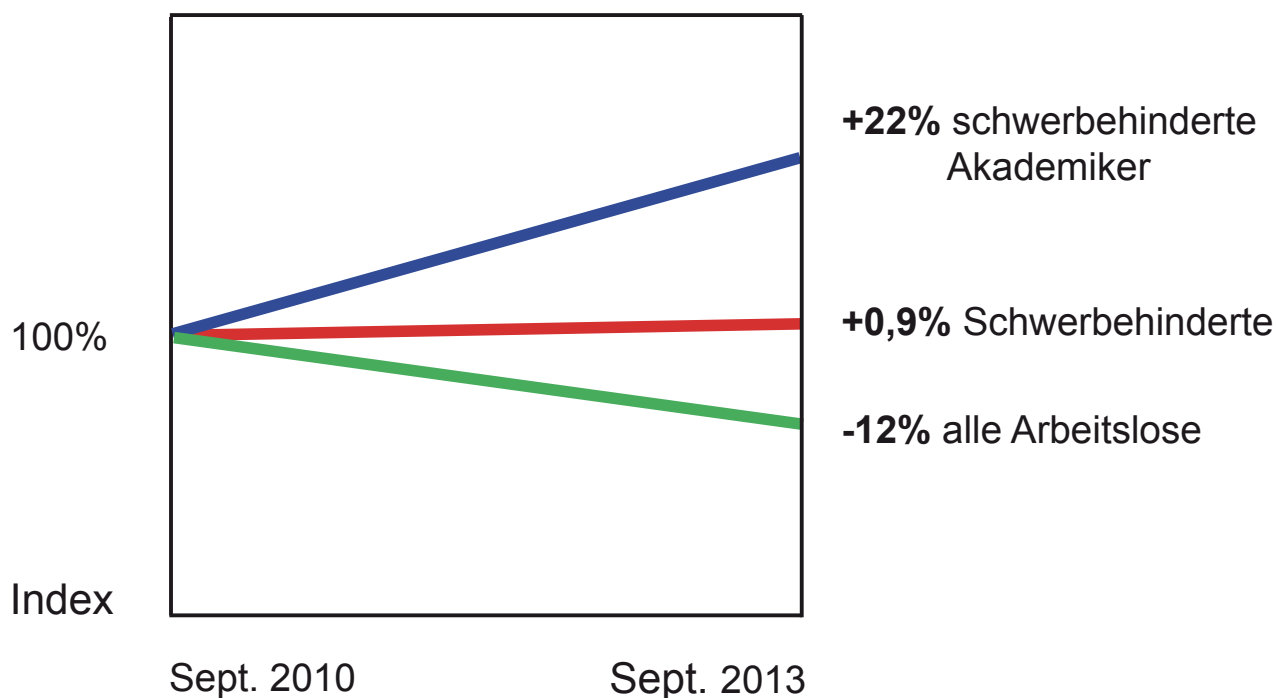


Beunruhigend starker Anstieg der Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Akademiker ZAV muss reformiert werden.

Arbeitslosigkeit 2010 - 2013



Quelle: BA / Grafik: C. Muth

von Dr. Heinz Willi Bach

Landauf landab war bisher die vorherrschende Vorstellung, dass mit einem akademischen Abschluss der Eintritt ins Berufsleben leichter sei. So sahen wir es auch für blinde und sehbehinderte Bewerber. Harte und ausdauernde Arbeit in Studium und Ausbildung würde ihre Früchte tragen. Hier sind – jedenfalls derzeit – gewisse Zweifel angebracht.

Erschreckende Zahlen

Unter dem Titel „Erfolgreiche Inklusion – Rückblick und Ausblick“ führte die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) am 4. Dezember 2013 in Bonn ein Fachtreffen für Experten und Arbeitgeber zum Thema berufliche Inklusion behinderter Menschen durch. Ziel der Veranstaltung war, Ideen zu entwickeln, um im ersten Arbeitsmarkt noch mehr Beschäftigungsmög-

lichkeiten für schwerbehinderte Menschen zu erschließen (so die Pressemitteilung der ZAV vom selben Tag). Weiter heißt es dort:

