

# 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

Domingos de Oliveira ist 39 Jahre jung und arbeitet als freier Online-Redakteur, Autor sowie Dozent und Berater zum Thema digitale Barrierefreiheit. Er kam mit einer Optikusatrophie, einem sogenannten Sehnervschwund, zur Welt. Infolge dieser Erkrankung kann er seine Umwelt zwar wahrnehmen, erkennt sie jedoch nur in Umrissen. Auf dem besseren Auge liegt seine Sehkraft bei zwei Prozent. Allgemein ausgedrückt: Domingos de Oliveira hat eine angeborene Sinnesbehinderung. Insgesamt gelten in Deutschland laut statistischem Bundesamt 7,6 Millionen Menschen als schwerbehindert. Das betrifft jede elfte Person.

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 mehr auf als ihre Kolleg/innen ohne Beeinträchtigung. Das sind dreieinhalb Monate. Domingos de Oliveira hat am eigenen Leib erfahren, dass sich die Jobsuche mit Behinderung nicht einfach gestaltet und sogar erfolglos bleiben kann. „Ich habe eine ganze Weile nach festen Stellen gesucht, vor allem als Online-Redakteur. Aber ich habe nur Absagen bekommen. Und das waren nicht wenige.“ Dabei ist Domingos gut ausgebildet – er hat ein Diplom in Politikwissenschaft von der Philipps-Universität Marburg.

„Letztendlich war das auch der Grund, warum ich mich selbstständig gemacht habe. Ich hätte eine Festanstellung vorgezogen und konnte mir anfangs gar nicht vorstellen, frei zu arbeiten. Aber irgendwann hatte ich einfach keine Lust mehr auf die langen Bewerbungsprozesse“, erzählt er. „Dabei gilt bei beruflicher Selbstständigkeit natürlich das gleiche wie für Menschen ohne Behinderung. Man braucht Qualifikationen und Kompetenznachweise, um sich über Wasser zu halten. Eine feste Stelle zu suchen, ist da deutlich einfacher. Aber der Bewerbungsprozess an sich gestaltet sich für Menschen mit Behinderung deutlich schwieriger als für Menschen ohne Behinderung.“

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

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

Um Lücken im Lebenslauf zu vermeiden oder klein zu halten, rät Domingos de Oliveira, sich ehrenamtlich zu engagieren. Außerdem sei er klüger geworden, was die Jobsuche angeht: „Bewerbungen sind nur ein Weg, um Stellen zu finden. Mittlerweile wird nämlich jede dritte Stelle über persönliche Kontakte vergeben. Deshalb kann man auch alternative Wege jenseits der schriftlichen Bewerbung einschlagen, bei denen man oft in der Masse der Bewerbungen untergeht. Man sollte den persönlichen Kontakt suchen und sich den Arbeitgebern, die man interessant findet, einfach vorstellen. Zum Beispiel auf Jobmessen, bei XING-Stammtischen oder Veranstaltungen der IHK.“

Versucht man es auf dem klassischen Bewerbungsweg, verläuft der Prozess grundsätzlich genauso wie bei jedem anderen. Dennoch gibt es für Menschen mit Behinderung oder chronischer Erkrankung ein paar Beson-



„Je selbstbewusster man ist, desto überzeugender tritt man auch auf“, sagt Domingos de Oliveira. Der 39-Jährige ist fast blind und kennt die Schwierigkeiten, mit einer Beeinträchtigung eine Stelle zu finden Foto: privat

derheiten zu beachten. Als erstes steht die Frage im Raum: Wo bewerben? Der oder die Arbeitssuchende sollte dabei die infrage kommenden Stellenanzeigen und Betriebe nicht nur nach Interesse und persönlichen Fähigkeiten auswählen. Zusätzlich sollte er sich nach der Situation von Menschen mit Behinderung 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 Stellenanzeigen 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 den jeweiligen Job auswirkt. Dass Domingos de Oliveira kaum sieht, hat zwar keinen Einfluss auf die Qualität seiner Arbeit, wohl aber auf deren Geschwindigkeit. Er muss seine Behinderung daher bei jeder Tätigkeit mitdenken. Bei Blinden könne man etwa 50 Prozent

auf die übliche Arbeitszeit draufschlagen, gegebenenfalls auch mehr, so Domingos.

„In meinen Bewerbungen habe ich meine Sinnesbehinderung daher immer erwähnt. Wenn man wie ich eine offenkundige Behinderung hat, sollte man das generell tun. Weil die Leute sich sonst direkt fragen: Was ist denn jetzt mit dem? Es fällt eher unangenehm auf, wenn man sie vorher nicht informiert hat. Weil man die Leute dann unvermittelt mit einer neuen Situation konfrontiert. Die Behinderung anzusprechen zeigt aber auch, dass man sich mit ihr auseinandergesetzt hat, selbstbewusst mit ihr umgeht und keine Hemmungen hat, sie zu thematisieren.“

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



Lisa Schmidt ist Wheelchair-Skaterin und Aktivistin für Inklusion.

Foto: Jörg Farys/Gesellschaftsbilder.de

## 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.

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. (siehe Tabelle oben)

### 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 überle-

gen, 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 Berührungängsten 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.

