



Inhalt:

- [Hilfe bei der Rekrutierung – Der Arbeitgeberservice Schwerbehinderte Akademiker ist wieder in Bonn aktiv](#)
- [Interview mit dem Leiter der Abteilung Vermittlung schwerbehinderter Akademikerinnen und Akademiker der ZAV \(SB-Akademiker\), Torsten Prenner](#)
- [Zum Download](#)
- [Weitere interessante Artikel bei talentplus](#)
- [Aus unserem talentplus Lexikon](#)

Hilfe bei der Rekrutierung – Der Arbeitgeberservice Schwerbehinderte Akademiker ist wieder in Bonn aktiv

Nach einigen Jahren der Regionalisierung ist die Abteilung „Vermittlung schwerbehinderter Akademikerinnen und Akademiker der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (SB-Akademiker der ZAV)“ nun wieder zentral in Bonn zu erreichen und von dort aus bundesweit tätig.

Arbeitsuchende mit Hochschulabschluss sind häufig bereit, sich im gesamten Bundesgebiet zu bewerben. Dies ist bei schwerbehinderten Akademikern nicht anders. Eine zentrale Vermittlungsstelle macht Sinn, die Mitarbeiter der ZAV können so alle Informationen bündeln und passgenau weiterleiten.

Die Abteilung der ZAV unterstützt Arbeitgeber bei der Besetzung von Stellen mit schwerbehinderten Menschen. Dies heißt aber nicht, so Torsten Prenner von der ZAV in Bonn, dass sich schwerbehinderte arbeitssuchende Akademiker nicht mehr an die ZAV wenden können. Im Gegenteil: Die ZAV ist auf unterschiedlichsten Veranstaltungen, beispielsweise des [Studentenwerkes](#), präsent und bietet Unterstützung an.

Der Arbeitgeberservice der ZAV steht dennoch im Fokus. Er will als erster Ansprechpartner rund um das Thema Behinderung und Einstellung schwerbehinderter Akademiker fungieren und bietet Unternehmen umfangreiche kostenlose Dienstleistungen an:

- Passgenaue Vermittlung
- Persönliche Beratung des Arbeitgebers vor Ort
- Klärung der Fördermöglichkeiten
- Unterstützung bei der Abwicklung von Formalitäten

Die ZAV hat gut zu tun. Viele Arbeitgeber spüren bereits den Fachkräftemangel im eigenen Betrieb und suchen händeringend geeignetes Personal. Während die meisten Unternehmen über den Kontakt zur ZAV zum ersten Mal Erfahrungen mit behinderten Bewerbern machen, können die Personalverantwortlichen im Paul-Ehrlich-Institut (PEI) bereits auf viele Gespräche mit behinderten Bewerbern

Nachgefragt im Paul-Ehrlich-Institut (PEI)

Nachgefragt bei der Juristin Annetraud Grote und dem Dipl.-Biologen Jochen Halbauer im Paul-Ehrlich-Institut (PEI) in Langen. Frau Grote und Herr Halbauer sind selbst schwerbehindert und arbeiten neben ihren regulären Jobs auch als Vertrauensleute der schwerbehinderten Menschen.

talentplus: *Wir hören immer wieder, dass schwerbehinderte hochqualifizierte Bewerber schwer zu finden sind. Können Sie das bestätigen?*

Grote: Ich kann das für das Paul-Ehrlich-Institut nicht unbedingt bestätigen, denn im PEI ist es so, dass wir in allen Bereichen Bewerbungen von behinderten Menschen erhalten. Allerdings sind vielen behinderten Menschen unsere Modellprojekte bekannt, wir erhalten gerade von behinderten Akademikern viele Initiativbewerbungen.

talentplus: *Erhalten Sie auch Bewerbungen über die ZAV?*

Grote: Ja, selbstverständlich. Die ZAV weiß, dass wir ein behindertenfreundlicher Arbeitgeber sind, und Bewerbungen von behinderten Menschen hier stets willkommen sind.

talentplus: *Würden Sie sagen, dass die Betreuung durch die Arbeitsagentur unbürokratisch läuft?*

Grote: Hier in Langen läuft es mit dem Arbeitgeberservice der Arbeitsagentur sehr gut. Wir wissen allerdings auch, dass dies nicht unbedingt für alle Arbeitsagenturen gilt, häufig fehlt das nötige Fachwissen vor Ort. Da ist es schon sehr gut zu wissen, dass dies bei der ZAV grundsätzlich anders ist.

talentplus: *Wo hängt es denn?*

zurückblicken. 19 Prozent der Mitarbeiter sind schwerbehindert, bei den Auszubildenden liegt die Quote bei 25 Prozent.

