

# Stellensuche mit Behinderung

Eine Arbeitsstelle zu finden, gestaltet sich für Menschen mit körperlicher Beeinträchtigung oder chronischer Erkrankung oft schwierig. Wichtig ist es, offen zu sein und Berührungsängste abzubauen.

**Text: Christina Nerea Burger**



Foto: © WavebreakMediaMicro/Fotolia

Daniela Herrmann wird von vielen nur Ela genannt. Sie ist 31 Jahre jung, hat meist ein Lachen im Gesicht und arbeitet seit drei Jahren als festangestellte Online- und Social-Media-Redakteurin für eine gemeinnützige Organisation. Mit elf Jahren geriet sie in einen Verkehrsunfall, verlor ihr linkes Bein und ein Stück ihrer linken Beckenhälfte; ihre positive Art behielt sie. Seitdem geht die junge Frau auf einem Bein durch die Welt. Oder wie es allgemein heißt: Seitdem hat Ela eine Behinderung. Insgesamt gelten in Deutschland laut statistischem Bundesamt 7,6 Millionen Menschen als schwerbehindert. Das betrifft jede und jeden elfte/n.

Eine Behinderung ist also keineswegs eine Randerscheinung, sondern Lebenswirklich-

keit für viele Menschen. Seit 2001 regelt das Sozialgesetzbuch IX die gesellschaftliche Teilhabe Schwerbehinderter, unter anderem am Arbeitsleben. So sind Unternehmen hierzulande verpflichtet, ab einer Größe von mehr als 20 Mitarbeitenden Menschen mit Beeinträchtigung einzustellen. Private Firmen müssen fünf Prozent und öffentliche sechs Prozent der Positionen mit Schwerbehinderten besetzen. Tun sie dies nicht oder erhalten keine entsprechenden Bewerbungen, müssen sie eine monatliche Ausgleichsabgabe für jede nicht in diesem Sinne korrekt besetzte Position zahlen.

Trotz dieser gesetzlichen Regelung und obwohl körperliche Einschränkungen nichts über die fachliche Qualifikation aussagen,

gestaltet sich die Jobsuche für Menschen mit Behinderung oder chronischer Erkrankung auf dem ersten Arbeitsmarkt oft schwierig. Der Begriff erster Arbeitsmarkt bezeichnet den allgemeinen Arbeitsmarkt, auf dem Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse bestehen, die ohne Maßnahmen der Arbeitsmarktpolitik zustande kommen. Auf dem zweiten Arbeitsmarkt hingegen werden Tätigkeiten von Trägern aktiv organisiert. Da ihn also nicht Angebot und Nachfrage regulieren, handelt es sich nicht um einen Markt im eigentlichen Sinn.

## **Jobsuche kann sich hinziehen**

Einen Überblick über die Situation von Menschen mit Behinderung auf dem ersten

Arbeitsmarkt liefert das Inklusionsbarometer Arbeit. Die repräsentative Befragung wird jährlich gemeinsam von der Aktion Mensch und dem Handelsblatt Research Institute durchgeführt. Die jüngste Studie kommt zu dem Ergebnis, dass die Arbeitslosenquote bei Schwerbehinderten mit 12,4 Prozent derzeit noch mehr als doppelt so hoch ist wie die von Arbeitnehmer/innen ohne Behinderung. Zum Vergleich: Die allgemeine Arbeitslosenquote lag in diesem Januar bei 5,8 Prozent.

Laut Studie suchen Menschen mit Schwerbehinderung außerdem im Durchschnitt 377 Tage nach einem Job. Sie wenden damit 109 Tage, also dreieinhalb Monate, mehr auf als ihre Kolleg/innen ohne Beeinträchtigung. Dass sich die Stellensuche mit Behinderung nicht immer einfach gestaltet, hat auch Daniela Herrmann erlebt. „Die Zeit nach dem Studium war schwierig für mich. Ich habe die Jahre bis zu meiner Festanstellung als sehr belastend empfunden“, erzählt sie. Und das trotz ihrer guten Ausbildung. Denn Ela hat Kommunikationswissenschaften auf Magister an der Universität Münster studiert.

