

„Wertvolle Ressource – Ältere im Arbeitsleben“

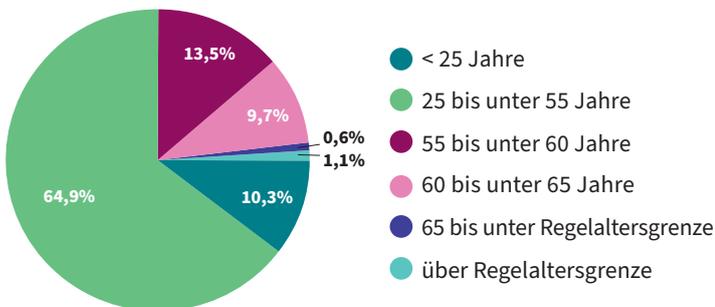
Die Arbeitswelt verändert sich in rasantem Tempo. Gleichzeitig stellt uns die demografische Entwicklung als Gesellschaft vor große Herausforderungen. In diesem Zusammenhang befeuern die Arbeitgeber immer wieder die Debatte um ein höheres gesetzliches Rentenalter. Jedoch erreichen nur wenige ihr Regelrentenalter, weil sie vorher aus gesundheitlichen Gründen aus dem Erwerbsleben ausscheiden.

Ziel der Broschüre **Wertvolle Ressource – Ältere im Arbeitsleben. Zur Situation von älteren Arbeitnehmenden in Rheinland-Pfalz** ist es, die Beteiligung Älterer am Arbeitsmarkt in Rheinland-Pfalz (Alterserwerbsbeteiligung) näher zu betrachten sowie deren Gründe für den Verbleib bzw. den frühen, oft unfreiwilligen Austritt aus dem Erwerbsleben zu beleuchten.

Wir verstehen die vorliegende Broschüre somit gleichermaßen als Beitrag zur Verbesserung der gesellschaftlichen Teilhabe älterer Arbeitnehmenden wie als Beitrag zur Fachkräftesicherung in Rheinland-Pfalz.

Das Wichtigste in Kürze

Ab 60 Jahre sinkt die Erwerbsbeteiligung rapide



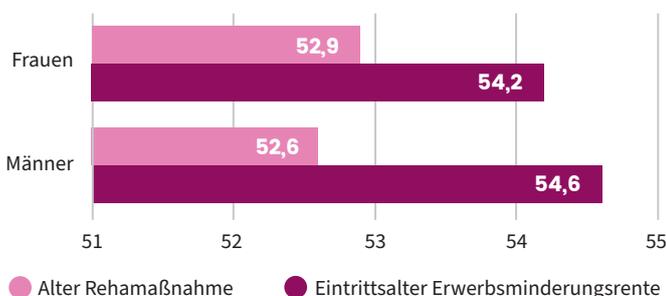
2.2 | Verteilung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Rheinland-Pfalz nach Altersklassen in Prozent | Daten der BA | Stand: 30. Juni 2023 | eigene Darstellung

Fast jede*r vierte sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Rheinland-Pfalz ist 55 Jahre und älter.

Aber ab 60 Jahren sinkt die Erwerbsbeteiligung rapide.

Von den 60 bis unter 65-Jährigen ist weniger als die Hälfte aller Frauen (41,2 Prozent) und Männer (44,7 Prozent) im Land sozialversicherungspflichtig erwerbstätig. Warum?

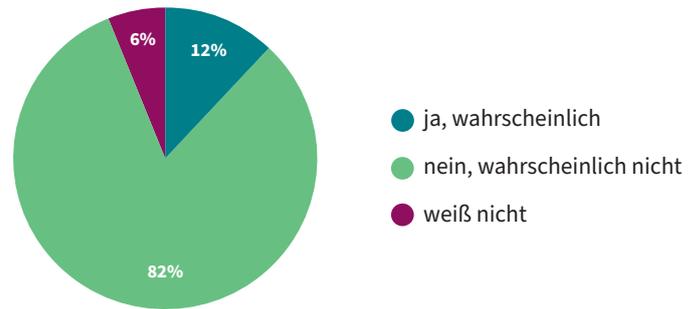
Rehamaßnahmen kommen zu spät



3.4 | Durchschnittliches Zugangsalter bei Erwerbsminderungsrenten und Altersdurchschnitt bei Rehamaßnahmen in Rheinland-Pfalz | 2022/23 | Rentenversicherung Rheinland-Pfalz | eigene Darstellung

Es gilt das Prinzip Reha vor Rente, um die Erwerbsfähigkeit zu sichern. Aber in Rheinland-Pfalz liegt das durchschnittliche Zugangsalter zur medizinischen Rehabilitation und Erwerbsminderungsrente 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.