Annetraud Grote, Juristin und selbst schwerbehindert, weiß, dass vieles möglich ist. Ihr selbst wurde über die ZAV seinerzeit die Stelle im PEI vermittelt. Schon damals war das PEI sehr engagiert und Initiator mehrerer Projekte, die das Ziel hatten, behinderten Menschen eine Chance zu bieten. Heute ist dies längst Teil der Alltagsroutine und die Bewerbung eines behinderten Akademikers für das PEI nichts Besonderes mehr.

Arbeitgebern rät sie, sich an die ZAV zu wenden, sie könne vieles in die Wege leiten, das zu Beginn gerade kleinen und mittelständischen Unternehmen zu umständlich erscheint. Hierzu gehöre beispielsweise die Kontaktierung der richtigen Stellen, wie des Integrationsamts, wenn es um die Arbeitsplatzgestaltung mit technischen Hilfsmitteln geht.

Kontakt:

Zentrale Auslands- und Fachvermittlung
Bundesagentur für Arbeit
Arbeitgeberservice Schwerbehinderte Akademiker
Villemombler Str. 76
53123 Bonn

Ansprechpartner: Torsten Prenner

Telefon: 0228 713-1071

Telefax: 0228 713-270-1375

E-Mail: ZAV-Bonn.SBAkademiker@arbeitsagentur.de

Homepage: www.zav.de

Halbauer: Großbetriebe, wie beispielsweise BASF, sind gut organisiert und benötigen nicht unbedingt das Fachwissen der Arbeitsagenturen. Für kleine und mittelständische Unternehmen, ist es schon zeitlich schwieriger sich beispielsweise die komplexe Förderungsstruktur zu erarbeiten. Hier wäre es wirklich hilfreich, wenn die Arbeitsagenturen gleichermaßen gut informieren und beraten könnten.

Grote: Ja, dem stimme ich zu. Wir hören auch, dass oftmals in den Agenturen gar nicht bekannt ist, dass es die ZAV gibt. Das ist wirklich schade. Hier sollte jetzt, wo die ZAV wieder zentral arbeitet, ordentlich Werbung gemacht werden.

talentplus: *Frau Grote, Herr Halbauer, vielen Dank für das Gespräch.*

Link-Tipps: Projekte des Paul-Ehrlich-Instituts (PEI):

[PROBAS:](#)

Projekt zur Weiterqualifikation für schwerbehinderte Bachelor-Absolventen/-innen

[Tandem-Partnerschaften-Integrationsprojekt](#)
(für Schwerbehinderte in der Wirtschaft)

[Seitenanfang](#) ▲

Interview mit dem Leiter der Abteilung Vermittlung schwerbehinderter Akademikerinnen und Akademiker der ZAV (SB-Akademiker), Torsten Prenner

talentplus:

Herr Prenner, was ist das Besondere an der Beratung und Betreuung der Arbeitgeber, wenn es um die Vermittlung behinderter Menschen geht?

ZAV:

Die Beratung und die Betreuung sind intensiver, allein dadurch, dass andere Rahmenbedingungen gegeben sind. So regelt beispielsweise das SGB IX die berufliche Rehabilitation schwerbehinderter Menschen. Häufig sind, je nach Behinderungsart, Besonderheiten im Vorfeld zu klären und zu beachten, zum Beispiel die Auswahl technischer Hilfsmittel am Arbeitsplatz oder ggf. auch die Bereitstellung einer Arbeitsassistentin. Hier ist es für den Arbeitgeber ganz wichtig zu wissen, welche Möglichkeiten der Unterstützung existieren. Die Rahmenbedingungen müssen so sein, dass die schwerbehinderte Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter einen guten Job machen kann.

talentplus:

Informieren Sie den Arbeitgeber auch über Fördermöglichkeiten?

