

Arbeitgeber-Service für schwerbehinderte Akademiker

500plus – Die Beschäftigungsinitiative

Qualifizierte Fachkräfte für Ihr Unternehmen



Bundesagentur für Arbeit

Zentrale Auslands-
und Fachvermittlung (ZAV)

Mehr Mut zur Inklusion

Fachkräftemangel – ein Schlagwort, von dem wir seit einigen Jahren lesen und hören. So ergab zum Beispiel im März 2018 eine Umfrage des Deutschen Industrie- und Handelskammertags (DIHK) unter 24.000 Unternehmen, dass 60 Prozent der befragten Betriebe den Fachkräftemangel als Geschäftsrisiko Nummer eins sehen. 2010 waren es laut DIHK nur 16 Prozent.

Wir sehen aber noch weitere Entwicklungen: Die Entspannung auf dem Arbeitsmarkt kommt zwar auch bei Menschen mit Behinderungen an. Dennoch profitieren sie nicht in dem Umfang wie Menschen ohne Behinderungen. Nicht nur die Arbeitslosenquote ist höher, auch die durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit länger.

Wie passt das zusammen? Warum zahlt ein Viertel der beschäftigungspflichtigen Unternehmen der Privatwirtschaft – immerhin rund 41.000 – scheinbar lieber die Ausgleichsabgabe statt Menschen mit Schwerbehinderung einzustellen? Trotz Fachkräftemangels? Das ist ein Wider-

spruch, den es aufzulösen gilt, sowohl aus sozialer Perspektive – Arbeit ist Menschenrecht – als auch aus wirtschaftlicher Perspektive. Es ist kaum nachvollziehbar, warum eine Volkswirtschaft nicht alle Potenziale, die ihr zur Verfügung stehen, nutzt. Dies besonders auch im Hinblick auf den demografischen Wandel: Denn die individuelle Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten ist nicht nur wichtig im Zusammenhang mit den Veränderungen des Arbeitsmarktes durch die Digitalisierung. In Zukunft werden mehr Menschen länger arbeiten und benötigen absehbar mit zunehmendem Alter mehr individuelle Unterstützung.

Meine langjährige Erfahrung ist, dass ganz zu Beginn eine Bewusstseinsveränderung in den Köpfen von Personalverantwortlichen stehen muss. Viele Vorurteile halten sich hartnäckig: Zum Beispiel, dass Menschen mit Behinderungen weniger leistungsfähig seien. Dabei machen in Deutschland jeden Tag hunderttausende Menschen mit Behinderungen einen guten Job. Insbesondere auch bei Akademikern mit Behinderungen sind diese

Vorurteile schwer zu verstehen. Wer sich eigenständig einen Weg durch die Universität gebahnt und einen Abschluss gemacht hat, dem ist seine oder ihre Leistungsfähigkeit wohl schwer abzusprechen. Menschen mit Behinderungen seien unkündbar, ist eine weitere häufige Befürchtung. Viele dieser und ähnlicher Vorurteile können durch ein Gespräch mit der ZAV oder den Integrationsämtern entkräftet werden.



Mein Anliegen ist: Trauen Sie sich zu mehr Inklusion und Vielfalt! Gehen Sie ein Stück weiter in Richtung Diversity und arbeiten so auch an der Innovationskraft Ihres Unternehmens. Treffen Sie Ihre Einstellungsentscheidung vorurteilsfrei und ausschließlich nach fachlicher Qualifikation. Der Arbeitgeber-Service für schwerbehinderte Akademiker bietet mit der Initiative „500plus – Die Beschäftigungsinitiative“, genau die Beratung, die Sie dabei benötigen.

Ihr

Jürgen Dusel

Der Beauftragte der Bundesregierung
für die Belange von Menschen mit
Behinderungen

500plus – Die Beschäftigungsinitiative

Derzeit suchen über 7.500 schwerbehinderte Akademikerinnen/Akademiker eine neue Tätigkeit.

Während Menschen ohne Handicap im Durchschnitt 266 Tage benötigen, um eine neue Beschäftigung zu finden, suchen schwerbehinderte Personen rund 367 Tage am Arbeitsmarkt, über 100 Tage länger.

Schwerbehinderte Akademikerinnen und Akademiker sind zudem doppelt so häufig von Arbeitslosigkeit betroffen wie Menschen ohne Beeinträchtigung.

500plus – Machen Sie mit!

Die Initiative 500plus möchte durch die Einrichtung von 500 Beschäftigungsmöglichkeiten zusätzliche Chancen für qualifizierte Menschen mit Schwerbehinderung eröffnen.

