

Studium? Arbeitslos?
Behindert? Chronisch krank?

ZAV. WIR BRINGEN SIE IN POSITION.



Erfolgreich
bewerben!



Bundesagentur für Arbeit

Zentrale Auslands-
und Fachvermittlung (ZAV)

Herzlichen Glückwunsch zum bestandenen Examen!

Wie, Sie freuen sich gar nicht? Kein Grund zum Wundern: So geht's vielen. Man hat jahrelang auf das Ziel hingearbeitet, der ganze Tagesablauf war darauf ausgerichtet und jetzt ist es geschafft... es stellt sich die Frage: „Was jetzt?“

Je mehr Sie sich in die neue Situation herein finden, desto bohrender wird die Frage: „Finde ich jetzt einen passenden Job? Oder war alles umsonst, weil Arbeitgeber vor meiner Behinderung zurückschrecken?“ Eigentlich merkwürdig: Man hat ein anspruchsvolles Studium erfolgreich abgeschlossen, aber eine Landkarte für den Weg in eine erfolgreiche Berufstätigkeit hat man nicht mitbekommen.

Das Ihnen hier vorliegende Skript versucht, die Fragen zu beantworten, die in Beratungsgesprächen häufig gestellt werden. Es versucht kein umfassender Bewerbungs-Ratgeber zu sein. Vielmehr geht es darum, aus der Perspektive von Hochschulabsolventinnen und Absolventen mit Behinderung Schritte, die zum Erfolg führen, zu bewerten und Orientierung für die Entwicklung Ihrer persönlichen Bewerbungsstrategie zu geben.

Hier gibt's also Wegweisung und fundierte Information, die Ihnen hilft, Ihren Weg zu gehen:

- Analyse Ihrer Wettbewerbsposition
- Entwicklung eines Kompetenzprofils
- Definition der für Ihre Mitarbeit interessierbaren Arbeitgeber-Zielgruppe
- Entwicklung einer individuellen Bewerbungsstrategie
- Tipps und Infos rund um's Thema Bewerben
- Hilfen, Programme

Uns geht es darum, Ihnen zu helfen, die richtige Kommunikationsstrategie zu entwickeln. Wenn das gelingt, ist der Erfolg wahrscheinlicher. Dabei gilt es auch, das Thema Behinderung angemessen zu kommunizieren. Dabei wird immer wieder die Sichtweise der Arbeitgeber in den Vordergrund gestellt, denn nur dann ist es Ihnen möglich, ein Angebot zu entwickeln, das sich durchsetzt.

Inhalt

Analyse: Qualifikation, Motivation	4	Chancen steigern	25
• Was kann ich?	4	• Vorbereitung	25
• Was will ich?	4	• Outfit	25
• Infoquellen für die Stellensuche	5	• Zugänglichkeit	26
• Schwerbehindertenvertretungen	6	• Körpersprache	26
• Alternativen zur Berufstätigkeit	7	• Gesprächsführung	27
• Behinderungsbedingter Mehrbedarf in Master- und Promotionsstudium	8	• Gehaltsvorstellungen	27
• Promotion	8	• Förderungsmöglichkeiten Sozialgesetzbuch II, III, IX	27
• Ihre Mitbewerber/innen	10	• Bezieher/innen von Arbeitslosengeld I (ALG I)	27
Stellensuche und Bewerbung	10	• Bezieher/innen von Arbeitslosengeld II (ALG II)	28
• Stellenanzeige	10	• „Nichtleistungsbezieher“	28
• Stellengesuch	11	• Leistungen der Arbeitsförderung	29
• Initiativbewerbung	11	• Persönliches Budget	29
• Arbeitsvermittlung	12	Nachwort	31
Was erwarten Arbeitgeber?	15	Koordinierung und Zusammenstellung	31
• Bewerbung	15	Anhang 1: Links im Internet	32
• Online-Bewerbung	18	Anhang 2: Datenbanken	34
• Tipps zur „Verpackung“ Ihrer Bewerbung	19	Disclaimer	36
• ...und die Behinderung?	19		
• Für Arbeitgeber verständlich kommunizieren	20		
• Keine Diagnosen	20		
• Schwerbehinderten-Ausweis nicht mitschicken	20		
• Versorgungsbescheid gehört nicht zur Bewerbung	21		
• „Dritte Seite“	21		
Vorstellungsgespräch	22		
• Ein Erfahrungsbericht	23		
• Zusammenfassung	24		

Analyse: Qualifikation, Motivation

Was kann ich?

Naturgemäß ist es nicht einfach, sich Klarheit darüber zu verschaffen, welche verwertbaren Fähigkeiten man besitzt. In der Hochschule gelernte Methoden und Verfahren werden in der Praxis oft anders bezeichnet. Hier gilt es also etwas Übersetzungsarbeit zu leisten. Hilfreich dabei ist die Analyse von Stellenangeboten, denn in denen spiegelt sich die Bedarfslage der Arbeitgeber. Lohend ist auch ein Blick in „**BERUFE-NET**“ auf der Plattform der Arbeitsagentur: <http://berufenet.arbeitsagentur.de/berufe/index.jsp>.



Logo "BerufeNet"

Noch schwieriger wird es bei den Schlüsselqualifikationen. Unser Selbstbild trägt oft, wenn es um die Selbsteinschätzung bei Charaktereigenschaften geht. Hier helfen nur vertraute Personen, die bereit sind, ihre Einschätzung preiszugeben.

Eine gute Hilfestellung für den Selbst-Check bietet das Online-Bewerbungstraining der Bundesagentur für Arbeit (BA) für Akademiker „Fit für die Karriere“ unter www.arbeitsagentur.de/karrieremachen.

Sie finden dort auch weitere wertvolle Informationen zu den Themengebieten Recherche, schriftliche Bewerbungen, Bewerbungsgespräch und Assessment Center jeweils in Form von Lernsequenzen.

Schließlich gilt es auch zu einer realistischen Beurteilung zu kommen, welche Auswirkungen die Behinderung am Arbeitsplatz hat. Denn da, wo Hilfebedarf besteht, muss rechtzeitig nach Unterstützung bei den zuständigen Stellen gefragt werden. Praxisbeispiele für mögliche Arbeitsplatzgestaltung finden Sie in der Datenbank www.rehadat.de. Kostenträger für technische Arbeitshilfen, die Sie wegen Ihrer Behinderung am Arbeitsplatz benötigen, ist der für berufliche Eingliederungsleistungen zuständige Rehaträger. Bei Ihrer Arbeitsagentur können Sie entsprechende Anträge stellen. Dort wird innerhalb von zwei Wochen geklärt, welcher Träger zuständig ist. Ihr Antrag wird demgemäß weitergeleitet. Mit dem technischen Beratungsdienst – in der Regel ein/eine Diplom-Ingenieur/in – des Rehaträgers werden Sie dann den Umfang nötiger Hilfen ermitteln. Im neunten Sozialgesetzbuch (SGB IX) ist das Verfahren geregelt.

