



**Deutscher
Gewerkschaftsbund**
Rheinland-Pfalz
Saarland

Wertvolle Ressource — Ältere im Arbeitsleben

Zur Situation von älteren
Arbeitnehmenden in Rheinland-Pfalz

Impressum

Herausgeber:

DGB Rheinland-Pfalz / Saarland

Abteilung Soziales und Gesundheit

Kaiserstraße 26-30

55116 Mainz

www.rheinland-pfalz-saarland.dgb.de

Verantwortlich:

Susanne Wingertszahn, Vorsitzende DGB Rheinland-Pfalz / Saarland

Redaktion:

Myriam Lauzi, Abteilungsleiterin Soziales und Gesundheit

Rita Schmitt, Projekt „Beschäftigung und Teilhabe“

Layout:

Jana Keller

Druck:

Lindemann GmbH & Co. KG

Stand:

Juni 2025

Inhalt

Datenbasis und Methodik	4
Vorwort	5
01 Das Wichtigste in Kürze	6
02 Erwerbsbeteiligung älterer Arbeitnehmer*innen in Rheinland-Pfalz	9
03 Durchhalten bis zur Rente? – Risikofaktor Gesundheit	12
04 Alte Hasen oder altes Eisen? – Potential der Älteren würdigen und besser nutzen	18
05 Arbeitszeit – Lebenszeit: Konflikt oder Synergie?	24
06 Ältere Beschäftigte halten bedeutet Fachkräftesicherung stärken	29
07 Quellenverzeichnis	33

Datenbasis und Methodik

Ziel dieser Broschüre ist, die Situation älterer Beschäftigter in Rheinland-Pfalz (Alterserwerbsbeteiligung) und deren Gründe für den Verbleib bzw. den Austritt aus dem Erwerbsleben zu beleuchten.

Folgende Leitfragen standen dabei im Mittelpunkt der Recherche: Wo und unter welchen Bedingungen arbeiten ältere Beschäftigte in Rheinland-Pfalz, in welchen Branchen, Berufen und Betrieben? Wie ist ihre Qualifikationsstruktur und in welchem Maß profitieren sie von Fort- und Weiterbildung? Wie stellt sich der Gesundheitsstatus dar und wie sieht es aus mit gezielten Angeboten zur Gesundheitsförderung?

Wir haben uns an den gängigen Definitionen und Kategorien der Altersübergangsforschung orientiert. Diese beschreibt die Phase des Altersübergangs als jene Lebensphase, in der Entscheidungen zur Erwerbstätigkeit mit Blick auf den Rentenzugang getroffen werden.

Die Alterserwerbsbeteiligung wird definiert als der Anteil Erwerbstätiger unter den älteren Personen, in der Regel ab 55 Jahre und älter.

Dabei nehmen wir bewusst ausschließlich die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ab 55 Jahre in Rheinland-Pfalz in den Fokus. Minijobs und nicht sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse bleiben bei allen Daten unberücksichtigt. Zur besonderen Lage der Minijobber*innen in Rheinland-Pfalz und dem Saarland verweisen wir auf unsere Broschüre „Minijobs – das süße Gift. Zahlen, Daten, Fakten, Bewertungen“ aus dem Jahr 2023.

Die zugrunde gelegten Daten beziehen sich – wenn nicht anders genannt – auf das Jahr 2023. Sie kommen im Wesentlichen von der Bundesagentur für Arbeit, dem Statistischen Landesamt Rheinland-Pfalz, der Deutschen Rentenversicherung Rheinland-Pfalz, der AOK Rheinland-Pfalz/Saarland und aus bundes- und landesweiten Erwerbspersonenbefragungen des Instituts DGB-Index *GUTE ARBEIT*. Wir danken für die Unterstützung bei der Realisierung dieses Reports.

**»sozial-
versicherungs-
pflichtig
Beschäftigte«**

Vorwort

Liebe Leserinnen und Leser,
die Arbeitswelt verändert sich in rasantem Tempo. Gleichzeitig stellt uns die demografische Entwicklung als Gesellschaft vor große Herausforderungen. In diesem Zusammenhang befeuern einige immer wieder die Debatte um ein höheres gesetzliches Rentenalter. Jedoch erreichen nur wenige ihr Regelrentenalter, weil sie vorher aus gesundheitlichen Gründen aus dem Erwerbsleben ausscheiden. Die zentrale Herausforderung einer alternden Gesellschaft kann daher nicht das Heraufsetzen des Rentenalters sein, sondern wir müssen uns damit auseinandersetzen, wie die Erwerbsfähigkeit der Beschäftigten ein ganzes Arbeitsleben lang erhalten und gesichert werden kann. Insbesondere die steigende Anzahl von psychischen Erkrankungen muss vermehrt präventiv angegangen werden. Das betrifft auch die Jüngeren. Worüber wir also dringend sprechen sollten, ist die Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz. Auch fehlen Angebote der betrieblichen Weiterbildung gerade für Ältere, um mit der Transformation Schritt halten zu können. Noch häufiger fehlt eine Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und häuslichen Pflegeverpflichtungen. Diese Herausforderungen für ältere Beschäftigte werden von Politik und Wirtschaft nicht ausreichend wahrgenommen, was eine zielgerichtete Förderung und Unterstützung verhindert.



Uns Gewerkschaften ist das Thema wichtig. Ältere Beschäftigte sind eine wertvolle Ressource für die Wirtschaft; sie bringen eine Fülle an Erfahrungen und Wissen mit, die für die Weiterentwicklung von Unternehmen und Gesellschaft von unschätzbarem Wert sind. Einen vorzeitigen unfreiwilligen Ausstieg von älteren Beschäftigten aus dem Erwerbsleben können wir uns als Gesellschaft nicht leisten. Das wird weder den betroffenen Menschen noch den Herausforderungen des Arbeitsmarktes gerecht.

Ich lade Sie daher ein, gemeinsam mit uns für eine inklusivere und gerechtere Arbeitswelt für alle Generationen zu sorgen. Wir dürfen nicht zulassen, dass Menschen aufgrund ihres Alters benachteiligt oder aus dem Arbeitsleben ausgeschlossen werden. Vielmehr gilt es Vorurteile abzubauen und gesunde Arbeitsbedingungen zu schaffen, die die Stärken und Potenziale älterer Kolleginnen und Kollegen anerkennen und fördern.

Susanne Wingertszahn

Vorsitzende DGB Rheinland-Pfalz / Saarland

Das Wichtigste in Kürze

01

Zentraler Punkt für das vorzeitige Ausscheiden aus dem Erwerbsleben ist der Gesundheitszustand der Beschäftigten

In Rheinland-Pfalz gehen 82 Prozent der Beschäftigten, die mehreren Belastungen ausgesetzt sind, davon aus, nicht bis zur Rente durchhalten zu können. Besonders relevant dabei: die psychischen Erkrankungen.

Arbeitgeber kommen ihrer Fürsorgepflicht bei der betrieblichen Gesundheitsförderung nur ungenügend nach

68 Prozent der Beschäftigten in Rheinland-Pfalz hatten in den letzten zwei Jahren keine Gefährdungsbeurteilung am Arbeitsplatz und nur 17 Prozent berichteten von einer Beurteilung psychischer Belastungen, die in der heutigen Arbeitswelt besonders relevant sind.

Die medizinische Rehabilitation sowie präventive und ambulante Maßnahmen setzen zu spät ein

Das durchschnittliche Zugangsalter zur medizinischen Rehabilitation und Erwerbsminderungsrente liegt nur 1,3 bis 2 Jahre auseinander. Dies deutet darauf hin, dass die Maßnahmen in der Regel zu spät einsetzen, um einen Verbleib im Erwerbsleben zu sichern.

Unzureichende Weiterbildungsmöglichkeiten für Ältere

44 % der Beschäftigten in Rheinland-Pfalz haben keine oder nur geringe betriebliche Weiterbildungsmöglichkeiten. Auch das Land und die Bundesagentur bieten zu wenig an. Dabei sind lebenslanges Lernen und permanente Anpassungsqualifizierung in einer transformatorischen Arbeitswelt von großer Bedeutung, um insbesondere psychischen Belastungen vorzubeugen.

Mangelnde Vereinbarkeit der Erwerbsarbeit mit der häuslichen Pflege

Die mangelnde Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und häuslicher Pflege führt häufig dazu, dass ältere Beschäftigte ihre Arbeitszeit reduzieren oder ganz aus dem Erwerbsleben ausscheiden. In Rheinland-Pfalz arbeitet mehr als jede*r dritte Arbeitnehmer*in ab 55 Jahren in Teilzeit. Besonders häufig davon betroffen sind Frauen.

Arbeitgeber unterstützen pflegende Angehörige nur wenig bis gar nicht

Knapp zwei Drittel der älteren Pflegepersonen erhalten von ihrem Arbeitgeber nur in geringem Maß bzw. gar keine Unterstützung bei der häuslichen Pflege.

Problemfall kleine und mittlere Unternehmen

Je kleiner der Betrieb, desto geringer kommen Maßnahmen zur Gesundheitsprävention, zur Weiterbildung und der Arbeitszeitgestaltung zum Tragen, die den Verbleib älterer Beschäftigter fördern. Dabei arbeiten sieben von zehn der 55-Jährigen und Älteren (69,3 Prozent) in Rheinland-Pfalz in kleinen und mittleren Betrieben (KMU) bis 250 Beschäftigten.

Arbeitnehmer*innen ab 55 plus sind insbesondere in den sog. Engpassberufen beschäftigt

Ein großer Anteil (teils über 30 Prozent) der Beschäftigten ab 55 Jahren arbeitet in systemrelevanten Engpassberufen, in denen die Fachkräftelücke besonders groß ist. Ihr vorzeitiger Ausstieg würde die Fachkräftelücke in den nächsten 10 Jahren erheblich verschärfen.

Mangelnde Wahrnehmung älterer Beschäftigter

Ältere Beschäftigte werden von Politik und Wirtschaft nicht wahrgenommen und somit nicht explizit adressiert. Dies verhindert eine passgenaue Förderung und Fürsorge, z.B. in Förderprogrammen der öffentlichen Hand und/oder bei der unternehmerischen Fürsorge.

Zentrale Forderungen des DGB Rheinland-Pfalz / Saarland

Von den Arbeitgebern erwartet der DGB

- › Konsequente Durchführung der gesetzlich vorgeschriebenen (auch psychischen) Gefährdungsbeurteilungen, besonders in kleineren und mittleren Betrieben.
- › Implementierung eines umfassenden betrieblichen Gesundheitsmanagements auf Basis einer partizipativen und mitbestimmten Betriebskultur.
- › Gestaltung der Arbeitsprozesse und Arbeitsplätze alters- und altersgerecht.
- › Etablierung einer Weiterbildungskultur und eines Weiterbildungskonzeptes, welche die Qualifikation und das Erfahrungswissen älterer Beschäftigter wertschätzen und stärken.
- › Anreize für ältere Beschäftigte schaffen, ihr Wissen länger einzubringen (z. B. durch Weiterbildung, Wissensmanagement).
- › Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Beruf und häuslicher Sorgearbeit durch beispielsweise (über)betriebliche Betreuungsangebote, Freistellungen, lebensphasenorientierte Arbeitszeitmodelle oder finanzielle Zuschüsse.

Von der (Landes)Politik erwartet der DGB

- › Keine weitere Anhebung des Renteneintrittsalters, stattdessen gute Arbeit und gesunde Arbeitsbedingungen fördern durch Stärkung der Tarifbindung mittels eines rheinland-pfälzischen Tariftreuegesetzes.
- › Stärkung der Gewerbeaufsicht im Arbeitsschutz durch bessere personelle Ausstattung.
- › Verbindliche Kriterien für die Gefährdungsbeurteilung von psychischen Belastungen.
- › Förderung von regionaler Vernetzung der relevanten Akteure für passgenaue Präventions- und Rehabilitationsangebote.
- › Ausbau von teilstationären und ambulanten Unterstützungsangeboten sowie alternativen Wohnformen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Pflege.
- › Erweiterung der Fachkräftestrategie um den Aspekt „ältere Arbeitnehmer*innen“.
- › Berücksichtigung der Bedarfe älterer Beschäftigter bei der Bewältigung der Transformation und Anpassung der arbeitsmarktpolitischen Instrumente.
- › Mehr Beratungskapazitäten bei der Bundesagentur für Arbeit und bei den Jobcentern.
- › Stärkung der Mitbestimmungsrechte der Betriebs- und Personalräte bei der Arbeitszeitgestaltung, um altersgerechte Arbeitszeitmodelle zu entwickeln und ein Initiativrecht für die betriebliche Weiterbildung.
- › Statistiken und Auswertungen zu der Lebens- und Arbeitssituation von älteren Beschäftigten.