„Meinen Abschluss habe ich mit einer Eins vor dem Komma gemacht. Während des Studiums habe ich gejobbt und mich ehrenamtlich engagiert. Ich habe viele Praktika absolviert und Auslandserfahrungen gesammelt. Mein Lebenslauf war genau so lang wie der meiner Kommilitonen. Während die nach dem Studium aber alle nach und nach in ihre Jobs reinrutschten, hatte ich nach vier Jahren immer noch keine feste Stelle. Ich habe mich von Jahrespraktikum zu Jahrespraktikum gehandelt. Irgendwann bekam ich ein Volontariat. Aber diese Zeit war die erste Phase in meinem Leben, in der ich wirklich das Gefühl hatte: Meine Chancen stehen schlechter, weil ich eine Behinderung habe.“

Gerade Berufsanfänger/innen laufen Gefahr, in einen Teufelskreis zu geraten, wenn die Jobsuche nach dem Studium nicht richtig läuft. Je länger sie suchen, desto schwieriger wird es, eine Stelle zu finden. Kommt eine Behinderung hinzu, stehen die Chancen meist noch schlechter. Auf zunächst hohe Motivation und viele Bewerbungen folgen erste Ablehnungen. Da man nicht anderweitig beschäftigt ist, entsteht im Lebenslauf eine Lücke. Wieder bewirbt man sich. Es kommen weitere Ablehnungen. Die Lücke im Lebenslauf wächst. Bei der nächsten Bewerbung sieht der oder die

Personalverantwortliche die Lücke im Lebenslauf – und lehnt den Bewerber aus Mangel an Praxiserfahrung gegebenenfalls erst recht ab.

### Festanstellung gesucht

Eine Lücke im Lebenslauf bildete sich bei Ela Herrmann nicht. Aber abgelehnt wurde sie oft. „Im Verlauf meiner Jobsuche habe ich bestimmt um die 50 Absagen bekommen. Blöd ist, dass die Personalers selten Gründe nennen. Dieses Problem haben wir allerdings alle, das gilt natürlich nicht nur für Menschen mit Behinderung“, sagt sie lachend. Auch der Bewerbungsprozess selbst verläuft grundsätzlich nicht anders als bei Menschen ohne Einschränkung. Dennoch gibt es bei der Stellensuche mit Behinderung oder chronischer Erkrankung ein paar Besonderheiten zu beachten. Und das bestenfalls von Anfang an.

Zu Beginn der Jobsuche steht die Frage im Raum: Wo bewerben? Der oder die Arbeitssuchende sollte dabei die infrage kommenden Stellenausschreibungen und Betriebe nicht nur nach Interesse und persönlichen Fähigkeiten auswählen. Zusätzlich sollte er sich nach der Situation von Menschen mit Behinderung in den Unternehmen erkundigen. Je nachdem, ob diese Informationen offen zugänglich sind, ist es daher ratsam, im Vorfeld den jeweiligen Gleichstellungsbeauftragten zu kontaktieren. Öffentliche Organisationen sind dazu verpflichtet, eine derartige Stelle einzurichten, private nicht.

Nach der Auswahl der Stellenausschreibungen folgt die schriftliche Bewerbung. Auch hier bestehen für alle Menschen dieselben Regeln, ob mit oder ohne Einschränkung. Im Anschreiben gilt es, die eigenen Stärken herauszustellen und den Personalentscheider/innen zu verdeutlichen, welchen Mehrwert man dem Betrieb bringen kann. Die schriftliche Bewerbung birgt für Menschen mit Behinderung nichtsdestotrotz weit mehr Barrieren als für Menschen ohne Behinderung: Zum einen können bereits bei bloßer Durchsicht der persönlichen Unterlagen Vorurteile beim Personal entstehen. Etwa wenn der Lebenslauf des Bewerbers Sonder- oder Förderschulen aufführt. Heutzutage ist es nicht mehr die Regel, dass Kinder mit Einschränkung exklusive Bildungseinrichtungen besuchen. In früheren Jahrgängen war dies jedoch üblich. Zum anderen muss die Bewerberin oder der Bewerber für sich die Entscheidung treffen: Erwähne ich meine Behinderung? Und wenn ja – wie erwähne ich sie? Solange eine Behinderung die Bewerber/innen nicht bei der Ausübung der Stelle einschränkt, sind sie nämlich nicht dazu verpflichtet, diese im Vorfeld anzugeben.