„Während sich der Arbeitsmarkt insgesamt positiv entwickelt, stagniert die Zahl der arbeitslosen schwerbehinderten Menschen. Die Zahl der arbeitslosen schwerbehinderten Akademiker hat in den vergangenen drei Jahren sogar erheblich zugenommen“, sagte Monika Varnhagen, Direktorin der ZAV. Genaueres erfuhren die erstaunten Teilnehmer von Torsten Prenner, dem Koordinator des „Arbeitgeber-service für schwerbehinderte Akademiker“. Er führte unter anderem aus: Der positiven Entwicklung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt (Rückgang der Arbeitslosigkeit um 12 Prozent innerhalb der vergangenen drei Jahre auf 2,85 Millionen arbeitslose Menschen) steht im gleichen Zeitraum die Stagnation der Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen (175.357 im September 2010, 176.911 im September 2013)

gegenüber. Was tiefe Betroffenheit bei den Zuhörern hinterließ, war die Aussage Prenners, in diesem Zeitraum sei die Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Akademiker deutlich, nämlich um 22 Prozent auf 7.553 Betroffene angestiegen – dies während einer dreijährigen wirtschaftlichen Aufschwungphase.

Mögliche Ursachen

Auf der Seite der Bewerber betonte Prenner abgesehen von behinderungsbedingten Einschränkungen als Besonderheiten

- Die Altersstruktur (58% der schwerbehinderten arbeitslosen Menschen sind über 50 Jahre alt; bei schwerbehinderten Akademikern/innen 66%),
- Die Studiendauer einiger Bewerber,
- Fehlende Auslandserfahrung/fehlende Praktika und
- Langzeitarbeitslosigkeit/berufliche Entfremdung.

Auf Arbeitgeberseite stellte er neben dem allgemeinen Einstellungsverhalten, Unsicherheiten und Vorbehalte gegenüber der Beschäftigung schwerbehinderter Akademiker, folgende gewichtige Gründe heraus:

Komplizierte, unübersichtliche rechtliche Rahmenbedingungen, Förderstrukturen und Zuständigkeiten, denen sich der eigentlich einstellungsbereite Arbeitgeber gegenüber sieht, lange Vorlauf- und Bearbeitungszeiten, die die Einstellung unnötig hinauszögern. Sie führen leider häufig auch dazu, dass z.B. die Arbeitsplatzausstattung eines blinden oder hochgradig sehbehinderten Akademikers nicht zum Beginn der Beschäftigung, sondern erst mit erheblicher zeitlicher Verzögerung zur Verfügung steht. Solche Gegebenheiten sind weder dem Arbeitgeber noch dem eingestellten Arbeitnehmer zuzumuten. Und nicht zuletzt oft fehlende kompetente Beratung und Unterstützung sowie Nichtvorhandensein eines Lotsen, der eigentlich einstellungswillige Arbeitgeber vor Ort unterstützt, um mit dem „Vorschriftendschunzel“ zurechtzukommen.

All das sind sicherlich wichtige Faktoren. Sie machen auch die Arbeit der Vermittlungsfachleute in der ZAV und anderswo nicht eben leicht. Allerdings sind diese Probleme nicht neu und

können daher den eklatanten Anstieg der Arbeitslosigkeit ausgerechnet schwerbehinderter Akademiker nicht hinreichend erklären. Zumal gleich zwei Trends in die entgegengesetzte Richtung weisen. Dies sind: Das Wirtschaftswachstum, also der Aufschwung im betrachteten Zeitraum und die demographische Wende. Beide bewirken, dies wird laufend betont, wachsenden Fachkräftemangel und müssten auch die Vermittlungschancen hochqualifizierter schwerbehinderter Menschen verbessern.

Verfehlte Reform

Der DVBS hat eine lange Tradition positiver Zusammenarbeit mit der ZAV (Vermittlung und Beratung schwerbehinderter Akademiker). Über Jahrzehnte verfolgt er aufmerksam die Vermittlungsbemühungen und –erfolge dieser Einrichtung. Aus unserer Sicht sind die organisatorischen Rahmenbedingungen seit 2009 nicht geeignet, um die dort tätigen Fachleute erfolgreich arbeiten zu lassen. Um es unmissverständlich klar zu stellen: Die vier dort tätigen Vermittler/innen tun ihr Möglichstes – an ihrem Engagement ist nicht zu zweifeln, aber sie haben nicht die Rahmenbedingungen, unter denen sie optimal arbeiten können. Warum ist das so?

