

A woman in a grey business suit is sitting in a wheelchair, smiling and resting her chin on her hand. She is in a meeting room with other people seated at a table in the background. Large windows show a cityscape.

# Die vergessene Fachkräfteressource

***In Zeiten des Fachkräftemangels wird händeringend nach ungenutzten, inländischen Fachkräfteressourcen gesucht, doch Akademiker mit Behinderungen stehen in vielen Unternehmen noch nicht auf der Agenda – dabei bergen sie viele Potenziale.***

**D**er demographische Wandel geht mit einer Alterung und Verknappung des Arbeitskräftepotenzials einher, was schon heute in einzelnen Branchen und Regionen und in bestimmten Qualifikationsbereichen zu Fachkräftengpässen führt. Bei einer Befragung des Deutschen Industrie- und Handelskammertages von 2010 gaben bereits 70 Prozent der befragten Unternehmen an, Probleme bei der Besetzung offener Stellen zu haben. Dieser Trend wird sich in Zukunft noch verstärken. Vor dem Hintergrund dieser Entwicklungen sollten gut qualifizierte Arbeitskräfte keine Probleme haben, eine Stelle zu finden.

Dies gilt jedoch nicht für Akademiker mit Behinderungen, wie eine sozialwissenschaftliche Studie des Lehrstuhls für Arbeit und berufliche Rehabilitation der Universität zu Köln von Prof. Mathilde Niehaus und Dipl.-Psych. Jana Bauer zeigen konnte: Während die Arbeitslosigkeit im Zuge des wirtschaftlichen Aufschwungs unter Akademikern allgemein zurückging, stieg sie unter schwerbehinderten Akademikern sogar an. Schwerbehinderte Akademiker sind somit die Verlierer des wirtschaftlichen Aufschwungs, und das in Zeiten des Fachkräftemangels.

Jetzt mag manch einer vielleicht denken: Ist ja schön und gut das Thema Akademiker mit Behinderungen, aber das ist doch nur eine kleine Gruppe. Wie man es nimmt: Studien im Auftrag des Deutschen Studentenwerks zeigen, dass sieben Prozent aller Studenten in Deutschland mit Behinderungen studieren. Dem größten Teil dieser Studenten (nämlich 94 %) sieht man es jedoch auf den ersten Blick nicht an.

## Barrieren in den Köpfen

Das Kölner Forschungsteam wollte herausfinden, wie es dazu kommt, und befragte wichtige Stakeholder (unter anderem Unternehmensvertreter) zu ihrer Einschätzung. Es zeigte sich, dass vor allem Barrieren in den Köpfen (auf beiden Seiten) verhindern, dass das Fachkräftepotenzial von Akademikern mit Behinderung genutzt wird. Bewerber mit Behinderungen verschweigen nichtsichtbare Beeinträchtigungen häufig aus Angst vor Diskriminierung oder Stigmatisierung, oder weil sie einfach keine Sonderbehandlung haben möchten. Auf Seiten von Arbeitgebern gibt es Berührungsängste und Unsicherheiten. Sie fragen sich, ob Mitarbeiter mit Behinderungen genauso leistungsfähig sind wie ihre Kollegen ohne Behinderungen, und

machen sich Sorgen, dass sie häufig krankheitsbedingt fehlen könnten. Hinzu kommen Bedenken hinsichtlich des besonderen Kündigungsschutzes für schwerbehinderte Arbeitnehmer.

## Viele falsche Vorurteile

Diese Bedenken sind nachvollziehbar, doch viele davon sind unbegründet. Hier drei typische Vorurteile:

### 1. „Schwerbehinderten kann man nicht kündigen“

Ja, es besteht laut SGB IX ein besonderer Kündigungsschutz für schwerbehinderte Arbeitnehmer, der besagt, dass vor einer Kündigung das Integrationsamt eingeschaltet werden muss. Das gilt jedoch nicht in der Probezeit, oder wenn ein befristetes Beschäftigungsverhältnis ausläuft. Außerdem stimmen die Integrationsämter auch in über 80 Prozent der anderen Fälle einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu.

### 2. „Schwerbehinderte sind dauernd krank“

De facto fallen schwerbehinderte Mitarbeiter nicht häufiger krankheitsbedingt aus als ihre nicht behinderten Kollegen.

### 3. „Schwerbehinderte sind nicht genügend belastbar“

Belastbarkeit bezieht sich immer auf den konkreten Arbeitsplatz beziehungsweise die spezifische Tätigkeit. Anpassungen des Arbeitsplatzes können durch die Leistungsträger finanziert werden. Erfahrungen zeigen, dass es am passenden Arbeitsplatz in der Regel keine Probleme mit Belastbarkeit und Leistungsfähigkeit gibt.

