartner

Prof. Dr. Holger Bonin

Leiter des Forschungsbereichs
Arbeitsmärkte,
Personalmanagement
und Soziale Sicherung

L7, 1 · 68161 Mannheim

Postfach 10 34 43
68034 Mannheim

E-Mail bonin@zew.de

Telefon +49 621-1235-151

Telefax +49 621-1235-225

Mannheim

Dezember 2012

im Auftrag des

Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Wilhelmstraße 49

10117 Berlin

Das Wichtigste in Kürze

Diese Kurzexpertise untersucht die Beschäftigungssituation Älterer im Dachdeckerhandwerk, also einer Berufsgruppe, die in der Öffentlichkeit oft als Beleg dafür angeführt wird, dass Beschäftigte in körperlich belastenden Tätigkeiten die Regelarbeitsgrenze nicht erreichen können.

Empirische Analysen von repräsentativen Beschäftigtendaten bestätigen, dass sich im Dachdeckerhandwerk die Frage noch kaum stellt, wie Ältere bis zum gesetzlichen Rentenalter beschäftigt werden könnten. Dies hat weniger mit übermäßigen Abgängen in den Frühruhestand zu tun. Vielmehr ist Dachdecker ein typischer Beruf für geringqualifizierte Männer am Einstieg ins Erwerbsleben, der meist schon bis zum Alter von 40 bis 50 Jahren aufgegeben wird. So sind nur 12% der Dachdecker älter als 50 Jahre, gegenüber 22% aller sozialversicherungspflichtig beschäftigten Männer in Vollzeit.

Die starke berufliche Mobilität der Dachdecker spiegelt die geringe Attraktivität eines Berufs, in dem die Durchschnittslöhne trotz Mindestlohn niedrig und in dem Perioden der Arbeitslosigkeit verhältnismäßig häufig sind. Auch bieten sich innerhalb des durch KMU geprägten, wenig kapital- und materialintensiven Handwerks nur begrenzte Aufstiegsmöglichkeiten. Diese Faktoren dürften zusammengenommen besser erklären, warum so wenige Dachdecker in ihrem Beruf ein hohes Alter erreichen, als spezifische körperliche Belastungen, die eine Weiterbeschäftigung etwa aus gesundheitlichen Gründen verhindern.

Für diese Diagnose spricht, dass sich die Determinanten des Verbleibs im Beruf zwischen älteren und jüngeren Dachdeckern kaum unterscheiden. Qualifikation und eine gute Position in der Firmenhierarchie wirken unabhängig vom Alter positiv auf die Verbleibswahrscheinlichkeit. Für die Diagnose spricht zum anderen, dass die typischen Zielberufe der Dachdecker zumeist ebenfalls als körperlich belastend einzustufen sind. Vielfach wechseln die Dachdecker, die in ihren Optionen durch ihre eher geringe Qualifikation eingeschränkt sind, in verwandte Berufe innerhalb des Baugewerbes.

Wegen der hohen Abgangsraten in jüngerem Alter ist das Dachdeckerhandwerk besonders auf die Rekrutierung von Nachwuchs angewiesen. Als Folge relativ weniger Neueinstellungen in den letzten Jahren ist die Berufsgruppe zuletzt spürbar gealtert. Deshalb könnten Fragen, wie das Dachdeckerhandwerk altersgerechte Arbeit schaffen kann, bald an Bedeutung gewinnen.

Inhalt

1	Einleitung	1
2	Branchenbild.....	2
3	Beschäftigung Älterer im Dachdeckerhandwerk.....	5
3.1	Datengrundlage	5
3.2	Altersstrukturen im Dachdeckerhandwerk	6
3.3	Determinanten der Beschäftigung älterer Dachdecker	12
3.3.1	Betriebliche Faktoren	12
3.3.2	Individuelle Faktoren.....	16
3.4	Verbleib ausscheidender Dachdecker	21
4	Zusammenfassende Schlussfolgerungen.....	26
	Anhang	28

1 Einleitung

In Deutschland hält die Diskussion um die beschlossene langfristige Erhöhung des gesetzlichen Rentenalters („Rente mit 67“) an. Eine häufig vorgebrachte Kritik an dieser Maßnahme zur nachhaltigen Stabilisierung der Gesetzlichen Rentenversicherung ist, dass in Berufen mit hohen körperlichen Belastungen eine Beschäftigung bis ins hohe Erwerbsalter schon heute nahezu unmöglich sei, so dass die Anhebung der Altersgrenze einer automatischen Rentenkürzung gleichkomme. Allerdings mangelt es bislang an repräsentativen quantitativen Untersuchungen, welche spezifischen Arbeitsbedingungen Ältere in körperlich belastenden Berufen im Vergleich zu anderen Berufsgruppen vorfinden, und welche personalpolitischen Maßnahmen gegebenenfalls helfen, einen frühzeitigen Übertritt in den Ruhestand zu vermeiden.

Vor diesem Hintergrund dient diese Kurzexpertise dem Zweck, die Beschäftigungssituation Älterer im Dachdeckerhandwerk anhand repräsentativer Daten zu analysieren. Somit steht eine Berufsgruppe im Fokus, der in der Öffentlichkeit öfter als Beleg angeführt wird, dass bei körperlich belastenden Tätigkeiten nur ein Bruchteil der Betroffenen die Regelarbeitsgrenze erreicht. Das Dachdeckerhandwerk bietet sich für diese Analyse an, weil die Informationslage wegen der im letzten Jahr abgeschlossenen Evaluation des Branchenmindestlohns besonders günstig ist.

Im Einzelnen soll vor allem geklärt werden,

- wie sich die Altersstruktur der Betriebe im Dachdeckerhandwerk entwickelt hat und in Zukunft entwickeln könnte,
- ob sich betriebliche Faktoren finden lassen, die eine Beschäftigung älterer Dachdecker begünstigen,
- ob die Dachdecker, die länger in ihrem Beruf bleiben, besondere persönliche Merkmale aufweisen, und
- wohin Dachdecker abgehen, die ihren Beruf verlassen.

Diese Kurzexpertise gliedert sich wie folgt. Abschnitt 2 skizziert ein Bild der wirtschaftlichen und Arbeitsmarktlage im Dachdeckerhandwerk, das den Hintergrund der folgenden Analysen abgibt. Abschnitt 3 analysiert die Altersstruktur der Beschäftigung im Dachdeckerhandwerk, die Faktoren, die eine Beschäftigung älterer Dachdecker begünstigen, sowie die Erwerbsverläufe im Dachdeckerhandwerk. Die Kurzexpertise endet in Abschnitt 5 mit einigen zusammenfassenden Schlussfolgerungen.

2 Branchenbild

Der Markt für Dachdeckerleistungen setzt sich aus drei wesentlichen Segmenten zusammen: dem Neubaugeschäft, der Sanierung und Reparatur von Dächern (einschließlich der energetischen Sanierung) und dem Dachausbau einschließlich der Errichtung von Solaranlagen auf Dächern.¹ Als Nachfrager dominieren private Auftraggeber, gefolgt von der gewerblichen Wirtschaft, Wohnungsbaugesellschaften und öffentlichen Auftraggebern.

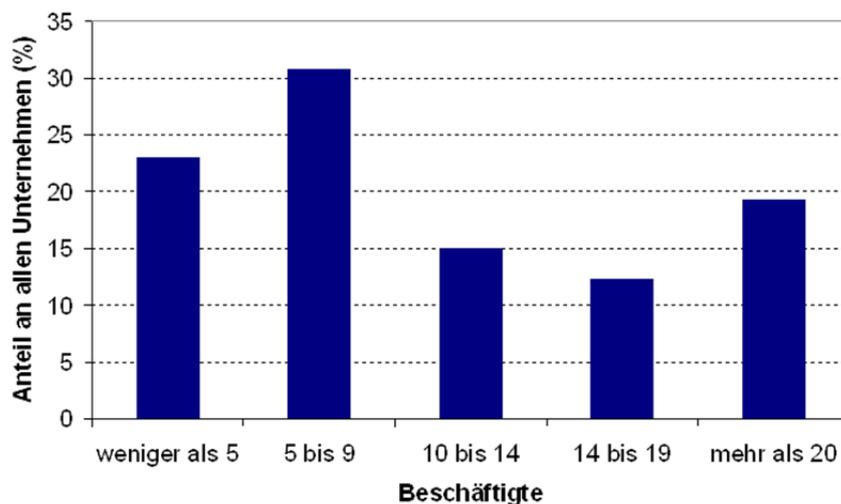
Die Anbieterseite besteht im Wesentlichen aus drei Marktsegmenten:

- „Traditionelle“ Dachdeckerunternehmen, die als „stehendes Gewerbe“ dem Meisterzwang unterliegen. Die meisten dieser Unternehmen haben weniger als 20 Mitarbeiter.
- Unternehmen, die das Dachdeckergeschäft als Reisegewerbe betreiben und nicht dem Meisterzwang unterliegen. Diese Unternehmen sind sehr klein, häufig handelt es sich um Ein-Personen-Unternehmen ohne abhängig Beschäftigte.
- Großunternehmen (mit 50 bis zu mehreren Hundert Beschäftigten), die überregional oder gar bundesweit anbieten und primär im Neubaugeschäft tätig sind.

¹ Der folgende Abschnitt fasst das detaillierte Branchenbild, das im Rahmen der vom ZEW durchgeführten Evaluierung des Mindestlohns für das Dachdeckerhandwerk gezeichnet wurde, knapp zusammen. Zu den Informationsgrundlagen gehören zehn leitfadengestützte Interviews in Unternehmen der Dachdeckerbranche sowie eine Mitte 2011 durchgeführte repräsentative Unternehmensbefragung.

Die Dominanz kleiner und mittlerer Unternehmen zeigt sich an der Größenstruktur der Branche (Abb. 2–1). Knapp 23% der Unternehmen hatten unter 5 Beschäftigte, knapp 31% 5-9 Beschäftigte. Auf der anderen Seite hatte weniger als jedes fünfte Unternehmen mehr als 20 Beschäftigte.