Erwerbsbeteiligung älterer Arbeitnehmer*innen in Rheinland-Pfalz

02

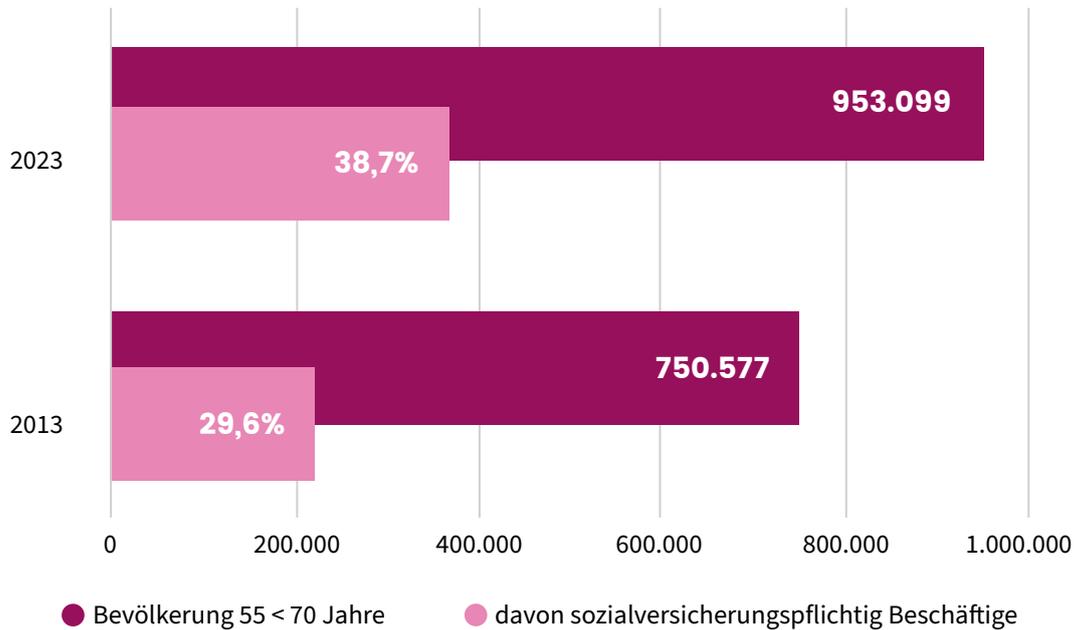
Der Anteil der 55-Jährigen und Älteren an allen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten in Rheinland-Pfalz ist im 10-Jahresvergleich um 7,7 Prozentpunkte gestiegen und lag zum Stichtag 30. Juni 2023 bei 24,8 Prozent.

Der steigende Anteil Älterer – gemeint ist damit die Altersgruppe ab 55 Jahren – an der erwerbstätigen Bevölkerung hat nur bedingt seine Ursachen in der allgemeinen demografischen Entwicklung. Im Wesentlichen ist er auf einen Anstieg der Alterserwerbsbeteiligung zurückzuführen, also auf den Anstieg des Anteils Erwerbstätiger unter den älteren Personen ab 55 Jahre und älter.

Maßgebliche Ursache dafür ist die politisch gewollte, ab 2012 beginnende schrittweise Heraufsetzung der Regelaltersgrenze bis 2031 von ehemals 65 auf dann 67 Jahre. Der Erwerbsaustritt wird dadurch in ein höheres Lebensalter verlagert. Das bedeutet, es wird im Durchschnitt länger gearbeitet bzw. die Erwerbsphasen im Lebensverlauf der Menschen werden länger. Insbesondere Frauen sind davon betroffen.

»In der Altersgruppe der 60 bis unter 65-Jährigen ist weniger als die Hälfte aller Frauen und Männer im Land erwerbstätig«

Alterserwerbsbeteiligung in Rheinland-Pfalz steigt



2.1 | Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Altersgruppe der 55- bis unter 70-jährigen Bevölkerung in Rheinland-Pfalz im 10-Jahresvergleich 2013/2023 | Daten der BA und Statistisches Landesamt RLP | eigene Darstellung

Diese Beobachtung trifft auch auf Rheinland-Pfalz zu (Grafik 2.1). Waren in 2013 nur 29,6 Prozent der 55- bis unter 70-Jährigen sozialversicherungspflichtig erwerbstätig, so sind es in 2023 bereits 38,7 Prozent – also eine durchschnittliche Steigerung der Alterserwerbsbeteiligung um 9,1 Prozentpunkte.

Dies ist im Wesentlichen auf die erhöhte Alterserwerbsbeteiligung der Frauen zurückzuführen.

Differenziert nach Altersgruppen in 5-Jahres-Schritten steigt die durchschnittliche Erwerbsbeteiligung der Älteren am stärksten in der Gruppe der 60 bis unter 65-Jährigen. Und auch hier ist das in erster Linie auf den starken Anstieg der Alterserwerbsbeteiligung der Frauen zurückzuführen, was bedeutet, dass sich in erster Linie die Erwerbsphasen der 60 bis unter 65-jährigen Frauen verlängert haben.

Dennoch ist gerade in dieser Altersgruppe weniger als die Hälfte aller Frauen und Männer sozialversicherungspflichtig erwerbstätig (41,2 Prozent bzw. 44,7 Prozent). Und trotz deutlich verlängerter Erwerbsphasen erfolgt der Austritt aus dem Arbeitsleben im Durchschnitt lange

vor der Regelaltersgrenze und auch vor dem Erreichen eines frühestmöglichen Rentenzugangs.

Zwar ist im Land fast jede*r vierte sozialversicherungspflichtig Beschäftigte 55 Jahre und älter (24,8 Prozent insg., Männer 24 Prozent, Frauen 25,8 Prozent).

„Der tatsächliche Renteneintritt liegt – trotz der in Kauf zu nehmenden hohen Abschläge – deutlich vor der Regelaltersgrenze.“

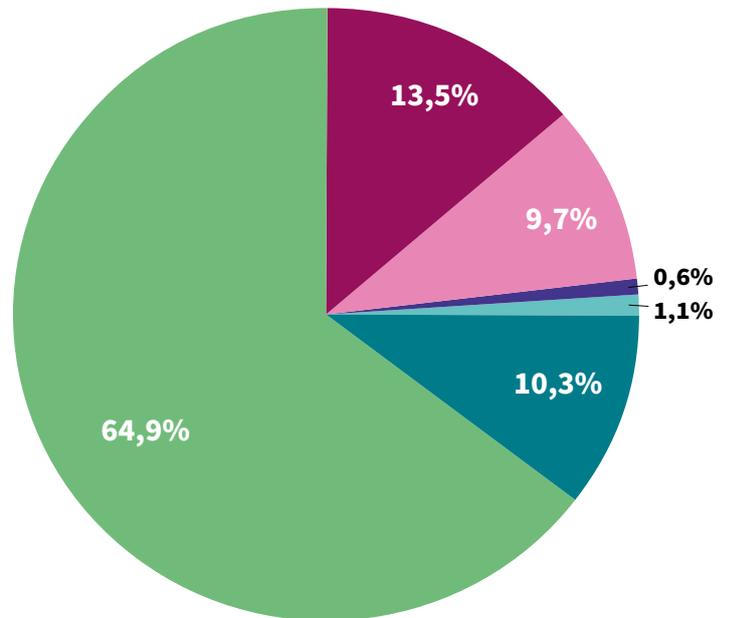
*Myriam Lauzi,
alternierende Vorstandsvorsitzende der
Rentenversicherung Rheinland-Pfalz*

Aber:

Liegt der Anteil der 55- bis 60-Jährigen noch bei 13,5 Prozent, so sinkt er bereits bei den 60- bis 65-Jährigen rapide auf nur 9,7 Prozent und bei den 65-Jährigen bis unter die Regelaltersgrenze sogar auf 0,6 Prozent. Nur 1,1 Prozent aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Rheinland-Pfalz (1,3 Prozent der Männer/0,8 Prozent der Frauen) arbeitet über die Regelaltersgrenze hinaus (Grafik 2.2).

Auf diesen frühen, deutlich vor der Regelaltersgrenze liegenden Austritt aus der Erwerbsarbeit wies bereits der DGB-Rentenreport 2023 für Rheinland-Pfalz hin. Danach gingen Männer im Jahr 2022 durchschnittlich bereits mit 64,3 Jahren in Altersrente, Frauen mit durchschnittlich 64,4 Jahren. Und dies, obwohl eine abschlagsfreie Altersrente im Jahr 2022 erst mit 65 Jahren und 10 bzw. 11 Monaten möglich war. Das tatsächliche Renteneintrittsalter lag somit also – trotz der in Kauf zu nehmenden hohen Abschläge – etwa 1,5 Jahre vor der geltenden Regelaltersgrenze.

Ab 60 Jahre sinkt die Erwerbsbeteiligung rapide



- < 25 Jahre
- 25 bis unter 55 Jahre
- 55 bis unter 60 Jahre
- 60 bis unter 65 Jahre
- 65 bis unter Regelaltersgrenze
- über Regelaltersgrenze

2.2 | Verteilung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Rheinland-Pfalz nach Altersklassen in Prozent | Daten der BA | Stand: 30. Juni 2023 | eigene Darstellung

Auf den Punkt gebracht

Der steigende Anteil Älterer an der erwerbstätigen Bevölkerung hat nur bedingt seine Ursachen in der demografischen Entwicklung.

Im Wesentlichen ist er auf die politisch gewollte Heraufsetzung der Regelaltersgrenze zurückzuführen. Das bedeutet, es wird im Durchschnitt länger gearbeitet bzw. die Erwerbsphasen im Lebensverlauf verlängern sich.

Doch trotz steigender Alterserwerbsbeteiligung erfolgt der Austritt aus dem Erwerbsleben im Durchschnitt lange vor der Regelaltersgrenze.

Durchhalten bis zur Rente? – Risikofaktor Gesundheit

03

82 Prozent der Beschäftigten in Rheinland-Pfalz, die bei der Arbeit mehrfachen Belastungen ausgesetzt sind, gehen laut der Sonderauswertung für Rheinland-Pfalz zum DGB-Index *GUTE ARBEIT* 2023 davon aus, dass sie unter den derzeitigen Anforderungen nicht bis zur Rente arbeiten können. Dieser Wert liegt deutlich über dem Bundesdurchschnitt (72 Prozent)!

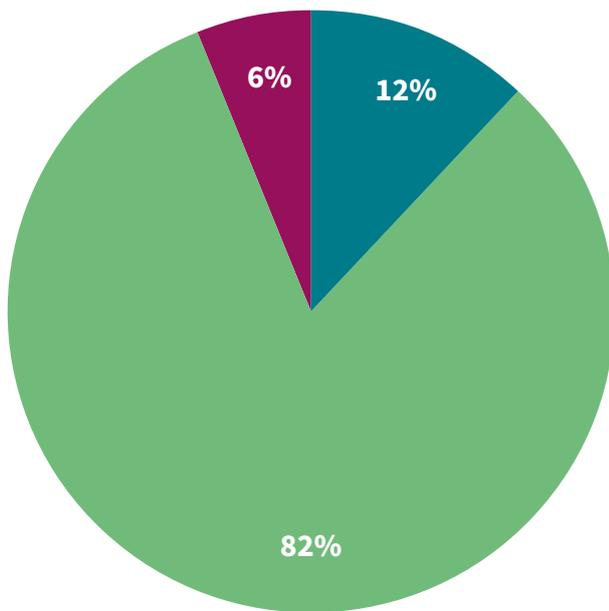
Von den Befragten, die keiner dieser Belastungen ausgesetzt sind, ist es noch immerhin fast jede*r Vierte (24 Prozent), die/der aus gesundheitlichen Gründen glaubt, nicht bis zur Rente durchhalten zu können. Bundesweit sind es nur 19 Prozent.

Die von der Bertelsmann Stiftung im Jahr 2024 herausgegebene bundesweite Studie zu Beschäftigungspotenzialen Älterer nennt ebenfalls den Gesundheitszustand als zentralen Faktor für den Ausstieg bzw. den Verbleib im Erwerbsleben.

„Nicht bis zur Rente durchhalten zu können, befürchten 82 % der Beschäftigten in Rheinland-Pfalz, die mehreren Belastungen ausgesetzt sind.“

DGB-Index *GUTE ARBEIT*

Glauben Sie, dass Sie unter den derzeitigen Anforderungen Ihre jetzige Tätigkeit bis zum gesetzlichen Rentenalter ohne Einschränkung ausüben könnten?



