



„Demografischer Wandel und betriebliche Beschäftigung schwerbehinderter Menschen“

Dr. Hans Günther Ritz,

Behörde für Soziales, Familie, Gesundheit und Verbraucherschutz, Hamburg¹

1.) Demografischer Wandel findet im Grundsatz weltweit statt, zwischen Regionen der Welt bestehen allerdings Unterschiede.

2.) Die demografische Entwicklung in Europa – insbesondere auch in Deutschland – wird von Bevölkerungsrückgang bis zum Jahr 2050 geprägt werden:

- niedrige Geburtenzahl und damit relativ geringer Anteil Kinder und jüngerer Menschen
- steigende Lebenserwartung und damit verbundener wachsender Anteil älterer und sehr alter Menschen an der Wohnbevölkerung

3.) Die Auswirkungen der deutschen Form des demografischen Wandels war in den letzten beiden Jahrzehnten eher als sozial- und bildungspolitische Entlastung erlebt bzw. öffentlich eher unbeachtet „mitgenommen“ worden: z.B. weniger Kinder bedeutet geringere Ausbildungskosten; hoher Anteil 30 – 45 jähriger Arbeitnehmer/-innen bedeutet geringere betriebliche Ausbildungs- und Einarbeitsaufwände. In den nächsten Jahrzehnten wird dagegen Anpassung an die (kostenintensiven) Veränderungen in Richtung Alterung der Gesellschaft erforderlich.

4.) Die staatlich gesteuerte Sozialpolitik hat sich seit Mitte der 90er Jahre im Kontext des demografischen Wandels vor allem mit einer Vorbereitung des Rentensystems auf den Anstieg älterer Menschen befasst. Die erste gesetzliche Erhöhungen des Renteneintrittsalters – auch für schwerbehinderte Menschen - sind inzwischen wirksam. Weitere Rentenalterserhöhungen sind gesetzlich geregelt und ihre Umsetzungen stehen an. Die Erhöhung des Renteneintrittsalters erhöht den Druck auf das Beschäftigungssystem zusätzlich zum Druck des demografischen Wandels auf das Beschäftigungssystem, ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu beschäftigen. **Die betriebliche Anforderung an die Altersstrukturveränderungen der Belegschaften ergibt sich also aus demografischen und sozialpolitischen Prozessen, die an dieser Stelle gleichgerichtet und gegenseitig verstärkend wirken.**

5.) Seit etwa Mitte dieses Jahrzehnts steigen die Anteile der über 45 jährigen Arbeitnehmer, die Anteile jüngerer werden abnehmen. Mit den geänderten Profilen der Erwerbepersonen müssen die Unternehmen durch entsprechende Arbeitsgestaltung und Arbeitsorganisation zunehmend umgehen.

6.) Schwerbehinderungen treten vermehrt im Lebensalter über 45 Jahre und älter ein. Das Statistische Bundesamt hat für die Wohnbevölkerung die altersgruppenspe-

¹ Infos zum Autor: www.sgb-9-kommentar.de und www.drritz.de
email: dr.ritz@daybyday.de



zifischen Schwerbehindertenquoten zuletzt für den Stichtag 31.12.2006 berechnet. Danach lag dieser Anteil bei den 15-25 jährigen bei 1,6 % und stieg an bis zu ca. 23 % für die über 65jährigen.

7.) Die Bundesagentur für Arbeit berichtet **seit 2002 einen (leichten) Anstieg älterer schwerbehinderter Menschen** in den beschäftigungspflichtigen Unternehmen.

8.) Die Bundesregierung hat seit einigen Jahren dem sachgerechten Umgang mit dem demografischen Wandel in der Arbeitswelt ein besonderes Programm Initiative Neue Qualität der Arbeit - InQA – (www.inqua.de) gewidmet. Hier wird Forschung und betriebliche Umsetzung gefördert, insbesondere wird der diesbezügliche überbetriebliche Erfahrungsaustausch unterstützt. Instrumente zur betrieblichen Selbstanalyse alterstruktureller Probleme in Unternehmen sind vorgelegt.²

9.) Die zu erwartende Entwicklung betriebliche Beschäftigung schwerbehinderter Menschen lässt sich in gewissen methodischen Grenzen recht gut prognostizieren. Einige Beispiele betrieblicher Prognosen werden im Vortrag vorgestellt. Der in der Regel zu erwartende Zuwachs von älteren schwerbehinderten Menschen dürfte in vielen Unternehmen die Verantwortlichen vor neue Herausforderungen stellen.

10.) Zusammenfassung:

Mit der Entwicklung älter werdender Belegschaften in den Betrieben und Unternehmen wächst die Anzahl der schwerbehinderten Menschen, weil Schwerbehinderung ein hochgradig altersabhängiges Merkmal ist.

Eine unter quantitativen und sozialpolitischen Zielsetzungen orientierte Arbeitsmarktpolitik muss bei Zutreffen dieser These zukünftig schwerbehinderte Menschen in eine fundierte betriebliche bzw. unternehmensbezogene mittel- und langfristige Personalplanung und die notwendige betriebliche Arbeitspolitik einbeziehen. Die neuen oder zumindest erweiterten betrieblichen Beschäftigungsstrategien gegenüber schwerbehinderten Menschen stehen in engem Kontext und sachlicher Nähe zu der allgemeinen betrieblichen Reaktion auf die wachsende Zahl älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

² z.B. Annegret Köchling, Leitfaden zur Selbstanalyse alterstruktureller Probleme in Unternehmen, Gesellschaft für Arbeitsschutz- und Humanisierungsforschung-Selbstverlag, 3. Auflage, Dortmund, Sept. 2006 (koechling@gfah-do.de oder riedel@gfah-do.de)