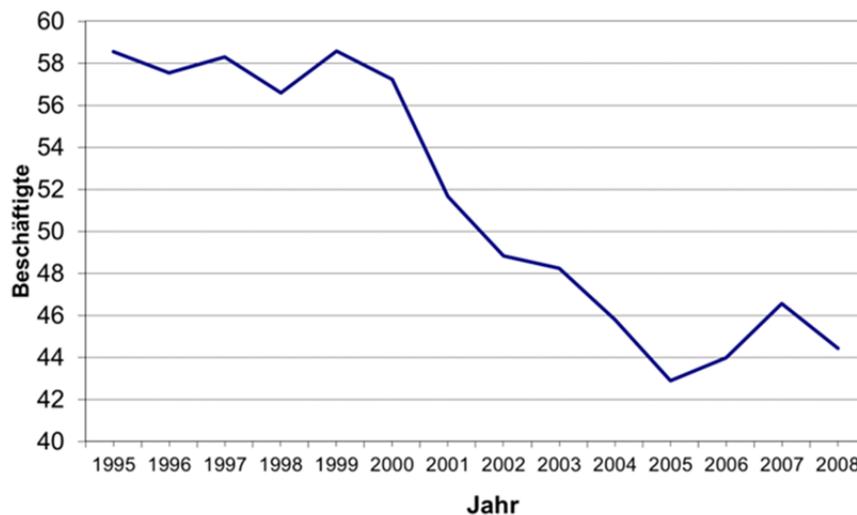
Abb. 2-1: Struktur der Unternehmen des Dachdeckerhandwerks nach Mitarbeiterzahl, 2008



Quelle: Eigene Berechnung auf Grundlage der Beschäftigtenstatistik.

Die Produktionsbedingungen im Dachdeckerhandwerk sind durch einen hohen Material- und Arbeitskräfteeinsatz bei eher geringem Kapitaleinsatz geprägt. Die Wettbewerbssituation unterscheidet sich je nach Marktsegment. Im Neubau-, Reparatur-, Sanierungs- und Ausbaugeschäft mit privaten Auftraggebern herrscht im Wesentlichen ein Qualitätswettbewerb. Nachbarschaftshilfe oder Eigenarbeit sind für private Nachfrager anders als im Baubereich kaum Substitute, so dass der Preiswettbewerb in diesem Tätigkeitsfeld, dem Hauptgeschäft der Branche, gemäßigt ist. Im Neubaugeschäft durch gewerbliche Auftraggeber sind Dachdeckerbetriebe hingegen meist Preisnehmer. Starke Preiswettbewerb erfahren auch reisende Handwerker und Nebenbetriebe, die vor allem kleinere Reparaturarbeiten erbringen.

Abb. 2-2: Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Dachdeckerhandwerk in 1.000, 1995-2008



Quelle: Eigene Berechnung auf Grundlage der Beschäftigtenstatistik.

Allgemein unterlag das Dachdeckerhandwerk nach dem Ende des wiedervereinigungsbedingten Baubooms einem Strukturwandel, der sich in rückläufigen Umsätzen, starkem Beschäftigungsabbau und einer wachsenden Unternehmensdichte niederschlug. Seit einigen Jahren hat sich die Lage der Dachdeckerbranche infolge der Erschließung neuer Tätigkeitsfelder (Gebäudesanierung, Solartechnik) entspannt. Der deutliche Beschäftigungsabbau, der 1999 begann, scheint seit etwa 2005 zu einem Ende gekommen (Abb. 2–2). Von der jüngsten Erholung des Marktes konnte die Dachdeckerbranche in Ostdeutschland allerdings weniger profitieren.

Blickt man auf den Arbeitsmarkt, unterscheidet sich die Beschäftigtenstruktur im Dachdeckerhandwerk deutlich vom Durchschnitt: Dachdecker sind bis auf ganz wenige Ausnahmefälle männlich (Frauenanteil < 1%), sodass im Folgenden auf die weibliche Form der Berufsbezeichnung „Dachdecker“ bewusst verzichtet wird, und arbeiten meist Vollzeit (Teilzeitquote < 5%). Die Beschäftigten in diesem Beruf sind außerdem häufiger geringqualifiziert. Immerhin ein Fünftel ist ohne abgeschlossene Berufsausbildung. Akademische Abschlüsse spielen keine Rolle. Wegen dieser Qualifikationsstruktur gehört die Branche –

und trotz eines geltenden und auch beachteten Mindestlohns – zum Niedriglohnsegment des Arbeitsmarkts. Gemäß Beschäftigtenstatistik lag der durchschnittliche Stundenlohn, eine Wochenarbeitszeit von 40 Stunden in Vollzeit unterstellt, im Jahr 2008 bei knapp 9 Euro.

Trotzdem gibt es Hinweise, dass die Verhandlungsposition der Arbeitnehmer der Branche insgesamt gesehen eher gut ist. Hierfür sprechen etwa die vereinbarten bundeseinheitlichen Regelungen zum Kündigungsschutz, die Instrumente zur Beschäftigungssicherung in den Wintermonaten oder die Existenz von Lohnzuschlägen und Sonderzahlungen. Zudem äußern viele Arbeitgeber, ihren Beschäftigten konkurrenzfähige Löhne zahlen zu müssen, um sie an ihr Unternehmen zu binden. Im Branchenvergleich gab es im Dachdeckerhandwerk zudem zuletzt überdurchschnittliche viele offene, aber kurzfristig nicht zu besetzende Stellen. Dies ist zumindest ein Hinweis auf einen Arbeitskräfteengpass, der zu vermehrten Bemühungen um gute Arbeitsplatzbedingungen führen sollte.

Regionale Sonderfaktoren könnten dieses Bild an einigen Stellen eintrüben. In wenigen Regionen (insbesondere Grenzgebieten und Metropolen mit guter Baukonjunktur) ist Konkurrenz entsendeter ausländischer Arbeitnehmer spürbar. In Ostdeutschland erscheinen viele Beschäftigte zudem aus Arbeitgeber-sicht immobil und angesichts mangelnder Beschäftigungsalternativen auch bereit, relativ schlechtere Arbeitsbedingungen zu akzeptieren. Hierfür spricht, dass sich der Branchenmindestlohn in Ostdeutschland vielfach als Referenzlohn etabliert hat, so dass eine gestauchte Lohnverteilung entstanden ist.

3 Beschäftigung Älterer im Dachdeckerhandwerk

3.1 Datengrundlage

Die folgenden Analysen zu den Beschäftigtenstrukturen im Dachdeckerhandwerk beruhen auf einer Stichprobe von Daten der Beschäftigtenstatistik, die dem ZEW von der Bundesagentur im Rahmen der Evaluation der branchenspezifischen Mindestlöhne im Auftrag des BMAS übermittelt wurde. Diese Daten repräsentieren eine zufällige 75-Prozent-Stichprobe aller Betriebe des Dachdeckerhandwerks. Für diese Betriebe werden in jedem Jahr sämtliche in

der Beschäftigtenstatistik registrierten Beschäftigten an zwei Stichtagen erfasst werden. Für diese Kurzexpertise sind die Beschäftigten am 30. Juni eines Jahres die Grundgesamtheit, weil an diesem Stichtag wenig saisonal bedingte Arbeitslosigkeit zu verzeichnen ist. Über die Identifikationsnummer der Firma lassen sich die Individualdaten der Beschäftigten zusammenspielen und so einige Größen ermitteln, die das Unternehmen als Ganzes charakterisieren, wie beispielsweise die Beschäftigtenzahl und das Beschäftigtenwachstum, Lohnniveau und Lohnstruktur, Altersstruktur, Bildungsstruktur.

Die Daten sind so konstruiert, dass alle einmal in der Stichprobe erfassten Beschäftigten auch dann weiter verfolgt werden, wenn sie das Unternehmen verlassen, in dem sie am Stichtag beschäftigt sind. Somit lassen sich Erwerbsbiographien nachzeichnen. Die Voraussetzung dafür ist, dass die Betroffenen am nächsten Stichtag beschäftigt, arbeitslos oder in Maßnahmen sind. Personen mit sonstigem Status fallen aus den Daten heraus. Das heißt insbesondere, dass sich Abgänge in den Ruhestand sich mit den Daten nicht eindeutig identifizieren lassen. Allerdings ist damit zu rechnen, dass dieser Statuswechsel bei den älteren Arbeitskräften dominiert. Bei jüngeren Arbeitskräften kommen etwa die „Stille Reserve“ oder weitere Ausbildung als sonstiger Arbeitsmarktstatus in Frage.

Die von uns genutzten Daten enthalten auch eine Berufsangabe, so dass zwischen den Beschäftigten im Dachdeckerhandwerk und den Dachdeckern unterschieden werden kann. Dies hat den Vorteil, dass sich nachvollziehen lässt, inwiefern innerhalb der Branche Wechsel vom Beruf des Dachdeckers in eine andere Tätigkeit vorkommen – ein potenzieller Mechanismus, um körperliche Belastungen im Laufe des Erwerbslebens zu reduzieren. Ebenfalls lassen sich mit dieser Information die typischen Zielberufe von Dachdeckern ermitteln, die ihren Beruf aufgeben.

Nachteile der BA-Daten sind, dass nur Tagesentgelte registriert werden und die Arbeitszeiten nur in grober Klassifikation vorliegen. Wegen der Dominanz der Vollzeitbeschäftigung stellt dies allerdings kein zu großes Problem dar.

3.2 Altersstrukturen im Dachdeckerhandwerk

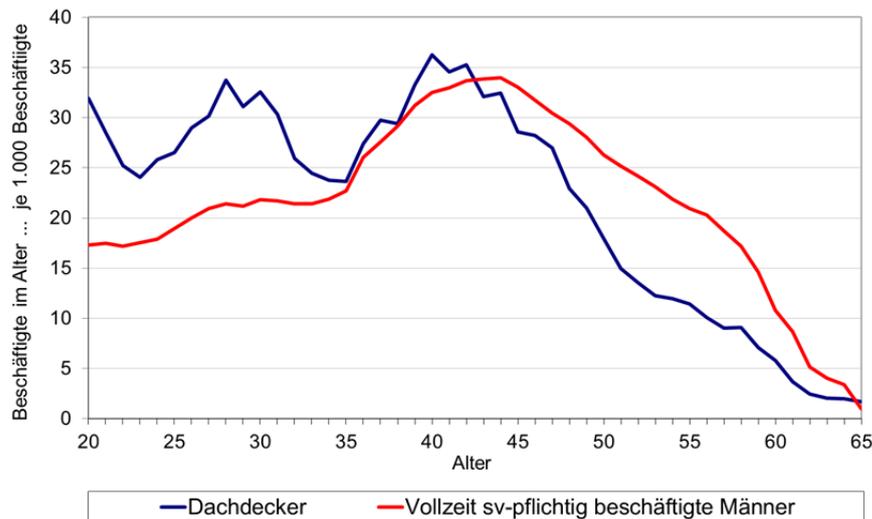
Um Besonderheiten der Beschäftigungssituation Älterer im Dachdeckerhandwerk zu erkennen, vergleichen wir die Altersstruktur der Mitte 2008 als Dach-

decker Beschäftigten mit der Altersstruktur der übrigen Beschäftigten. Wegen der oben genannten Merkmale der Dachdecker sind Männer, die Vollzeit sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind, eine passende Vergleichsgruppe. Die Altersstruktur dieser Gruppe im Jahresdurchschnitt lässt sich anhand von Informationen aus dem Mikrozensus berechnen.