Was will ich?

Ihr künftiger Arbeitgeber interessiert sich dafür, welche Motivation Sie mitbringen. Schon um auf diese Frage vorbereitet zu sein, sollten Sie diesen Punkt für sich klären. Neben Beruflichem gehören in diese Überlegung auch Ihre eher privaten Interessen. Ideal wäre es, eine Stelle zu finden, die Ihren Wünschen entspricht. Auch wenn das in dieser Absolutheit kaum zu erreichen sein wird, sind diese Erwägungen Ausgangspunkt für die Entwicklung einer für Sie passenden Bewerbungsstrategie.

Lassen Sie sich also darauf ein, Antwort auf die Frage „Wie sieht mein Traumjob aus?“ zu finden. Später werden Sie dann analysieren, ob und in welchem Maße sich Ihre Idealvorstellung in die Praxis umsetzen lässt. Hilfreiche Orientierung gibt Bolles in seinem Buch über Life/Work Planning ¹⁾).

Erfahrungsgemäß ist die Frage nach beruflichen Idealvorstellungen nicht einfach zu beantworten. Dennoch: Sie kommen nicht darum herum. Spätestens im Vorstellungsgespräch müssen Sie mit dieser Frage rechnen.

Infoquellen für die Stellensuche

Wenn Sie Ihre Kenntnisse und Fähigkeiten geschickt vermarkten wollen, dann sollten Sie sich zunächst über den für Sie interessanten Teil des Marktes informieren. Im Studium dürften Sie gelernt haben, an solche Informationen heranzukommen.

Zum Einstieg in die Recherche hat sich die Domain der Bundesagentur für Arbeit bewährt. Über www.arbeitsagentur.de finden Sie nicht nur die „JOBBÖRSE“, sondern auch solide recherchierte Hintergrundinformationen zu einzelnen Berufen in „BERUFENET“. Spezialisierungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten enthält die Datenbank „KURSNET“.

In den Bibliotheken der Hochschulen haben Sie vielfach Zugang zu hochwertigen Wirtschaftsdatenbanken (zum Beispiel die Hoppenstedt Firmendatenbank: <http://www.firmendatenbank.de/>), in denen sich wichtige Adressen und Wirtschaftsinformationen finden lassen. Lassen Sie sich vom Fachpersonal der Bibliotheken beraten.

¹⁾ Literaturtip: Das System Life/Work Planning wurde in den 70er Jahren von dem amerikanischen Arbeitswissenschaftler R. N. Bolles entwickelt. Es stellt alle bekannten Bewerbungsverfahren auf den Kopf und die Interessen des Arbeitssuchenden in den Mittelpunkt. Nicht das Unternehmen entscheidet, ob ein Kandidat gut zu ihm passt, sondern der Bewerber sucht sich das Unternehmen mit dem Job, der ihm am besten entspricht, ein Bewerbungsverfahren ganz ohne Passfotos, Zeugniskopien und Bewerbungsunterlagen. Bolles' Buch „**Durchstarten zum Traumjob**“ ist der meistverkaufte Ratgeber für Jobsuchende weltweit.

Im Internet finden Sie eine Vielzahl von Stellenbörsen, die teilweise sehr spezialisiert sind. Eine systematische Suche dürfte hier inzwischen selbstverständlich sein. Wenn Sie den Begriff „Stellenbörse“ in einer Suchmaschine eingeben, werden Sie schnell fündig.

„**BERUFENET**“ enthält zu Ihrem Beruf eine aktuelle und hilfreiche Übersicht einschlägiger Stellen- und Bewerberbörsen.

Die „**JOBBÖRSE**“ unter www.arbeitsagentur.de bietet Ihnen intelligente Such- und Servicefunktionen, mittels derer Sie das Angebot an Stellenangeboten durchforsten und Ihre Bewerbungsaktivitäten abwickeln können:

- Online-Zugriff auf Ihre in der Agentur für Arbeit gespeicherten Daten, zum Beispiel auf Vermittlungsvorschläge
- Direktes Bewerben auf die vorgeschlagenen Stellen
- Online-Zugriff auf gespeicherte Stellenangebote
- Gezielte Suche nach Stellen, die Bewerber/innen mit Behinderung vorbehalten sind
- Volltextsuche
- Berufsbezeichnungsübergreifende Suche anhand hinterlegter Qualifikationsprofile
- Filterfunktionen
- Kontaktaufnahme zu Arbeitgebern über Postfachfunktion
- Tägliche Information per E-Mail über passende Stellen
- Komfortable Verwaltung Ihrer kompletten Bewerbungsmappe im „Bewerbungsmanagement“
- Kontakt zu ihrer Betreuerin/Ihrem Betreuer in der Agentur für Arbeit über Postfachfunktion

Im Anhang finden Sie eine Liste wichtiger Internet-Links als Einstiegshilfe für weitere Recherchen.

Schwerbehindertenvertretungen

Schwerbehindertenvertretungen gibt es bei großen Arbeitgebern und bei fast allen öffentlichen Dienststellen, Behörden und Ministerien ²⁾. Die (ehrenamtlich) tätigen Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Beschäftigten sind eine ausgezeichnete Informationsquelle und gern hilfreich bei der Vorbereitung einer Bewerbung. Meist sind es Menschen, die selbst von einer Behinderung betroffen sind. Selbstverständlich wird im Einzelfall herauszufinden sein, ob die jeweilige

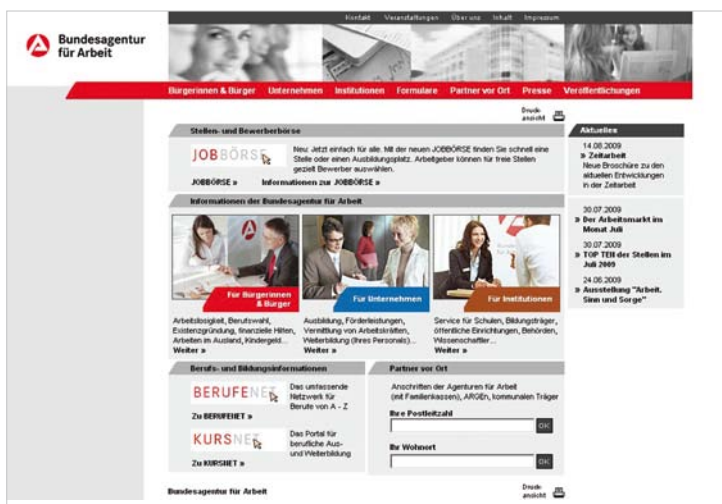


Screenshot Inhaltsübersicht - "BerufeNet"

²⁾ siehe zum Beispiel www.agsvb.de

Person in Ihrem Fall helfen kann. Die Vertrauenspersonen der Schwerbehinderten sind auf der Basis ihres im Sozialgesetzbuch IX beschriebenen Auftrags tätig (§ 95 SGB IX). Sie achten darauf, dass der Arbeitgeber seinen Verpflichtungen gegenüber schwerbehinderten Stellenbewerberinnen und -bewerbern und gegenüber schwerbehinderten Beschäftigten nachkommt (§§ 81 und 82 SGB IX).