Bis 2006 war die „alte ZAV“ jahrzehntelang für unseren Personenkreis in aller Regel zur vollen Zufriedenheit tätig und erhielt in Kundenbefragungen beste Bewertungen – weit über dem Durchschnitt der BA allgemein. Sie legte den Schwerpunkt auf die individuelle Bewerberbetreuung und suchte gezielt nach geeigneten Beschäftigungsmöglichkeiten. Ihr stand ein eigenes Budget zur Verfügung, um arbeitsmarktpolitische Instrumente einsetzen zu können, z.B. Eingliederungszuschüsse oder Probebeschäftigungen. Außerdem wurde die behinderungsgerechte Arbeitsplatzausstattung von der ZAV gesteuert und direkt finanziert. Die vier dort tätigen Beratungs- und Vermittlungsfachkräfte hatten somit Rahmenbedingungen, unter denen sie effektiv und erfolgreich tätig sein konnten. Die Vermittlungsstelle trug wesentlich zum Gesamtergebnis der ZAV bei.

Nachdem der Versuch, die Arbeitsvermittlung und -beratung schwerbehinderter Akademiker zu dezentralisieren, d. h. vollständig in die Agenturen für Arbeit und in die nach SGB II neu gegründeten „Grundsicherungsbehörden

für Arbeitsuchende“ zu verlagern, als gescheitert gelten konnte, wurde 2009 die Vermittlung schwerbehinderter Akademiker „weiterentwickelt“ (so lautete die damalige Presseerklärung der BA).

Konstruktionsfehler

Die „neue ZAV“ trug längere Zeit die Bezeichnung „Vermittlungsstelle für besonders betroffene schwerbehinderte Akademiker“. Nunmehr firmiert sie unter „Arbeitgeberservice für schwerbehinderte Akademiker“. Diese Bezeichnung ist korrekt, denn sie entspricht der Einordnung der Einrichtung in die Organisation der BA. Diese Einordnung jedoch hat Schwächen und Nachteile, die unseres Erachtens wesentlich dazu beitragen, dass die Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Akademiker seit 2010 um 22 Prozent angestiegen ist. Was ist hier ausschlaggebend?

Arbeitgeberorientierung und fehlendes eigenes Budget

Die „neue ZAV“ ist nicht gleichermaßen auf beiden Seiten des Arbeitsmarktes tätig, vielmehr betreut sie in erster Linie Arbeitgeber mit dem Ziel der Vermittlung schwerbehinderter Akademiker auf vorhandene oder von ihr eingeworbene Stellen. Diese Tätigkeiten werden im Controlling der BA honoriert; daran werden die Vermittler gemessen. Die Vermittlungsstelle kann nicht in der Weise wie die „alte ZAV“ die Bewerber betreuen. Wer also betreut denn die Bewerber?

Der Weg zur „neuen ZAV“ führt über die bewerberorientierten Vermittler der örtlich zuständigen Agenturen für Arbeit (AA); auch dort ist die Arbeitsvermittlung in eine bewerberorientierte und einen Arbeitgeberservice (AGS) aufgeteilt. Der letztgenannte ist der Herr des Vermittlungsverfahrens. Im Fall schwerbehinderter Akademiker wird die „neue ZAV“ eingeschaltet, indem die örtliche bewerberorientierte Arbeitsvermittlung ihre Beratungsunterlagen an die „neue ZAV“ weiterleitet. Persönliches Kennenlernen und Beratung der Bewerber ist als reguläre Dienstleistung der „neuen ZAV“ nicht vorgesehen. Es ist fraglich, ob man allgemein Akademiker im Arbeitgeberservice nach der

Papierform vermitteln kann, bei schwer- und insbesondere schwerstbehinderten Akademikern erscheint es uns ausgeschlossen. Tatsächlich führen die Vermittler/innen der „neuen ZAV“ Beratungsgespräche mit Bewerbern in der Regel höchstens telefonisch oder stellen ihr Angebot in Gruppenveranstaltungen vor, weil man anders meist überhaupt nicht vermitteln kann. Im Controlling der BA wird das jedoch nicht berücksichtigt. Gute, Erfolg versprechende Arbeitsbedingungen sehen anders aus.