Wie Abb. 3–1 zeigt, ist die Alterszusammensetzung der Dachdecker bemerkenswert. Auf der einen Seite erscheinen die älteren Jahrgänge in diesem Beruf beträchtlich ausgedünnt. Nur knapp 12% aller Dachdecker sind älter als 50 Jahre, im Vergleich zu 22% aller in Vollzeit sozialversicherungspflichtig beschäftigten Männer (vgl. auch Abb. A–1 im Anhang). Auf der anderen Seite sind die unteren Altersjahre bei den Dachdeckern deutlich stärker besetzt, als es der allgemeine Bevölkerungsaufbau mit abnehmenden Jahrgangsstärken erwarten ließe. Die Hälfte aller Dachdecker ist jünger als 36 Jahre, während das mittlere Alter in der Vergleichsgruppe bei 42 Jahren liegt. Dieses Muster spricht dafür, dass es sich beim Beruf des Dachdeckers um einen Einsteigerberuf handelt, der dem Nachwuchs am Anfang des Erwerbslebens Chancen bietet, den die Beschäftigten aber überdurchschnittlich häufig in jungen Jahren schon wieder verlassen. Insofern geht die Frage, ob Dachdecker bis ins hohe Alter in ihrem Beruf arbeiten können, ziemlich an der heutigen Realität vorbei. Offensichtlich sind die weitaus meisten Dachdecker schon in einem Alter nicht mehr in ihrem ursprünglichen Beruf, der weit vor der Entscheidung für den Ruhestand liegt.

Diese Besonderheit liegt klar im Beruf und nicht im Sektor begründet. Andere Beschäftigte im Dachdeckerhandwerk sind nämlich sogar etwas älter als die Referenzgruppe der sozialversicherungspflichtig tätigen Männer. In 2008 lag das mittlere Alter der sonstigen Beschäftigten des Dachdeckerhandwerks bei 43 Jahren, 26% der übrigen Beschäftigten waren älter als 50 Jahre.

Abb. 3-1: Altersstruktur der Dachdecker und aller sozialversicherungspflichtig Vollzeit beschäftigten Männer, 2008



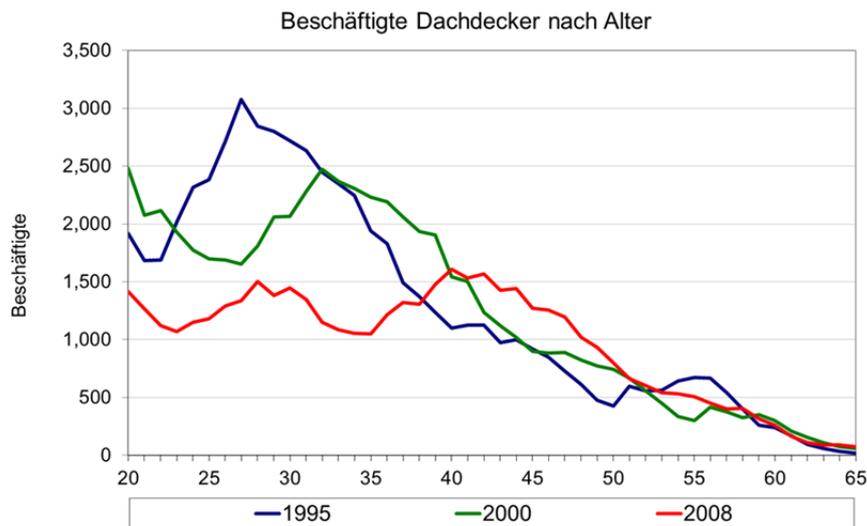
Quelle: Eigene Berechnung auf Grundlage der Beschäftigtenstatistik (Dachdecker) und des SUF-Mikrozensus (sozialversicherungspflichtige Beschäftigung).

Die in Abb. 3–1 sichtbaren erheblichen Schwankungen im Altersaufbau der Dachdecker unter 40 Jahren reflektieren zu einem Gutteil durch die wirtschaftliche Entwicklung bedingte Schwankungen im Arbeitskräftebedarf der Branche aus der Vergangenheit. Die jährlichen Veränderungsraten der Zahl der Dachdecker unter 25 Jahre sind sehr stark mit der jährlichen Veränderungsrate der Beschäftigtenzahlen der Dachdecker insgesamt korreliert (vgl. Abb. A–2 im Anhang). Anpassungen an Veränderungen der wirtschaftlichen Lage vollziehen sich bei den Dachdeckern also offensichtlich in erheblichem Maß über die Nachwuchsrekrutierung.

Dieser Eindruck bestätigt sich, wenn man die Entwicklung der Altersstruktur der Dachdecker seit 1995 betrachtet. Abb. 3–2 veranschaulicht, dass der Beschäftigungsabbau in diesem Beruf vor allem mit einem schrumpfenden Bestand an unter 40-Jährigen verbunden war. Dagegen hat sich die Zahl der älteren Dachdecker über 50 Jahre kaum verändert. Im Ergebnis ist die Berufsgruppe stark „von unten“ gealtert: Durch die erheblich kleiner gewordenen Nachwuchsjahrgänge ist das mittlere Alter der Dachdecker seit 1995 um immerhin sechs Jahre gestiegen. Der Alterungsprozess der Dachdecker verlief damit äh-

lich stark wie bei den übrigen Beschäftigten des Dachdeckerhandwerks, wenn auch auf ganz anderem Niveau (Abb. A-3).

Abb. 3-2: Altersstruktur der Dachdecker, 1995-2008

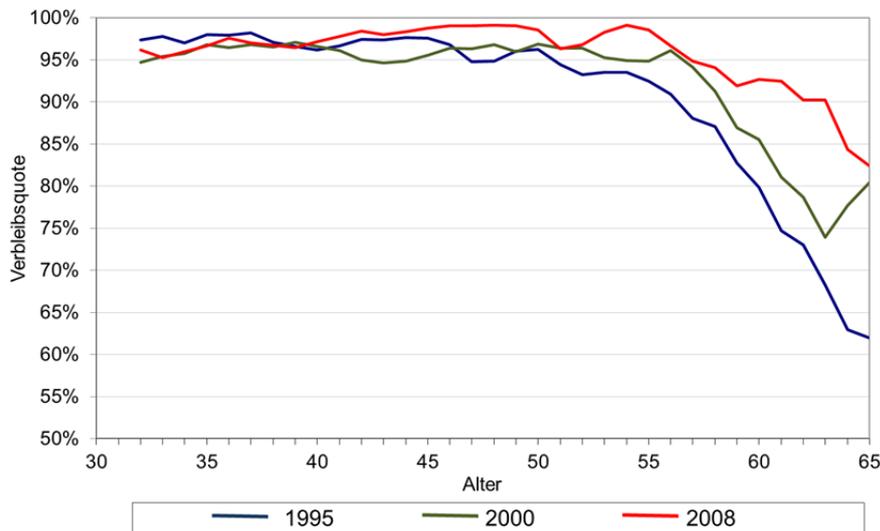


Quelle: Eigene Berechnung auf Grundlage der Beschäftigtenstatistik.

Die starken Veränderungen am unteren Rand der Altersskala können die leichten Fortschritte bei den älteren Dachdeckern leicht verdecken. In einem insgesamt schrumpfenden Arbeitsmarkt ist die Tatsache, dass die Beschäftigung der über 50jährigen zumindest gehalten wurde, bereits als Erfolg zu werten. Wie sich die Position der älteren Dachdecker verbessert hat, wird besser erkennbar, wenn man die altersspezifischen Verbleibswahrscheinlichkeiten im Beruf des Dachdeckers untersucht. Abb. 3-3 nähert diese auf aggregierter Ebene an.²

² Hierzu wurden die Beschäftigtenzahlen aufeinanderfolgender Altersjahrgänge ins Verhältnis gesetzt. Niveaueffekte, die mit Veränderungen der Gesamtbeschäftigung zusammenhängen, werden durch Korrektur der Raten um die die Veränderungsrate der Beschäftigung gegenüber dem Vorjahr korrigiert.

Abb. 3-3: Verbleibswahrscheinlichkeiten im Beruf Dachdecker in Abhängigkeit vom Alter, 1995-2008



Erläuterungen: Beschäftigtenzahl im Alter i im Verhältnis zur Beschäftigtenzahl im Alter $i-1$. Normierung mittels Veränderungsrate der Gesamtbeschäftigung im Beruf Dachdecker gegenüber dem Vorjahr. Gleitender Durchschnitt über drei Altersjahre.

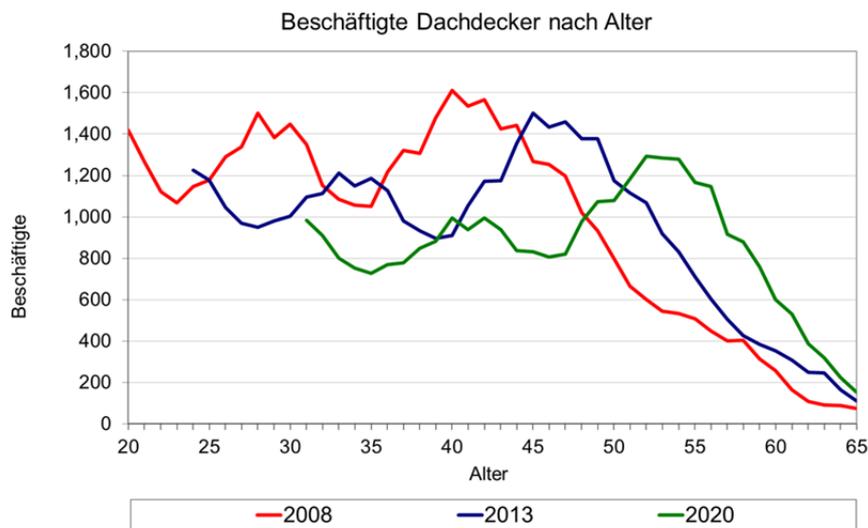
Quelle: Eigene Berechnung auf Grundlage der Beschäftigtenstatistik.