Unternehmen können qualifizierte, hochmotivierte und loyale Fachkräfte gewinnen. Bewerberinnen und Bewerber erzielen ein durch Arbeit erwirtschaftetes Einkommen, steigern ihre berufliche Mobilität und erweitern ihre Berufserfahrung.

Wie funktioniert die Initiative?

Interessierte Arbeitgeber wenden sich an den Arbeitgeber-Service für schwerbehinderte Akademiker der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) mit einer entsprechenden Stellenbeschreibung für einen zunächst auf zwei Jahre eingerichteten Arbeitsplatz.

Der Arbeitgeber-Service schlägt geeignete Bewerberinnen und Bewerber vor und zeigt dabei die individuellen Möglichkeiten auf, wie die Beschäftigung durch einen Gehaltskostenzuschuss gefördert werden kann.

Gemeinsam mit den Integrationsämtern werden für den jeweiligen Bedarfsfall Möglichkeiten aufgezeigt, durch zusätzliche Hilfen Barrieren zu mindern oder zu beseitigen.





Ein Erfolgsmodell, das einlädt

Erfahrungsgemäß münden zwei Drittel der Teilnehmerinnen und Teilnehmer nach der Beschäftigungsinitiative in eine Dauerbeschäftigung ein.

Der Gehaltskostenzuschuss wird durch den Umfang der erforderlichen Einarbeitung, die Art der Beeinträchtigung, das Alter des Bewerbers sowie durch die Dauer der Arbeitslosigkeit beeinflusst.

Durchschnittlich beträgt er 40 bis 60 Prozent des regelmäßig gezahlten Arbeitsentgelts sowie des pauschalierten Anteils des Arbeitgebers am Gesamtsozialversicherungsbeitrag.

Sie haben Interesse, sich an der Initiative zu beteiligen?

Sprechen Sie uns an. Wir freuen uns darauf, Sie zu beraten.

Die BIH unterstützt

Die Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) unterstützt die Initiative 500plus zur Schaffung von qualifizierten Arbeitsplätzen für Menschen mit einer Behinderung.

Für die BIH geht diese Initiative Hand in Hand mit der Initiative PROMI (Promotion Inklusiv) des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS), mit der es schwerbehinderten Akademikerinnen und Akademikern unterschiedlicher Fachrichtungen ermöglicht wird, eine Promotion zu erwerben.

Diesen jungen Menschen im Anschluss an ihre anspruchsvolle Ausbildung eine adäquate Beschäftigungsperspektive zu eröffnen, ist den Integrationsämtern ein großes Anliegen.

Die Integrationsämter setzen sich für einen möglichst naht- und reibungslosen Übergang von Menschen mit einer Behinderung aus der Schule bzw. nach einer Ausbildung oder einem Studium auf den ersten Arbeitsmarkt ein.

Sie verstehen sich dabei mit ihren Integrationsfachdiensten und Technischen Beratungsdiensten als kompetenter Begleiter der beschäftigten behinderten Menschen.

Menschen mit einer Behinderung sind vielfach in der Lage, den Anforderungen einer Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt gerecht zu werden.

Sollte dennoch Beratung, Begleitung und Unterstützung am Arbeitsplatz ein Thema sein, so sind die Integrationsämter häufig in der Lage, ihnen und ihren Arbeitgebern sowie den Kolleginnen und Kollegen am Arbeitsplatz zu helfen.



So profitieren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer – Beispiele

Ich war fast zwei Jahrzehnte als Konstrukteur in einem Konzernunternehmen tätig. Ich habe ein Studium als Maschinenbau-Ingenieur erfolgreich abgeschlossen. Durch eine Restrukturierung endete mein Beschäftigungsverhältnis. Die Arbeitssuche gestaltete sich sehr schwierig, da ich nach einem Unfall auf einen Rollstuhl angewiesen bin.

In meinem ursprünglichen Beschäftigungsverhältnis war ich ein geschätzter Mitarbeiter. Aber nun machte ich die Erfahrung, dass ich auf die Mehrzahl meiner Bewerbungen nicht einmal eine Antwort bekam.

Im Rahmen der Aktion 500plus hat der Arbeitgeber-Service für schwerbehinderte Akademiker den Kontakt zu einem jungen Unternehmen hergestellt, das sein Produktportfolio im Bereich der e-mobility ausbauen möchte. Die Einarbeitung wurde innerbetrieblich durch eine Patin unterstützt. Eine Schulung hat geholfen, mich mit der in dieser Firma genutzten CAD-Software vertraut zu machen. Ich bin sehr zuversichtlich, dass es nach den zwei Jahren weitergehen wird.