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



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

Durchhalten bis zur Rente? – Risikofaktor Gesundheit

82% der Beschäftigten im Land, die mehreren Belastungen ausgesetzt sind, befürchten, dass sie nicht bis zur Rente durchhalten. Besonders relevant dabei: die psychischen Erkrankungen.

Arbeitgeber kommen ihrer Fürsorgepflicht bei der betrieblichen Gesundheitsförderung nur ungenügend nach

68 %

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.

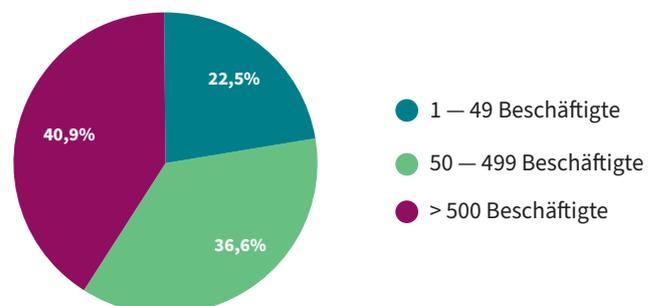
44 %

der Beschäftigten in Rheinland-Pfalz stehen keine oder nur geringe Weiterbildungsmöglichkeiten in ihrem Betrieb zur Verfügung.

Und: Ältere Arbeitnehmer*innen kommen in den Förderprogrammen des Landes Rheinland-Pfalz zur Bewältigung der Transformationsprozesse nicht vor.

Problemfall kleine und mittlere Unternehmen

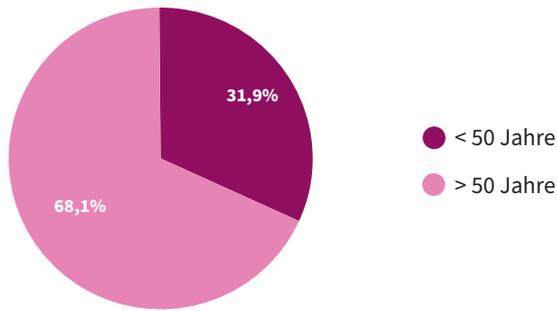
Je kleiner der Betrieb, desto weniger Teilnehmende an beruflicher Weiterbildung



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

Sieben von zehn der 55-Jährigen und Älteren (69,3 %) arbeiten in kleinen und mittleren Betrieben (KMU) bis 250 Beschäftigten. **Aber: Je kleiner der Betrieb, desto weniger** Maßnahmen zur Gesundheitsprävention, zur Weiterbildung und zur Arbeitszeitgestaltung gibt es, die den Verbleib älterer Beschäftigter fördern.

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



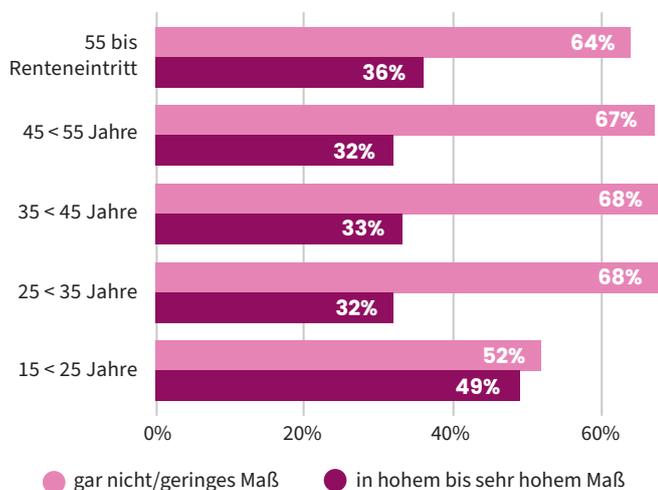
5.3 | Verteilung der weiblichen Pflegepersonen in RLP und im Saarland nach Alter | Daten der AOK RLP/ Saarland | Stand Juni 2024 | eigene Darstellung

Mangelnde Vereinbarkeit der Erwerbsarbeit mit der häuslichen 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.

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



5.4 | Repräsentative bundesweite Erwerbspersonen-Befragung zum DGB-Index GUTE ARBEIT 2024 | Unterstützung durch Arbeitgeber

64 % der älteren Pflegepersonen erhalten von ihrem Arbeitgeber nur in geringem Maß bzw. keine Unterstützung bei der häuslichen Pflege.

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.

Arbeitnehmer*innen ab 55 plus sind insbesondere in Engpassberufen beschäftigt

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

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 Tariftreugesetzes.
- 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.