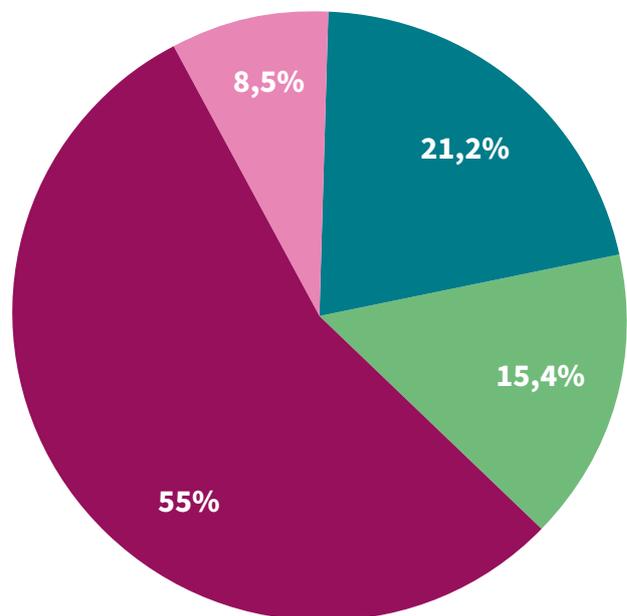
- ja, wahrscheinlich
- nein, wahrscheinlich nicht
- weiß nicht

3.1 | Beschäftigtenbefragung „Gute Arbeit in Rheinland-Pfalz 2023 | Sonderauswertung zum bundesweiten DGB-Index GUTE ARBEIT 2023 | befragte Beschäftigte mit 3 bis 4 Belastungsarten | November 2024 | eigene Darstellung

Diese Studienergebnisse spiegeln sich auch bei der Betrachtung der Abgangsstruktur aus der Arbeitslosigkeit in Rheinland-Pfalz wider. Dabei fällt auf, dass mehr als die Hälfte der älteren Arbeitslosen ab 55 Jahren und älter gänzlich aus dem Erwerbsleben ausscheidet und eine deutliche Mehrheit davon (57,1 Prozent) aufgrund einer vorliegenden Arbeitsunfähigkeit.

Es sei davon auszugehen, so die Studie, dass bei der überwiegenden Mehrheit der 55- bis unter 63-Jährigen gesundheitliche Einschränkungen zur Verrentung geführt haben. Bei den Nichterwerbstätigen mit bereits bestehendem Rentenbezug ab 65 Jahren weisen die Auswertungen bei etwa einem Viertel eine schlechte oder sehr schlechte Gesundheit aus.

Mehr als die Hälfte der älteren Arbeitslosen scheidet aus dem Erwerbsleben aus



- Abgang in Erwerbsarbeit
- Abgang in Ausbildung u. sonst. Maßnahmeteilnahme
- Abgang in Nichterwerbstätigkeit
- Sonstiges/keine Angabe

3.2 | Abgang der älteren Arbeitslosen nach Abgangsstruktur, Jahressumme 2023 | Rheinland-Pfalz | Daten der BA | eigene Darstellung

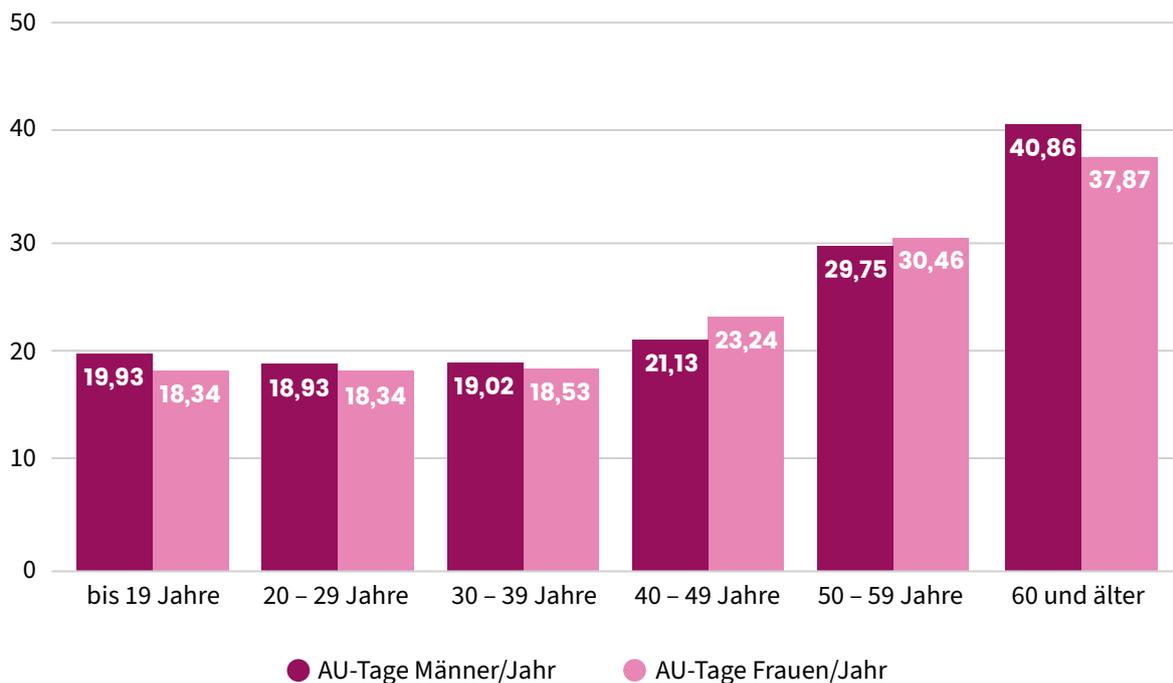
Arbeitsunfähigkeit

Im Jahr 2023 kamen auf jedes AOK-Mitglied in Betrieben 24,3 Arbeitsunfähigkeitstage, etwas mehr als der bundesweite Durchschnitt von 23,9 Tagen. Die meisten AU-Tage entfallen auf die Altersgruppe 60 plus mit 39,6 Tagen, die wenigsten auf 20- bis 29-Jährige mit 18,7 Tagen.

Die AU-Tage steigen mit dem Alter, beginnend in der Altersgruppe 40 bis 49 Jahre. Ab 60 Jahre sind die AU-Tage etwa doppelt so hoch wie bei den unter 19-Jährigen.

Die häufigsten Krankheitsdiagnosen bei AU sind Muskel/Skelett 19,9 %, Atemwege 15,3 %, Psyche 10,9 % und Verletzungen 9,2 %.

Bereits ab dem Alter von 50 Jahren liegen die AU-Tage deutlich über dem Jahresdurchschnitt



Rehabilitation und Erwerbsminderung

Auch bei den Indikationen zur medizinischen Rehabilitation und Erwerbsminderung in Rheinland-Pfalz zeigt sich ein ähnliches Bild. Die Hauptindikationen sind ebenfalls Muskel-Skelett-Erkrankungen und psychische Erkrankungen, wobei letztere in den vergangenen Jahren massiv ansteigen.

Die Zunahme psychischer Erkrankungen ist besorgniserregend und auf steigende psychische Arbeitsbelastungen zurückzuführen, wie z. B. die Abgrenzung von Beruf und Privatleben in digitalen Arbeitswelten, Arbeitsverdichtung und entgrenzte Arbeitszeiten. Knappe Personalressourcen führen dazu, dass Beschäftigte im Krisenmodus arbeiten, Mehrarbeit leisten und ihre Leistungslimits überschreiten, was zu Erkrankungen führt, die das verbleibende Personal auffangen muss und die Situation weiter verschärft.

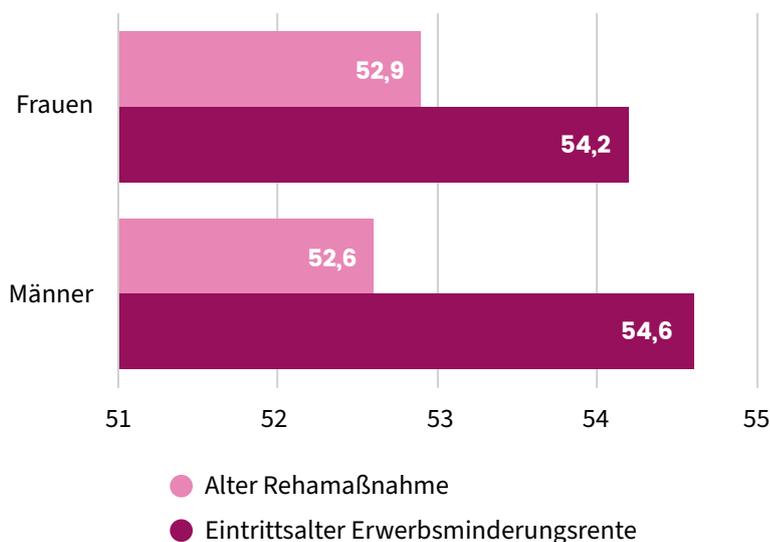
Vergleicht man die Hauptdiagnosen zur Rehabilitation und zur Erwerbsminderungsrente genauer, fallen zwei große Unterschiede auf: Bei den Muskel-Skelett-Erkrankungen nehmen deutlich mehr Menschen an Rehabilitationsmaßnahmen teil als in Erwerbsminderungsrente gehen, was auf die Wirksamkeit der Reha hinweist.

Bei psychischen Erkrankungen ist der Abgang in Erwerbsminderungsrente jedoch höher als die Teilnahme an Reha-Maßnahmen, was auf einen Mangel an (wirksamen) präventiven rehabilitativen Angeboten hindeutet.

Das Durchschnittsalter bei Rehabilitation und Eintritt in die Erwerbsminderungsrente sollte im Kontext betrachtet werden, da das Prinzip „Reha vor Rente“ gilt, um die Erwerbsfähigkeit zu sichern. In Rheinland-Pfalz liegt das Zugangsalter der Frauen zur Erwerbsminderungsrente nur 1,3 Jahre nach dem Abschluss einer Rehamaßnahme, bei Männern sind es 2 Jahre.

»Rehamaßnahmen kommen vielfach zu spät, um die Erwerbsfähigkeit zu sichern«

Rehamaßnahmen kommen zu spät



Angesichts des niedrigen Zugangsalters zur Erwerbsminderungsrente und den steigenden psychischen Erkrankungen durch Arbeitsverdichtung, Flexibilisierung, Digitalisierung und Transformationsdruck muss hinterfragt werden, ob die medizinische Rehabilitation sowie präventive Maßnahmen im Arbeitsleben rechtzeitig ansetzen, um einen längeren Verbleib im Erwerbsleben zu ermöglichen. Insbesondere der psychische Gesundheitsschutz der Beschäftigten muss im Vordergrund jedweder Überlegungen stehen.

Gefährdungsbeurteilung und betriebliche Gesundheitsförderung

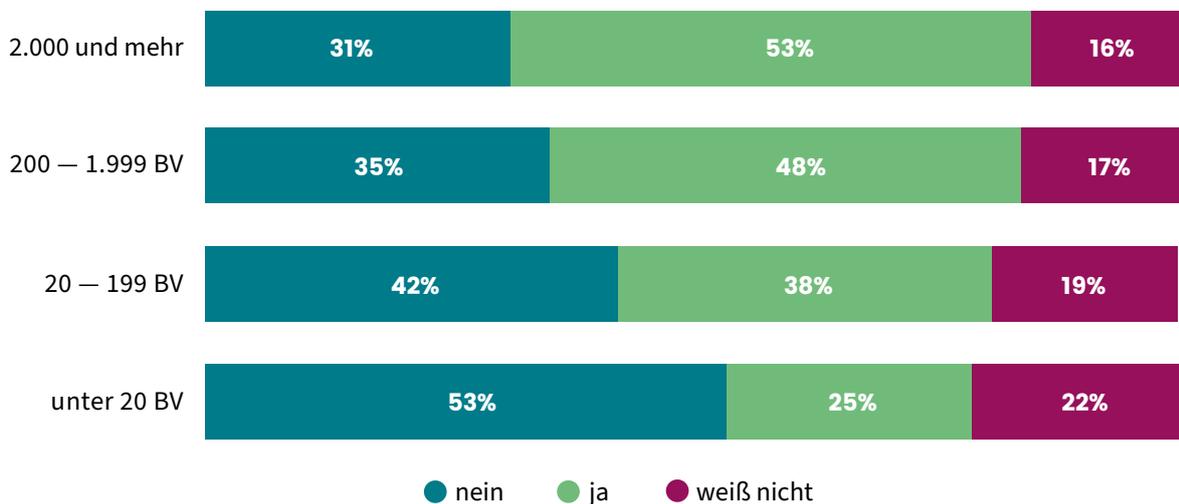
Grundlage, für den Schutz, Erhalt und die Verbesserung der Gesundheit sowie der Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmer*innen ist die Arbeitsschutzgesetzgebung, insbesondere die Gefährdungsbeurteilung nach § 5 ArbSchG als zentrales betriebliches Präventionsinstrument.