Ähnlich verhält es sich mit den Gleichstellungsbeauftragten der Ministerien und Behörden. Für Frauen mit Behinderung sind diese – ähnlich wie die Schwerbehindertenvertretungen – eine wichtige Hilfe bei der Vorbereitung einer Bewerbung. Namen und Adresse der **Vertrauenspersonen** der schwerbehinderten Beschäftigten (**Schwerbehindertenvertretung**) sowie der Gleichstellungsbeauftragten erfragt man leicht über die jeweilige zentrale Rufnummer. Zur begrifflichen Klarheit sei noch auf die Funktion „**Beauftragte(r) für Schwerbehinderte**“ hingewiesen. Dabei handelt es sich meist um Mitarbeiter der Personalabteilung, also nicht um die Interessenvertretung der schwerbehinderten Beschäftigten.



Screenshot Startseite
www.arbeitsagentur.de

Alternativen zur Berufstätigkeit

Das „**Persönliche Budget**“ (PersB) gemäß § 17 SGB IX in Verbindung mit § 103 SGB III kann unter Umständen in Einzelfällen einen weiteren Gestaltungsrahmen – insbesondere auch für eine Tätigkeit auf dem ersten Arbeitsmarkt – bieten (siehe auch Seite Persönliches Budget 30).

Eine befristete Beschäftigung in einem „**Integrationsbetrieb**“³⁾ gilt bereits als dem ersten Arbeitsmarkt zugehörig. Integrationsbetriebe zahlen tariflich, beziehungsweise marktüblich. Ihr Ziel ist es, den Übergang in ungeforderte Arbeitsverhältnisse zu erleichtern beziehungsweise zu ermöglichen.

³⁾ www.integrationsaemter.de, Suchfunktion: „Integrationsbetrieb“

Sollten Sie zu der Einschätzung gelangen, dass Sie wegen Ihrer Behinderung auch unter Ausschöpfung aller Hilfs- und Förderangebote keine echte Chance haben, in ein reguläres Arbeitsverhältnis zu kommen, sind Alternativen zu prüfen.

Neben der Beanspruchung von Grundsicherung nach dem SGB XII wäre dann auch eine Beschäftigung in einer Werkstatt für behinderte Menschen, **WfbM** ⁴⁾, zu prüfen, um wenigstens ein Minimum von Teilhabe zu realisieren.

Behinderungsbedingter Mehrbedarf in Master- und Promotionsstudium

Die (unverbindlichen) Empfehlungen für Leistungen der Eingliederungshilfe für behinderte Menschen zum Besuch einer Hochschule der Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Träger der Sozialhilfe (BAGüS) sehen die Gewährung von Leistungen für behinderungsbedingten Mehrbedarf (zum Beispiel Gebärdensprachdolmetscher, Studienhelfer, Hilfsmittel, Vorlesekräfte und so weiter.) „bis zum ersten berufsqualifizierenden Studienabschluss Bachelor...“ vor. „Baut ein Master-Studiengang nicht auf den Bachelor-Studiengang auf, ist im Einzelfall abzuwägen, so heißt es in diesen Empfehlungen, ob nur mit dieser weiteren Ausbildung voraussichtlich eine ausreichende Lebensgrundlage geschaffen werden kann (Randziffer 7.4.4.2). „Leistungen der Eingliederungshilfe für das Erlangen der Doktorwürde (sind)...in der Regel nicht zu erbringen, weil davon ausgegangen werden kann, dass diese Abschlüsse eine ausreichende Lebensgrundlage bieten.“

Ein Studium nach vorangegangener Berufsausbildung (= beruflich verwertbarer Abschluss!) ist jungen Menschen, die wegen ihrer Behinderung Mehrbedarf im Studium haben, ebenfalls vielfach nicht möglich.

Die Umsetzung dieser Empfehlungen durch die örtlich zuständigen Sozialhilfeträger führt in der Praxis häufig dazu, dass jungen Menschen trotz sehr guter Abschlüsse die wissenschaftliche Laufbahn verschlossen bleibt.

Promotion

Wenn Sie sich mit einem überdurchschnittlichen Master-Examen für eine Promotion entscheiden, dann gibt es grundsätzlich drei Wege:

- Eine Anstellung als Wissenschaftliche/r Mitarbeiter/in „zum Zweck der Promotion“,
- ein Stipendium oder die
- private Finanzierung beziehungsweise nebenberufliche Promotion.

⁴⁾ Adressen und Infos finden sich bei www.rehadat.de

Die Anstellung als Wissenschaftliche/r Mitarbeiter/in bietet Vor-, aber auch Nachteile. Wesentlicher Vorteil ist, dass es sich um ein (sozialversicherungspflichtiges) Arbeitsverhältnis handelt. Damit ist Ihr Lebensunterhalt gesichert. Noch wichtiger ist, dass innerhalb dieses Arbeitsverhältnisses gegenüber dem Träger der beruflichen Rehabilitation Ansprüche auf Leistungen der beruflichen Rehabilitation bestehen, zum Beispiel:

- Arbeitsassistenten,
- technische Arbeitshilfen,
- Kraftfahrzeughilfe.

Auf Seite 27 finden Sie einen Link zu einer Auflistung aller Förderleistungen und Nachteilsausgleiche.

Bei Inanspruchnahme eines Stipendiums bestehen diese Ansprüche gegenüber dem Träger der beruflichen Rehabilitation nicht, weil es sich ja nicht um ein Arbeitsverhältnis handelt. Die für das Hochschulstudium zuständigen Sozialhilfeträger versagen zuweilen (zunächst) die Leistung, weil das Sozialhilferecht gem. § 1 SGB XII „Leistungsberechtigten die Führung eines Lebens“ ermöglichen soll, „das der Würde des Menschen entspricht“. Von einer Förderung wissenschaftlichen Nachwuchses ist in diesem Gesetz nicht die Rede. Deshalb sind die Sozialhilfeträger vielfach nur bereit, bis zum ersten berufsqualifizierenden Abschluss die Kosten für den sich aus der Behinderung ergebenden Mehraufwand zu tragen. Nach der Studienreform ist der Bachelor häufig der erste „berufsqualifizierende“ Abschluss.