Am Beginn der Beobachtungsperiode unterschreitet die Wahrscheinlichkeit, ein Jahr älter noch als Dachdecker beschäftigt zu sein, bereits vom Alter 50 an die 95%-Marke und fallen danach ziemlich steil ab. Bei den 60jährigen Dachdeckern liegt die (bedingte) Wahrscheinlichkeit, ein weiteres Jahr als Dachdecker tätig zu bleiben, gerade noch bei drei Viertel. Seitdem haben sich die altersspezifischen Verbleibswahrscheinlichkeiten jedoch merklich verbessert. 2008 fällt die Größe erst ab 56 Jahren unter 95%, und selbst bei den über 60jährigen sind noch Verbleibswahrscheinlichkeiten über 90% zu verzeichnen. Die strukturellen Verbesserungen sprechen dafür, dass die Verringerung von Frühverrentungsanreizen, die seit Ende der 1990er Jahre in Deutschland allgemein zu bemerkenswerten Steigerungen der Erwerbsbeteiligung und Beschäftigung Älterer geführt hat, auch bei den Dachdeckern wirken.

In Abb. 3-2 ist deutlich erkennbar, wie die ungewöhnlich stark besetzte Kohorte der 25-30jährigen des Jahres 1995 im Zeitablauf durch die Altersstruktur der Dachdecker wandert. In 2008 hatten die am stärksten besetzten Kohorten

den Altersbereich 40-45 Jahre erreicht. Wenn sich diese Entwicklung fortsetzt und die altersspezifischen Verbleibswahrscheinlichkeiten im Beruf auf dem zuletzt erreichten Niveau bleiben, könnten die Herausforderungen für die Betriebe, ältere Dachdecker zu integrieren, in den kommenden Jahren spürbar wachsen.

Abb. 3-4: Projektion der Altersstruktur der Dachdecker, 2008-2020



Erläuterungen: Fortschreibung unter Annahme konstanter altersspezifischer Verbleibswahrscheinlichkeiten im Beruf des Dachdeckers für das Jahr 2008 (Abb. 3-3).

Quelle: Eigene Berechnung auf Grundlage der Beschäftigtenstatistik.

Wie die in Abb. 3-4 dargestellte Projektion der künftigen Altersstruktur der Dachdecker zeigt, nimmt die Zahl der Dachdecker bis 2013 gegenüber 2008 in der Altersgruppe 50-54 Jahre um 63%, in der Altersgruppe 55-59 Jahre um 27% und in der Altersgruppe über 60 Jahre um 83% zu. Bis 2020 steigen die vorausgerechneten Zuwächse gegenüber 2008 in den drei Altersgruppen sogar auf 95%, 134% und 183% an. Bei der Interpretation dieser Zahlen ist allerdings auf die schmale Ausgangsbasis zu achten. Absolut beträgt der Gewinn an Dachdeckern über 60 Jahre gerade 1.400 Personen. Dennoch zeichnet sich ab, dass der Beschäftigtenbestand künftig stärker als in der Vergangenheit auch „von oben“ altert, so dass sich das Dachdeckerhandwerk darauf vorbereiten muss, mehr als bisher altersgerechter Arbeitsplätze zu schaffen.

3.3 Determinanten der Beschäftigung älterer Dachdecker

Der folgende Abschnitt geht der Frage nach, welche Faktoren eine Beschäftigung älterer Dachdecker systematisch begünstigen. Hierbei geht es zum einen um die Frage, welche Art von Betrieben im Dachdeckerhandwerk besonders häufig Ältere beschäftigt (Abschnitt 3.3.1), zum anderen um die Frage, welche Merkmale der Beschäftigten die Wahrscheinlichkeit erhöhen, noch im höheren Erwerbsalter im Beruf des Dachdeckers zu bleiben (Abschnitt 3.3.2).

3.3.1 Betriebliche Faktoren

Teilt man die Unternehmen des Dachdeckerhandwerks danach ein, ob sie Dachdecker über 50 Jahre beschäftigen oder nicht, zeigt sich eine Dichotomie. Nur knapp etwas weniger als die Hälfte der Unternehmen beschäftigt überhaupt ältere Dachdecker. Dieser Anteilswert ist in dem durch die Daten abgedeckten Zeitraum 1995-2008, passend zur Beschäftigtenzahl der älteren Dachdecker (Abb. 3–2), nahezu konstant. Darum poolen wir in der folgenden ökonomischen Analyse die Unternehmens-Beobachtungen zu sämtlichen Stichtagen.³

Im ersten Schritt untersuchen wir die Determinanten der Wahrscheinlichkeit, mindestens einen Dachdecker über 50 Jahre im Unternehmen zu beschäftigen. Die Schätzung von probit-Modellen, die die abhängige 0/1-Variable (Beschäftigung älterer Dachdecker: ja/nein) als Funktion einer Reihe von Betriebsmerkmale erklären, unterstützt die Hypothese, dass sich Unternehmen mit und ohne ältere Dachdecker in einer ganzen Reihe von Dimensionen systematisch unterscheiden. Die festgestellten Unterschiede sind dabei generell statistisch signifikant und über verschiedene Modellspezifikationen und Schätzzeiträume hinreichend robust.

³ Weil somit wiederholte Beobachtungen für dasselbe Unternehmen vorliegen, die über die Jahre vermutlich nicht unabhängig voneinander sind, erfolgte die Berechnung der Standardfehler der Schätzergebnisse mit entsprechender Clusterung. Zeitbedingte Schwankungen über die Unternehmen hinweg, die etwa Veränderungen der allgemeinen Konjunkturbedingungen der Branche reflektieren, werden durch die Aufnahme von Jahres-Dummies in die Schätzgleichungen kontrolliert.

Tabelle 3-1: Betriebliche Einflussfaktoren der Wahrscheinlichkeit, einen Dachdecker über 50 Jahren zu beschäftigen, Ergebnisse von Probit-Schätzungen verschieden spezifizierter Modelle

	(1)	(2)	(3)
Zahl Beschäftigte	.031***	.037***	.044***
Zahl Beschäftigte quadriert	-.000***	-.000***	-.000***
Anteil Dachdecker	.433***	.442***	.487***
log Durchschnittslohn	.186***	.202***	.091***
Streuung Löhne (75-25-Perzentil)	.000***	.001***	.000*
Anteil Geringqualifizierte		-.113***	-.123***
Jahre	alle	alle	ab 2000
N	76219	59003	29236

Erläuterungen: Marginale Effekte, d.h., Veränderung der Wahrscheinlichkeit, keinen älteren Dachdecker zu beschäftigen, bei isolierter Veränderung der erklärenden Variablen um eine Einheit. ***, **, * zeigen signifikanten Einfluss einer Variable auf die abhängige Variable mit Irrtumswahrscheinlichkeit kleiner als 1 vH, 5 vH., 10 vH.

Quelle: Eigene Berechnung auf Grundlage der Beschäftigtenstatistik.

Gemäß den in Tab. 3–1 im Überblick dargestellten Schätzergebnissen wächst die Wahrscheinlichkeit, dass ein Betrieb überhaupt ältere Dachdecker beschäftigt, mit der Größe des Unternehmens, gemessen an der Gesamtzahl der Beschäftigten, sowie mit dem Anteil der Dachdecker an den Beschäftigten. Der positive Einfluss der Betriebsgröße wird allerdings mit wachsender Beschäftigtenzahl kleiner.

Angesichts des geringen Beschäftigtenanteils der älteren Dachdecker dürften die festgestellten Größeneffekte allerdings zum Teil rein auf statistische Gesetzmäßigkeiten zurückgehen. Angenommen, nur jeder zehnte Beschäftigte ist ein älterer Dachdecker: Offensichtlich ist es dann selbst bei einer rein zufälligen Verteilung der jüngeren und älteren Beschäftigten auf die Betriebe wahr-

scheinlicher, einen Angehörigen dieser Gruppe in einem Unternehmen mit über zehn Beschäftigten anzutreffen, als in einem Unternehmen mit weniger als zehn Beschäftigten.

Aussagekräftiger sind darum die anderen festgestellten Einflüsse. Gegeben eine bestimmte Anzahl von Beschäftigten und auch sonst gleiche betriebliche Merkmale, sind Unternehmen, die ältere Dachdecker beschäftigen, im Vergleich zu den Unternehmen ohne ältere Dachdecker charakterisiert durch:

- einen höheren Durchschnittslohn,
- einen kleineren Anteil von Beschäftigten ohne abgeschlossene Berufsausbildung,
- eine stärkere Spreizung der Lohnverteilung im Betrieb, Zeichen für stärkere Differenzierung der Produktivität der Beschäftigten oder eine größer besetzte Führungsebene.

Anders ausgedrückt bedeutet dies, dass die Hürden, überhaupt ältere Dachdecker zu beschäftigen, für kleine, weniger produktive Unternehmen mit vielen geringer qualifizierten Beschäftigten und wenigen Führungskräften offenbar besonders hoch sind.

Der zweite Schritt der quantitativen Analyse fokussiert auf die Gruppe der Unternehmen mit einer positiven Zahl älterer Dachdecker. Es soll untersucht werden, welche Faktoren bei dieser ausgewählten Gruppe von Betrieben mit einem höheren Beschäftigtenanteil älterer Dachdecker verbunden sind. Unsere Übersicht der geschätzten Parameter verschiedener linearer Modelle mit dem Beschäftigtenanteil als abhängiger Variable (Tab 3–2) zeigt wiederum einen starken reinen Größeneffekt. Der Beschäftigtenanteil älterer Dachdecker fällt mit der Gesamtzahl der Beschäftigten, allerdings mit abnehmender Rate.

Weiterhin zeigt sich, dass ein niedrigerer Anteil der sonstigen Beschäftigten, also ein größerer der Anteil der Beschäftigtenanteil der Dachdecker insgesamt, systematisch mit einem niedrigeren Anteil der älteren Dachdecker an allen Dachdeckern verbunden ist. Eine Hypothese, die allerdings durch vertiefende Analysen weiter gestützt werden müsste, wäre, dass Unternehmen mit wenig anders tätigem Personal den Dachdeckern schlechtere Möglichkeiten zur be-

ruflichen Umorientierung im Alter bieten und darum weniger ältere Dachdecker anziehen.