Aber 68 Prozent der Beschäftigten in Rheinland-Pfalz hatten in den letzten zwei Jahren keine Gefährdungsbeurteilung an ihrem Arbeitsplatz oder konnten sich nicht erinnern, ob in den letzten zwei Jahren eine Gefährdungsbeurteilung stattgefunden hat.

Und nur 17 Prozent aller Beschäftigten in Rheinland-Pfalz berichteten von einer umfassenden Gefährdungsbeurteilung, die auch die psychischen Belastungen berücksichtigt. Die Gefährdungsbeurteilung wird also trotz gesetzlicher Vorgaben längst nicht in allen Betrieben durchgeführt.

»Die Arbeitgeber kommen ihrer gesetzlichen Fürsorgepflicht zum Gesundheitserhalt ihrer Beschäftigten nur ungenügend nach«

Wurde an Ihrem Arbeitsplatz in den letzten zwei Jahren eine Gefährdungsbeurteilung durchgeführt?



3.5 | Ergebnisse des bundesweiten DGB Index GUTE ARBEIT 2023 zur Gefährdungsbeurteilung nach Betriebsgröße | eigene Darstellung

Und: Je kleiner der Betrieb, desto seltener kommt dieses wichtige Präventionsinstrument zum Tragen.

Aber: Gerade in den kleinen und mittleren Betrieben (KMU) mit bis zu 250 Beschäftigungsverhältnissen arbeiten in Rheinland-Pfalz sieben von zehn der 55-Jährigen und Älteren.

Nicht nur die Zahl der durchgeführten Gefährdungsbeurteilungen lässt zu wünschen übrig, auch die abzuleitenden Präventionsmaßnahmen bleiben weitgehend aus. Laut der Sonderauswertung zum DGB-Index *GUTE ARBEIT* 2023 berichten je nach Belastungsart weniger als Hälfte der Beschäftigten von verhaltenspräventiven Maßnahmen, und nur ein kleiner Teil profitiert von wirksamen verhältnispräventiven Maßnahmen. Es besteht somit ein hoher ungedeckter Bedarf an betrieblicher Prävention.

Auf den Punkt gebracht

Ein zentraler Faktor für das vorzeitige Ausscheiden aus dem Erwerbsleben ist der Gesundheitszustand der Beschäftigten. Besonders auffällig ist der Anstieg psychischer Erkrankungen, der sowohl bei AU-Tagen, Indikationen zur Rehabilitation als auch bei den Diagnosen zur Erwerbsminderungsrente zu beobachten ist. Angesichts dessen ist es fatal, dass die gesetzlich vorgeschriebenen Gefährdungsbeurteilungen und auch die abzuleitenden präventiven Maßnahmen nur in geringem Maße von Arbeitgebern durchgeführt werden.

Die Forderungen des DGB

Ein schlechter Gesundheitszustand ist eine Hauptursache für ein frühzeitiges Ausscheiden aus dem Erwerbsleben. Eine Erhöhung des Rentenalters löst dieses Problem nicht — im Gegenteil. Stattdessen müssen gute Arbeitsbedingungen und Prävention gefördert werden, um Beschäftigte länger im Erwerbsleben zu halten.

Von den Arbeitgebern erwartet der DGB

- ▶ Förderung einer Diskussion über die Gestaltung sozialerer, humanerer und altersgerechter Arbeitsbedingungen.
- ▶ Implementierung eines umfassenden betrieblichen Gesundheitsmanagements auf Basis einer partizipativen und mitbestimmten Betriebskultur.
- ▶ Konsequente Durchführung der gesetzlich vorgeschriebenen (auch psychischen) Gefährdungsbeurteilungen, besonders in kleineren und mittleren Betrieben.
- ▶ Vorrang der Verhältnisprävention gegenüber der Verhaltensprävention, um Ursachen von Arbeitsbelastungen wie Stress zu beseitigen.

Von der (Landes)Politik erwartet der DGB

- ▶ Stärkung der Gewerbeaufsicht im Arbeitsschutz durch bessere personelle Ausstattung.
- ▶ Einführung von verbindlichen staatlichen Regelungen und Kriterien für eine Gefährdungsbeurteilung von psychischen Belastungen.
- ▶ Förderung von regionaler Vernetzung der relevanten Akteure für passgenaue Präventions- und Rehabilitationsangebote.
- ▶ Stärkung der Tarifbindung und der Mitbestimmungsrechte der Betriebs- und Personalräte zur Verbesserung der Prävention und des Gesundheitsschutzes.

Bei den Sozialversicherungsträgern setzt sich der DGB ein für

- ▶ Bekanntmachung und vereinfachter Zugang zu Präventions- und Rehabilitationsangeboten, sowohl analog als auch digital.
- ▶ Anpassung der Ausgaben für Prävention und Rehabilitation an den tatsächlichen Bedarf statt einer Deckelung.

Alte Hasen oder altes Eisen? Potential der Älteren würdigen und besser nutzen

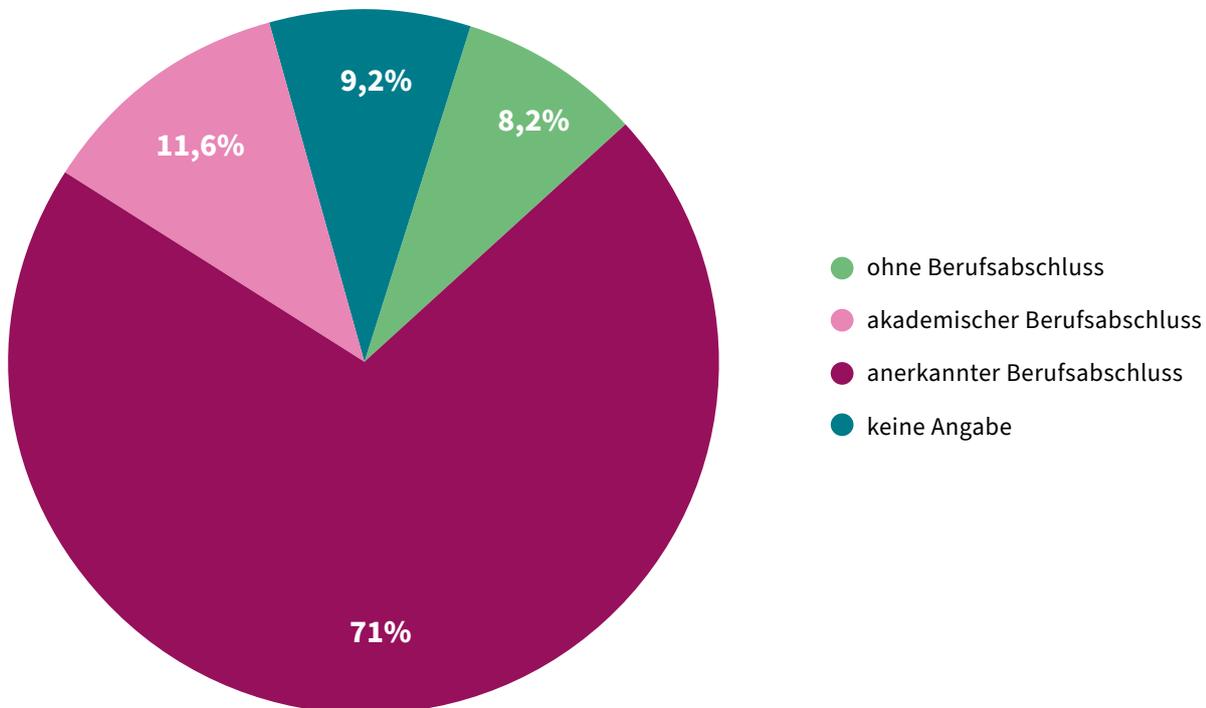
04

Psychische Belastungen entwickeln sich in der modernen Arbeitswelt zum gesundheitlichen Hauptrisikofaktor. Stress und Überforderung aufgrund fehlender Anpassungsqualifizierung an die sich rapide verändernden Arbeitsbedingungen ist eine Ursache dafür. Die digitale und ökologische Transformation wirkt dabei wie ein „Brandbeschleuniger“. Die Folgen sind hohe Ausfallzeiten aufgrund von Krankheit oder/und das gänzliche Ausscheiden aus dem Erwerbsprozess.

Entgegen gängigen Vorurteilen sind Ältere in diesem Zusammenhang nicht zwangsläufig weniger belastbar als Jüngere. Voraussetzung dafür ist allerdings, dass ihre persönlichen Fähig- und Fertigkeiten mit den sich verändernden Anforderungen des Arbeitsmarktes und des betrieblichen Arbeitsprozesses übereinstimmen oder in Übereinstimmung gebracht werden. Dazu ist lebenslanges Lernen gefragt. Wichtige Faktoren sind dabei: Die Ausgangsqualifikation, die beruflichen Erfahrungen und die darauf aufbauende berufliche und betriebliche Weiterbildung.

**»Ältere
Arbeitnehmer*innen
in Rheinland-Pfalz
haben ein hohes
Ausbildungsniveau«**

Vier von fünf der älteren Beschäftigten haben einen qualifizierten Berufsabschluss



4.1 | Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte der Altersklasse 55 Jahre bis über Regelaltersgrenze in Rheinland-Pfalz nach Berufsabschluss | Stichtag 30. Juni 2023 | Daten der BA | eigene Darstellung

»Die Arbeitgeber schöpfen die Möglichkeiten zur Qualifizierung ihrer Beschäftigten nicht aus«

Eines vorweg: Ältere Arbeitnehmer*innen in Rheinland-Pfalz haben generell ein hohes formales Ausbildungsniveau. 71 Prozent der Älteren verfügen über einen qualifizierten Berufsabschluss, 11,6 Prozent über einen akademischen Abschluss und nur 8,2 Prozent der älteren Arbeitnehmer*innen in Rheinland-Pfalz haben keinen Berufsabschluss.

Es stellt sich hier jedoch die Frage, ob und wie diese Qualifikation im Verlauf des Erwerbslebens erhalten und nachhaltig gefördert wird.

Ein zentrales Instrument für Entwicklung und Erhalt von Kompetenzen und Qualifikationen der Beschäftigten ist die betriebliche Weiterbildung. Die Entscheidung über Umfang und Art der betrieblichen Weiterbildung obliegt prinzipiell dem Arbeitgeber. Sie wird durch das Land sowie durch die Bundesagentur für Arbeit finanziell gefördert.

Betriebliche Weiterbildung in Rheinland-Pfalz auf zu niedrigem Niveau:

*Die Arbeitgeber schöpfen die ihnen gebotenen Möglichkeiten zur Qualifizierung ihrer Beschäftigten nicht aus. Denn 44 Prozent der rheinland-pfälzischen Arbeitnehmer*innen stehen laut der repräsentativen Erwerbspersonen-Befragung zum DGB-Index GUTE ARBEIT Rheinland-Pfalz 2023 keine oder nur geringe betriebliche Weiterbildungsmöglichkeiten zur Verfügung.*

»Problemfall kleine und mittlere Unternehmen: Je kleiner der Betrieb, desto weniger Gesundheitsprävention, desto weniger Weiterbildung, desto weniger Unterstützung bei der Care-Arbeit«

Beschäftigte ab 55 Jahren sind bei den realisierten Maßnahmen der öffentlich geförderten betrieblichen Weiterbildung deutlich unterrepräsentiert oder werden nicht gezielt adressiert.

Nur 5,1 Prozent (absolut 115 Personen) der Teilnehmenden an Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW) im Rahmen der von der Arbeitsagentur geförderten Beschäftigtenqualifizierung waren in Rheinland-Pfalz im Jahr 2023 älter als 55 Jahre. Im Vergleich dazu: Ältere Beschäftigte stellten im gleichen Jahr in Rheinland-Pfalz 24,8 Prozent aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten.

Und dies, obwohl das diesem Förderprogramm zugrundeliegende Arbeit-von-morgen-Gesetz (AvmG) einen besonderen Förderschwerpunkt auf ältere Arbeitnehmer*innen und gleichzeitig auf kleine- und mittlere Betriebe (KMU) legt – denn dort ist der Beschäftigungsschwerpunkt der Älteren.

