



Personalgewinnung

Die Zeiten sind längst vorbei, in denen Unternehmen problemlos ihre offenen Stellen mit qualifizierten Bewerbern besetzen konnten. Der demografische Wandel, die Dynamik der Märkte und der hohe Innovationsdruck prägen die aktuellen Arbeitsmarktbedingungen. Und die Situation wird sich noch verschärfen: die Zahl der Erwerbspersonen verringert sich in den nächsten 15 Jahren voraussichtlich um 6,5 Millionen Menschen.

Daher prüfen die Unternehmen längst, welche Personengruppen sie gezielt ansprechen können und wo sie noch ungenutzte Potenziale erschließen können. Dies ist beispielsweise bei Menschen mit Behinderung der Fall.

Mit Hilfe von gezieltem Personalmarketing können Menschen mit Behinderungen optimal angesprochen werden. Im Personalmarketing geht es um die Positionierung des Unternehmens auf dem Markt der potenziellen Bewerber. Das Unternehmen selbst wird wie ein Produkt behandelt, das es zu vermarkten gilt. Um als attraktiver Arbeitgeber oder Ausbildungsbetrieb für Menschen mit Behinderung wahrgenommen zu werden, ist es wichtig, ein solches Image aufzubauen.

Bei etwa 87 Prozent der Menschen mit Schwerbehinderung stellt sich die Schwerbehinderung erst im Laufe ihres Lebens ein, beispielsweise durch Krankheit oder als Folge eines Unfalls. Für erwerbstätige Menschen bedeutet dies, dass sie meist nach einer längeren Krankheit ins Unternehmen zurückkehren und dann als Schwerbehinderte vom Unternehmen weiterbeschäftigt werden. Unternehmen wollen und können nicht auf diese Fachkräfte verzichten. Das zeigen auch die Zahlen der Erwerbstätigenstatistik 2015 der Bundesagentur für Arbeit: Von den knapp eine Million erwerbstätigen schwerbehinderten Menschen, die 2013 berufstätig waren, hatte fast die Hälfte schon das Alter von 55 Jahren überschritten.

Generell wird das Potenzial der Menschen mit Behinderung als Arbeitskräfte noch nicht ausgeschöpft. Dabei sind 53 Prozent der schwerbehinderten Arbeitslosen Fachkräfte mit einer schulischen oder beruflichen Ausbildung und gut vier Prozent sind Akademiker mit einem Hochschulabschluss (Tab. 1). Diese Potenziale gilt es weit stärker als bisher zu erschließen.

Bei der Verleihung des Inklusionspreises 2014 sagte die Beauftragte der Bundesregierung für die Belange behinderter Menschen, Verena Bentele: „Inklusion am Arbeitsmarkt funktioniert, sie ist ein echter Gewinn für beide Seiten. Besonders in Zeiten drohenden Fachkräftemangels kann unsere Wirtschaft es sich nicht leisten, auf das Potenzial von Menschen mit Behinderung zu verzichten. Die Unternehmen zeigen, wie es gehen kann, und diese Vorbilder brauchen wir.“