ZAV:

Ja, sicher. Bei vielen Arbeitgebern ist Geld ein wichtiges Thema und von daher ist dies ein Punkt, der auch angesprochen wird. Über die Ausgleichsabgabe erhält die Bundesagentur für Arbeit Fördermittel und in Absprache mit den Arbeitsagenturen klären wir, was in den einzelnen Fällen möglich ist. Hier spielen auch die Rahmenbedingungen eine Rolle, d. h. zum Beispiel die Dauer des Arbeitsvertrages. Wir unterstützen den Arbeitgeber dann praktisch bei der Antragstellung und auch bei der Umsetzung.

talentplus:

Wie kann der Arbeitgeber Ihren Service finden bzw., wie finden Sie den Arbeitgeber?

ZAV:

Arbeitgeber können uns im Internet finden. Wir sind verlinkt über die Seiten der Bundesagentur für Arbeit. Die Suchmaschinen, wie z. B. Google, verweisen bei Eingabe von bestimmten Stichwörtern auch auf uns. Unter www.zav.de ist eine Kurzbeschreibung der Aufgaben und Serviceleistungen hinterlegt.

Etwas schwieriger ist es, mit Arbeitgebern in Kontakt zu kommen. Wir nutzen hier verschiedene Wege: vorhandene Netzwerke, die enge Kooperation und Zusammenarbeit mit den Arbeitsagenturen, die Zusammenarbeit mit unserer Großkundenbetreuung und auch Hinweise durch Bewerber, Recherchen im Internet, Auftritte bei Veranstaltungen und Präsentationen etc. Außerdem informieren wir die Schwerbehindertenvertretungen über unser Angebot. Wir hoffen, dass hierdurch die Informationen weiter getragen werden und wir so ins Gespräch mit den Arbeitgebern und den Personalverantwortlichen kommen.

talentplus:

Müssen Sie bei den Personalverantwortlichen mit Vorurteilen rechnen?

ZAV:

Viele Arbeitgeber sind relativ offen und wollen sich des Themas annehmen. Aber teilweise ist immer noch ein bestimmtes Bild mit Schwerbehinderung verknüpft, wie das des Rollstuhlfahrers oder des blinden Mitarbeiters. Tatsächlich haben die meisten Bewerber innere Erkrankungen und oftmals ist die Behinderung dem Menschen gar nicht anzusehen oder anzumerken. Häufig wirkt die Behinderung sich gar nicht auf das Arbeitsverhältnis aus. Manchmal müssen wir hier ein wenig relativieren, beispielsweise dann, wenn der Arbeitgeber betont, dass er keinen barrierefreien Zugang für Rollstuhlfahrer hat. Auch dann ist eine Beschäftigung Schwerbehinderter möglich.

talentplus:

Schaut man sich die Qualifikationen oder auch das Alter der Bewerber an, können Sie hier eine Tendenz feststellen?

ZAV:

Statistisch gesehen ist der überwiegende Teil der Bewerber 50 Jahre und älter. Das gilt generell für alle schwerbehinderten Menschen, also auch für schwerbehinderte Akademiker. Die meisten Behinderungen und gesundheitlichen Probleme treten eben im Alter auf. Seit vielen Jahren haben wir allerdings auch Kooperationen mit verschiedenen Universitäten und dem Deutschen Studentenwerk. Wir informieren die Absolventen auf Informationsveranstaltungen über unseren Service. Von daher kommen auch immer viele jüngere Bewerber auf uns zu, so dass die Bewerberstruktur sehr gemischt ist. Hinzu kommt, dass es auch Unterschiede in den einzelnen Berufsgruppen gibt. Bei den Ingenieuren haben wir z. B. viele ältere Bewerber, in anderen Berufssparten sieht es dann wieder anders aus. Wir werben in den Gesprächen mit Arbeitgebern dafür, älteren Bewerbern, die über ein hohes Erfahrungspotential verfügen, eine Chance zu geben.

talentplus:

Und wie ist die Resonanz?

ZAV:

Bisher haben wir die Erfahrung gemacht, dass insbesondere größere Unternehmen recht offen sind. Gerade bei den Ingenieursberufen weiß man die Qualitäten älterer Menschen zu schätzen. Hier habe ich den Eindruck, dass man sich dem Thema ein Stück öffnet und insgesamt toleranter wird. Bei Bewerbern, die bereits über 60 Jahre alt sind und nur noch drei bis vier Jahre Berufsleben vor sich haben, kann es schwieriger sein, teilweise weil die Berufsbilder sehr speziell sind und eine Einarbeitungszeit von einem Jahr oder länger notwendig ist. Aber ich glaube, dass der über 50-jährige Bewerber heute durchaus noch eine Chance bekommt.

talentplus:

Halten Sie den akuten Fachkräftemangel, gerade in den klassischen MINT-Berufen, für einen entscheidenden Grund dafür, dass sich Arbeitgeber jetzt mehr für die Einstellung schwerbehinderter Menschen öffnen?