Die „neue ZAV“ verfügt nicht mehr über ein eigenes Budget zur Unterstützung der Vermittlung. Sie ist vielmehr gezwungen, sich mit den örtlich zuständigen Dienststellen abzustimmen, um den Einsatz arbeitsmarktpolitischer Instrumente finanzieren zu können. Dies kostet zum einen viel Zeit und macht viel Arbeit. Durch die örtliche Budgetzuständigkeit werden zum anderen gleiche Fälle höchst ungleich behandelt, denn die „neue ZAV“ operiert auf dem nationalen, zuweilen auch internationalen, nicht dem regionalen Arbeitsmarkt. Seit kürzlich der „operative Service“ in der BA eingeführt worden ist, sind örtliche Beratung und Sachbearbeitung räumlich getrennt. Dadurch drohen die Abläufe noch komplizierter und zeitraubender zu werden.

Probleme durch Hartz IV

Seit 2005 sind für arbeitslose Bewerber, die auf finanzielle Unterstützung angewiesen sind und keinen Arbeitslosengeld-Anspruch haben, nach dem SGB II die Grundsicherungsbehörden für Beratung und Vermittlung zuständig. Dies ist regelmäßig die Situation schwerbehinderter Hochschulabsolventen und auch des Großteils der blinden und sehbehinderten Bewerber. Diese sogenannten Jobcenter weisen seit 2009 zwei unterschiedliche Organisationsformen auf:

- Die „gemeinsamen Einrichtungen“ (gE) werden von BA und Gebietskörperschaften gemeinsam getragen und betrieben.
- Die „zugelassenen kommunalen Träger“ (zkT), auch Optionskommunen genannt, betreiben das Beratungs- und Vermittlungsgeschäft ohne die BA, gewissermaßen in Konkurrenz zu ihr.

Da die Jobcenter von der BA unterschiedli-

che Einrichtungen sind, ist in allen Fällen die Zusammenarbeit der „neuen ZAV“ mit ihnen schwieriger als mit den Agenturen für Arbeit. Während diese über spezielle Beratungs- und Vermittlungsstellen – sogenannte SB-Stellen – verfügen (§ 104 (4) SGB IX), ist dies in den Jobcentern durchaus nicht gewährleistet. Für die gE existiert die Empfehlung entsprechend zu handeln. Für die zKT gibt es keinerlei zentrale Regelungen dieser Art. (Jedes vierte Jobcenter in Deutschland firmiert in der Form der zKT.)

Erleichternd ist es bei den gE, dass sie dieselben IT-Plattformen nutzen wie die Dienststellen der BA. Allerdings ist nach vielfachen Aussagen unserer Mitglieder die „neue ZAV“ in den gE selbst zumeist nicht bekannt. Der Bewerber muss oft auf deren Existenz hinweisen und die Mitführung verlangen. Es ist alles andere als gesichert, dass dabei aussagekräftige Beratungsunterlagen übermittelt werden. Auch die Vereinbarung über den Einsatz arbeitsmarktpolitischer Instrumente gestaltet sich schwierig, zum einen wegen der unterschiedlichen Organisation und Infrastruktur der gE, zum anderen mangels Verständnis für die Problemlagen. (So ist mehrfach Eingliederungszuschuss für die Vermittlung von schwerstbehinderten Bewerbern abgelehnt oder in einer Höhe zugestanden worden, die erfolversprechende Vermittlungsbemühungen ausschließen).

Völlig desolat sieht zumeist die Kooperation zwischen optierenden Kommunen (zKT) und der „neuen ZAV“ aus. Bis auf wenige löbliche Ausnahmen (dort ist i.d.R. ehemaliges Fachpersonal der BA beschäftigt) ist die „neue ZAV“ in diesen Einrichtungen unbekannt. Bewerber müssen fast immer eigeninitiativ den Weg zur „neuen ZAV“ finden – via Brief, Mail oder Telefon und ggf. Jobbörse der BA. Häufig fehlt verwertbares Beratungsmaterial, auf das der Arbeitgeberservice für schwerbehinderte Akademiker aufsetzen könnte. Einigungen über den Einsatz finanzieller Leistungen zur Vermittlung sind hier i.d.R. noch schwieriger.