## Viele gute Erfahrungen

Arbeitgeber, die bereits Mitarbeiter mit Behinderungen beschäftigen, machen damit generell gute Erfahrungen, wie die Kölner Studie zeigt. Sie berichten über mehr als doppelt so viele positive wie negative Erfahrungen. Dazu zählen hohe Leistungsbereitschaft, Motivation und gute Arbeitsleistung von Menschen mit Behinderungen. Außerdem wird das Betriebsklima positiv beeinflusst. Auch andere Studien der Uni Köln (zum Beispiel AutoMobil, <http://automobil.hf.uni-koeln.de/download/Leitfaden.pdf>) zeigen: Wer noch nie einen Mitarbeiter mit Behinderungen im Unternehmen hatte, hat Vorurteile und Befürchtungen. Wer es jedoch ausprobiert, wird wahrscheinlich positive Erfahrungen machen und anschließend weitere Menschen mit Behinderungen einstellen. Auch das von der Interessenvertretung „Selbstbestimmt Leben“ initiierte Projekt Job-Win-Win (<http://www.job-win-win.de>) setzt sich deshalb dafür ein, dass kleine und mittlere Unternehmen, die bereits Erfahrungen gesammelt haben, diese mit anderen Unternehmen teilen und so dazu ermutigen, Mitarbeiter mit Behinderungen einzustellen.

## Viel Unterstützung

Es gibt viele Möglichkeiten, wie Arbeitgeber (auch finanziell) bei der Beschäftigung von Mitarbeitern mit Behinderungen unterstützt werden können. Für eine bis zu dreimonatige Probebeschäftigung können zum Beispiel die vollen Lohnkosten übernommen werden, oder es können über einen bestimmten Zeitraum Eingliederungszuschüsse für bis zu 70 Prozent der Lohnkosten gezahlt werden. Zu allen Fragen der Beschäftigung von Akademikern mit Behinderungen berät der Arbeitgeberservice Schwer-

behinderte Akademiker (<http://www.arbeitsagentur.de/web/content/DE/service/Ueberuns/WeitereDienststellen/ZentraleAuslandsundFachvermittlung/Ueberuns/SchwerbehinderteAkademiker/index.htm>). Er hilft auf Wunsch bei der Stellenausschreibung oder dem Auswahlverfahren, kooperiert mit Fachdiensten und kann bei der Klärung von Fördermöglichkeiten unterstützen.

## Viel Potenzial

Gut qualifizierte Menschen mit Behinderungen bilden eine bisher zu wenig berücksichtigte, inländische Fachkräftenressource. Im Zuge des demographischen Wandels werden darüber hinaus auch zunehmend mehr Menschen im Laufe ihres Arbeitslebens Behinderungen oder chronische Krankheiten erwerben, sodass die Auseinandersetzung mit dem Thema Arbeit und Behinderungen für Unternehmen zukünftig unumgänglich sein wird. Es bestehen bereits viele finanzielle Unterstützungs- und Beratungsangebote für Arbeitgeber. Doch auch unter wirtschaftlichen Gesichtspunkten sollte das Thema nicht unterschätzt werden. Nicht umsonst gewinnt die aus den USA stammende Idee des Diversity Management (Nutzung der Vielfalt der Belegschaften als Potenzial) auch in Deutschland an Bedeutung.

Wird die Wertschätzung der Vielfalt der Belegschaft als authentische Unternehmenskultur gelebt, so gehen Experten davon aus, dass dies ökonomische Vorteile für das Unternehmen hat. Auch zentrale Akteure der Wirtschaft in Deutschland haben inzwischen erkannt, dass das Fachkräftepotenzial von Menschen mit Behinderungen in Zeiten des demographischen Wandels nicht ungenutzt bleiben darf. Im Rahmen der Initiative [www.inklusion-gelinkt.de](http://www.inklusion-gelinkt.de) informieren und unterstützen die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA), der Deutsche Industrie- und Handelskammertag (DIHK) sowie der Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH) daher Unternehmen, die Menschen mit Behinderungen ausbilden oder einstellen möchten. ◀

#### Weitere Informationen:

Bauer, J., Groth, S. & Niehaus, M. (2016). Diversity Kompetenz für den Übergang Studierender mit Behinderungen ins Arbeitsleben. In: P. Genkova & T. Ringelstein (Hrsg.), Handbuch Diversity Kompetenz. Gegenstandsbereiche. doi: 10.1007/978-3-658-08932-0\_35-1 (Springer Reference Psychologie, S. 1–16). Wiesbaden: Springer Fachmedien.

**Studie: „Chancen und Barrieren für hochqualifizierte Menschen mit Behinderung“**  
[http://publikationen.aktion-mensch.de/arbeits/AktionMensch\\_Studie-Arbeit\\_2013\\_09\\_30.pdf](http://publikationen.aktion-mensch.de/arbeits/AktionMensch_Studie-Arbeit_2013_09_30.pdf)

**„AutoMobil“** Gewinnung Jugendlicher mit Behinderung für eine betriebliche Ausbildung in der Automobilbranche  
<http://automobil.hf.uni-koeln.de/download/Leitfaden.pdf>

**Projekte des Lehrstuhls für Arbeit und berufliche Rehabilitation**  
<http://www.hf.uni-koeln.de/31141>

**Broschüre „Vielfalt der Leistungen“**  
<http://www.inklusion-gelinkt.de/publikationen-veranstaltungen-lesen/199.html>

Autorin

**Dipl.-Psych.  
Jana Bauer**

Universität zu Köln,  
Lehrstuhl für Arbeit und  
berufliche Rehabilitation  
[Jana.Bauer@uni-koeln.de](mailto:Jana.Bauer@uni-koeln.de)