### Behinderung erwähnen oder nicht?

Pauschal ist die Frage daher nicht zu beantworten. Die Entscheidung hängt maßgeblich von der angestrebten Stelle und der Art der eigenen Einschränkung ab. Zentral ist, wie sich eine Behinderung oder Erkrankung auf



Praktika, Auslandserfahrung und gute Noten: Der Lebenslauf von Ela Herrmann lässt keinen Zweifel an ihren Qualifikationen. Trotzdem zog sich die Stellensuche hin. Foto: Svenja Herrmann

den jeweiligen Job auswirkt. Dass Daniela Herrmann anstatt auf zwei Beinen auf einem Bein läuft und Gehhilfen nutzt, hat auf ihre Leistung als Redakteurin beispielsweise keinen Einfluss. Trotzdem entschloss sie sich damals dazu, ihre Behinderung im Anschreiben zu erwähnen. „Ich habe am Ende der Bewerbung geschrieben: Als Folge eines Unfalls habe ich ein Bein und bin mit Gehhilfen unterwegs“, erzählt sie. „Wenn man als Mensch mit Behinderung einen Raum betritt und die Behinderung ist sehr sichtbar, dann beschäftigt die Leute das erst einmal. Das ist meine Erfahrung aus 20 Jahren mit Behinderung. Meine Überlegung war, dass die Personalabteilung denken könnten: Wenn sie so etwas schon verschweigt, was verschweigt sie wohl noch alles? Deshalb habe ich es immer erwähnt. Aber auch, weil meine Behinderung für mich ja kein Problem darstellt. Und ich das fehlende Bein auch nicht zu einem Problem machen wollte. Wenn ich suggeriere, ich wolle nicht über meine Behinderung reden, dramatisiere ich das Thema unnötig.“

Lässt sich die Behinderung auf den ersten Blick erkennen, ist es also ratsam, diese bereits bei der schriftlichen Bewerbung anzugeben. Ansonsten könnte sich die Personalabteilung überrumpelt fühlen. Das hat außerdem den Vorteil, dass diese gegebenenfalls das Vorstellungsgespräch entsprechend gestalten kann, indem sie etwa einen barrierefreien Raum dafür wählt. Bewirbt man sich beim

öffentlichen Dienst, sollte man eine Behinderung sogar angeben, da sich die Chance auf den Job verbessert: Ämter und Behörden sind gesetzlich verpflichtet, alle fachlich passenden Bewerberinnen und Bewerber mit Behinderung zum Gespräch einzuladen und bei der Stellenvergabe zu bevorzugen. Das gilt für Bewerber/innen mit einem Grad der Behinderung von mindestens 50 Prozent und ihnen gleichgestellte Bewerber/innen.

Wer sich entschließt, seine Körperbehinderung im Anschreiben zu erwähnen, könnte zum Beispiel formulieren: „Ich bin auf einen Rollstuhl angewiesen und werde dadurch nicht in der Ausübung meiner Tätigkeit eingeschränkt.“ Wer eine chronische Erkrankung hat, schreibt vielleicht: „Aufgrund einer ärztlich attestierten Erkrankung kann ich meiner Tätigkeit unter leicht zu erfüllenden Bedingungen nachgehen. Die Erkrankung beeinträchtigt weder die Qualität noch die Effizienz meiner Arbeit.“ Gerade Bewerberinnen und Bewerber mit einer nicht offenkundigen chronischen Einschränkung wie Rheuma oder Epilepsie erwähnen diese im Anschreiben jedoch häufig nicht und bringen sie erst im Vorstellungsgespräch zu Wort.

