

Positionspapier

„Auswirkungen des demographischen Wandels auf die Arbeit der Schwerbehindertenvertretungen“

Vorwort

Die Arbeit der Beschäftigten in den Kommunen und ihren Betrieben verändert sich ständig und zunehmend. Insbesondere der demographische Wandel und die damit verbundene Anhebung des Pensions- und Rentenalters erfordert den Verbleib von älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, im folgenden Beschäftigte genannt, in den Dienststellen und Betrieben der Kommunen. Nachweislich steigt mit dieser Entwicklung die Anzahl der schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Beschäftigten deutlich an.

Daneben verändert sich nicht nur die Arbeitswelt als solche, sondern auch die Anforderungen an Arbeitsplätze durch die Digitalisierung und die sich ständig verändernden technischen Möglichkeiten nehmen rasant zu. Auch die Zusammenarbeit zwischen jungen und älteren Beschäftigten stellt eine besondere Herausforderung für alle Beteiligten dar. Wertschätzung untereinander und Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz sind Themen der Zukunft, die alle Beschäftigten erfassen wird.

Diese Entwicklung hat unmittelbare Auswirkungen auch auf die tägliche Arbeit der Schwerbehindertenvertretungen.

Deshalb hat sich die Kommission Schwerbehindertenrecht mit verschiedenen Themen befasst und die folgenden Forderungen aufstellt:

1.

Veränderungen in der Arbeitswelt erfordern die Akzeptanz aller Beschäftigten. Das bedeutet, besonders die Führungskräfte müssen alle Beschäftigten auf diesen Weg mitnehmen.

Fort- und Weiterbildungen sowie Qualifizierungsangebote sind ein fester Bestandteil der Arbeitswelt und werden zunehmend zur Pflicht. Je mehr die digitale Verwaltung Gestalt annimmt, umso wichtiger sind Fort- und Weiterbildungen für die Beschäftigten in den unterschiedlichsten Bereichen und auf Bedürfnisse einzelner Berufsgruppen zugeschnitten. Durch eine gute Strategie und Methodik sowie die Mitnahme der schwerbehinderten Beschäftigten durch die Heranführung an die besonderen Anforderungen ist die Digitalisierung eine Chance für die Zukunft.

2.

Anforderungen an die Arbeitsplätze der Zukunft bedürfen verbindlicher Vereinbarungen mit einem gesetzlichen / tariflichen Anspruch auf einen altersgerechten Arbeitsplatz. Dabei sind Arbeitszeit, moderne Formen der Arbeit, gesundheitsfördernde Maßnahmen usw. zu berücksichtigen.

Aus diesem Grunde müssen Standards festgelegt werden, mit denen gesundes und altersgerechtes Arbeiten gewährleistet wird. Alter, Gesundheit und unterschiedliche Tätigkeiten müssen bei der Gestaltung der Arbeitsplätze der Zukunft berücksichtigt werden.

3.

Wertschätzende Zusammenarbeit zwischen Jung und Alt soll durch die Dienstherrn/ Arbeitgeber unterstützt und gefördert werden.

4.

Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz erfordert ergonomische Arbeitsplätze und den persönlichen Bedürfnissen angepasste qualifizierte Gesundheitsangebote.

Diesen Forderungen liegen die folgenden Erwägungen zugrunde:

Entwicklung des Alters der Beschäftigten im öffentlichen Dienst allgemein sowie die Zahl der schwerbehinderten Beschäftigten im öffentlichen Dienst und in NRW

Anteil von schwerbehinderten Menschen im Berufsleben in NRW

Nach dem LVR Jahresbericht von 2015/2016 ist die Zahl der mit schwerbehinderten Menschen besetzten Arbeitsplätze in NRW im Vergleich zu 2010 um 8.100 auf 36.300 angestiegen. Die Beschäftigungsquote in NRW verbleibt im Jahr 2015 bei 5,2 % (Platz 3 im Bundesgebiet). Die Zahl der gleichgestellten Menschen hat einen Anteil von 16 % an der Beschäftigungsquote im gesamten Bundesgebiet.

Zahl der schwerbehinderten Menschen im öffentlichen Dienst

Dabei liegt die Beschäftigungsquote im Land NRW bei den kommunalen Arbeitgebern bei 7,1 % im Vergleich zu einer Quote von 4,7 % bei privaten Arbeitgebern. Tendenziell ist eine Entwicklung nach oben zu verzeichnen, wenn man die Jahre 2011 (7,2 %) und das Jahr 2015 (8,31% = 80.588 Schwerbehinderte und Gleichgestellte) der Beschäftigungsquote im öffentlichen Dienst betrachtet. Bundesweit liegt die Zahl der Beschäftigten bei 1.057.978 und somit bei einer Quote von 4,7 %.