Domingos bezweifelt allerdings, dass organisatorischer Aufwand oder geringere Arbeitsleistung die Hauptängste der Arbeitgeber sind. „Ich glaube, sie befürchten vor allem, dass es zu sozialen Konflikten kommt. Dass ein Bewerber mit Behinderung sich nicht in das Team einfügen kann. Dass es Kommunikationsprobleme gibt. Denn viele Leute können mit bestimmten Formen von Behinderung nicht umgehen.“ Im Vorstellungsges-

sprach ist Domingos daher dazu übergegangen, seine Behinderung direkt anzusprechen, um Berührungsängste abzubauen. Er erklärt den Personaler/innen dann, was nötig ist, damit er seine Leistung im Unternehmen optimal abrufen kann.

„Ich glaube Selbstbewusstsein und gutes Auftreten im Vorstellungsgespräch sind entscheidend für eine erfolgreiche Bewerbung. Ein erfahrener Personaler erkennt sofort an Körpersprache und Mimik, ob jemand mit seiner Behinderung umgehen kann. Je selbstbewusster man ist, desto überzeugender tritt man auch auf. Und nur so lässt sich die Aufmerksamkeit von der Behinderung auf die persönlichen Fähigkeiten lenken.“ Um das Thema selbstbewusst anzusprechen, bietet sich zum Beispiel folgende Formulierung an: „Wenn Sie gerade akute Fragen zu meiner Behinderung haben, können Sie mir diese gerne stellen. Oder wir sprechen ganz am Ende des Gesprächs darüber, wie sie möchten.“

## 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 solle 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 oder eine entsprechende Bewerberin ab, stehen die Gründe für die Entscheidung in der schriftlichen Bewerbungsabsage. Für Bewerberinnen und Bewerber, 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 oder die neue Arbeitnehmerin eventuell Unterstützung am Arbeitsplatz, um seine oder ihre Leistung optimal erbringen 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 seinen oder ihren persönlichen Fähigkeiten. Studien zeigen, dass Menschen mit Behinderung besonders motiviert und leistungsbereit sowie überdurch-

schnittlich 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,

## Linksammlung Jobbörsen und Arbeitgeber

Stellenbörse des Aktionsbündnisses Schleswig-Holstein

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

## 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.

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 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 derzeit gesetzlich anvisiert.

### Einladung durch Quote

Schlimm für Menschen mit Einschränkung ist es, wenn sie nur wegen eben dieser Quote überhaupt zum Vorstellungsgespräch eingeladen werden. Domingos de Oliveira hat das erlebt: „Während einen die privaten Unternehmen oft gar nicht erst einladen, sind die öffentlichen dazu verpflichtet. Aber auch da wurde ich häufig nur pro forma eingeladen. Bei einigen Gesprächen habe ich gemerkt, dass die Personaler eigentlich gar kein Interesse hatten, meine Antworten zu hören und ihre Fragen nur abgespult haben.“

Domingos hat dafür sogar Verständnis: „Irgendwo kann ich das auch verstehen. Wenn man den ganzen Tag nichts anderes macht, als Bewerbungsgespräche zu führen. Aber mein genereller Eindruck ist, dass die meisten am Ende doch lieber jemanden einstellen, der keine Behinderung hat.“ Anstatt deshalb frustriert aufzugeben, hat Domingos de Oliveira seine Karriere schließlich selbst in die Hand genommen. Jetzt arbeitet er seit mittlerweile acht Jahren als freier Redakteur, Autor und Referent. Auch wenn seine Suche nach einer Festanstellung ohne Ergebnis blieb, weiß er, was wichtig für eine erfolgreiche Bewerbung ist – gerade als Blinder. Entscheidend sei, mit seinen Hilfsmitteln am Computer sehr gut



*Katrin Langensiepen ist Politikerin bei Bündnis 90/Die Grünen. Sie setzt sich für die Rechte von Frauen und Menschen mit Behinderung ein, genauso wie für umweltpolitische Themen. · Foto: Andi Weiland/Gesellschaftsbilder.de*

umgehen zu können. Nicht-Sehende müssten außerdem besonders auf ein gepflegtes Erscheinungsbild achten, sprich saubere Fingernägel, Schuhe und gut sitzende Kleidung haben. Weiterhin seien Grundkenntnisse der Orientierung am Arbeitsplatz zentral. Und schließlich ein selbstbewusstes Auftreten – nicht trotz, sondern mit der Sehbehinderung. Das sei auch generell die Hauptzutat für eine erfolgreiche Jobsuche mit Behinderung oder chronischer Erkrankung: Im Anschreiben und im Vorstellungsgespräch offen und selbstbewusst mit der eigenen Einschränkung umgehen.

### Alternative Wege

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 die Arbeitssuchende oder den Arbeitssuchenden in Betracht kommen. Kann eine Per-

son wegen der Schwere ihrer Behinderung oder eben mangelnder Arbeitsangebote auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt nicht Fuß fassen, kann sie zum Beispiel in den sogenannten „Werkstätten für behinderte Menschen“ arbeiten.

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. Auf diese Weise werden sie dabei unterstützt, auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt eine Stelle zu finden.

---

### 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)