Dirk H., Aschaffenburg

Ich habe trotz meiner starken Sehhinderung mein betriebswirtschaftliches Studium mit gutem Erfolg abgeschlossen. Dazu haben auch die technischen Hilfsmittel beigetragen, die es mir erlauben, gut mit dem PC umzugehen.

In den Vorstellungsgesprächen hatte ich den Eindruck, dass viele Arbeitgeber befürchteten, ich könne den Leistungsansprüchen nicht in vollem Umfang gerecht werden. Außerdem wurde oft angeführt, dass mir Berufserfahrung fehlt. Obwohl ich bundesweit gesucht habe, gelang es mir nicht, eine passende Stelle zu finden.

Durch die Aktion 500plus habe ich bei einer großen Selbsthilfeorganisation eine Einstiegsposition als Controllerin angeboten bekommen. Es war absehbar, dass mir dieser Arbeitgeber keine Dauerbeschäftigung anbieten kann. Ich habe mich gegen Ende der befristeten Beschäftigung anderweitig beworben. Die Berufserfahrung hat mir dabei sehr geholfen. Heute übe ich eine kaufmännische Tätigkeit in einem namhaften Klinikum aus.

Silke M., Freising

So profitieren Arbeitgeber – Beispiele

Als Führungskraft eines öffentlichen Arbeitgebers kämpft man immer wieder mit den starren Stellenplänen. Es ist deshalb nicht immer einfach, schnell auf kurzfristige Veränderungen zu reagieren.

Im Rahmen der Aktion 500plus haben wir zwei Mitarbeiter eingestellt, die gezielt die Mehrarbeit bewältigen, die sich in einer Übergangsphase aufgrund der Änderung einer Rechtsverordnung ergeben hat. Eine Mitarbeiterin hat eine psychische Beeinträchtigung, da ist uns die Einstellungsentscheidung nicht leichtgefallen.

Sie hat sich aber sehr bewährt, und wir werden alles daran setzen, ihr die Perspektive einer Dauerbeschäftigung zu ermöglichen. Der zweite Mitarbeiter hat sich zwischenzeitlich mit den erworbenen Kenntnissen erfolgreich auf eine entsprechende Position in einem anderen Ministerium beworben. Durch die Beteiligung an der Aktion konnte der Antragsstau schneller als erwartet aufgelöst werden.

Peter K., Berlin (Abteilungsleiter)

Als High-Tech-Unternehmen kämpft man um die besten Köpfe. Deshalb haben wir Kontakt zum Arbeitgeber-Service für schwerbehinderte Akademiker aufgenommen.

Dort wurde gerade ein junger Ingenieur für Sicherheitstechnik bei der Jobsuche begleitet. Als Tetrastastiker ist er in der Mobilität beeinträchtigt und auf eine Assistentenkraft angewiesen. Er hat aufgrund seines fundierten theoretischen Wissens sehr zügig an den Sicherheitshandreichungen für unsere Baustellen im Nahen Osten mitgearbeitet.

Dank der Unterstützung durch die Bundesagentur für Arbeit und das Integrationsamt konnten wir gute Lösungen entwickeln, um den Zugang zum Arbeitsplatz zu ermöglichen und Barrieren abzubauen. Die Produktivität der Abteilung hat sich deutlich erhöht. Wir sind froh, diese Entscheidung getroffen zu haben.

Domik P., Essen (Personalleiter)



In vielen Fällen kann die Beschäftigung von schwerbehinderten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern von der Bundesagentur für Arbeit oder dem zuständigen Rehabilitationsträger gefördert werden.

Für maximal drei Monate kann das volle Gehalt im Rahmen einer Probebeschäftigung übernommen werden. Längerfristig ist es möglich, einen Eingliederungszuschuss zu gewähren.

Der Arbeitgeber kann auch Zuschüsse bei der Einrichtung des Arbeitsplatzes erhalten, zum Beispiel zur Herstellung der Barrierefreiheit.

Besonders betroffene schwerbehinderte Menschen können auf zwei bis drei Pflichtplätze angerechnet werden.



BITTE BEACHTEN

Bei schwerbehinderten Menschen muss vor einer Kündigung das Integrationsamt eingeschaltet werden. Diese Verpflichtung entfällt, wenn ein Arbeitsverhältnis während der Probezeit gelöst wird oder mit der vereinbarten Befristung ausläuft.

Erfahrungsgemäß stimmen die Integrationsämter in etwa 80 % der Fälle der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses zu.

Förderleistungen der Integrationsämter

Aufgabe der Integrationsämter ist es, die Teilhabe von schwerbehinderten und diesen gleichgestellten behinderten Menschen im Arbeitsleben zu fördern.