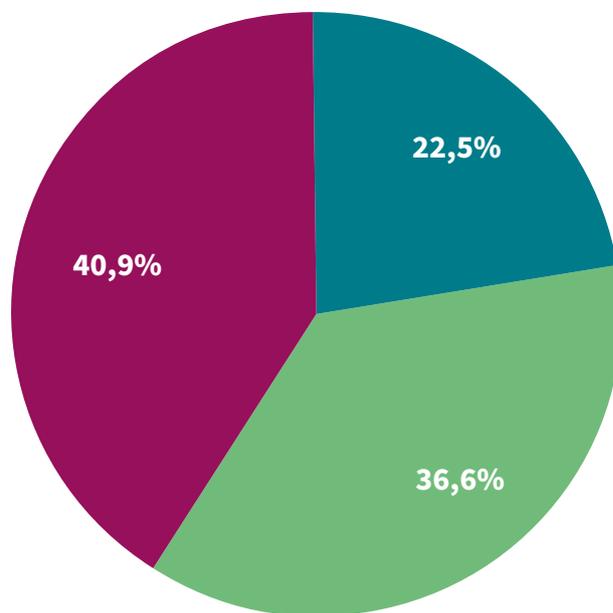
Zwar entfielen von den nach Betriebsgröße erfassten geförderten Maßnahmen 73 Prozent auf Betriebe mit maximal 249 Beschäftigten (KMU). Aber nur 7,2 Prozent der Teilnehmenden aus diesen Betriebsgrößenklassen gehörte zu der Altersgruppe 55 und älter. Im Vergleich dazu: 69,3 Prozent aller älteren Arbeitnehmer*innen waren im gleichen Jahr in Betrieben mit 1 bis 250 Beschäftigten beschäftigt.

Auch das 1993 in Kraft getretene rheinland-pfälzische Bildungsfreistellungsgesetz (BFG), das allen Beschäftigten im Land einen Rechtsanspruch auf Freistellung von der Arbeit zum Zwecke der beruflichen und gesellschaftspolitischen Weiterbildung unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts garantiert, legt einen besonderen

Förderschwerpunkt auf Kleinbetriebe mit weniger als 50 Beschäftigten. Dieser besondere Vorteil für die kleinen Betriebe könnte indirekt auch den älteren Beschäftigten zugutekommen, denn 40,8 Prozent aller sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten über 55 Jahre arbeiten in Rheinland-Pfalz in Betrieben mit bis zu 49 Beschäftigten.

Leider wird dieser Vorteil von den kleinen Betrieben für ihre Beschäftigten nicht offensiv genutzt. Denn nur 22,5 Prozent der Teilnehmenden an Veranstaltungen zur beruflichen Weiterbildung kommen aus Betrieben mit weniger als 50 Beschäftigten. Die meisten Teilnehmenden kommen aus größeren Betrieben, wobei die Betriebe mit mehr als 500 Beschäftigten dominieren. Von dort kommen über 40 Prozent der Teilnehmenden. In Betrieben dieser Größenordnung arbeiten in Rheinland-Pfalz jedoch nur 19,6 Prozent der älteren Arbeitnehmer*innen.

Je kleiner der Betrieb, desto weniger Teilnehmende an beruflicher Weiterbildung



- 1 – 49 Beschäftigte
- 50 – 499 Beschäftigte
- > 500 Beschäftigte

4.3 | Teilnehmende an anerkannten Veranstaltungen zur beruflichen Weiterbildung nach Betriebsgröße 2021/2022 | 15. Bericht der Landesregierung zur Umsetzung des Bildungsfreistellungsgesetz | Landtagsdrucksache 18/6841 vom 5. Juli 2023 | eigene Darstellung

Die Förderung und Unterstützung lebenslangen Lernens ist das zentrale Anliegen von zwei Förderprogrammen des Landes zur Bewältigung der Transformationsprozesse in der Arbeitswelt.

Neben dem Förderprogramm QualiScheck, das sich an Einzelpersonen richtet, fördert das Ministerium für Arbeit, Soziales, Transformation und Digitalisierung Rheinland-Pfalz auch Betriebe bei der Finanzierung ihrer betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen.

Ob und in welchem Maß jedoch auch ältere Arbeitnehmer*innen von diesen Förderprogrammen profitieren, ist leider nicht überprüfbar und — vor dem Hintergrund der weiter oben genannten Zahlen — sehr kritisch zu hinterfragen.

Denn obwohl die Gruppe der älteren Arbeitnehmer*innen in besonderer Weise vom Transformationsprozess betroffen ist, wird diese Beschäftigtengruppe in beiden Förderprogrammen weder als förderungswürdige Zielgruppe adressiert noch im Evaluierungsplan und im 1. Evaluationsbericht ESF+-Programm Rheinland-Pfalz 2023 gesondert ausgewiesen.

In der Folge ist zu befürchten, dass Ältere — da ihre Teilnahme kein spezifisches Förderkriterium darstellt — von den einschlägigen Weiterbildungs- und Maßnahmenträgern weder gezielt angesprochen und beworben werden noch die spezifischen Bedarfe Älterer in den Maßnahmeninhalten Berücksichtigung finden.

»Ältere Arbeitnehmer*innen kommen als Zielgruppe in den Förderprogrammen des Landes zur Bewältigung der Transformationsprozesse nicht vor«

Auf den Punkt gebracht

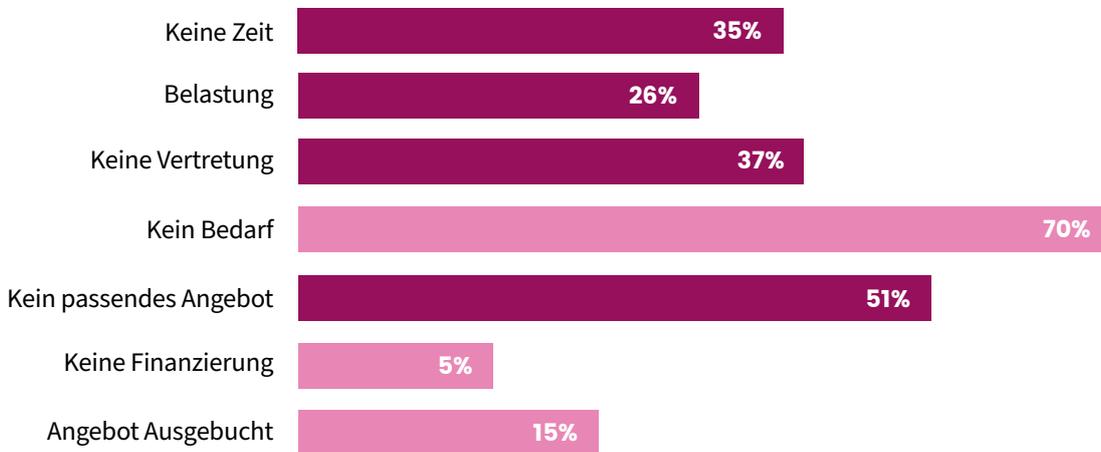
44 Prozent der Beschäftigten in Rheinland-Pfalz stehen keine oder nur geringe Weiterbildungsmöglichkeiten in ihrem Betrieb zur Verfügung. Je kleiner der Betrieb, desto weniger Teilnehmende an beruflicher Weiterbildung.

*Ältere Arbeitnehmer*innen kommen in den Förderprogrammen des Landes Rheinland-Pfalz zur Bewältigung der Transformationsprozesse nicht vor. Der Anteil Älterer an den von der Bundesagentur für Arbeit geförderten Maßnahmen nach SGB III ist marginal.*

Die genannten Zahlen machen deutlich, dass in Rheinland-Pfalz das Potenzial der Arbeitnehmer*innen ab 55 Jahre plus mit den vorhandenen Fördermaßnahmen der betrieblichen und beruflichen Weiterbildung offensichtlich nicht ausgeschöpft wird.

Bei der Ursachenforschung lohnt ein Blick in die bundesweite Erwerbspersonen-Befragung zum DGB-Index *GUTE ARBEIT* 2024. Auf die Frage „Warum haben Sie an keiner betrieblichen Weiterbildung teilgenommen?“ antworteten die 55-Jährigen und Älteren wie folgt (Mehrfachnennungen waren möglich):

Betriebliche Belastungen verhindern die Teilnahme Älterer an Weiterbildung



4.4 | Bundesweite Erwerbspersonen-Befragung zum DGB-Index *GUTE ARBEIT* 2024 | Antworten der 55-Jährigen und Älteren auf die Frage „Warum haben Sie an keiner betrieblichen Weiterbildung teilgenommen?“ (Mehrfachnennungen waren möglich) | eigene Darstellung

Die Antworten — sie beziehen sich auf alle Angebote der betrieblichen Weiterbildung, die ja mehr umfassen als die ausschließlich staatlich geförderte betriebliche Weiterbildung - geben wichtige Anhaltspunkte für bestehende Hürden und Hemmnisse, die die Teilnahme gerade der Älteren an betrieblicher Weiterbildung erschweren oder gar verhindern.

Auffallend ist hier zunächst der hohe Anteil von 70 Prozent, die für sich keinen Bedarf an Weiterbildung sehen. Das kann viele verschiedene Gründe haben, z. B. eine gewisse Zufriedenheit mit dem bereits Erreichten, aber auch Lernhemmungen und Ängste, dem Neuen nicht mehr gewachsen zu sein. Hier könnte eine gezielte Adressierung der Angebote speziell an ältere Beschäftigte ab 55 plus Abhilfe schaffen.

In der Mehrzahl gaben die befragten älteren Beschäftigten jedoch äußere Arbeitsbelastungen an, die die Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung verhinderten, wie z. B. fehlende Zeit, keine Vertretung oder generell große Arbeitsbelastung. Sehr bedenklich ist auch, dass mehr als die Hälfte (51 Prozent) der Älteren angab, es habe kein passendes Weiterbildungsangebot zur Verfügung gestanden.

Die Forderungen des DGB

Ältere Beschäftigte wurden in der Vergangenheit viel zu oft als Beschäftigtengruppe vergessen und ihre Ressourcen nicht genutzt. Im Rahmen der aktuellen Fachkräftedebatte ist es jedoch unerlässlich, ältere Beschäftigte stärker in den Fokus zu nehmen.

Von den Arbeitgebern erwartet der DGB

- › Etablierung einer Weiterbildungskultur, die die Qualifikation und das Erfahrungswissen älterer Beschäftigter wertschätzt und stärkt, um den vorzeitigen Ausstieg aus dem Erwerbsleben zu verhindern.
- › Weiterbildung als Investition zu begreifen und die entsprechenden Ressourcen (z. B. Zeit) bereitzustellen, besonders in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU).
- › Entwicklung eines Weiterbildungskonzeptes, das alle Beschäftigtengruppen anspricht und die unterschiedlichen Bedürfnisse berücksichtigt.

Von der (Landes)Politik erwartet der DGB

- › Verankerung der älteren Beschäftigten als Zielgruppe in allen Weiterbildungsprogrammen und als Förderkriterium.
- › Berücksichtigung der Bedarfe älterer Beschäftigter bei Transformationsprozessen und Anpassung der arbeitsmarktpolitischen Instrumente.
- › Mehr Beratungskapazitäten bei der Bundesagentur für Arbeit und bei den Jobcentern für eine intensivere Begleitung Älterer.
- › Einführung eines generellen Initiativ- und Mitbestimmungsrechts für Betriebs- und Personalräte bei der Ein- und Durchführung von betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen.

Bei den Bildungsträgern setzt sich der DGB ein für

- › Fokus auf ältere Beschäftigte als Zielgruppe zu legen und zu analysieren, ob die Angebote deren speziellen Bedürfnissen entsprechen.

Arbeitszeit – Lebenszeit: Konflikt oder Synergie?

05

»In Rheinland-Pfalz arbeitet mehr als jede*r dritte Arbeitnehmer*in in Teilzeit«

Die Möglichkeit, die Arbeitszeit zu reduzieren und/oder flexibler zu gestalten ist für ältere Arbeitnehmer*innen laut Studien von DIW und IAB generell ein wichtiger Punkt im Zusammenhang mit dem vorzeitigen Ausscheiden aus dem Erwerbsleben.