Diese Auffassung dürfte einer rechtlichen Prüfung kaum standhalten. Aber eine rechtliche Prüfung kostet Kraft und Zeit: Ressourcen, die Sie für Ihr Promotionsprojekt dringend benötigen.

Graduiertenförderungswerke legen strenge Maßstäbe bei der Auswahl ihrer Stipendiaten an: Examensnote(n), Publikationshistorie, außeruniversitäres Engagement. Gegenüber Antragsteller/innen mit Behinderung besteht jedoch häufig die Bereitschaft, die Gesamtheit der Lebensverhältnisse zu berücksichtigen. Deshalb sollte vor einer Antragstellung Beratung durch das jeweilige Graduiertenförderungswerk in Anspruch genommen werden. Adressen und weiterführende Hinweise finden Sie auf den Seiten des Deutschen Studentenwerks: www.studentenwerke.de.

Die nebenberufliche Durchführung eines Promotionsverfahrens setzt außerordentliche Energie und vielfach besondere Unterstützung durch Familie und soziales Umfeld voraus. Deshalb wird dieser Weg nur in einigen wenigen Einzelfällen in Frage kommen. Wenn der Lebensunterhalt anderweitig gesichert ist (Partner/in), stellt sich bezüglich des behinderungsbedingten Mehraufwands die gleiche Frage wie bei einem Stipendium.

Optimierung der Bewerbungschancen

Ihr Ziel auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt wird durch die Nachfrage bestimmt und erfährt eine Eingrenzung durch die von Ihnen angebotene Qualifikation und durch sonstige Ressourcen, auf die Sie bei der Suche zurückgreifen können: Entscheidend ist natürlich Ihre regionale Mobilität. Der Arbeitsmarkt für Akademiker ist bundesweit, teilweise weltweit. Wenn Sie also Ihre Suche regional einschränken, reduzieren sich Ihre Erfolgsaussichten drastisch.

Ihre Mitbewerber/innen

Unter den 40 Millionen in Deutschland sozialversicherungspflichtig Beschäftigten befinden sich 2,5 Millionen Akademiker/innen. Jedes Jahr verlassen etwa 250 000 Absolventen und Absolventinnen deutsche Hochschulen.

Der Anteil von Absolventen und Absolventinnen mit anerkannter Schwerbehinderung liegt lediglich bei etwa 0,5 Prozent. Allerdings verweisen im Rahmen der Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks 21 Prozent der Studierenden auf mittlere oder starke gesundheitliche Beeinträchtigungen im Studium.



Diagramm Chanceneinschätzung Nachfrage, Ressourcen, Behinderung

Stellensuche und Bewerbung

Stellenanzeige

Nur ein Teil der für Hochschulabsolventinnen und -absolventen geeigneten Stellen werden über Internet-Portale oder in Zeitschriften und Zeitungen ausgeschrieben. Eine Stellenausschreibung verursacht beträchtliche Kosten und erheblichen Aufwand. Schon allein der Versand von Eingangsbestätigungen (kommt mehr und mehr aus der Mode) und die Rücksendung unpassender Bewerbungen (selbst darauf wird zuweilen verzichtet) binden Kapazitäten. Das ist der Grund, warum insbesondere Firmen mit großem Renommee geeignete Mitarbeiter finden, ohne selbst aktiv werden zu müssen. Manche Personalabteilungen unterhalten Kontakte zu Hochschullehrern oder finden über andere Netzwerke ihren Führungsnachwuchs. Gleichwohl werden Sie die für Sie interessanten Stellenbörsen und Presseveröffentlichungen auswerten, um „Ihre“ Stelle nicht zu übersehen. Einige Stellenbörsen bieten eine Benachrichtigungsfunktion: Sobald Stellen bekannt werden, die Ihrem Suchprofil entsprechen, werden Sie per Mail benachrichtigt. Diese kundenfreundliche Funktion finden Sie beispielsweise in der Stellenbörse des Bundesverwaltungsamtes – www.bund.de. Bund.de ist für alle interessant, die eine Stelle im öffentlichen Dienst suchen. Ihre Suche wird beträchtlich dadurch erleichtert, dass die **JOB BÖRSE** unter www.arbeitsagentur.de die Stellen der Stellenbörse des Bundesverwaltungsamtes enthält. **BERUFENET** unter www.arbeitsagentur.de enthält zu den jeweiligen Berufsprofilen Listen einschlägiger Stellenbörsen bereit. Sie finden in **BERUFENET** zudem einen Link zu **INFONET**. Dort stoßen Sie auf weitergehende berufskundliche Informationen.

Stellengesuch

In den Anzeigenteilen großer Zeitungen und in Fachzeitschriften finden sich Stellensuchanzeigen, mit denen oft überaus qualifizierte Bewerberinnen und Bewerber versuchen, auf sich aufmerksam zu machen. Dieser Suchweg ist nur dann erfolgversprechend, wenn Ihre Qualifikation stark nachgefragt ist und wenn Sie es sich leisten können, sich ausschließlich in einem eng umschriebenen regionalen Markt oder in einer ganz bestimmten Sparte (über eine Anzeige in einer Fachpublikation) zu bewerben. Angesichts der nicht unbeträchtlichen Kosten sollte gut überlegt sein, ob dieser Weg für Sie der richtige ist. Eine Übersicht der Fachzeitschriften, die es in Deutschland gibt, finden Sie im „STAMM Leitfaden durch Presse und Werbung“. (Musterseiten bei: <http://www.stamm.de>). Dieses Nachschlagewerk sollte in größeren Bibliotheken einsehbar sein.

Initiativbewerbung

Eine Initiativ- oder „Blind“-Bewerbung wird häufig als Erfolg versprechende Strategie empfohlen. Wie so oft gilt es jedoch abzuwägen, welche Wirkung erzielbar ist. Wenn ich mich in einem engen Markt mit abzählbar wenigen Arbeitgebern initiativ bewerbe, kann der Effekt entstehen, dass ich meine Marktposition für spätere Bewerbungen auf dann ausgeschriebene Stellen beschädige.

Sozusagen ohne „Nebenwirkungen“ kann eine Initiativbewerbung als anonym gehaltenes Kurzprofil gestaltet werden. Voraussetzung ist, dass es eine Person oder Institution (zum Beispiel Career-Center der Hochschule, Hochschullehrer) gibt, die bereit ist, das Mailing durchzuführen.

Sehr geehrte Damen und Herren,

erlauben Sie zunächst eine kurze Vorstellung: Ich engagiere mich ehrenamtlich und unentgeltlich im Rahmen eines Mentoring-Projektes für junge Menschen, die nach dem Studium ins Berufsleben starten.