Beschäftigte schwerbehinderte Menschen nach Altersgruppen in NRW im Erhebungsjahr 2015

15 bis unter 20 Jahre:	364	=	0,15 %
20 bis unter 25 Jahre:	2.632	=	1,08 %
25 bis unter 30 Jahre:	4.554	=	1,87 %
30 bis unter 35 Jahre:	6.883	=	2,83 %
35 bis unter 40 Jahre:	9.814	=	4,04 %
40 bis unter 45 Jahre:	15.901	=	6,56 %
45 bis unter 50 Jahre:	34.734	=	14,33 %
50 bis unter 55 Jahre:	51.831	=	21,38 %
55 bis unter 60 Jahre:	63.992	=	26,40%
60 Jahre und älter:	51.654	=	21,31 %

Hier ist deutlich erkennbar, dass die Zahl der schwerbehinderten Menschen im Alter ansteigt. Besonders in der Altersgruppe 50 bis 60 Jahre. Der Rückgang bei 60 Jahre und älter lässt sich durch den Eintritt in den Ruhestand erklären.

Insgesamt waren im Erhebungsjahr 2015 242.362 Menschen mit Schwerbehinderung oder gleichgestellte Menschen beschäftigt. Der Anteil von Frauen betrug hierbei 103.375, das entspricht 42,65 %, wohingegen der Anteil von Männern 138.987 betrug, was einem Prozentsatz von 57,35 % entspricht.

Zahl der Schwerbehinderten in NRW

Nach einem Bericht der Bundesagentur für Arbeit aus November 2018 besaßen Ende des Jahres 2015 in NRW rund 1.769.000 Einwohner einen anerkannten Grad der Behinderung von mindestens 50. Zwei Jahre zuvor waren es noch 3000 Personen und damit 0,2 % mehr. Insgesamt betrug die Einwohnerzahl in NRW im Jahr 2015: 17,87 Millionen. Die Arbeitsagentur hat festgestellt, dass der Anteil der schwerbehinderten Menschen im Alter steigt, was mit den Zahlen des Landschaftsverbandes übereinstimmt.

Veränderungen in der Arbeitswelt

Arbeit ändert sich rasanter und schneller als je zuvor.

4.0 – die digitale Transformation der Arbeitswelt – zeigt Chancen und Risiken auf. Sie meint mehr als Strukturwandel oder Modernisierung, nämlich einen Umbruch unserer gesamten Arbeitswelt, nicht nur bestimmte Teile. Diese Entwicklung ist nicht nur komplex, sondern auch schnell. Digitalisierung wird die Verwaltungen und Betriebe in den kommenden Jahren grundlegend verändern – und große Auswirkungen auf die Arbeit der Beschäftigten haben. Hierzu gehören u. a. Verwaltungsaufgaben, Arbeitsplätze in der Kundenbetreuung und Logistik.

Gut vorbereitet auf den digitalen Wandel sind die meisten Betriebe allerdings noch nicht. Es fehlt an einer stringenten Methodik. Nicht nur eine Strategie fehlt, sondern die Voraussetzungen die von zentraler Bedeutung für eine beschäftigungssichernde Digitalisierungsstrategie sind, u. a. die Ermittlung des Personalbedarfs sowie die Qualifizierung des Personals auf sich verändernde oder neue Tätigkeiten, die noch auf sich warten lassen. Veränderungen verunsichern, Umbrüche machen Angst.

Gerade Führungskräfte müssen sich deshalb auf neue Herausforderungen einstellen. Eine transparente Kommunikation kann dabei helfen, Unsicherheiten abzubauen und das Wissen der Beschäftigten über tägliche Arbeitsabläufe kann dazu beitragen, zielführende Maßnahmen zu entwickeln.

Anforderungen an die Arbeitsplätze der Zukunft

Allgemeines

Die Zukunft der Arbeit wird vom technischen Fortschritt, der Globalisierung, dem demographischen Wandel und institutionellen Veränderungen geprägt. Daraus entwickelt sich in Fortschreibung jüngerer Entwicklungen eine vielfältige Arbeitswelt mit erheblichen Unterschieden der Arbeitsbedingungen nach Branchen und Berufen, wobei vor allem kreative, interaktive und komplexere Tätigkeiten und die dafür benötigten Fachkräfte im Mittelpunkt stehen werden.

Nicht nur in Zukunft sondern auch heute schon müssen Arbeitsplätze altersgerecht sein. Altersgerecht nicht im Sinne von älteren Beschäftigten sondern für Beschäftigte jeden Alters. Das ist eine wichtige Voraussetzung um den Anforderungen der Arbeitgeber gerecht zu werden und zum Schutz aller Beschäftigten vor großen gesundheitlichen Gefahren zu schützen. Gute Leistungen sind auf Dauer nur zu erbringen, wenn ein angenehmer und gesunder Arbeitsplatz geboten wird.

Die Anforderungen an die Beschäftigten in Bezug auf Arbeitsumfang und Komplexität steigen stetig. Der Einsatz moderner Technologien und arbeitserleichternden neuen Techniken erfordert ein Umdenken der Arbeitnehmer und ein Anpassen der Arbeitsplätze in den Dienststellen. Hier sind die Arbeitgeber gefordert diese Anpassungen zeitgleich mit der Einführung neuer Technologien vorzunehmen. Das Alter und die Einschränkungen die Beschäftigte haben und die Auswirkungen auf die Tätigkeit haben, dürfen keine Rolle spielen.