ZAV:

Ja, das erleben wir. Viele große Arbeitgeber, die bereits wirklich eine Menge Ingenieure beschäftigen, suchen intensiv und nutzen alle Möglichkeiten. Daher sind auch schwerbehinderte Ingenieure ein Thema, und da kommt es dann auch nicht mehr so sehr auf das Alter an. Gleiches gilt für den IT-Bereich. Für die Arbeitgeber ist interessant: Was haben die Leute gemacht? Wie aktuell sind die Kenntnisse? Wenn das passt, haben die Bewerber auch dann eine Chance, wenn sie älter sind. Schwierig wird es, wenn eine größere Lücke im Lebenslauf entstanden ist und die Kenntnisse nicht mehr so richtig aktuell sind. Dann ist eine intensivere Unterstützung, auch des Bewerbers, notwendig. Wir prüfen u. a., ob eine Qualifizierungsmaßnahme sinnvoll ist oder ggf. Nachteilsausgleiche für den Arbeitgeber bewilligt werden können.

talentplus:

Macht sich der Fachkräftemangel auch durch eine bessere Vermittlungsquote bemerkbar?

ZAV:

Problematisch ist es in den klassischen Arbeitgebersparten: dem Öffentlichen Dienst und den Non-Profit-Organisationen. Hier profitiert man noch nicht vom wirtschaftlichen Aufschwung und die schwierige Haushaltssituation führt häufig zu einem Einstellungsstopp. Vorher war gerade der Öffentliche Dienst vorrangig die

Sparte, die Signale gesetzt hat und auch mal bereit war, zusätzliche Stellen einzurichten und dabei Schwerbehinderte aktiv zu berücksichtigen. Das wirkt sich leider negativ auf unsere Zahlen aus. Deshalb sind wir umgeschwenkt und versuchen aktuell gerade mit größeren Unternehmen der Wirtschaft ins Gespräch zu kommen. Glücklicherweise bekommen wir derzeit aus der Wirtschaft viele Aufträge und das Signal: Ja, ihr könnt Bewerber vorschlagen. Dies können auch Bewerber sein, deren Profil nicht zu 100 Prozent sondern vielleicht nur zu 80 Prozent passt. Für uns ist dies ein erster Erfolg und sicher auch eine Auswirkung des Fachkräftemangels. Wir hoffen sehr, dass sich diese positive Tendenz mittelfristig fortsetzt und zu zusätzlichen Einstellungen führt. Generell ist unser Bereich, da wir besonders betroffene schwerbehinderte Akademiker unterstützen, eher ein Bereich der kleinen Zahlen und wir kämpfen um jeden Einzelfall, den wir erfolgreich auf dem 1. Arbeitsmarkt integrieren können.

talentplus:

Sind spezielle Rechtsvorschriften, wie z. B. der besondere Kündigungsschutz schwerbehinderter Menschen, bei den Arbeitgebern Thema?

ZAV:

Bei größeren Unternehmen ist man eigentlich immer ganz gut strukturiert und informiert. Ich glaube, da spielt es nicht so eine Rolle. Dort ist man sich durchaus bewusst, dass schwerbehinderte Bewerber eine ganz normale Probezeit haben, in der man - wenn es einmal wirklich nicht funktioniert - kündigen kann. Auch nach der Probezeit sind Schwerbehinderte nicht automatisch unkündbar. Insgesamt ist das aber schon ein hartnäckiges Gerücht, auf das man immer wieder stößt. „Den werde ich nicht wieder los“, ist vereinzelt schon zu hören. Es ist sehr wichtig, Aufklärungsarbeit zu leisten. Schließlich ist der befristete Arbeitsvertrag auch bei schwerbehinderten Menschen heute üblich und es gibt eine normale Probezeit wie bei jedem anderen auch. Wenn die Leute dann erst mal im Unternehmen sind, ist dies, in den meisten Fällen, kein Thema mehr.

talentplus:

Wie unverbindlich bleibt die Anfrage des Arbeitgebers bei der ZAV im Zusammenhang mit den Vorschriften des [AGG](#)? Muss der Bewerber immer zum Bewerbungsgespräch eingeladen werden?