Hier möchte ich Ihnen in Stichworten eine junge Betriebswirtin vorstellen:

- Abschluss FH Gießen, Note „gut“
- Spezialisierung Krankenhaus-BWL,
- Controlling, Rechnungswesen
- SAP- und Office-Kenntnisse
- Praktika bei GKV

Sind Sie an der Bewerbung interessiert? Ich stelle gern den direkten Kontakt her. Sie erreichen mich per Mail unter folgender Adresse: ***@***.de

Mit freundlichen Grüßen

Arbeitsvermittlung

Arbeitsagentur

Wenn Sie sich persönlich bei der Agentur für Arbeit in Ihrem Bezirk/Wohnort arbeitslos melden, werden Sie entweder gleich in die Eingangszone weitergeleitet, wo Ihre persönlichen und beruflichen Daten in das EDV-System aufgenommen werden, oder es besteht auch die Möglichkeit, dass Sie zu einem mit Ihnen vereinbarten Zeitpunkt angerufen werden und Sie die Daten über das Servicecenter melden.

Ein „Arbeitspaket“ wird Ihnen im „Check-in-Verfahren“ ausgehändigt oder zugeschickt. Beantworten Sie bitte alle darin enthaltenen Fragen ausführlich und schicken Sie das „Arbeitspaket“ rechtzeitig vor dem Gesprächstermin an die Agentur für Arbeit zurück.

Wie erfolgreich Ihre Zusammenarbeit mit Ihrer Arbeitsvermittlerin oder Ihrem Arbeitsvermittler ist, hängt entscheidend davon ab, wie gut Sie sich auf das Gespräch vorbereiten.

Dazu einige hilfreiche Leitfragen und eine Checkliste:

Fragen zur Vorbereitung:

- Wie ist Ihr beruflicher Werdegang?
- Wie schätzen Sie Ihre beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten ein?
- Sind sie aktuell verwertbar auf dem Arbeitsmarkt?
- Können Sie sich vorher noch Kenntnisse aneignen oder festigen?
- Welche beruflichen Alternativen können Sie sich vorstellen? Bedenken Sie dabei auch ausgeübte ehrenamtliche Tätigkeiten oder Hobbys. Mitunter entstehen dadurch völlig neue berufliche Perspektiven.
- Wenn Sie Kinder haben, sind diese auch wirklich während Ihrer neuen Berufstätigkeit durch andere betreut (Familienangehörige, Kita, Hort, Tagesmutter)?
- Können Sie einer Vollzeitarbeit nachgehen oder sind wegen persönlicher Gründe Einschränkungen in der Mobilität notwendig, wissend, dass Sie dadurch Ihre Chancen auf einen Arbeitsplatz schmälern?
- Sind Ihre Bewerbungsunterlagen aktuell?
- Besitzen Sie besondere soziale Kompetenzen?

Über welche Fähigkeiten und Qualifikationen verfügen Sie?

- Fachwissen, berufliche Qualifikationen,
- Berufserfahrung (In welchen Tätigkeitsfeldern?),
- Interessen und Hobbys, die beruflich eingebracht werden können,

- Leistungsbereitschaft,
- Arbeitsbereitschaft,
- Zielstrebigkeit,
- Eigeninitiative,
- Teamfähigkeit,
- Kommunikationsfähigkeit,
- Organisationsfähigkeit,
- Kreativität,
- Durchsetzungsvermögen?

Welche Hemmnisse bestehen bei einer Arbeitsaufnahme?

- Örtliche Mobilität, gebunden an Wohnortnähe
- Zeitliche Mobilität vorhanden oder Einschränkung auf Teilzeitarbeit wegen Kinderbetreuung
- Gesundheitliche Einschränkungen
- Wie sind die Arbeitsmarktbedingungen speziell in Ihrer beruflichen Richtung oder in angrenzenden Berufen, regional und überregional?

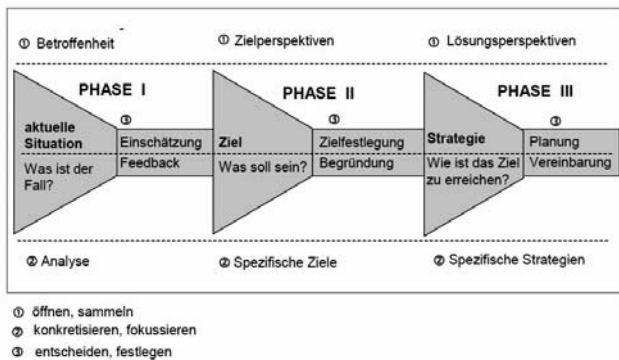
Inhalt des Beratungsgesprächs

- Sie arbeiten genaue berufliche Vorstellungen heraus: Was ist realistisch? Was bleibt Wunschvorstellung?
- Sie werden kritisch eigene Chancen hinterfragen und deutlich machen, wo Sie Hilfe brauchen, was Sie ändern müssen, um erfolgreich zu sein.
- Sie holen sich Tipps und Hinweise für Bewerbungsstrategien und fragen gegebenenfalls nach Möglichkeiten eines Bewerbungstrainings.
- Sie legen Ihre Bewerbungsunterlagen vor (einschließlich Nachweise über Berufsabschluss und andere Qualifikationen, Arbeitszeugnisse und Beurteilungen).
- Sie erfragen Suchstrategien zur Stellensuche im Internet.
- Sie fragen nach möglicher Förderung beruflicher Weiterbildung (In Kursnet unter www.arbeitsagentur.de haben Sie sich bereits einen Überblick verschafft, was für Sie in Frage kommen könnte.)
- Sie erörtern Ihre Eigenverantwortung bei der Suche nach einer Arbeitsstelle.
- Sie erläutern Ihre bisherigen Eigenaktivitäten und fragen nach, ob die Herangehensweise richtig war oder was Sie anders machen sollten.

Im Beratungsgespräch schätzen Sie mit Ihrer Vermittlungsfachkraft die aktuelle Situation ein, legen auf dieser Basis Ziele fest und vereinbaren konkrete Schritte, wie die Ziele erreicht werden sollen:

- Profiling
- Zielfestlegung
- Strategieauswahl
- Umsetzung

Prozess der Beratung



Phasenmodell der Beratung

Ausgehend von einer Standortbestimmung, die die Vermittlungsfachkraft mit Ihnen erarbeitet, werden die Aufgaben und Maßnahmen festgelegt, die einerseits Sie und andererseits die Vermittlungsfachkraft übernimmt, um das Ziel – schnellstmögliche Arbeitsaufnahme – zu erreichen. Sie schließen eine Ziel-/Eingliederungsvereinbarung ab, in der diese Schritte festgeschrieben werden und die für einen vereinbarten Zeitraum Gültigkeit hat.