Ob und wie die Kooperation der örtlichen Ebene mit der „neuen ZAV“ funktioniert, hängt also vom Zufall des anzuwendenden Rechtskreises, darüber hinaus des Wohnsitzes des Bewerbers ab! Ist dies mit dem Benachteiligungsverbot nach Art 3 GG, dem Gleichheitsgrundsatz,

nicht zuletzt der UN-BRK vereinbar?

Es ist unübersehbar: Während das fehlende Budget der „neuen ZAV“ im engeren Rahmen der BA-Dienststellen noch notdürftig überwunden werden kann, wenngleich es auch hier Zeit und Kraft kostet und Platzierungschancen vergeben werden, ist diese Gestaltung in Zusammenarbeit mit den Jobcentern völlig obsolet. Die vier Berater der „alten ZAV“ konnten ihre Zeit und Kraft in weit größerem Umfang zur Beratung und Vermittlung nutzen, die vier der „neuen ZAV“ sind weitaus mehr mit Routine-, Verwaltungsaufgaben und Kontaktnahmen zu den Agenturen für Arbeit und Jobcentern beschäftigt.

Was ist zu tun?

1. Die besondere Vermittlungsstelle muss wieder gleichermaßen für beide Marktseiten – Bewerber und Stellenanbieter – tätig sein.
 2. Für effektive Arbeit dieser besonderen Vermittlungsstelle ist die Einrichtung eines eigenen Budgets unabdingbar, dies insbes. im Zusammenhang mit der Grundsicherung für Arbeitsuchende nach SGB II.
 3. Angesichts von derzeit 7.553 arbeitslosen schwerbehinderten Akademikern muss die Zahl der Vermittlungsfachleute erheblich vermehrt werden. Rein rechnerisch betreut jede der vier Fachkräfte in der „neuen ZAV“ fast 1.900 Bewerber.
 4. Der richtige Weg für erfolgreiche Vermittlung schwer behinderter Akademiker ist, die Bewerber intensiv zu kennen, ihre persönlichen, beruflichen und behinderungsbedingten Strukturen im Sinne von Ressourcenerhebung, Empowerment und Kompetenzermittlung zu erkennen und sie mit diesem Hintergrundwissen für Stellen vorzuschlagen, in denen sie aller Voraussicht nach erfolgreich tätig sein werden. Diese Stellen finden sich oftmals nicht ohne weiteres im Stellenpool des Arbeitgeberservices. Vielmehr bedarf es kreativer Vorgehensweisen, Kontaktpflege und Netzwerkarbeit, um solche Arbeitsplätze aufzutun. Kernelemente hierfür sind Empowerment und Coaching einerseits sowie Anreize für die Arbeitsvermittler andererseits.
- Es muss sich für Arbeitsvermittler lohnen,
- sich mit den Bewerbern zu beschäftigen,

ihre Ressourcen kennen zu lernen, um sie zu verwerten zu können,

- die Bewerber zur Eigenaktivität anzuregen, ihre Kreativkräfte zu nutzen, sie zu Initiativbewerbungen zu motivieren (Empowerment) sowie
- Netzwerkarbeit zu betreiben und bei den Bewerbern anzuregen.

Nur unter diesen Rahmenbedingungen kann ein (ganzheitlich tätiger) Arbeitsvermittler dem interessierten Arbeitgeber verlässlich Auskunft erteilen darüber, dass

behinderte Bewerber völlig unterschiedliche Ressourcen mitbringen, unabhängig von Art und Intensität der Behinderungen, sie in der Lage sind, betriebliche Probleme zu lösen, statt (behinderungsbedingt) Probleme zu machen, und

sie über hinreichende Arbeitstechniken verfügen und die notwendigen Hilfsmittel (Arbeitsplatzausstattung Assistenz usw.) selbst beschaffen können, da sie über das Know-how verfügen, wie man diese Aufgaben z. B. im Behalten mit den Rehaträgern löst.

Die BA betont immer wieder, wie wichtig ihr die Inklusion behinderter Menschen ist. Gleichzeitig bieten schwerbehinderte Akademiker/innen ein hohes Fachkräftepotential. Jetzt ist es an der BA, die richtigen Rahmenbedingungen zur Vermittlung dieses Potentials zu schaffen!