Tabelle 3-2: Einflussfaktoren des betrieblichen Beschäftigtenanteils von Dachdeckern über 50 Jahren, Ergebnisse von Schätzungen verschieden spezifizierter linearer Modelle

	(1)	(2)	(3)
Zahl Beschäftigte	-.006***	-.008***	-.010***
Zahl Beschäftigte quadriert	.000***	.000***	.000***
Anteil Dachdecker	-.293***	-.285***	-.305***
log Durchschnittslohn	.036***	.045***	.018**
Streuung Löhne (75-25-Perzentil)	-.000**	-.000***	-.000***
Anteil Geringqualifizierte		.006	.014
Jahre	alle	alle	ab 2000
N	37489	28688	14354

Erläuterungen: ***, **, * zeigen signifikanten Einfluss einer Variable auf die abhängige Variable mit Irrtumswahrscheinlichkeit kleiner als 1 vH, 5 vH., 10 vH.

Quelle: Eigene Berechnung auf Grundlage der Beschäftigtenstatistik.

In ähnlicher Richtung lässt sich möglicherweise der negative Einfluss der Spreizung der Löhne im Betrieb deuten. Nimmt man an, dass ältere Beschäftigte in der Lohnhierarchie tendenziell aufsteigen, sind Betriebe mit geringer Lohnspreizung für Ältere relativ unattraktiv. Ein alternativer Erklärungsansatz für dieses Ergebnis wäre, dass eine höhere Streuung eine Proxy für einen schwächeren Einfluss von betrieblichen Arbeitnehmervertretungen ist, und dass stärkere Arbeitnehmervertretungen die Beschäftigungschancen und Arbeitsplatzgestaltung für Ältere positiv beeinflussen. Auch diesen - konkurrierenden - Hypothesen ließe sich nur durch vertiefende, ggf. qualitative Analysen nachgehen.

Zwei bemerkenswerte Unterschiede zeigen sich in der Gegenüberstellung zu den Modellen zur Beschreibung der Inzidenz der Beschäftigung älterer Dachdecker überhaupt. Erstens leistet der Anteil der Personen ohne beruflichen Abschluss bei den ausgewählten Betrieben keinen signifikanten Erklärungsbeitrag zum Beschäftigtenanteil der älteren Dachdecker. Zweitens gelingt es Betrieben mit hohem Durchschnittslohn offenbar eher, einen höheren Anteil älterer Dachdecker zu beschäftigen. Dies kann eine unmittelbare kausale Wirkung sein: Ein hohes Lohnniveau macht die Option, in Betrieb und Beruf zu bleiben, im Verhältnis zu den Alternativen attraktiver. Es kann sich aber auch um einen indirekten Effekt handeln, wenn die Lohnvariable ein Maß für die allgemeine wirtschaftliche Leistungsfähigkeit des Betriebs darstellt und leistungsfähigere Betriebe mehr Ressourcen für die Integration älterer Beschäftigter aufwenden können.

Insgesamt bleibt festzuhalten, dass die Chancen auf einen hohen Beschäftigtenanteil älterer Dachdecker, sofern Betriebe diese Gruppe überhaupt beschäftigen, in größeren produktiven Unternehmen mit gutem Lohnniveau und ausgeprägter Lohndifferenzierung besonders hoch sind. Was diese begünstigenden betrieblichen Faktoren angeht, dürften sich die Dachdecker gar nicht so sehr von anderen Berufsgruppen unterscheiden.

3.3.2 Individuelle Faktoren

Die Faktoren, die einen Verbleib im Beruf des Dachdeckers im höheren Alter begünstigen, lassen sich auch auf der individuellen Ebene untersuchen. Die zu stellende Frage lautet dann, welche persönlichen und betrieblichen Merkmale die Wahrscheinlichkeit erhöhen, nach Ablauf einer Periode weiterhin im Beruf des Dachdeckers beschäftigt zu sein. Dabei ist es prinzipiell unerheblich, ob die Beschäftigung beim gleichen oder einem anderen Arbeitgeber erfolgt. Wie unten noch im Detail gezeigt, bleiben von den älteren Arbeitskräften, die ihren Beruf behalten, die meisten allerdings beim selben Arbeitgeber beschäftigt.

Ob der Beruf als Dachdecker behalten oder aufgegeben wird, lässt sich anhand der in unseren Daten verfügbaren Verlaufsinformationen zur Arbeitsmarktbiografie beobachten. Als Determinanten der Übergangswahrscheinlichkeit lassen sich Statusinformationen zum Zeitpunkt vor dem möglichen Übergang verwenden.

Tabelle 3-3: Individuelle Einflussfaktoren der individuellen jährlichen Rate des Verbleibs im Beruf Dachdecker, Ergebnisse der Schätzungen verschieden spezifizierter probit-Modelle

	Über 50			Unter 50
	alle	alle	seit 2000	alle
Jahre (mit Jahresdummies)	alle	alle	seit 2000	alle
Firmenvariable	nein	ja	nein	nein
log Tagesentgelt	.055***	.028***	.056***	.080***
Lohnposition im Betrieb (0, 1]	.097***	.169***	.051***	.095***
Erfahrung im Betrieb	.008***	.006***	.007***	.014***
Branchenerfahrung	.006***	.006***	.007***	.011***
keine Berufsausbildung	.008**	.026***	.001	-.013***
Westdeutschland	.047***	.032***	.007***	.021***
N	64264	45148	30375	348838

Erläuterungen: ***, **, * zeigen signifikanten Einfluss einer Variable auf die abhängige Variable mit Irrtumswahrscheinlichkeit kleiner als 1 vH, 5 vH., 10 vH.

Quelle: Eigene Berechnung auf Grundlage der Beschäftigtenstatistik.

Tab. 3–3 fasst die Schätzergebnisse für eine Reihe unterschiedlich spezifizierter probit-Modelle zusammen. Um die Resultate für die Gruppe der Dachdecker über 50 Jahre bewerten zu können, ist zum Vergleich auch das Ergebnis einer analogen Schätzung für die Gruppe der jüngeren Dachdecker enthalten. In den meisten Spezifikationen werden die Daten für alle Beobachtungsjahre gepoolt und Schwankungen der Übergangswahrscheinlichkeiten im Zeitverlauf durch einen Satz von Jahres-Dummies aufgefangen. Die Schätzergebnisse bei getrennten Untersuchungen anhand von Daten für unterschiedliche Stützzeiträume sind ziemlich robust (vgl. Spalten 2 und 4).

Betrachtet man zunächst die Ergebnisse für die älteren Dachdecker, finden sich eine Reihe plausibler systematischer Einflüsse. Die Gruppe derjenigen, die im darauffolgenden Jahr weiterhin als Dachdecker tätig ist, zeichnet

sich gegenüber denjenigen, die den Beruf des Dachdeckers verlassen, bei ansonsten gleichen individuellen Merkmalen dadurch aus, dass sie

- für einen höheren Lohn arbeiten; die Wahrscheinlichkeit, dass alternative Handlungsoptionen einen monetären Vorteil mit sich bringen, ist umso kleiner, je besser das Einkommen im aktuellen Status.
- in der Hierarchie der Betriebe höher stehen. Die Stellung im Betrieb lässt sich durch die Stellung in der Lohnverteilung annähern. Konstruiert wird dazu eine Skala von 0 bis 1, die misst, wie viel Prozent der Belegschaft weniger verdienen als das betrachtete Individuum – ein Wert von 1 bedeutet also, dass die Person in ihrem Betrieb beim Tagesentgelt an der Spitze steht. Für Personen, die eine höhere Stellung im Betrieb erreicht haben, ist das Risiko eines relativen Abstiegs bei einem Berufswechsel höher; zudem ist eine höhere Stellung tendenziell mit besseren Arbeitsbedingungen und einer überdurchschnittlichen individuellen Produktivität im Job verbunden.
- über mehr berufliche Erfahrung in der Branche oder im Betrieb verfügen.⁴ Hierbei erhöht ein zusätzliches Jahr Betriebserfahrung die individuelle Verbleibswahrscheinlichkeit nur um wenig mehr als ein Jahr mehr Branchenerfahrung. Dies kann man als Indiz lesen, dass der Aufbau firmenspezifischen Humankapitals zur Versicherung gegen Berufswechsel für Dachdecker verhältnismäßig wenig Bedeutung hat.
- häufiger über keine abgeschlossene Berufsausbildung verfügen; dies kann damit zusammenhängen, dass diese Gruppe weniger alternative Optionen hat, da sie ihre beruflichen Qualifikationen nicht anhand eines formalen Bildungsabschlusses signalisieren kann.

Insgesamt gesehen unterscheidet sich der Einfluss der individuellen Merkmale, die einen Verbleib im Beruf begünstigen, der Richtung nach kaum zwischen jüngeren und älteren Dachdeckern (vgl. Spalten 2 und 5). Auffällig ist aller-

⁴ Die Erfahrungsvariablen wurden anhand der im Betrachtungszeitraum beobachtbaren Erwerbsbiografie konstruiert. Sie sind links zensiert, also in frühen Jahren des Zeitfensters systematisch kürzer als in späteren Jahren. Die im Schätzmodell enthaltenen Jahres-Dummies neben den Einfluss der Zensierung mit auf.

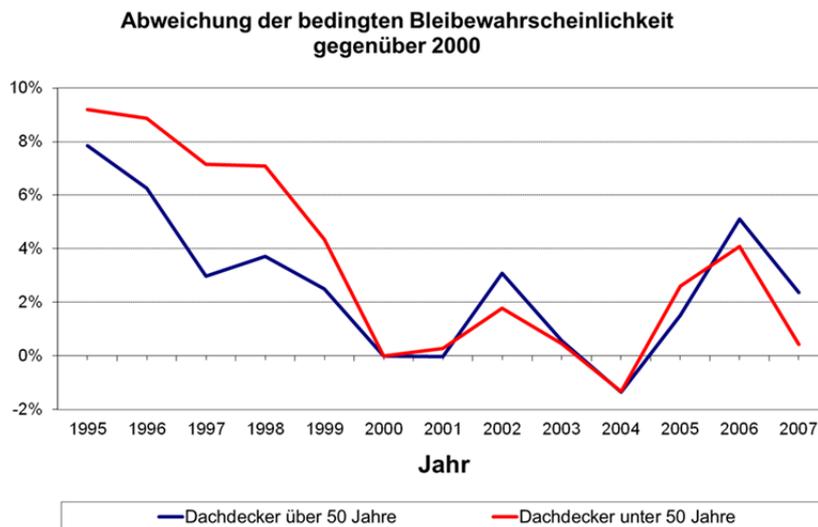
dings, dass die Tatsache, über keine abgeschlossene Berufsausbildung zu verfügen, die Verbleibswahrscheinlichkeit bei den jüngeren Dachdeckern negativ beeinflusst. Bei dieser Gruppe setzt sich also das übliche Muster durch, dass Geringqualifizierte ein höheres Entlassungsrisiko haben und Arbeitsplatzverlust eine Wahrscheinlichkeit zum Berufswechsel mit sich bringt.