Selbstverständlich setzen Sie aktiv die Bewerbungsaktivitäten fort. Im Berufsinformationszentrum (BiZ) der Arbeitsagentur finden Sie zahlreiche Informationsmaterialien zum Mitnehmen, die hilfreich bei der Stellensuche sind.

Nutzen Sie auch die Selbstinformationseinrichtungen zur Stellensuche, die Mitarbeiter/innen im BiZ stehen Ihnen gerne zur Seite. Halten Sie Ihre Bewerbungsbemühungen schriftlich fest und legen Sie sie in den Folgegesprächen der Vermittlungsfachkraft vor.

... und wenn es auch nicht gleich klappt, verlieren Sie nicht den Mut!

JobCenter

Wenn Sie Arbeitslosengeld II beanspruchen müssen, dann ist für Sie Ihr örtliches JobCenter zuständig. Dieses kann in Form einer Arbeitsgemeinschaft von Arbeitsagentur und Kommune organisiert sein oder aber Ihre Gemeinde betreibt das JobCenter als sogenannte „optimierende Kommune“ in Eigenverantwortung.

Werden Leistungen der beruflichen Eingliederung benötigt, arbeitet das JobCenter eng mit der Arbeitsagentur und anderen Reha-Trägern zusammen.

Integrationsfachdienst

Integrationsfachdienste oder „IFD“ werden von Arbeitsagenturen, JobCentern und von Trägern der beruflichen Rehabilitation (Eingliederungsleistungen) beauftragt, schwerbehinderten Menschen bei der Arbeitssuche zu helfen. Für blinde Bewerberinnen und Bewerber gibt es überregional tätige Integrationsfachdienste, die bei den Berufsförderungswerken Düren und Würzburg-Veitshöchheim angesiedelt sind. Die Tätigkeit der Integrationsfachdienste wird pauschal und auf Erfolgsbasis vom jeweiligen Auftraggeber vergütet. Bewerberinnen und Bewerbern entstehen keine Kosten.

Private Arbeitsvermittlung

Selbstverständlich können Sie einen Vermittlungsgutschein (erhalten Sie, wenn Sie Arbeitslosengeld beziehen) auch bei privaten Arbeitsvermittlern einlösen. Es liegen bislang nur punktuelle Erfahrungen in der Zusammenarbeit mit privaten Arbeitsvermittlern bezüglich der Integration von Menschen mit Behinderung vor.

Zeitarbeitsunternehmen

Vielleicht ist eine Tätigkeit bei einem Zeitarbeitsunternehmen für Sie der Weg, um beruflich Fuß zu fassen. Unter www.sigmeta.de finden Sie ein Zeitarbeitsunternehmen aus dem Süddeutschen Raum, das sich auf BWL- und EDV-Dienstleistungen konzentriert und das ausschließlich Mitarbeiter/innen beschäftigt, die schwerbehindert sind. Die Salo AG hat sich auf die Vermittlung von Menschen mit Hörschädigungen, psychischen, neurologischen und autistischen Handicaps spezialisiert: www.salo-ag.de. Nach und nach öffnen sich weitere Zeitarbeitsunternehmen für die Vermittlung von Arbeitnehmer/innen mit Behinderung.

Zentrale Auslands- und Fachvermittlung

Wenn Sie in besonderem Maß von Behinderung betroffen sind, kann Ihre örtliche Arbeitsagentur beziehungsweise Ihr JobCenter die ZAV einschalten, um Ihnen weitere Vermittlungsmöglichkeiten zu erschließen.

Was erwarten Arbeitgeber?

Bewerbung

Eigentlich ist Sich-Bewerben ganz einfach – wenn man weiß, was der Arbeitgeber will, welches (Personal-)Problem er lösen möchte, kurz: wenn man den Arbeitgeber versteht. Es kommt also nicht darauf an, was Sie in Bezug auf Ihre Person für mitteilenswert halten, sondern es kommt darauf an, die Bedarfslage (und den Geschmack) des Arbeitgebers zu treffen. Also noch mal: Wichtig ist, was wirkt. Wirkung bedeutet hier, sich so vorzustellen, dass der Arbeitgeber einschätzen kann, ob Sie für den Job passen oder nicht. Aus dieser schlichten Überlegung ergibt sich der Aufbau Ihrer Bewerbung und ihres Anschreibens. Das ist übrigens der Grund, warum es sinnlos und dumm ist, Bewerbungsschreiben aus Ratgebern abzukupfern: Der Arbeitgeber erwartet mit Recht, dass Sie sich mit seinem Angebot intensiv auseinandergesetzt haben: Massendrucksaften landen sofort im Papierkorb. Ihre Bewerbung könnte also so aussehen:

Ihr Stellenangebot in der *-Post vom ...

Kennziffer ...

Sehr geehrte Damen und Herren,

Sie suchen einen Mitarbeiter für... Dabei setzen Sie Kenntnisse in... und in... voraus. Sicher ist es für Sie besonders wichtig, einen Mitarbeiter zu finden, der sich gut ins Team einpasst und der hohe Motivation und Freude an der Arbeit mitbringt.

Ich kann Ihnen aktuelle Kenntnisse in... und praktische Erfahrung mit... anbieten. Als frisch gebackener Absolvent der RWTH Aachen besitze ich aus der Mitarbeit an Projekten bei Herrn Professor... aktuelle *-Kenntnisse.

Möglicherweise interessiert Sie, dass ich als schwerbehindert gelte. Ich bin Bluter. Im Studium und bei verschiedenen Aushilfstätigkeiten, mit denen ich mein Studium finanziert habe, hatte das überhaupt keine Auswirkungen.

Habe ich Sie für meine Bewerbung interessieren können? Ich würde mich sehr freuen, von Ihnen zu hören.

Mit freundlichen Grüßen

Wichtig: Bezug

Einstieg mit dem Anliegen des Arbeitgebers. Paraphrasierung des Angebotes unschädlich, wenn nicht ausufernd. Zu erkennen geben, dass man die Anzeige gründlich analysiert hat.

Jetzt Ihr Angebot. Gern auch im Nominalstil mit Aufzählung Ihrer wesentlichen Fähigkeiten, zum Beispiel: SAP-Kenntnisse, Praktikum im Testfeld bei...

[(Hinweis auf die Behinderung explizit an dieser Stelle nur, wenn Sie sich im Öffentlichen Dienst bewerben wegen § 82 SGB IX:)⁵] Sonst Behinderung nicht in den Vordergrund stellen: Sie werden wegen Ihrer Qualifikation eingestellt und nicht aus sozialen Gründen.