## Das Vorstellungsgespräch

Menschen mit nicht sichtbarer Einschränkung dürfen diese grundsätzlich verschweigen und bei direkter Frage danach sogar lügen. Denn

eine Nachfrage lässt sich als Eingriff in das Persönlichkeitsrecht bewerten. Da den Arbeitgeber aber möglicherweise Ausgleichszahlungen erwarten, wenn er die gesetzliche Behindertenquote nicht erfüllt, sollte jeder Bewerber gründlich überlegen, ob er seine Einschränkung verbergen möchte. Darüber hinaus kann sich die Behinderung oder Erkrankung später äußern und ungewollte Mutmaßungen nach sich ziehen. Wenn etwa eine Person mit Diabetes regelmäßig ihr Büro verlässt, um sich Insulin zu spritzen – allgemein jedoch der Eindruck entsteht, sie gönne sich besonders viele Pausen.

Deshalb sind Offenheit im Umgang mit der eigenen Einschränkung sowie der Abbau von Berührungspunkten im Vorstellungsgespräch wichtige Pluspunkte. Auch weil viele Arbeitgeber Angst und Vorurteile gegenüber der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung oder Erkrankung hegen: Sie befürchten Aufwand und hohe Kosten, um den Arbeitsplatz behindertengerecht zu gestalten. Oft glauben sie auch, es könne zu Schwierigkeiten im Team durch den gesonderten Urlaubsanspruch und Kündigungsschutz seitens der Menschen mit Behinderung kommen. Ängste wie eine geringere Arbeitsleistung, Unzuverlässigkeit und mehr Ausfälle sind ebenfalls verbreitet.

Um den Personalabteilung/innen solche Befürchtungen zu nehmen, war Ela Herrmann im Bewerbungsgespräch besonders ihr souveränes Auftreten wichtig: „Ich wollte vor allem authentisch und selbstständig rüberkommen und auf keinen Fall den Eindruck von Hilflosigkeit erwecken.“ Sie bezweifelt allerdings, dass verminderte Arbeitsleistung oder erschwerte Team-Eingliederung deren Hauptängste darstellen: „Ich denke, die meisten haben menschlichere Ängste. Vielen fehlt einfach der Umgang mit Menschen mit Behinderung. Sie sind unsicher und wissen nicht, wie sie in der Situation agieren sollen.“ Als Mensch mit Einschränkung Verständnis für diese Berührungspunkte aufzubringen, sei daher enorm wichtig.

Man müsse sich klar machen, dass das Gegenüber vielleicht zum ersten Mal eine Person mit Behinderung trifft. Deshalb dürfe man das Thema nicht nur offen thematisieren, sondern könne durchaus auch offensiv damit umgehen. Ela Herrmann erklärt: „Zum Beispiel, indem man sagt: Wenn Sie gerade

## Spreche ich meine Behinderung in der Bewerbung an?

Szenario	Empfehlung
Meine Behinderung schränkt mich beruflich nicht ein.	Sie müssen die Behinderung nicht ansprechen. Trotzdem ist es empfehlenswert, den potenziellen Arbeitgeber früher oder später zu informieren.
Meine Behinderung ist deutlich sichtbar.	Sie müssen die Behinderung nicht ansprechen. Trotzdem ist es empfehlenswert, den potenziellen Arbeitgeber zu informieren, damit dieser sich angemessen vorbereiten kann.
Ich bewerbe mich beim öffentlichen Dienst.	Sie sollten Ihre Behinderung unbedingt angeben, da sich so Ihre Chancen auf den Job erhöhen. Erhalten Sie dennoch keine Einladung zum Gespräch, sind rechtliche Schritte möglich.
Meine Behinderung schränkt mich beruflich ein.	Sie müssen die Behinderung angeben. Die beruflichen Einschränkungen sollten Sie in der Bewerbung erläutern.