Arbeitsplätze für schwerbehinderte Beschäftigte

Schwerbehinderte Beschäftigte dürfen nicht benachteiligt werden. Das gilt insbesondere an ihrem Arbeitsplatz. Die gesetzliche Zusage und damit Verpflichtung für den Arbeitgeber, jeder/m Schwerbehinderten einen leidensgerechten Arbeitsplatz zur Verfügung zu stellen, gewinnt unter Berücksichtigung des demografischen Wandels immer mehr an Bedeutung. Neue Technologien, Verlängerung des Renteneintrittsalters und unterschiedliche Arbeitsmethoden erfordern gerade bei Arbeitsplätzen, an denen Schwerbehinderte beschäftigt werden, ein ständiges Anpassen. Arbeitsplätze für Schwerbehinderte dürfen keine Inseln sein, sie müssen ständig angepasst und ergänzt werden. Das muss eine Verpflichtung des Arbeitgebers sein.

Technik sinnvoll nutzen

In naher Zukunft werden Roboter und intelligente Maschinen aller Wahrscheinlichkeit nach noch mehr beeindruckende Aufgaben erledigen können, als dies bisher tun. Die Konsequenz hiervon ist, dass Mensch und Roboter in vielen Berufen in Konkurrenz zueinander stehen werden. Zeitgleich entstehen aber dadurch neue Arbeitsperspektiven und Aufgabenbereiche, die in der Vergangenheit noch unentdeckt waren und deren weitere Entstehung unvorhersehbar ist.

Letztendlich wird der Entwicklungsweg der Arbeitsmärkte und der Arbeitswelt von den vier zentralen Triebkräften wesentlich beeinflusst: Digitalisierung, Globalisierung, Demographischer Wandel, und Institutioneller Wandel. Berufe und Tätigkeiten mit passenden Qualifikationen werden in Zukunft von Relevanz sein. Arbeitsbereiche, in denen sich fortschrittliche Technologien und menschliche Arbeit ergänzen werden an Bedeutung gewinnen. Die bisher bekannten einfachen Routineaufgaben werden weniger, dafür werden Aufgaben die menschliche Kreativität, den Umgang mit Komplexität sowie Entscheidungsfähigkeit und Zusammenarbeit fordern umso wichtiger werden (Quelle: Eichhorst & Buhlmann, 2015).

Arbeitsplätze für Jung und Alt

Arbeitsplätze müssen heute dem Alter der Beschäftigten angepasst werden. Das darf aber nicht nur auf die Arbeitsplatzausgestaltung, sondern muss auch auf Weiterbildung, Schulung und technische Anpassung bezogen werden. Hier müssen die Arbeitgeber in Zukunft mehr investieren, um die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht von der Entwicklung abzukoppeln.

Standards für altersgerechte Arbeitsplätze festlegen

Unterschiedliche Tätigkeiten erfordern unterschiedliche Arbeitsplätze. Die Tätigkeiten werden von Beschäftigten mit unterschiedlichem Alter ausgeübt.

Wertschätzende Zusammenarbeit

In Zukunft wird es immer wichtiger sein, die Zusammenarbeit von älteren und jüngeren Beschäftigten zu fördern und die Anforderungen und Wünsche jeder Generation zusammen zu führen. Der Umgang miteinander im beruflichen Alltag soll von einer Wertschätzung und Rücksichtnahme geprägt sein.

Man spricht den älteren Beschäftigten mehr Gelassenheit, Zuverlässigkeit, realistisches Einschätzungsvermögen und den jüngeren Beschäftigten Flexibilität, Aufgeschlossenheit, Dynamik und Zukunftsorientiertheit zu. Diese unterschiedlichen positiven Eigenschaften sollen effektiv genutzt werden, um ein erfolgreiches Zusammenwirken zu schaffen. Zur Erreichung dieser Ziele spielt eine Schwerbehinderung keine Rolle.

Um den persönlichen Bedürfnissen aller Beschäftigten unabhängig von Alter und Status gerecht zu werden, sollten flexible Arbeitszeitmodelle angeboten werden.

Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz

Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) ist der Oberbegriff für die Bereiche Betriebliche Gesundheitsförderung, Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) sowie Arbeitsschutz. Der Arbeitsschutz muss für alle Beschäftigten gelten egal welchen Alters. Hier spielt der demografische Wandel keine Rolle.

Beim BEM ist es wichtig, dass die Arbeitgeber das BEM anbieten und dass die handelnden Personen entsprechend geschult sind insbesondere auch für die Bedürfnisse von älteren Kolleginnen und Kollegen. Nur in den BEM-Gesprächen können somit individuelle Lösungen gefunden werden.

Im Bereich der betrieblichen Gesundheitsförderung sollten vermehrt Seminare und spezielle Gesundheitskurse für ältere Beschäftigte angeboten werden. Wichtiger Ansatz im Rahmen der Gesundheitsförderung ist auch die ergonomische Ausgestaltung der Arbeitsplätze. Vorstellbar sind auch spezielle Mitarbeiterengespräche für ältere Beschäftigte.

Köln, den 01.08.2019