Beim Vergleich der geschätzten Parameter fällt weiterhin auf, dass der positive marginale Einfluss der Indikatoren individueller Produktivität (Lohn, Branchen- und Berufserfahrung) auf die Verbleibswahrscheinlichkeit bei den Jüngeren etwas ausgeprägter ist als bei den Älteren. Dies kann man als Hinweis deuten, dass mit dem Alter nicht beobachtete Fähigkeiten oder auch Faktoren jenseits der individuellen Produktivität für die Entscheidung, im Beruf zu verbleiben, an Bedeutung gewinnen.

Die individuellen Faktoren, die bei den älteren Dachdeckern mit einer höheren Wahrscheinlichkeit einhergehen, im Beruf zu bleiben, behalten ihre Wirksamkeit auch dann, wenn das Schätzmodell um die Reihe von betrieblichen Merkmalen erweitert wird, die gemäß den Erkenntnissen aus Abschnitt 3.1.1 für die Beschäftigung älterer Dachdecker im Unternehmen von Bedeutung sind (vgl. Spalte 3). Allerdings verringert sich bei dieser erweiterten Spezifikation der marginale Einfluss des individuellen Lohns, wenn auch für das durchschnittliche Lohnniveau im Betrieb kontrolliert wird – ein Zeichen, dass sich ältere Dachdecker mit hohen individuellen Löhnen in die Hochlohnbetriebe selektieren. Zugleich wird der positive individuelle Einfluss einer fehlenden Berufsausbildung auf die Bleibewahrscheinlichkeit noch deutlicher, wenn man den Anteil der geringqualifizierten Beschäftigten auf der Betriebsebene kontrolliert.⁵

⁵ Der Richtung nach entsprechen die geschätzten Einflüsse der Betriebsvariablen im individuellen Modell, siehe Tab. A-1 im Anhang, den schon aus der Analyse auf Unternehmensebene (Tab. 3-1) bekannten Zusammenhängen. Es bestätigt sich, dass Dachdecker in größeren, produktiveren Betrieben mit höheren Löhnen und niedrigerem Anteil von Geringqualifizierten ihren Beruf seltener aufgeben. Diese Diagnose gilt ohne Unterschied für jüngere und ältere Dachdecker.

Abb. 3-5: Zeitliche Entwicklung der Verbleibswahrscheinlichkeiten älterer und jünger Dachdecker nach Kontrolle von Kompositionseffekten, 1995-2008



Erläuterungen: Geschätzte reine Jahreseffekte auf Grundlage eines Probit-Modells mit individuellen Merkmalen (log Tagesentgelt, Position in der Lohnhierarchie des Betriebs, Erfahrung im Betrieb, Erfahrung in der Branche, keine Berufsausbildung, Arbeitsplatz in Westdeutschland) und betrieblichen Merkmalen (Anzahl der Mitarbeiter, Mitarbeiterzahl quadriert, Anteil der Dachdecker, Anteil der Geringsqualifizierten, Durchschnittslohn im Betrieb, Lohnstreuung Abstand 75-25-Perzentil). Referenzjahr 2000.

Quelle: Eigene Berechnung auf Grundlage der Beschäftigtenstatistik.

Das Schätzmodell der individuellen Verbleibswahrscheinlichkeiten im Dachdeckerberuf mit individuellen und betrieblichen Merkmalen liefert schließlich einen aufschlussreichen Satz an Zeiteffekten. Die für die Jahres-Dummies geschätzten Werte zeigen an, wie sich die Verbleibswahrscheinlichkeiten im Beobachtungszeitraum entwickelt haben, wenn man diejenigen Veränderungen herausrechnet, die mit Veränderungen der individuellen und betrieblichen Merkmale in der Stichprobe zusammenhängen. Abb. 3-5 zeigt die Abweichung der geschätzten bedingten Bleibewahrscheinlichkeiten für ältere und jüngere Dachdecker gegenüber dem Referenzjahr 2000.

Es ist erkennbar, dass sich die reinen Zeiteffekte ziemlich genau an den Konjunkturverlauf im Dachdeckerhandwerk anlehnen (vgl. Abb. A-1). Im Zeitraum vor dem strukturell bedingten großen Beschäftigungsabbau im Dachdecker-

handwerk waren die bedingten Verbleibswahrscheinlichkeiten noch markant höher. Zu bemerken ist jedoch vor allem, dass sich die bedingten Wahrscheinlichkeiten, als Dachdecker tätig zu bleiben, mittlerweile zwischen den beiden Altersgruppen angenähert haben. Bis 2000 weisen die Dachdecker über 50 Jahre nach Kontrolle ihrer spezifischen individueller und betrieblicher Merkmale noch durchweg höhere Abgangswahrscheinlichkeiten auf als die jüngeren Dachdecker. Danach sind jedoch keine systematischen Unterschiede zwischen den Gruppen mehr zu erkennen.

Diese Entwicklung passt zu der oben gemachten Beobachtung, dass sich die Verbleibswahrscheinlichkeiten der Älteren im Beobachtungszeitraum relativ verbessert haben (vgl. Abb. 3–3). Die hier geschätzten Zeiteffekte legen nahe, dass es sich dabei nicht lediglich um einen Kompositionseffekt handelt, sondern dass dahinter strukturelle Veränderungen über die Zeit stehen, wie etwa ein geändertes Rentenzugangsverhalten.

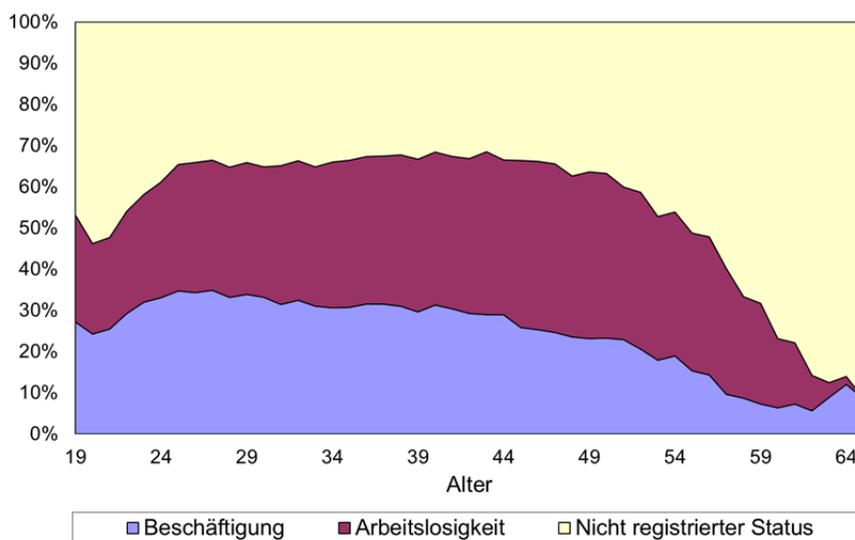
3.4 Verbleib ausscheidender Dachdecker

Die Tatsache, dass in praktisch jedem Alter ein substanzieller Teil der Beschäftigten, die als Dachdecker in den Beruf einsteigen, den Beruf verlassen, wirft die Frage auf, wo diese Personen generell verbleiben. Weiterhin gilt es zu klären, ob es zwischen älteren und jüngeren Dachdeckern systematische Unterschiede in den Zielzuständen gibt.

Die Verlaufsinformationen zum Arbeitsmarkt- und Berufsstatus in den Daten erlauben dazu einige Aussagen. Sofern der Übergang von einem Beobachtungszeitpunkt zum anderen nicht ein neues sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis oder in registrierte Arbeitslosigkeit führt, lässt sich der Status nach Abgang aus dem Dachdeckerberuf allerdings nicht genau klären. Wie Abb. 3–6 zeigt, betrifft dies über alle Altersgruppen hinweg einen doch recht beträchtlichen Anteil der Abgänge. Bei den Dachdeckern zwischen 25-50 Jahren lässt sich ein etwa vier von zehn Fällen nicht unterscheiden, ob der Abgang beispielsweise in nicht sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, nicht registrierte Arbeitslosigkeit, die Stille Reserve im engeren und weiteren Sinne oder auch höhere Bildung erfolgt; eine weitere Möglichkeit wäre sogar, dass Personen auswandern. Bei den Dachdeckern unter 25 Jahren ist der Anteil ungeklärter Fälle bis zur 50% noch höher – an dieser Stelle des Erwerbsver-

laufs ist mit hoher Wahrscheinlichkeit eine weitere Bildungsbeteiligung für die fehlenden Informationen verantwortlich. Bei den Dachdeckern in der Altersgruppe 50-64 Jahre nähert sich der Anteil der ungeklärten Fälle ziemlich stetig der Rate von 100%. Zwar ist auch dieser Arbeitsmarktübergang in den Daten nicht exakt fassbar, aber es liegt nahe, dieses Muster als zunehmende Abgänge in den Ruhestand zu deuten.

Abb. 3-6: Struktur der Abgänge aus dem Beruf des Dachdeckers nach Alter und Arbeitsmarktstatus im Folgejahr



Erläuterungen: Durchschnitt der jährlichen Übergänge aus dem Beruf des Dachdeckers in einen anderen Erwerbsstatus, Beobachtungsperiode 1995-2007.

Quelle: Eigene Berechnung auf Grundlage der Beschäftigtenstatistik.

Bei den geklärten Fällen, die in die durch die Dachdecker hauptsächlich besetzte Altersgruppe (25-50 Jahre) fallen, sinkt der Anteil derjenigen, die von einem Beobachtungszeitpunkt zum nächsten aus dem Beruf des Dachdeckers in einen anderen Beruf wechseln, kontinuierlich mit dem Alter. Erfolgen bei den 25-Jährigen noch gut 53% der aufgeklärten Wechsel in einen anderen Beruf, sind es bei den 35-Jährigen nur noch gut 46% und bei den 50-Jährigen sogar nur noch knapp 37%. Im Spiegelbild erscheint schon in jungen Jahren des Erwerbslebens, die Wahrscheinlichkeit, aus dem Dachdeckerberuf in Arbeitslosigkeit zu münden, sehr hoch. Dieses Merkmal dürfte die Attraktivität des Be-

rufs erheblich schmälern. Da Arbeitslosigkeit zudem einen Anlass zu beruflicher Neuorientierung schafft, ist damit zu rechnen, dass ein substanzieller Teil derjenigen, die als Dachdecker in Arbeitslosigkeit abgehen, nicht wieder in diesen Beruf zurückkehrt. Dieses Muster dürfte dazu beitragen, dass sich jeder Nachwuchs an Dachdeckern bereits bis zum mittleren Erwerbsalter recht stark abbaut.