Die Kommunikationswissenschaftlerin Annika Möller hat als Journalistin unter anderem für den RBB und den Tagesspiegel gearbeitet. Foto: Andi Weiland/Gesellschaftsbilder.de

akute Fragen zu meiner Behinderung haben, können Sie mir diese gerne stellen. Oder wir kommen ganz am Ende des Gesprächs darauf zurück. Wie Sie möchten!“ Natürlich kann man auch dann immer noch selbst entscheiden, ob man die Frage beantwortet. Ein solches Verhalten zeigt jedenfalls Selbstbewusstsein und einen selbstverständlichen Umgang mit der eigenen Behinderung.

### Zusage oder Absage?

Ist das Vorstellungsgespräch vorbei, heißt es warten – darauf, dass der potenzielle Arbeitgeber zu- oder absagt. Bei einer Absage ist es wichtig, sich nicht entmutigen zu lassen. Vielmehr sollte man versuchen, etwas Positives aus dem Gespräch für sich mitzunehmen, meint Ronny Noske, Personalberater und Personalvermittler für körperlich schwerbehinderte Menschen: „Absagen und Rückschläge wird es immer geben. Davon sollte man sich nicht unterkriegen lassen. Gerade wenn man es bis zum Vorstellungsgespräch geschafft hat, ist man um eine Erfahrung reicher und kann an seinen Stärken wachsen.“

Am besten funktioniert das, wenn man eine Rückmeldung vom Unternehmen erhält. Fällt ein Arbeitgeber unter die Beschäftigungsquote für Menschen mit Behinderung und lehnt einen entsprechenden Bewerber ab, stehen die Gründe für die Entscheidung in

der schriftlichen Bewerbungsabsage. Für Bewerber/innen, die sich in einem Betrieb mit unter 20 Mitarbeitenden beworben haben, lohnt es sich, nach der Absage das persönliche Gespräch zu suchen und sich zu erkundigen. Das gilt natürlich auch für all jene, denen die schriftliche Absage zu ungenau ist. Und im Fall einer Zusage? Herzlichen Glückwunsch! Dann steht einer Beschäftigung nichts mehr im Weg.

Dabei sei nicht viel Besonderes zu beachten. „Der Arbeitgeber sollte informiert werden, dass dem Arbeitnehmer fünf Tage mehr Urlaub zustehen. Das weiß der aber in der Regel schon. Viel wichtiger ist, ihm mitzuteilen, welche Hilfsmittel der neue Arbeitnehmer

braucht, und dass der Arbeitsplatz entsprechend eingerichtet wird“, so Ronny Noske. Denn je nachdem, welche Behinderung vorliegt, braucht der neue Arbeitnehmer eventuell Unterstützung am Arbeitsplatz, um seine Leistung optimal abrufen zu können. Beispielsweise in Form einer besonderen Ausstattung oder einer Assistenz.

### Gewinne durch Vielfalt

Unabhängig vom individuellen Unterstützungsbedarf bringt jeder Arbeitnehmer und jede Arbeitnehmerin mit Einschränkung etwas in das neue Unternehmen mit – und zwar zusätzlich zu den persönlichen Fähigkeiten. Studien zeigen, dass Menschen mit Behinderung besonders motiviert und leistungsbereit sowie überdurchschnittlich loyal gegenüber ihrem Arbeitgeber sind. Zudem sorgen sie für Kreativität, neue Denkansätze und Handlungsweisen im Arbeitsleben, fördern die Zusammenarbeit und die soziale Kompetenz. Diese Vorteile entsprechen dem Gedanken des Diversity-Ansatzes. Dieser geht davon aus, dass Vielfalt der Produktivität eines Unternehmens generell guttut und das Klima am Arbeitsplatz verbessert. Vielfalt bezieht sich dabei nicht nur auf das Merkmal Behinderung, sondern auch auf das Geschlecht, die Herkunft oder das Alter. Für die Förderung von Diversity in Unternehmen und Institutionen setzen sich Initiativen wie die Charta der Vielfalt ein. Im Januar 2018 hatten bereits 2.800 Organisationen die Charta unterzeichnet. Bei der Stellenauswahl lohnt deshalb auch ein Blick auf die entsprechenden Betriebe.

