

Tab. 1: Art der Qualifizierung unter den schwerbehinderten Arbeitslosen und den Arbeitslosen ohne anerkannte Behinderung, 2014

	Schwerbehinderte Arbeitslose und gleichgestellte Personen		Arbeitslose ohne anerkannte Behinderung	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Arbeitslose insgesamt	181.110	100,0	2.898.388	100,0
darunter				
mit Hochschulabschluss	7.961	4,4	202.642	7,0
mit schulischer, betrieblicher Ausbildung	96.467	53,3	1.326.858	45,8
ohne abgeschlossene Berufsausbildung	72.279	39,9	1.303.259	45,0
Keine Angabe, keine Zuordnung	4.402	2,4	65.629	2,3

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, 2015

Arbeitgebermarke (Employer Branding)

Eine wesentliche Aufgabe des Personalmarketings ist es, mit Hilfe der verfügbaren Kommunikations- und Marketingkanäle eine stimmige Arbeitgebermarke aufzubauen (Employer Branding). Je genauer sich das Unternehmen selbst kennt, desto überzeugender kann die Bewerberansprache sein. Welche Werte vertritt das Unternehmen? Wie weit praktiziert das Unternehmen schon ein Diversity Management, bei dem Menschen mit Behinderung ein selbstverständlicher Bereich der Vielfalt sind? Hat das Unternehmen seine Aktivitäten bereits in einem Aktionsplan festgehalten? Welchen Auditierungsverfahren hat sich das Unternehmen bereits unterzogen und Prädikate erhalten, also Auszeichnungen wie TOTAL E-QUALITY, Great Place to Work oder den Inklusionspreis?

Um Mitarbeiter mit Einschränkungen für sich zu gewinnen, muss ein Unternehmen deren Erwartungen und Bedürfnisse kennen. Dies ist nicht unbedingt aus Erfahrungen mit bereits eingestellten Menschen mit Behinderung ableitbar, denn die Beeinträchtigungen können vielfältig sein, körperlich, seelisch oder geistig, sichtbar oder nicht sichtbar. Einzelgespräche mit den Bewerbern sind dafür hilfreich. Grundsätzlich erzeugen Angaben zur Barrierefreiheit der Informations- und Kommunikationsmedien, zu Angeboten von flexiblen Arbeitszeiten oder Telearbeit sowie Entwicklungsmöglichkeiten eine hohe Aufmerksamkeit und Anerkennung bei den Bewerbern.

Arbeitgebermarke der Stadt München

„Weltoffenheit und Chancengleichheit sind Münchner Stärken, die auch das Arbeitsleben bei der Stadt prägen. Mit 49 Prozent Frauen in Führungspositionen, 7,35 Prozent schwerbehinderten Menschen, an die 17 Prozent Beschäftigte mit Migrationshintergrund sowie Menschen mit verschiedenen Lebensformen bilden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine leistungsfähige, lebendige Gemeinschaft.“

Quelle: Stadt München (pdf): <http://rehadat.link/muenchen>

Arbeitsmarktexperten stellen schon seit geraumer Zeit fest, dass immer mehr Unternehmen das Potenzial der Menschen mit Behinderung nutzen und sie ausbilden, einstellen und die Weiterbeschäftigung nach langer Krankheit gezielt ermöglichen. Viele Unternehmen kooperieren heute schon mit Bildungseinrichtungen der beruflichen Rehabilitation, über die sie Nachwuchskräfte für die Ausbildung oder Berufseinsteigerinnen und Berufseinsteiger für ihr Unternehmen gewinnen. Auch die Zusammenarbeit mit den Werkstätten für Menschen mit Behinderung kann vorteilhaft sein, weil Unternehmen über so genannte ausgelagerte Arbeitsplätze von dem Potenzial der dort arbeitenden 300.000 Menschen mit Behinderung profitieren können.