Hierfür steht ihnen im Rahmen der begleitenden Hilfen ein breit gefächertes Angebot an Unterstützungsmöglichkeiten – personeller, technischer wie auch finanzieller Art – zur Verfügung.

Die Unterstützungsmöglichkeiten richten sich sowohl an die (schwer)behinderten Menschen, als auch an die Arbeitgeber.

Aus dem breit gefächerten Angebot an Unterstützungsmöglichkeiten können Leistungen erbracht werden – wie:

- individuelle Information und Beratung (zur Auswahl geeigneter Arbeitsplätze, behinderungsgerechter Gestaltung oder auch zu persönlichen Schwierigkeiten)
- psychosoziale Beratung (zur Lösung behinderungsbedingter Probleme oder Konflikte am Arbeitsplatz)
- finanzielle Leistungen an (schwer) behinderte Menschen: beispielsweise für technische Arbeitshilfen, zur Erhaltung und Erweiterung beruflicher Kenntnisse und Fähigkeiten, für Hilfen in besonderen Lebenslagen sowie für eine notwendige Arbeitsassistenz
- finanzielle Leistungen an Arbeitgeber: in Form von Zuschüssen, Darlehen und Prämien, um zum Beispiel neue behindertengerechte Arbeitsplätze zu schaffen oder bereits vorhandene Arbeitsplätze behindertengerecht auszustatten; und um die Beschäftigung besonders betroffener schwerbehinderter, aber auch behinderter junger Menschen zu fördern und um ein betriebliches Eingliederungsmanagement einzuführen

Gründe, schwerbehindertes Personal einzustellen

Das Potenzial von Menschen mit Schwerbehinderung ist vielen Arbeitgebern gar nicht bekannt – dabei sind schwerbehinderte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf dem richtigen Arbeitsplatz durchaus genauso leistungsfähig wie ihre nicht behinderten Kolleginnen und Kollegen.

Angesichts der demografischen Entwicklung und des sich verstärkenden Fachkräftebedarfs lohnt es sich, schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber mit akademischem Abschluss im Bewerbungsprozess besonders zu berücksichtigen.

Engagement, Motivation und Loyalität zum Unternehmen sind bei schwerbehinderten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern oft sogar noch höher – eben weil es für sie weitaus schwerer ist, einen Job zu finden.

Im Sinne des Diversity Managements optimiert die Integration schwerbehinderter Menschen die sozialen Kompetenzen innerhalb der Belegschaft und schafft ein positives als auch kommunikatives Arbeitsklima.

Durch die Einstellung schwerbehinderter Menschen bekennen sich Unternehmen nicht nur zu ihrer sozialen Verantwortung, sondern zeigen, dass sie dieser auch gerecht werden. Damit optimieren sie ihre Außenwirkung.

Unternehmen können für die Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen individuelle und verlässliche Zuschüsse zu den Personalkosten erhalten.

Selbst für behinderungsgerechte Arbeitsplatzgestaltungen oder technische Hilfsmittel können finanzielle Leistungen bewilligt werden.



Wer wir sind – was wir tun

Der Arbeitgeber-Service für schwerbehinderte Akademiker der ZAV unterstützt diese Bewerbergruppe, indem er als Ansprechpartner für Arbeitgeber fungiert, die schwerbehinderte Akademikerinnen und Akademiker beschäftigen möchten.

Er schlägt geeignete Bewerberinnen und Bewerber vor, akquiriert Stellen und berät über Förder- und Unterstützungsmöglichkeiten.

Er informiert schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber über den Arbeitsmarkt und hilft bei der Entwicklung und Umsetzung der individuellen Bewerbungsstrategie.

Trotz der Bereitschaft vieler Arbeitgeber, schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber bei gleicher Eignung bevorzugt zu berücksichtigen, bleibt immer noch ein erheblicher Teil dieses Fachkräftepotenzials auf dem Arbeitsmarkt ungenutzt.

Daher initiiert der AG-S für schwerbehinderte Akademiker der ZAV Projekte mit dem Ziel, neue Wege zur Beschäftigung schwerbehinderter Akademikerinnen und Akademiker zu erschließen, zusätzliche Stellen zu schaffen und positive Maßnahmen zur Inklusion zu realisieren.

Gleichzeitig berät er beeinträchtigte Studierende beim Übergang in eine berufliche Tätigkeit.



Herausgeberin

Bundesagentur für Arbeit

**Zentrale Auslands-
und Fachvermittlung (ZAV)**

Arbeitgeber-Service für

schwerbehinderte Akademiker

Villemombler Straße 76, 53123 Bonn

E-Mail: ZAV.sbakademiker@arbeitsagentur.de

Tel: +49 228 50208 2876

November 2020



www.zav.de/500plus