Wenn ein Unternehmen Menschen mit Behinderung beschäftigt, stärkt es sich aber

### Tipps für Bewerbung mit Behinderung

- 1. Bei der Stellenauswahl:** Kontakt zum Gleichstellungsbeauftragten aufnehmen. So kann man sich orientieren, wie der Arbeitgeber mit dem Thema Behinderung umgeht und erfährt, ob eine Bewerbung hier überhaupt sinnvoll ist.
- 2. Bei der Erwähnung der Behinderung im Anschreiben:** Kein medizinischer Fachjargon. Kurzfassen und die Behinderung nicht in den Vordergrund rücken. Positiv formulieren.
- 3. Bei der Erwähnung der Behinderung im Vorstellungsgespräch:** Weder direkt zu Beginn noch am Ende, sondern im Laufe des Gesprächs. Kein medizinischer Fachjargon. Behinderung nicht zum Hauptthema machen. Positiv formulieren.
- 4. Bei Ablehnung:** Feedback einholen. Mit dem Personalchef oder der Personalchefin sprechen und nach dem Grund der Ablehnung fragen.

## Jobbörsen und Arbeitgeber

### Stellenbörse des Aktionsbündnisses Schleswig-Holstein

[www.aktionsbueundnis-sh.de/stellenboerse](http://www.aktionsbueundnis-sh.de/stellenboerse)

### Stellenbörse von MyHandicap.de

[www.myhandicap.de/jobboerse](http://www.myhandicap.de/jobboerse)

### Bundesagentur für Arbeit

[www.jobboerse.arbeitsagentur.de](http://www.jobboerse.arbeitsagentur.de)

Hier gibt es die Möglichkeit, nach Stellenangeboten für Menschen mit Behinderung zu suchen. Hierfür bei „Erweiterte Suche“ unter „Weitere Suchkriterien“ bei der Option „Behinderung“ ein Häkchen setzen.

### Diversity in der Arbeitswelt

[www.charta-der-vielfalt.de/unterzeichnen/unterzeichner-innen](http://www.charta-der-vielfalt.de/unterzeichnen/unterzeichner-innen)

Hier lassen sich die 2.800 Unternehmen, die die Charta der Vielfalt unterzeichnet haben, nach verschiedenen Kriterien filtern.

### Stellenangebote von Dow Europe

[www.tinyurl.com/DowEurope](http://www.tinyurl.com/DowEurope)

Dow Europe ist ein führendes Technologie- und Chemieunternehmen mit diversen Standorten in Deutschland und Europa. Dow Europe rekrutiert aktiv Menschen mit Behinderung.

### Stellenangebote des Bundes

[www.bund.de/Content/DE/Stellen/Suche/Formular](http://www.bund.de/Content/DE/Stellen/Suche/Formular)

### Stellenportal des öffentlichen Dienstes

[www.interamt.de/koop/app](http://www.interamt.de/koop/app)

Der Bund und der öffentliche Dienst behandeln Bewerber/innen mit Behinderung bei der Stellenvergabe bevorzugt.

---

nicht nur nach innen. Auch nach außen verbessert es seinen Ruf, was wiederum Vorteile im Wettbewerb um allgemein qualifizierte Mitarbeitende mit sich bringt und die eigene Marke stärkt. Weil der Arbeitgeber sich also positiv von anderen Arbeitgebern abhebt, wirkt er auf neue Bewerberinnen und Bewerber besonders attraktiv. Die Beschäftigungsquote schwerbehinderter Menschen in deutschen Unternehmen liegt übrigens bei 4,7 Prozent. Das ist etwas weniger als gesetzlich anvisiert.