Schlussfloskel

⁵) § 82 SGB IX: „...Haben schwerbehinderte Menschen sich um einen solchen Arbeitsplatz beworben oder sind sie von der Bundesagentur für Arbeit oder einem von dieser beauftragten Integrationsfachdienst vorgeschlagen worden, werden sie zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen...“

Ihre Bewerbung besteht aus:

- Anschreiben
- Lebenslauf mit Bewerbungsfoto und gegebenenfalls. „Dritter Seite“ zum Lebenslauf mit Erläuterung zur Behinderung und Referenz(en)
- Zeugnissen, Beurteilungen

Lebenslauf und Zeugnisse gehören in eine Bewerbungsmappe. Bitte keinesfalls Kunststoffordner und Klarsichtfolien verwenden. Damit ärgern Sie die Mitarbeiter der Personalabteilung, die Ihre Unterlagen (im Falle, dass Sie eingeladen werden) für die Auswahlkommission kopieren müssen.

Extravaganzen bei Umschlag und Frankierung verbieten sich ebenfalls. Nur Komiker verwenden ausschließlich 5 Cent-Briefmarken...

Durch die Entscheidung **Nr. 2241/2004/EG** des Europäischen Parlaments und des Rates vom 15. Dezember 2004 über ein einheitliches gemeinschaftliches Rahmenkonzept zur Förderung der Transparenz bei Qualifikationen und Kompetenzen wurde der Europass eingeführt. Der Europass beinhaltet fünf Dokumente:

Zwei Dokumente, die Sie selbst ausfüllen können (den **Europass-Lebenslauf** und den **Europass-Sprachenpass**), sowie drei weitere Dokumente, die von den jeweils zuständigen Organisationen ausgefüllt und ausgestellt werden (die **Europass-Zeugniserläuterung**, den **Europass-Diplomzusatz** und den **Europass Mobilitätsnachweis**).

Insbesondere der Europass-Lebenslauf wird mehr und mehr zum Standardformat bei Bewerbungen: <http://europass.cedefop.europa.eu/europass/home/hornav/Introduction.csp>.

Berufsanfänger werden beim Lebenslauf sicher mit zwei Seiten auskommen. Allerdings sollte der Lebenslauf je nach Stelle, auf die Sie sich bewerben entsprechend akzentuiert sein.

Eine „Dritte Seite“ als Erläuterung, vielleicht mit Angabe von Referenzen, kann durchaus vorteilhaft sein. Doch dazu später mehr.



Inzwischen ist man sich in Europa einig, dass niemand wegen seines Geschlechts, seines Alters, seiner Behinderung oder seiner Herkunft benachteiligt werden darf. Auf nationaler Ebene gilt in Deutschland in Konkretisierung des Artikel III GG (Grundgesetz) das AGG oder Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz. Trotzdem ist es in vielen Ländern noch üblich, bei Bewerbungen ein Foto vorauszusetzen. Es kann hier nicht darum gehen, dieses

Thema grundsätzlich zu diskutieren. Vorläufig bleibt es also dabei: Zur Bewerbung gehört ein ansprechendes Foto. Die Betonung liegt auf „ansprechend“. Passbild-Automaten liefern für unseren Zweck keine geeigneten Bilder. Auch Fotografen tun sich zuweilen schwer, Menschen mit sichtbarer Behinderung gut ins Bild zu setzen. Trotzdem: Der Aufwand ist es wert. Suchen Sie einen Fotografen, der Bilder liefert, mit denen Sie sich sehen lassen können. Ein Teil des Geldes lässt sich später einsparen, wenn eine Nachbestellung möglich ist. Sollten Sie zu den Personen mit wenig ausgeprägten narzisstischen Neigungen zählen, und sollten Sie sich ungern auf Bildern sehen, dann ist es ein guter Rat, eine Freundin oder einen Freund mit sicherem Geschmack mitzunehmen und sich deren oder dessen Urteil anzuschließen. Besonders schwierig wird's, wenn als Unfallfolge eine entstellende Behinderung vorliegt. Notfalls tut's dann auch ein älteres Foto. Dann allerdings hat man beim Vorstellungsgespräch etwas zu erklären...

Online-Bewerbung

Immer häufiger räumen Unternehmen die Möglichkeit ein, sich online zu bewerben. Einige Firmen rekrutieren ausschließlich über diesen Weg. Zuweilen muss die Bewerbung innerhalb einer bestimmten Zeit eingegeben werden. Das kann für Menschen mit Schreibbehinderung problematisch sein.

Online-Formulare enthalten nur noch selten die Frage, ob eine Behinderung vorliegt. Diese Frage ist nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz nicht mehr zulässig. Der Arbeitgeber hat mithin keine Information, ob eine Behinderung vorliegt und hat deshalb keinen Anlass, wie im Sozialgesetzbuch IX vorgesehen die Schwerbehinderten-Vertrauensperson einzuschalten. Deshalb sollten Sie bei jeder Bewerbung versuchen, Ihrerseits mit der jeweiligen Vertrauensperson der schwerbehinderten Beschäftigten Kontakt aufzunehmen.

Tipps zur „Verpackung“ Ihrer Bewerbung

Wie viel Geld wollen Sie eigentlich verdienen? So um die 30.000 € im Jahr? Dann kosten Sie Ihren Arbeitgeber über 36.000 € im Jahr – zuzüglich der Abschreibung für die Ausstattung des Arbeitsplatzes. Wenn Sie dem Unternehmen zehn Jahre verbunden bleiben, geht's also um einen geschäftlichen Abschluss in der Größenordnung von mehreren hunderttausend Euro. Wie viel Aufwand wollen Sie treiben, um dieses Geschäft einzufädeln?

An der Qualität der Unterlagen soll es ja wohl nicht scheitern – oder? Auch der Aufwand für die der Bewerbung vorangehenden Recherche sollte nicht zu knapp bemessen sein, denn nur, wenn man seinen Kunden kennt, kann man ihn für sich gewinnen...

...und die Behinderung?

Die in Beratungsgesprächen wohl am häufigsten gestellte Frage ist die, ob und wie genau ich den Arbeitgeber über die Behinderung informieren muss. Diese Frage kann aus zwei Richtungen beantwortet werden. Aus juristischer Perspektive ist festzustellen, dass die Fragen „Sind Sie schwerbehindert?“ „Leiden Sie unter einer chronischen Erkrankung?“ nicht gestellt werden dürfen, es sei denn, die Behinderung/Erkrankung ist für die Tätigkeit von Belang. So zum Beispiel ist es zulässig, einen Kranführer oder einen Kraftfahrer nach einer Anfallserkrankung zu fragen: „Liegen bei Ihnen gesundheitliche Beeinträchtigungen vor, die in Bezug auf die von Ihnen angestrebte Tätigkeit bedeutsam sind?“. Vor Inkrafttreten des SGB IX und des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) herrschte eine andere Rechtslage. Vorläufig hat ein Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm zur Beantwortung dieser Frage geführt. ⁶⁾ Grundsätzlich ist nach Maßgabe dieser landesgerichtlichen Entscheidung die Frage, ob eine Behinderung vorliegt, als nicht zulässig anzusehen.