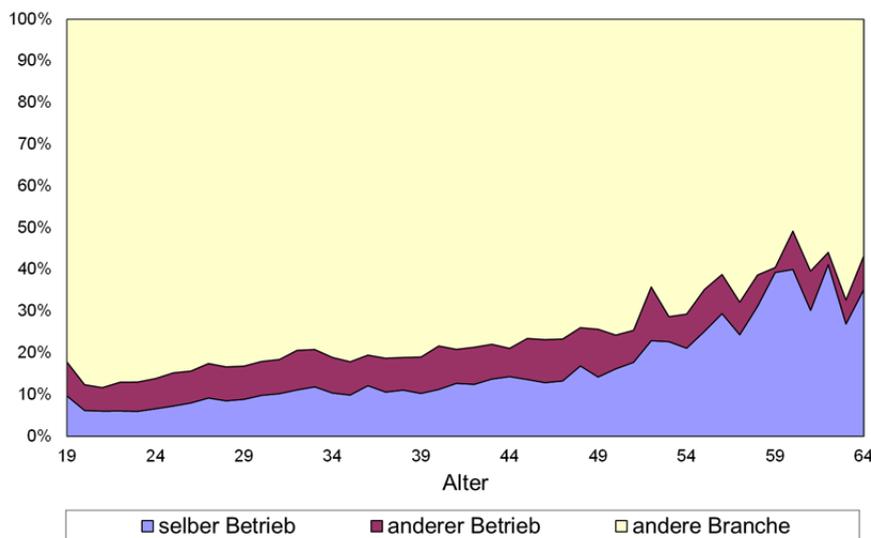
In der Altersgruppe 45-49 Jahre erreicht der Anteil der Übergänge aus dem Beruf des Dachdeckers in registrierte Arbeitslosigkeit absolut gesehen seinen Höhepunkt. Vier von zehn Dachdeckern, die in der Folgeperiode nicht mehr in diesem Beruf beobachtet werden, sind als arbeitslos registriert. In den daran anschließenden folgenden Altersjahren bis zur Regelaltersgrenze steigt der Anteil der Abgänge in Arbeitslosigkeit im Verhältnis zur Zahl der Übergänge in eine registrierte Beschäftigung mit anderem Beruf zwar weiter, absolut nimmt die Bedeutung der Arbeitslosigkeit als Zielzustand jedoch rapide ab – ganz offensichtlich kommt der permanente Austritt in verdeckte Arbeitslosigkeit (vorzeitiger Ruhestand) als Alternative zur offenen Arbeitslosigkeit mehr und mehr zum Zuge.

Abb. 3–7 illustriert die Struktur der Abgänge aus dem Beruf des Dachdeckers in einen anderen Beruf noch etwas genauer. Es zeigt sich, dass unabhängig vom Alter der weitaus überwiegende Teil der Abgänger nicht nur den Beruf verlässt, sondern zugleich auch die bisherige (auf 3-Steller-Ebene abgegrenzte) Branche. Der Anteil derjenigen, die zwar den Beruf, nicht aber die Branche wechseln, ist aber eindeutig eine positive Funktion des Alters. Bei den über 50Jährigen bleiben in der Spitze über 40% der Berufswechsler weiterhin im Dachdeckerhandwerk tätig, bei den 35-44Jährigen Berufswechsler gilt dies nur für um die 20% Prozent. Für ältere Dachdecker bestehen also offenbar besondere Optionen, den Anstrengungen des Berufs durch einen Wechsel in eng verwandte Beschäftigungen auszuweichen.

Solche Übergänge vollziehen sich, wie Abb. 3–7 ebenfalls zeigt, dabei zum weitaus größten Teil sogar innerhalb des angestammten Betriebs. Während in der Altersgruppe der 35-44jährigen der Berufswechsel innerhalb der Branche in vier von zehn Fällen mit einem Betriebswechsel einhergeht, gilt dies bei den über 50Jährigen nur bei jedem vierten Berufswechsler. Dies ist ein Indiz, dass teilweise spezielle interne Arbeitsmärkte für ältere Dachdecker existieren, um

eine Weiterbeschäftigung bis ins höhere Alter zu ermöglichen. Die Strukturanalyse der Berufswchsel zeigt aber auch eindeutig, dass von diesen internen Arbeitsmärkten bislang nur eine deutliche Minderheit der älteren Dachdecker profitiert.

Abb. 3-7: Struktur der Abgänge aus dem Beruf des Dachdeckers in Beschäftigung nach Alter und Art der Tätigkeit im Folgejahr



Erläuterungen: Durchschnitt der jährlichen Übergänge aus dem Beruf des Dachdeckers in einen anderen Erwerbsstatus, Beobachtungsperiode 1995-2007.

Quelle: Eigene Berechnung auf Grundlage der Beschäftigtenstatistik.

Für diejenigen, die im Folgejahr nach einem Abgang aus dem Beruf des Dachdeckers wieder sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind, lässt sich Zielberuf feststellen. Tab. 3-4 gibt für die Gruppen der Dachdecker über und unter 50 Jahren an, welche neuen Berufe sie jeweils am häufigsten wählen. In beiden Gruppen bleibt das berufliche Spektrum eng: Mehr als die Hälfte der ehemaligen Dachdecker findet sich nach dem Wechsel in einem von nur zehn Berufen. Die eher niedrige Qualifikation der Dachdecker schränkt die Optionen bei einer beruflichen Neuorientierung ein.

Tabelle 3-4: Häufigste Zielberufe der Abgänger aus dem Beruf des Dachdeckers in Abhängigkeit vom Alter

Über 50 Jahre	Anteil	Unter 50 Jahre	Anteil
Sonstige Bauhilfsarbeiter, Bauhelfer	7,5	Zimmerer	7,3
Feinblechner	6,6	Kraftfahrzeugführer	6,9
Hilfsarbeiter o.n. Tätigkeitsangabe	6,6	Hilfsarbeiter o.n. Tätigkeitsangabe	6,4
Maurer	5,3	Sonstige Bauhilfsarbeiter, Bauhelfer	5,9
Zimmerer	5,2	Feinblechner	4,8
Kraftfahrzeugführer	4,9	Lager-, Transportarbeiter	4,4
Bürofachkräfte	4,7	Maurer	4,3
Lager-, Transportarbeiter	4,5	Bauhilfsarbeiter	3,2
Pförtner, Hauswarte	4,4	Rohrinstallateure	2,6
Isolierer, Abdichter	3,6	Isolierer, Abdichter	2,6

Erläuterungen: Beobachtungsperiode 1995-2007.

Quelle: Eigene Berechnung auf Grundlage der Beschäftigtenstatistik.

Von daher ist es auch wenig überraschend, dass sich die Liste der häufigsten Zielberufe zwischen den älteren und den jüngeren Berufswechslern insgesamt kaum unterscheidet. Die ehemaligen Dachdecker verbleiben zu einem Gutteil in Bauberufen, etwa als Bauhilfsarbeiter, Maurer oder Zimmerer. Diese und auch andere wichtige aufnehmende Berufe, wie etwa Kraftfahrzeugführer oder Lager-/Transportarbeiter, haben ähnliche Merkmale wie der Beruf des Dachdeckers, wie geringqualifizierte Tätigkeit und Männerdominanz. Es spricht dem Anschein auch wenig dafür, dass die Zielberufe geeignet sind, um speziell ältere Dachdecker körperlich zu entlasten. Noch am wahrscheinlichsten erscheint dies bei einer Tätigkeit als Pförtner/Hauswart oder als Bürokraft,

Zielberufen, die aus diesem Grund vielleicht nicht zufällig allein bei den Berufswechslern über 50 Jahren auftauchen. Allerdings geht nur jeder zehnte ältere Dachdecker, der seinen Beruf für eine neue Beschäftigung verlässt, in einen dieser beiden Berufe.

4 Zusammenfassende Schlussfolgerungen

Diese Kurzexpertise analysierte die Beschäftigungssituation Älterer im Dachdeckerhandwerk, da diese Berufsgruppe in der Öffentlichkeit öfter als Beleg angeführt wird, dass Beschäftigte in körperlich belastenden Tätigkeiten die Regelarbeitsgrenze praktisch nicht erreichen können. Tatsächlich belegen unsere quantitativen Analysen anhand repräsentativer Arbeitgeber-Beschäftigten-Daten, dass sich bislang im Dachdeckerhandwerk die Frage so gut wie nicht stellt, wie Ältere bis zur Regelarbeitsgrenze beschäftigt werden könnten. Dies hat allerdings nicht mit einem übermäßigen Abgang von Dachdeckern in den frühen Ruhestand zu tun. Vielmehr erweist sich der Beruf des Dachdeckers als typischer Einsteigerberuf, der insbesondere geringqualifizierten Männern am Anfang der Berufskarriere nützt.

Der größte Teil der Beschäftigten, die sich für die Tätigkeit als Dachdecker entscheiden, geben den Beruf schon bis zum Alter von 40-50 Jahren auf, also weit vor dem heutigen und künftigen gesetzlichen Rentenalter. So sind gerade einmal 12 Prozent aller Dachdecker älter als 50 Jahre, unter allen sozialversicherungspflichtig beschäftigten Männern in Vollzeit sind es dagegen 22 Prozent. Das mittlere Alter der Dachdecker liegt mit 37 Jahren, fünf Jahre unter dem mittleren der Alter der Gruppe aller sozialversicherungspflichtig in Vollzeit beschäftigten Männer.

Wegen der hohen Abgangsraten schon in jüngerem Alter ist das Dachdeckerhandwerk in besonderem Maß auf die Rekrutierung von Nachwuchs angewiesen. Notwendige Anpassungen an Auslastungsschwankungen vollziehen sich zu einem Gutteil über Veränderungen bei der Zahl der Neueinstellungen, so dass von unten her Schwankungen im Altersaufbau entstehen.