## Die größte Hürde

Für Ela Herrmann gestaltete sich an der Jobsuche rückblickend am schwierigsten, eine Stelle zu finden, die nicht nur interessant, sondern auch längerfristig ausgelegt war. „Es gab viele auf ein Jahr befristete Stellen. Das damit verbundene Maß an Flexibilität konnte und kann ich so aber nicht bieten. Das hängt einfach damit zusammen, dass ich Krankengymnastik mache und viele Ärzte habe“, erklärt Ela. „Ich kann meine medizinischen Verpflichtungen zwar prima um meine Arbeit herumorganisieren. Aber ich kann mir nicht jedes Mal bei einem Jobwechsel wieder neue Ärzte und Physiotherapeuten suchen.“

Schlussendlich ist die Stellensuche bei Daniela Herrmann trotzdem erfolgreich gewesen. Nach ihrem Volontariat bei einem privaten Radiosender arbeitete sie kurze Zeit als freie Journalistin. Dann klappte es mit der Festanstellung. Für die Bewerbungsphase rät Ela, stets man selbst zu bleiben: „Niemand sollte sich für einen Job in eine Form pressen lassen, sondern sagen, wenn er bestimmte Dinge nicht kann, und lieber darauf verweisen, was er kann. Dann wird man zwar manche Stellen nicht kriegen. Aber ich bin überzeugt davon, dass man so am Ende genau die Stelle findet, die zu einem passt. Wo einen der Arbeitgeber wertschätzt, wie man ist, und die Behinderung keine Rolle spielt.“ Im Anschreiben und im Vorstellungsgespräch offen und selbstbewusst mit der eigenen Einschränkung umgehen und Berührungsängste abbauen – das sind die wichtigsten Zutaten für eine erfolgreiche Jobsuche mit Behinderung oder chronischer Erkrankung.

## Alternative Wege

Bewerbungen stellen nur einen Weg dar, um passende Stellen zu finden. Mittlerweile wird nämlich jede dritte Stelle über persönliche Kontakte vergeben. Deshalb sollte man auch

alternative Wege jenseits der schriftlichen Bewerbung einschlagen, in deren Rahmen man oft in der Masse der Bewerbungen untergeht. Auf Jobmessen, bei XING-Stammischen oder Veranstaltungen der Industrie- und Handelskammer empfiehlt es sich, den persönlichen Kontakt zu suchen und sich den Arbeitgebern, die einen interessieren, vorzustellen.

Wer während der Jobsuche die Lücke im Lebenslauf vermeiden oder möglichst klein halten will, kann sich ehrenamtlich engagieren. Personalexperte Ronny Noske empfiehlt außerdem jedem, egal ob mit Behinderung oder ohne, sich bereits während der Stellensuche auf seinem Gebiet weiterzubilden und an Fortbildungsmaßnahmen teilzunehmen. Auswege aus einer erfolglosen Jobsuche bietet notfalls und übergangsweise auch der zweite Arbeitsmarkt.

Je nach persönlicher Einschränkung gibt es verschiedene Beschäftigungsformen, die für Arbeitssuchende in Betracht kommen. Kann eine Person wegen der Schwere ihrer Behinderung oder eben wegen mangelnder Arbeitsangebote auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt nicht Fuß fassen, ermöglichen zum Beispiel die sogenannten Werkstätten für behinderte Menschen Arbeit. Integrationsbetriebe (auch: Inklusionsbetriebe) schlagen eine Brücke zwischen den Werkstätten und dem ersten Arbeitsmarkt. Sie sind rechtlich und wirtschaftlich unabhängig, stehen im Wettbewerb mit anderen Firmen und besetzen 25 bis 50 Prozent ihrer Stellen mit Menschen mit Behinderung. Diese erhalten dabei eine spezielle Förderung und Weiterbildung und werden so unterstützt, auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt eine Stelle zu finden. (Infokasten Werkstätten + Integrationsbetriebe)

---

## Werkstätten und Integrationsbetriebe

Informationen zu den rund 700 Werkstätten und zu den rund 900 Integrationsunternehmen in Deutschland gibt es unter:

[www.arbeitsagentur.de/bildungstraeger/spezifische-leistungsanbieter](http://www.arbeitsagentur.de/bildungstraeger/spezifische-leistungsanbieter)  
[www.rehadat-adressen.de/de/arbeit-beschaeftigung/inklusionsbetriebe](http://www.rehadat-adressen.de/de/arbeit-beschaeftigung/inklusionsbetriebe)