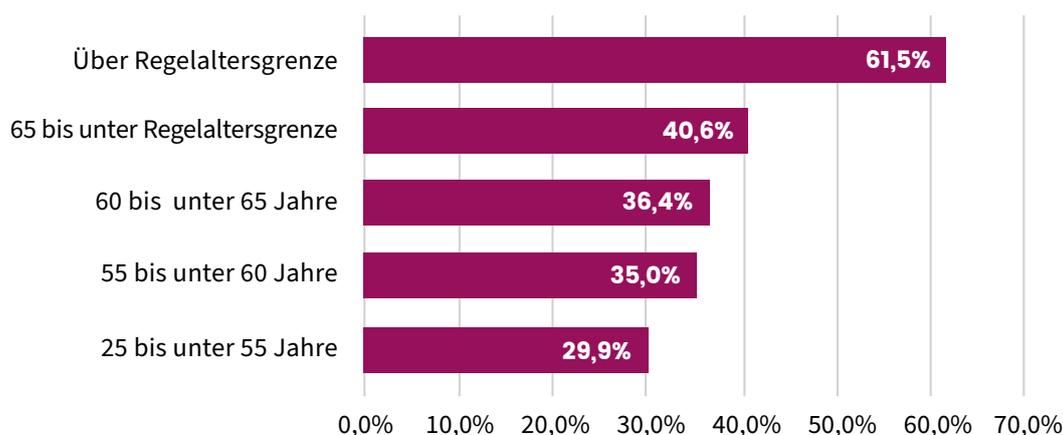
So sehen 73,7 Prozent der älteren Erwerbstätigen, die bei einer bundesweiten Umfrage des Instituts für betriebliche Gesundheitsberatung (IFBG) im Auftrag der Techniker Krankenkasse (TK) befragt wurden, die Anpassung der Arbeitszeit an die individuellen Bedürfnisse als entscheidendes Kriterium an, von einem vorzeitigen Renteneintritt abzusehen.

In Rheinland-Pfalz arbeitet mehr als jede*r dritte Arbeitnehmer*in ab 55 Jahren in Teilzeit. Die Teilzeitquote ist bei älteren Arbeitnehmer*innen deutlich höher als bei jüngeren.

Dabei ist Teilzeitarbeit in allen Altersgruppen weiblich. Etwas mehr als die Hälfte aller sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen in Rheinland-Pfalz arbeitet in Teilzeit (52,2 %), bei den älteren Frauen ab 55 Jahren sind es sogar fast zwei Drittel (62,1 %). Dabei stieg die Teilzeitquote der älteren Arbeitnehmerinnen im Zehn-Jahresvergleich von 2013 bis 2023 um 4,6 Prozentpunkte, bei den jüngeren Frauen nur um 1,4 Prozentpunkte.

»Gründe für die hohe Teilzeitquote der Älteren: fehlende Vollzeitarbeitsplätze, Krankheit, familiäre Verpflichtungen und Betreuung anderer Personen«

Je älter die Arbeitnehmer*innen, desto höher die Teilzeitquote



5.1 | Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Arbeitsort in Rheinland-Pfalz, nach Altersgruppen und Teilzeitquote | Stichtag 30. Juni 2023 | Daten der BA | eigene Darstellung

Gründe für die hohe Teilzeitquote bei älteren Arbeitnehmer*innen

In der von der Bertelsmann Stiftung im Jahr 2024 herausgegebenen bundesweiten Studie „Beschäftigungspotenziale Älterer — Umfang und Realisierungschancen bis 2035“ wurden insbesondere die Gründe für die Teilzeitbeschäftigung in der Altersgruppe der 55- bis 70-Jährigen untersucht.

Danach geben etwa 30 Prozent konkrete Hemmnisse, wie fehlende Vollzeitarbeitsplätze, Krankheit und persönliche und familiäre Verpflichtungen als Hauptgrund für die Teilzeittätigkeit an. Dabei entfallen allein 14,4 Prozent auf die Hauptgründe „Betreuung anderer Personen“ und „sonstige persönliche und familiäre Verpflichtungen“. Entsprechend lautet auch die Empfehlung der Studie zur Erhöhung des Beschäftigungsumfangs dieser Personengruppe: „Sehr bedeutsam erscheint (bei den Teilzeitbeschäftigten) auch die Betreuungsinfrastruktur zur Unterstützung von Personen, die informelle Pflege und Erwerbstätigkeit vereinbaren müssen.“

Während bei jüngeren Frauen eine hohe Teilzeitquote erfahrungsgemäß aus Problemen mit der Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Kinderbetreuung resultiert, könnte der auffallend starke Anstieg der Teilzeitquote bei den älteren Frauen ab 55 Jahren demnach in Problemen

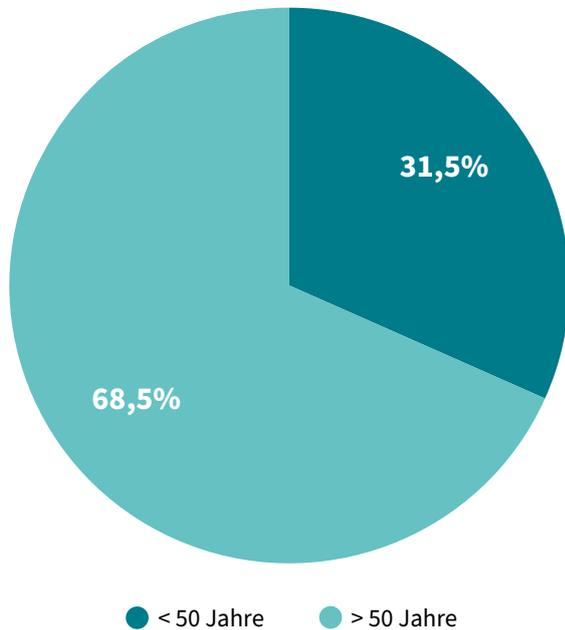
bei der Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und der Pflege älterer Familienangehöriger begründet sein. Für diese These sprechen auch die Ergebnisse einer bundesweiten repräsentativen Umfrage, die das Forsa Institut im Auftrag des Wissenschaftlichen Instituts der AOK (WIdO) durchgeführt hat. Die zentrale Aussage lautet:

„Fast jede vierte Hauptpflegeperson im Alter zwischen 18 und 65 Jahren hat die eigene Erwerbstätigkeit aufgrund der Übernahme von häuslicher Pflege reduziert oder ganz aufgegeben“

Pflegende Angehörige — das sind überwiegend Frauen — wenden für die Versorgung zu Hause nach wie vor viel Zeit auf. Gaben die Befragten im Jahr 2019 für pflegende Tätigkeiten 43 Wochenstunden an, so lag diese Zahl 2023 bei 49 Stunden pro Woche.

Diese hohe zeitliche Belastung ist auch mit Blick auf die Erwerbstätigkeit relevant: Lediglich 46 Prozent der Hauptpflegepersonen im erwerbsfähigen Alter üben eine Tätigkeit in Vollzeit aus. Von denen in Teilzeit geben rund die Hälfte an, die Arbeit aufgrund der Pflegeverpflichtungen reduziert zu haben. Ganz aufgegeben haben 28 Prozent ihre Erwerbstätigkeit aus diesem Grund.

Überwiegend Ältere pflegen die Alten



5.2 | Verteilung der Pflegepersonen in RLP und im Saarland nach Alter | Daten der AOK RLP/Saarland | Stand Juni 2024 | eigene Darstellung

Diese bundesweiten Befragungsergebnisse scheinen auch für Rheinland-Pfalz und das Saarland zu gelten, denn

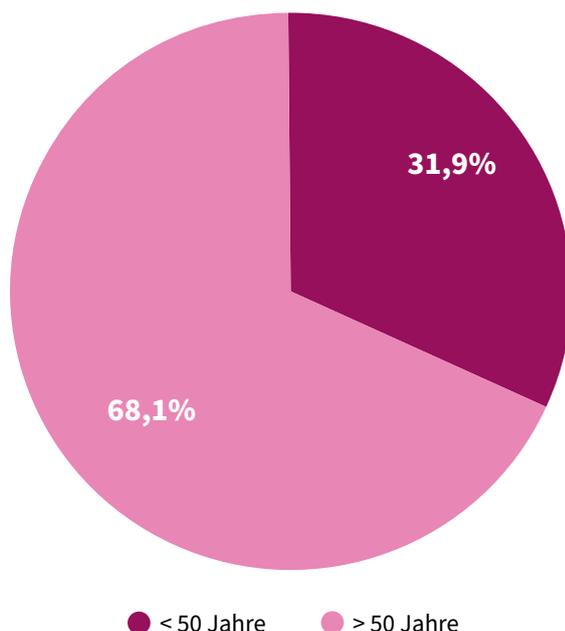
- » für 99,1 Prozent der Pflegepersonen (35.860) zahlte die Pflegekasse der AOK Rheinland-Pfalz/Saarland Rentenbeiträge (Stand Juni 2024). Das ist dann der Fall, wenn die Pflegeperson max. 30 Stunden/Woche oder weniger arbeitet.
- » für 3 Prozent (1.070) zahlte die AOK-Pflegekasse sogar Beiträge in die Arbeitslosenversicherung. D.h., diese Personen haben wegen der häuslichen Pflege ihre Erwerbsarbeit unterbrochen oder sogar ganz aufgegeben.

Mehr als zwei Drittel (68,5 Prozent) aller Pflegepersonen in Rheinland-Pfalz und im Saarland sind 50 Jahre und älter.

68,1 Prozent (21.138) der weiblichen Pflegepersonen sind 50 Jahre und älter.

Nur 14,2 Prozent der Pflegepersonen sind Männer (5.134). Davon sind allerdings 71,4 Prozent (3.665) 50 Jahre und älter.

Mehr als zwei Drittel der weiblichen Pflegepersonen sind 50 Jahre und älter



5.3 | Verteilung der weiblichen Pflegepersonen in RLP und im Saarland nach Alter | Daten der AOK RLP/Saarland | Stand Juni 2024 | eigene Darstellung

»Die Bedeutung der Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und häuslicher Pflege von Familienangehörigen nimmt in einer alternden Gesellschaft überproportional zu.«

Unberücksichtigt bei diesen Zahlen ist die lt. AOK ungefähr gleich hohe Zahl an pflegenden Angehörigen, die zwar aktiv pflegen, die aber die o. g. Voraussetzungen für die Versicherungspflicht durch die Pflegekasse (noch) nicht erfüllen. Perspektivisch sei jedoch auch hier davon auszugehen, dass über kurz oder lang die Erwerbsarbeitszeit reduziert oder ganz aufgegeben werden muss, da der Pflegeaufwand mit zunehmendem Alter der Angehörigen steigen wird.

Die Zahl der zu Pflegenden sowie der Pflegepersonen steigt laut AOK von Jahr zu Jahr. Die Summe, die die Pflegekasse der AOK Rheinland-Pfalz/Saarland monatlich an Beiträgen zur Rentenversicherung entrichtet, beläuft sich zwischenzeitlich auf ca. 9 Mio. Euro.

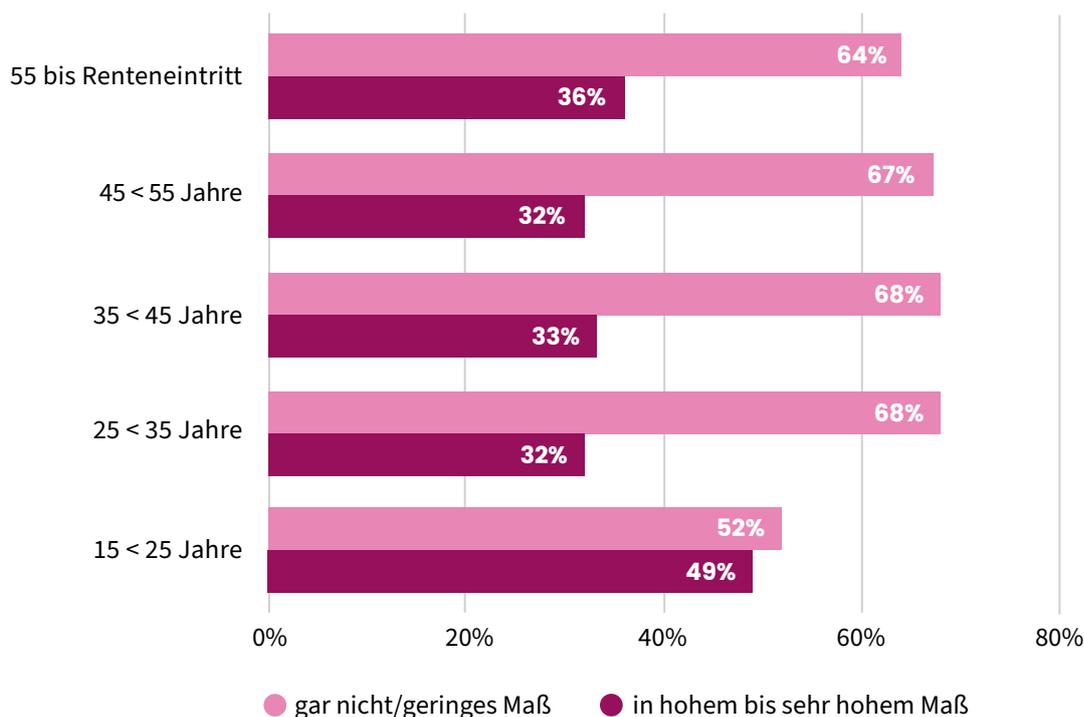
Laut der repräsentativen bundesweiten Erwerbspersonen-Befragung zum DGB-Index *GUTE ARBEIT* 2024 arbeitet zwar mehr als die Hälfte aller Teilzeitbeschäftigten (56 Prozent) kürzer, um mehr Zeit für die Betreuung von Kindern und/oder die Pflege von Angehörigen zu haben. Aber für zwei von drei der Befragten gibt es für diese Sorgearbeit keine ausreichende Unterstützung durch den Arbeitgeber.