ZAV:

Der Arbeitgeber muss sich natürlich an die gesetzlichen Spielregeln halten. Öffentliche Arbeitgeber sind bei Stellenausschreibungen verpflichtet, schwerbehinderte Bewerber dann einzuladen, wenn sie grundsätzlich geeignet sind. Es geht hierbei darum, dem Bewerber die Chance zu geben, sich persönlich vorzustellen. Der Arbeitgeber kann dann einen wirklichen Vergleich zu den nicht behinderten Bewerbern ziehen. In der Regel kooperieren die öffentlichen Arbeitgeber ohnehin sehr eng mit ihren Schwerbehindertenvertretungen. In der Privatwirtschaft muss geprüft werden, ob Schwerbehinderte auf freien Arbeitsplätzen beschäftigt werden können. Von den Arbeitgebern kann und muss man erwarten, dass diese Prüfung objektiv und vorurteilsfrei erfolgt. Kommt der schwerbehinderte Bewerber nicht zum Zuge, muss er eine [qualifizierte Absage](#) erhalten. Wenn wir Arbeitgebern darüber hinaus Bewerberprofile vorstellen, ist die Situation eine andere. Es gibt keine konkret ausgeschriebene Stelle, der Arbeitgeber ist dann nicht in der gesetzlichen Pflicht. Es handelt sich vielmehr um eine Initiativbewerbung und wir freuen uns, wenn der Arbeitgeber die Bewerbung behält und bei einer geeigneten Stelle, vielleicht auch einer befristeten Stelle, darauf zurückgreift. Hieraus leitet sich dann keine Verpflichtung ab, offiziell abzusagen.

talentplus:

Was würden Sie Arbeitgebern mit auf den Weg geben wollen?

ZAV:

Ich würde mich freuen, wenn Arbeitgeber diesem Thema offen gegenüber treten und sich einfach mal die Unterlagen schwerbehinderter Bewerber ansehen und sie dann vielleicht zum Gespräch einladen. Es gibt so viele, ganz faszinierende und tolle Lebensläufe von hochmotivierten Bewerberinnen und Bewerbern, die wirklich eine Chance verdient haben. Mit einer Schwerbehinderung ist es mitunter extrem schwer, das Studium und sein Berufsleben zu bewältigen und zu meistern. Da steckt häufig eine bewundernswerte Power und Energie drin. Dementsprechend dankbar sind gerade schwerbehinderte Bewerber, wenn sie einen Job bekommen. Die hohe Motivation wirkt sich auch auf das Betriebsklima und auf die Arbeitsergebnisse positiv aus. Fast alle Arbeitgeber sind sehr zufrieden, wenn sie darauf zurückblicken, dass sie die Einstellung „gewagt“ haben. Diesen Mut und diese Offenheit, die wünsche ich mir auch von vielen anderen Arbeitgebern.

talentplus:

Herr Prenner, vielen Dank für das Gespräch.

[Seitenanfang](#) ↗

Zum Download:

Broschüre der Bundesagentur für Arbeit ZAV: Vermittlung schwerbehinderter Akademiker
Den Link zur Broschüre finden Sie [hier](#).

- [Die Ausgleichsabgabe – Was kann Ihr Unternehmen sparen?](#)
- [Finanzielle Leistungen an Arbeitgeber, die Menschen mit Schwerbehinderung beschäftigen](#)
- [Fachkräfte mit Behinderung](#)
- [Unterstützung durch die ZAV](#)

Aus unserem Lexikon

- [AGG Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz](#)
- [Agentur für Arbeit](#)
- [Integrationsamt](#)
- [Integrationsfachdienst](#)
- [Minderleistungsausgleich](#)
- [Schwerbehinderung](#)

Wenn Sie den Infobrief von REHADAT-talent*plus* nicht mehr erhalten möchten, können Sie sich hier [abmelden](#).

Impressum REHADAT - Informationssystem zur beruflichen Rehabilitation

Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Projektleitung: Gisela Semmt, Petra Winkelmann

Redaktion: Andrea Kurtenacker

Postfach 10 19 42, 50459 Köln

Besucheranschrift: Konrad-Adenauer-Ufer 21, 50688 Köln

Telefon: 0221 4981-848, Fax: 0221 4981-99848

info@talentplus.de

www.talentplus.de