Zuletzt sind die Dachdecker wegen fehlendem Nachwuchs spürbar gealtert. Deshalb könnten Fragen, wie das Dachdeckerhandwerk altersgerechte Arbeit

schaffen kann, in wenigen Jahren an Bedeutung gewinnen. Sollten die altersspezifischen Abgangsraten auf dem derzeitigen Niveau verharren, lässt sich absehen, dass sich bis zum Jahr 2020 die Zahl von Dachdeckern, die älter sind als 50 Jahre, verdoppeln wird.

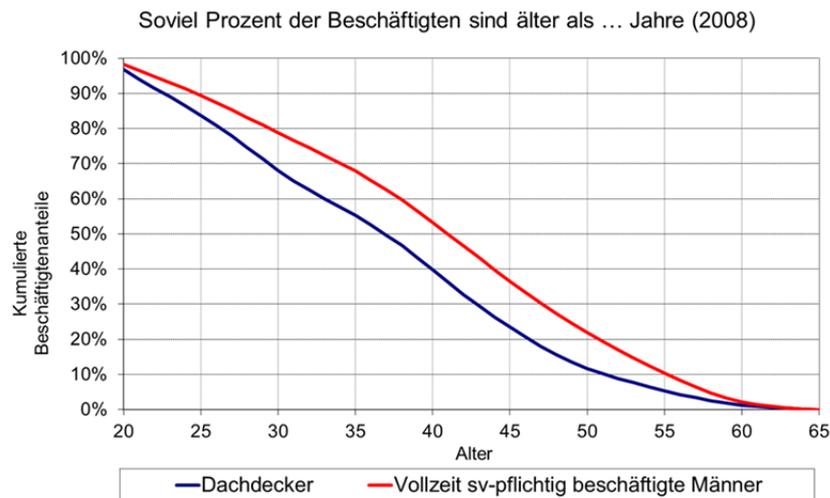
In der besonders hohen beruflichen Mobilität der Dachdecker spiegelt sich die vergleichsweise geringe Attraktivität des Berufs, der besonders oft von Männern ohne abgeschlossene Berufsausbildung ausgeübt wird, in dem das durchschnittliche Lohnniveau trotz Mindestlohn eher niedrig ist, und in dem Perioden der Arbeitslosigkeit verhältnismäßig häufig sind. Auch die Aufstiegsmöglichkeiten innerhalb des durch KMU geprägten, wenig kapital- und materialintensiven Handwerks sind begrenzt.

Diese Faktoren dürften zusammengenommen besser erklären, warum so wenige Dachdecker in ihrem Beruf ein hohes Alter erreichen, als spezifische körperliche Belastungen, die eine Weiterbeschäftigung etwa aus gesundheitlichen Gründen verhindern. Für diese Diagnose spricht zum einen, dass sich die Determinanten des Verbleibs im Beruf zwischen älteren und jüngeren Dachdeckern kaum unterscheiden. Qualifikation ist ein zentraler Faktor, ebenso wie eine gute Position in der Hierarchie der eigenen Firma. Die Wahrscheinlichkeit, als älterer Dachdecker beschäftigt zu bleiben, erscheint in größeren, produktiven Unternehmen mit gutem Lohnniveau systematisch höher, aber über diese Kennzeichen verfügt in diesem Gewerbe nur eine Minderheit der Betriebe.

Für die Diagnose spricht zum anderen, dass die typischen Zielberufe der Dachdecker ebenfalls zumeist als körperlich belastend einzustufen sind. Vielfach wechseln sie in verwandte Berufe innerhalb des Baugewerbes. Die beruflichen Optionen der Dachdecker werden durch ihre eher geringe Qualifikation deutlich eingeschränkt.

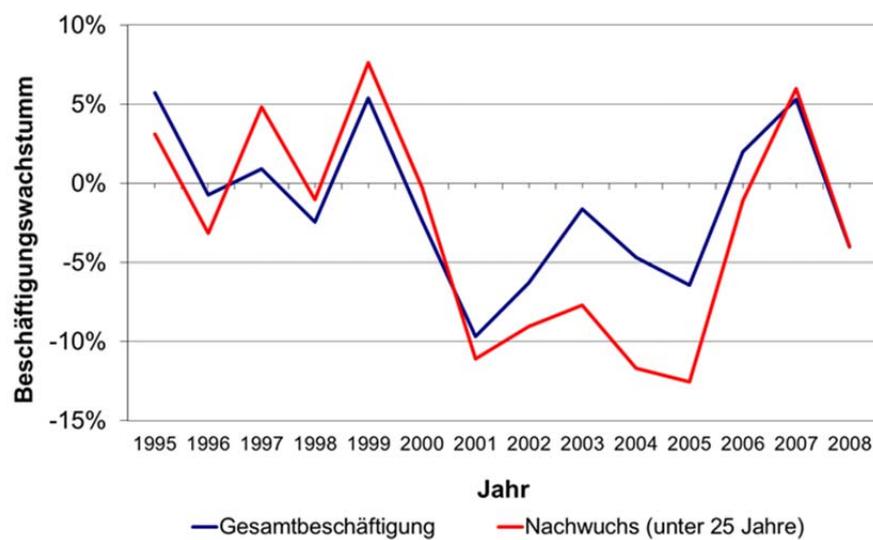
Anhang

Abb. A-1: Kumulierte Beschäftigtenanteile nach Alter bei Dachdeckern und allen sozialversicherungspflichtig beschäftigten Männern, 2008

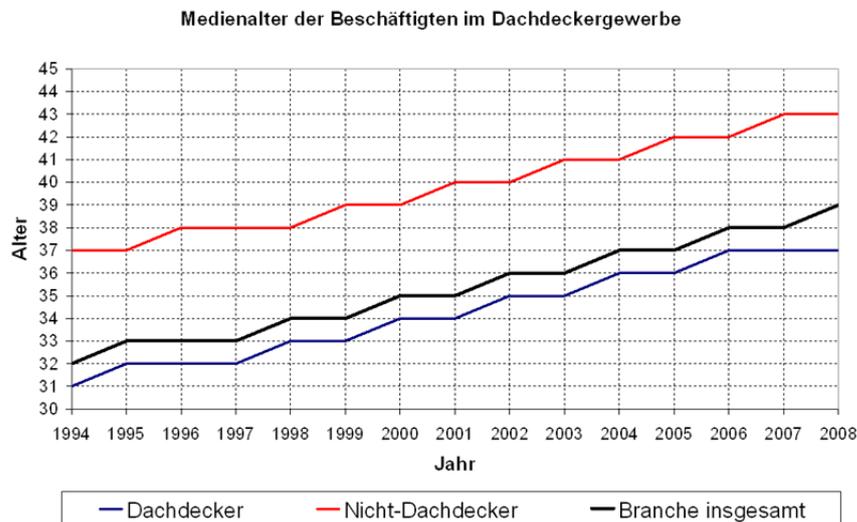


Quelle: Eigene Berechnung auf Grundlage der Beschäftigtenstatistik (Dachdecker) und Mikrozensus.

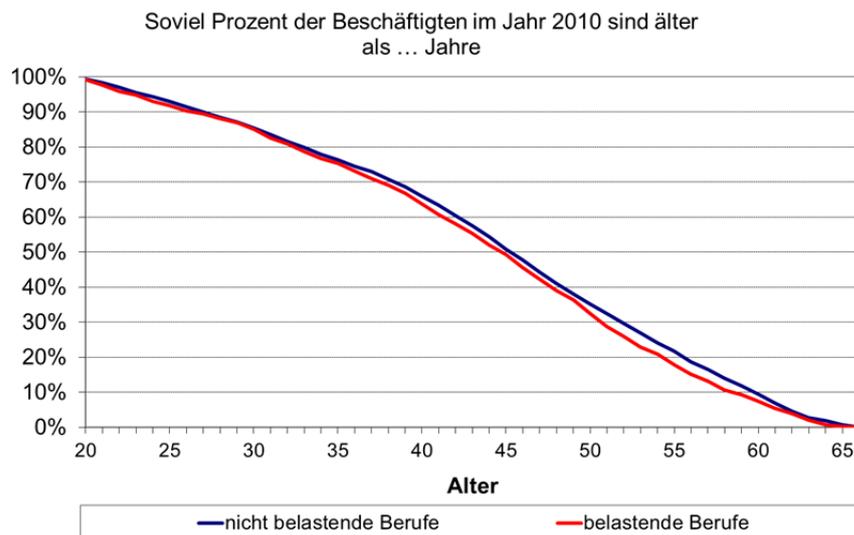
Abb. A-2: Jährliche Wachstumsrate der Beschäftigung von Dachdeckern der Dachdecker unter 25 Jahren im Vergleich zum Vorjahr, 1995-2008



Quelle: Eigene Berechnung auf Grundlage der Beschäftigtenstatistik.

Abb. A-3: Medianalter der Beschäftigten im Dachdeckergewerbe, 1995-2008

Quelle: Eigene Berechnung auf Grundlage der Beschäftigtenstatistik.

Abb. A-4: Kumulierte Beschäftigtenanteile von Männern in belastenden und nicht belastenden Berufen, nach Alter, 2010

Erläuterungen: Belastende Berufe gleich Berufsfelder Bau, Innenausbau, Maler, Maschinenführer, Fahrzeugführer, Lager/Transport, sowie Mechaniker/Metallbauer.

Quelle: Eigene Berechnung auf Grundlage des SOEP.

Tabelle A-1: Betriebliche Einflussfaktoren der individuellen jährlichen Rate des Verbleibs im Beruf Dachdecker, Ergebnisse eines probit Modells mit individuellen Merkmalen

	über 50 Jahre	unter 50 Jahre
Zahl Beschäftigte	.002***	.001***
Zahl Beschäftigte quadriert	-.000***	-.000***
Anteil Dachdecker	.058***	.064***
Anteil Geringqualifizierte	-.052***	-.043***
log Durchschnittslohn	.087***	.170***
Streuung Löhne (75-25-Percentil)	.000***	.000***

Erläuterungen: Individuelle Erklärungsvariablen: log Tagesentgelt, Position in der Lohnhierarchie des Betriebs, Erfahrung im Betrieb, Erfahrung in der Branche, keine Berufsausbildung, Arbeitsplatz in Westdeutschland. Beobachtungszeitraum: 1995-2008. ***, **, * zeigen signifikanten Einfluss einer Variable auf die abhängige Variable mit Irrtumswahrscheinlichkeit kleiner als 1 vH, 5 vH., 10 vH.

Quelle: Eigene Berechnung auf Grundlage der Beschäftigtenstatistik.