Differenziert nach Altersgruppen und explizit bezogen auf die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger kann nur ein gutes Drittel der befragten 55-Jährigen und Älteren auf eine Unterstützung durch den Arbeitgeber bei der Pflege rechnen, während knapp zwei Drittel aus dieser Altersgruppe nur in geringem Maß bzw. gar keine Unterstützung erhalten (Grafik 5.4).

Differenziert nach Betriebsgröße ergab die Befragung: In Rheinland-Pfalz arbeiten 44,8 Prozent der älteren Frauen in kleinen Betrieben mit max. 49 Beschäftigten. Je kleiner der Betrieb, desto geringer ist die Unterstützung des Arbeitgebers für Beschäftigte, die sich um pflegebedürftige Angehörige kümmern. Besonders betroffen sind davon wiederum die Frauen ab 55 plus, die die große Mehrheit der Pflegepersonen stellen.

»Arbeitgeber lassen ihre Beschäftigten bei der Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger größtenteils allein«

In welchem Maß unterstützt Ihr Arbeitgeber Beschäftigte, die sich um pflegebedürftige Angehörige kümmern?



Auf den Punkt gebracht

*Die Arbeitszeit zu reduzieren und/oder flexibler zu gestalten ist für ältere Arbeitnehmer*innen ein wichtiger Aspekt für das Ausscheiden oder den Verbleib im Erwerbsleben. Neben der eigenen Gesundheit sind die Hauptgründe dafür: Betreuung anderer Personen sowie sonstige persönliche und familiäre Verpflichtungen.*

Die Pflege zu Hause ist auch in Rheinland-Pfalz Frauensache. Und: Mehr als zwei Drittel der weiblichen Pflegepersonen sind 50 Jahre und älter. Fast alle nach der Pflegeversicherung anerkannten Pflegepersonen arbeiten in Teilzeit mit max. 30 Stunden/Woche oder weniger.

Wenig bis keine Unterstützung erhalten sie von Seiten ihrer Arbeitgeber – in der Mehrheit Frauen ab 50 plus. Und: Je kleiner der Betrieb, desto geringer ist die Unterstützung des Arbeitgebers.

Die Forderungen des DGB

Die Gesellschaft ist auf pflegende Angehörige angewiesen. Diese – meist Frauen - leisten einen wichtigen Beitrag zur Pflege, müssen jedoch aufgrund der Überlastung oft ihre Arbeitszeit reduzieren oder ganz aufgeben, was finanzielle Folge für ihre Alterssicherung hat und gleichzeitig dem Arbeitsmarkt Fachkräfte entzieht.

Von den Arbeitgebern erwartet der DGB

- › Enttabuisierung der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege im Arbeitsalltag.
- › Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf und häuslicher Sorgearbeit durch beispielsweise (über) betriebliche Betreuungsangebote, Freistellungen oder finanzielle Zuschüsse.
- › Einführung alternsgerechter Arbeitszeitmodelle unter Einbeziehung der Beschäftigten und ihrer Vertretungen, um die Bedürfnisse von älteren Beschäftigten zu berücksichtigen.

Von der (Landes)Politik erwartet der DGB

- › Ausbau von teilstationären und ambulanten Unterstützungsangeboten sowie alternativen Wohnformen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Pflege.
- › Zukunftsfähige soziale Pflegeversicherung: Begrenzung der Eigenanteile in stationären Pflegeeinrichtungen und Einführung einer Pflegebürgervollversicherung.
- › Stärkung der Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte bei der Arbeitszeitgestaltung, um alternsgerechte Arbeitszeitmodelle zu entwickeln.
- › Refinanzierung der Rentenbeiträge für die Pflegepersonen durch den Bund, da Pflege eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe und daher aus Bundesmitteln zu finanzieren ist.

Ältere Beschäftigte halten bedeutet Fachkräfte- sicherung stärken

06

Betrachtet man in Rheinland-Pfalz die Verteilung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ab 55 Jahren auf die Berufe bzw. Berufsbereiche, dann wird ein hoher Deckungsgrad mit den sog. Engpassberufen sichtbar, also mit den Berufen, in denen die Fachkräftelücke am größten ist.

Eine genauere Analyse, insbesondere mit Blick auf den potenziellen Fachkräfteverlust durch ein vorzeitiges Ausscheiden aus dem Arbeitsprozess, erfordert die Betrachtung der Berufsverteilung nach Geschlecht, zumal die geschlechtsspezifische Berufswahl gerade in dieser Altersgruppe noch sehr ausgeprägt ist.

»Ältere sind insbesondere in Engpassberufen beschäftigt«

Grafik 6.1 zeigt die TOP 5 Berufe der Männer ab 55 Jahre und älter – fast jeder dritte Mann in diesem Alter (30,3 Prozent bzw. 57.487 Personen) arbeitet hier – sowie ihren Anteil an allen Beschäftigten in dem jeweiligen Beruf.

Bereits heute besteht im Bereich „Fahrzeugführung im Straßenverkehr“ in Rheinland-Pfalz (wie auch bundesweit) ein absoluter Fachkräftemangel. Die Zahlen zeigen, dass dieser Berufsbereich nicht nur absolut gesehen die meisten Männer ab 55 aufweist. Auch der Anteil der älteren Männer an den Beschäftigten insg. ist hier am höchsten. Mehr als ein Drittel der Beschäftigten sind Männer im Alter von 55 plus und werden in den nächsten 10 Jahren allein aus demographischen Gründen aus dem Erwerbsleben ausscheiden.

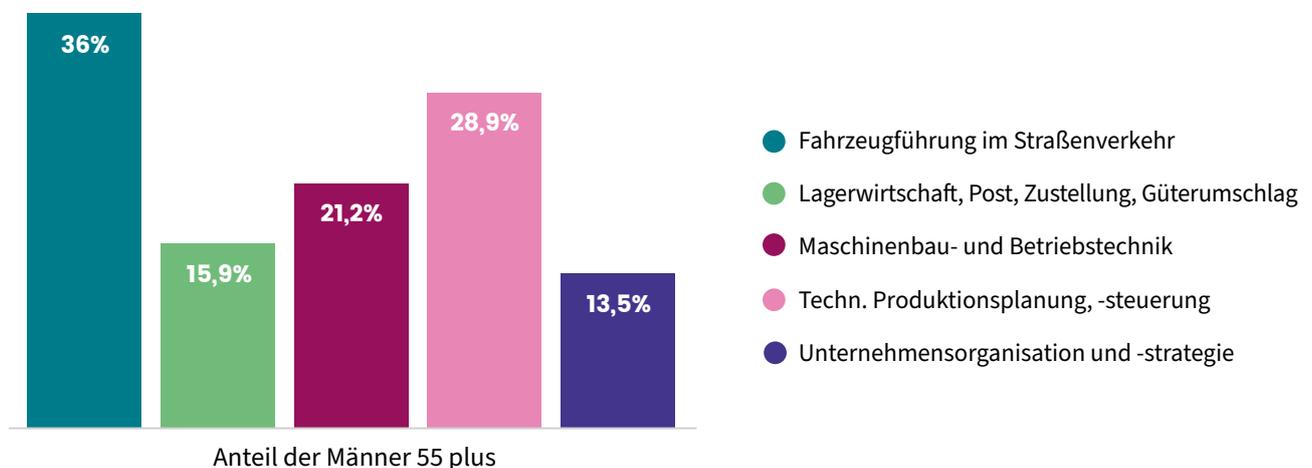
Ähnliches gilt für die Berufsgruppe „Technische Produktionsplanung und -steuerung“. Männer ab 55 Jahre und älter stellen hier fast 30 Prozent aller Beschäftigten, die in den nächsten zehn Jahren aufgrund der demografischen Entwicklung nicht mehr zur Verfügung stehen werden.

Zugespitzt ist auch die Situation im Bereich „Maschinenbau und Betriebstechnik“ – laut Institut der deutschen Wirtschaft bundesweit einer der zehn Berufe mit der größten Fachkräftelücke. Fünf von zehn der dort Beschäftigten in Rheinland-Pfalz sind Männer im Alter von 55 plus.

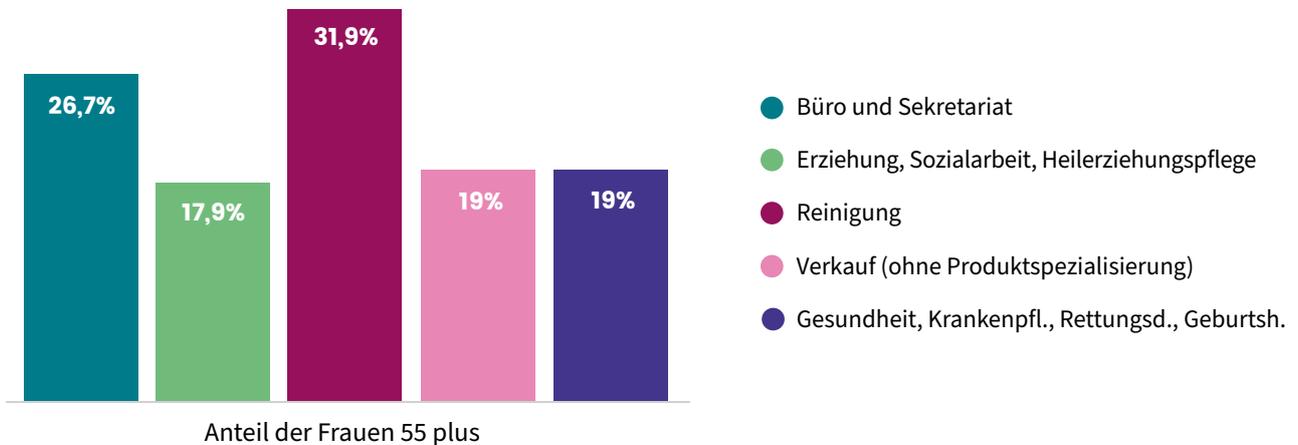
Die Bereiche „Lagerwirtschaft, Post, Zustellung, Güterumschlag“ sowie „Unternehmensorganisation und -strategie“ gehören lt. Bundesagentur für Arbeit in Rheinland-Pfalz zu den Engpassberufen - also zu den Berufen, in denen die Fachkräftelücke im Land am größten ist.

»Mehr als ein Drittel der Beschäftigten sind Männer im Alter von 55 plus«

Top 5 Berufe der Männer ab 55 Jahre



Top 5 Berufe der Frauen ab 55 Jahre



6.2 | TOP 5 Berufe der Frauen ab 55 Jahre und älter in Rheinland-Pfalz und deren Anteil an allen dort sozialversicherungspflichtig Beschäftigten | Daten der BA | Stichtag 30. Juni 2023 | eigene Darstellung

Bei der Berufsverteilung der Frauen ab 55 plus ist die Überschneidung mit den Engpassberufen noch größer. Grafik 6.2 zeigt die TOP 5 Berufe der Frauen ab 55 Jahre und älter sowie deren Anteil an allen Beschäftigten in dem jeweiligen Beruf. Vier von zehn der älteren Frauen (41 Prozent bzw. 73.591 Personen) arbeiten in diesen fünf Berufen.

Allein drei der Berufsgruppen unter den Top 5 gehörten lt. Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA) im Jahresdurchschnitt 2023/24 zu den Engpassberufen in Rheinland-Pfalz, also zu den Berufen, in denen die Fachkräftelücke am größten ist. Es handelt sich hier um die Berufsgruppen „Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege“, „Verkauf ohne Produktspezialisierung“ und „Gesundheits- und Krankenpflege, Rettungsdienst und Geburtshilfe“. Der Anteil der älteren Frauen, die hier in den nächsten 10 Jahren allein aufgrund der Demographie aus dem Erwerbsprozess ausscheiden werden, liegt zwischen 17,9 und 19 Prozent (Grafik 6.2).

Um ein vorzeitiges Ausscheiden der Frauen in diesen Berufen zu verhindern – was den ohnehin bereits bestehenden Fachkräftemangel deutlich verschärfen würde - sind also massive Maßnahmen erforderlich, um das Erreichen des tatsächlichen Rentenalters zu ermöglichen.

Das ist auch eines der zentralen Ergebnisse des bundesweiten DGB-Index *GUTE ARBEIT 2024*, bei dem die Einschätzung der Arbeitsfähigkeit bis zur Rente differenziert nach Engpassberufen betrachtet wurde. Unter den aktuellen Arbeitsbedingungen in der Krankenpflege zum Beispiel gehe lediglich jede*r vierte der Befragten davon aus, bis zur Rente durchhalten zu können. Ebenfalls sehr negativ bewerten die Beschäftigten in den Engpassberufen Altenpflege, Lehrer*innen und Erzieher*innen sowie in der Sozialarbeit ihre künftige Arbeitsfähigkeit. In diesen Gruppen gehe nur jede*r dritte Befragte davon aus, das Rentenalter im aktuellen Beruf zu erreichen.

»Allein drei der Berufsgruppen unter den Top 5 gehören zu den Engpassberufen in Rheinland-Pfalz«

Die Forderungen des DGB

Ältere Beschäftigte länger am Arbeitsmarkt zu halten, stellt eine sehr wichtige Stellschraube in der Fachkräftesicherung dar.

Von den Arbeitgebern erwartet der DGB

- ▶ Ältere Menschen stärker als Zielgruppe für Neueinstellungen berücksichtigen.
- ▶ Anreize für ältere Beschäftigte schaffen, ihr Wissen länger einzubringen (z. B. durch Weiterbildungen, Wissensmanagement, flexible Arbeitszeitgestaltung und Unterstützung bei Beruf-Pflege-Vereinbarkeit).
- ▶ Altersstrukturanalysen zur aktiven Gestaltung des demographischen Wandels im Betrieb.
- ▶ Gestaltung der Arbeitsprozesse und Arbeitsplätze alters- und alternsgerecht.
- ▶ Implementierung eines umfassenden betrieblichen Gesundheitsmanagements auf Basis einer partizipativen und mitbestimmten Betriebskultur, damit die Beschäftigten gesund bis zur Regelaltersgrenze arbeiten können.

Von der (Landes)Politik erwartet der DGB

- ▶ Erweiterung der Fachkräftestrategie um den Aspekt „ältere Arbeitnehmer*innen“.
- ▶ Ältere Arbeitnehmer*innen als Zielgruppe in Beschäftigungs- und Strukturanalysen sowie in Förderprogrammen gezielt ansprechen.
- ▶ Mitbestimmung und Tariftreue durch ein Tariftreuegesetz stärken, da mitbestimmte Betriebe mehr für Ältere tun.

Quellenverzeichnis

07

AOK Rheinland-Pfalz/Saarland (2023): Branchenbericht 2021 – 2023, Bericht über die Arbeitsunfähigkeitsdaten in den Jahren 2021 bis 2023 nach der Klassifikation der Wirtschaftszweige, Eisenberg

AOK Rheinland-Pfalz/Saarland (2024): Daten zu Pflegepersonen in Rheinland-Pfalz und dem Saarland. Eigene Anfrage.

Bertelsmann Stiftung (2024): „Beschäftigungspotenziale Älterer. Umfang und Realisierungschancen bis 2035“, Studie des Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (DIW), Gütersloh.

Brussig, Martin (2021): 20 Jahre Altersübergangsforschung. Eine Skizze zur Bilanz der Entwicklungstrends und Forschungsperspektiven. In: Götz Richter (Hrsg.) Arbeit und Altern. Eine Bilanz nach 20 Jahren Forschung und Praxis. Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft mbH & co. KG, S. 105-128.

Bundesagentur für Arbeit (2024): Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Arbeitsort nach Altersklassen, Geschlecht, Berufsabschluss, Betriebsgrößenklassen, Arbeitszeit und Berufen der KldB 2010, Rheinland-Pfalz und Saarland, Zeitreihe 2013-2023 jeweils zum 30.06. des Jahres. Eigene Anfrage

Bundesagentur für Arbeit (2024): Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW) inkl. Beschäftigtenqualifizierung in Rheinland-Pfalz. Eigene Anfrage.

Bundesagentur für Arbeit (2024): Bestand und Abgang an Arbeitslosen nach Altersklassen, Geschlecht und weiteren ausgewählten Personenmerkmalen. Eigene Anfrage.

Bundesagentur für Arbeit (2023): Engpassberufe mit der Anforderung Fachkräfte in Rheinland-Pfalz. Berichtsjahr 2023. Statistik der Bundesagentur für Arbeit vom 7. Januar 2025.

Deutscher Gewerkschaftsbund Rheinland-Pfalz/ Saarland (2023): DGB Rentenreport Rheinland-Pfalz 2023. Zahlen, Daten, Fakten, Positionen. Mainz.

Deutsche Rentenversicherung Rheinland-Pfalz (2023): Alle Renten- und Rehabilitationsdaten. Eigene Anfrage.

Institut der Deutschen Wirtschaft (2024): Dringend gesucht – In diesen Berufen fehlen aktuell die meisten Fachkräfte, IW-Kurzbericht 81/2024.

Institut DGB-Index Gute Arbeit (2024): DGB-Index Gute Arbeit. Der Report 2024. Fachkräftesicherung? Nur mit guten Arbeitsbedingungen! Berlin.

Institut DGB-Index Gute Arbeit (2023): DGB-Index Gute Arbeit. Der Report 2023. Gesunde Arbeit? Betriebliche Prävention aus Sicht der Beschäftigten. Berlin.

Keck, M./Brussig, M. (2024b): Altersgerechte Arbeitsgestaltung – betriebliche Maßnahmen für ältere Beschäftigte in Betrieben mit Personal- bzw. Betriebsrat. In: Altersübergangsreport 3/2024. Duisburg: Institut Arbeit und Qualifikation.

Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA) (2024): Ländersteckbrief Rheinland-Pfalz.

Landtag Rheinland-Pfalz (2023): Bildungsfreistellungsbericht des Landes Rheinland-Pfalz für die Jahre 2021/2022, Landtagsdrucksache 18/684.

Ministerium für Arbeit, Soziales, Transformation und Digitalisierung (2024): Gute Arbeit in Rheinland-Pfalz 2023. Ergebnisse einer Beschäftigtenumfrage im Rahmen des DGB-Index Gute Arbeit. Erarbeitet in Kooperation mit dem Institut DGB-Index Gute Arbeit, Mainz.

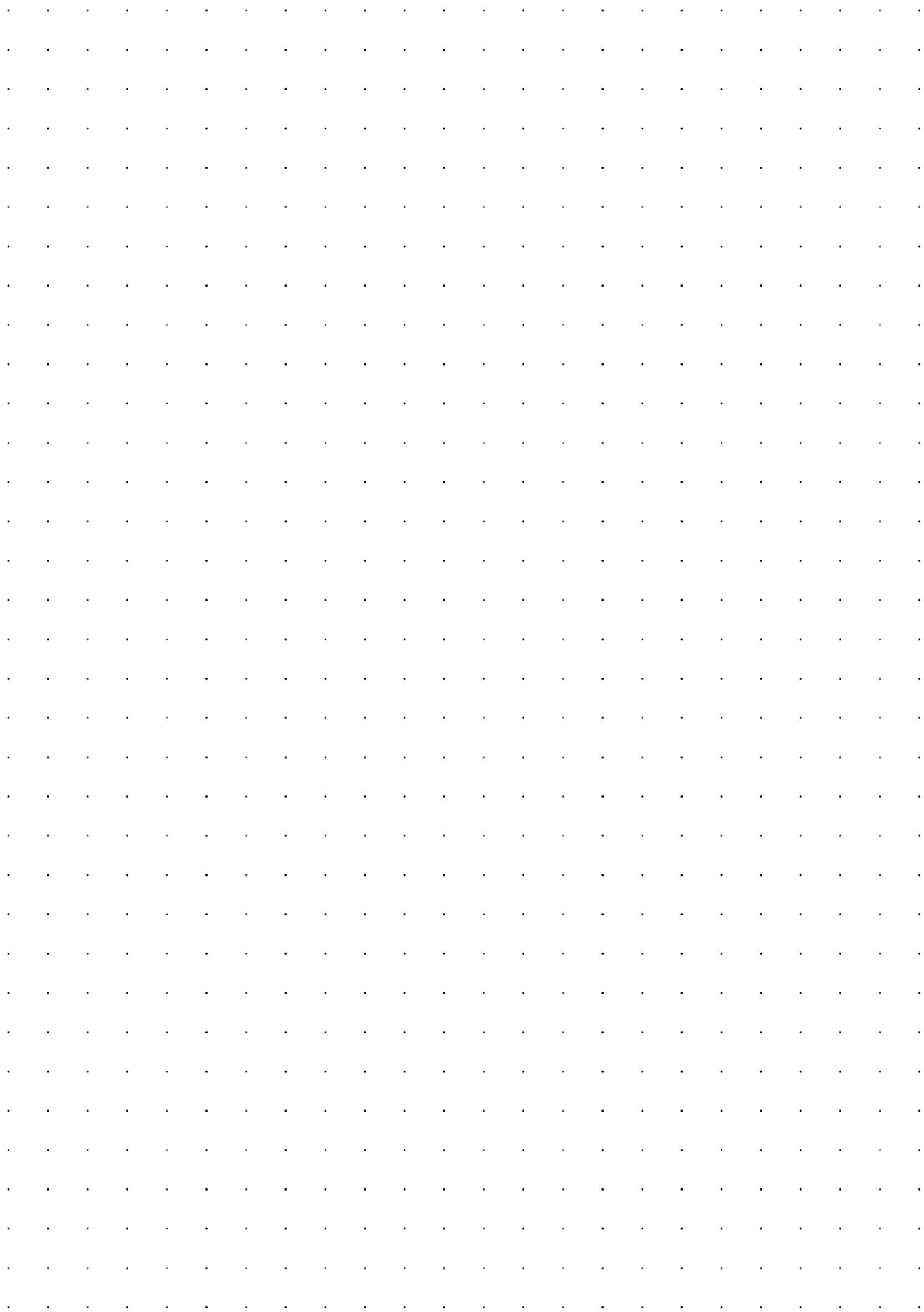
Ministerium für Arbeit, Soziales, Transformation und Digitalisierung (2023): Evaluierungsplan ESF+ des Landes Rheinland-Pfalz Förderperiode 2021-2027. Mainz.

Ministerium für Arbeit, Soziales, Transformation und Digitalisierung (2024): Evaluationsbericht 2023. Sozialwissenschaftliche Begleitung des Programms des Landes Rheinland-Pfalz für den Europäischen Sozialfonds+ in der Förderperiode 2021-2027. Mainz: Institut für Sozialpädagogische Forschung Mainz e.V..

Schwinger, A. / Zok, K. (2024): Häusliche Pflege im Fokus: Eigenleistungen, Belastungen und finanzielle Aufwände. In: WIdOmonitor 1/2024, Berlin: Wissenschaftliches Institut der AOK (WIdO)/ KomPart Verlagsgesellschaft mbH & Co.KG.

Statistisches Landesamt Rheinland-Pfalz, Bevölkerung nach Zensus 2011 nach Geschlecht und Altersgruppen (Zeitreihe 2013-2023) für alle kreisfreien Städte und Landkreise in Rheinland-Pfalz

Techniker Krankenkasse (2024): Gesundheitsreport 2024. Fachkräftemangel: Was hält die Generation 50+ im Job? Hamburg.





**Deutscher
Gewerkschaftsbund**
Rheinland-Pfalz
Saarland

Über uns

Der DGB Bezirk Rheinland-Pfalz / Saarland ist die politische Stimme unserer acht Mitgliedsgewerkschaften auf Landesebene und vertritt die gewerkschaftlichen Interessen gegenüber politischen Entscheidungsträgern, Parteien und Verbänden.

Jetzt Mitglied werden! www.dgb.de/service/mitglied-werden

DGB Rheinland-Pfalz/ Saarland

Kaiserstraße 26-30

55116 Mainz

Homepage: www.rheinland-pfalz-saarland.dgb.de

Facebook: www.facebook.com/DGBRheinlandPfalzSaarland

Instagram: www.instagram.com/dgb_rlps

Telefon: 06131- 28 16 - 0