Insbesondere dann, wenn bei Ihnen eine sichtbare Behinderung vorliegt, ist die juristische Sicht jedoch weniger bedeutsam als die Frage, **wie Sie über die bei Ihnen vorliegende Behinderung Auskunft geben**, handelt es sich doch vielfach um eine für Sie zwar persönlich wichtige Gegebenheit, die jedoch für den Arbeitgeber nur insofern von Bedeutung sein kann, wie Ihre Leistungsfähigkeit berührt ist. Vielfach wird es hingegen so sein, dass Sie sich wegen dieser Lebenslage Kompetenzen aneignen mussten, die im Berufsleben sehr nützlich sein können. Diese darzustellen ist sicher wichtiger, als Defizite und Einschränkungen zu betonen.

Nach erfolgter Einstellung darf der Arbeitgeber nach dem Vorliegen einer Behinderung fragen. Wer im Bewerbungsverfahren die Behinderung verschwiegen hat, kommt dann möglicherweise in Schwierigkeiten: In der Probezeit ist eine Kündigung ohne Angabe von Gründen zulässig!

Für Arbeitgeber verständlich kommunizieren

Vielfach wird – meist unbewusst – die Behinderung in den Mittelpunkt der Bewerbung gestellt. Das beginnt oft damit, dass der Lebenslauf – ohne dass das nötig wäre – zum Beispiel mit der Benennung der „Förderschule für schwerst Körper-/Seh-/Hörbehinderte“ startet, dass dann im Detail die zur Behinderung gehörigen medizinischen Diagnosen (die nur Fachleute verstehen) präsentiert werden und dass schließlich der Grad der Behinderung preisgegeben wird. Oft wird dann noch unaufgefordert der Schwerbehindertenausweis oder der Bescheid des Versorgungsamtes mitgeschickt.

⁶⁾ Landesarbeitsgericht Hamm, Aktenzeichen 15 Sa 740/06

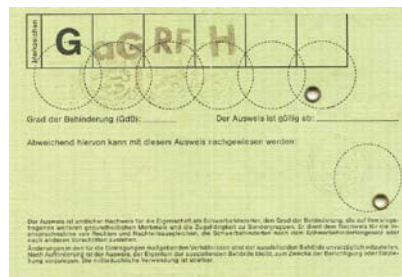
Dann erst folgen in der Bewerbung Informationen zum eigentlichen, fachlichen Werdegang. Dadurch werden Sie primär als die/der „Behinderte“ gesehen und Ihre fachlichen Fähigkeiten werden nicht mehr wahrgenommen, weil sie nicht ins Bild passen: Das Erste, was der Arbeitgeber über Sie erfährt, strukturiert alle weitere Wahrnehmung wie eine fette Balkenüberschrift in der Tageszeitung, die die Rezeption der folgenden Pressemeldung steuert.

Keine Diagnosen

Auf die Preisgabe medizinischer Diagnosen sollte grundsätzlich verzichtet werden: Sie können bei Personalentscheidern kein medizinisches Fachwissen voraussetzen. Für Sie ist „Ihre“ Diagnose geläufig. Diese Begrifflichkeit hat Sie begleitet, seit die Behinderung vorliegt, aber hier geht es nicht um Ihr Sprachverständnis – wichtig ist, was der Arbeitgeber beim Lesen denkt. Bedenken Sie, was im Kopf des Personalchefs oder der Personalchefin vorgeht, wenn er oder sie im Pchyrembel oder in Wikipedia (http://de.wikipedia.org/wiki/Spinale_Muskelatrophie) den lateinischen Fachbegriff nachgeschlagen hat...

Schwerbehinderten-Ausweis nicht mitschicken

Ähnliche Missverständnisse riskieren Sie durch Preisgabe des Grades der Behinderung. Der Satz: „Mein anerkannter Grad der Behinderung beträgt 100“ dürfte bei nicht wenigen zu der Fehleinschätzung führen, dass die Arbeitsleistung gegen Null geht.



Schwerbehindertenausweis mit
Flächenaufdrucken "G", "aG", "RF", "H"

Versorgungsbescheid gehört nicht zur Bewerbung

Auch das gut gemeinte Mitschicken des Versorgungsbescheides oder des Schwerbehindertenausweises führt bei Arbeitgebern häufig zu Nachdenklichkeit: Ein Flächenaufdruck „H“ = „hilflos“ oder „B“ = „Notwendigkeit ständiger Begleitung“ dürfte oft missverstanden werden.

Am Anfang der Bewerbung – sowohl im Anschreiben, wie auch im Lebenslauf – sollten Ihre fachlichen Qualitäten stehen. Dem Thema Behinderung kann mit einer „Dritten Seite“⁷ zum Lebenslauf Raum gewährt werden – also dann, wenn schon ein Bild Ihrer fachlichen Fähigkeit entstanden ist:

⁷⁾ Bei Berufsanfängern und -anfängerinnen besteht der Lebenslauf üblicherweise aus zwei Seiten.

„Dritte Seite“

Es war bereits gesagt worden, dass es ungünstig ist, das Thema Behinderung an den Anfang zu stellen. Gleichwohl ist es oft sinnvoll, mit der Bewerbung über die Behinderung zu informieren. Dazu hat sich eine „Dritte Seite“ zum Lebenslauf bewährt. Arbeitgeber bewerten eine solche Erläuterung als Vertrauensbeweis und als Beleg dafür, dass die Bewerberin oder der Bewerber versucht hat, das Auswahlverfahren mit den Augen des Arbeitgebers zu betrachten. Eine solche „Dritte Seite“ kann so aussehen:

Persönliche Anmerkung:

„Mit acht Jahren wurde ich von einem Auto angefahren. Seit dem benutze ich einen Rollstuhl. Diese Behinderung hat meine Entwicklung nicht sonderlich beeinträchtigt. Ich bin es gewohnt, mein Leben als Herausforderung anzunehmen und selbst Lösungen zu erarbeiten, statt auf Hilfe zu warten.

Am Arbeitsplatz integriere ich mich absolut unauffällig. Mit dem für mich zuständigen Reha-Träger habe ich verabredet, dass von dort gegebenenfalls die Kosten für Umbauten am Arbeitsplatz übernommen werden, sollten Geschäftsräume für mich wegen des Rollstuhls nicht zugänglich sein.

Auch Außentermine sind für mich unproblematisch. Ich besitze sowohl die Fahrerlaubnis wie einen PKW, den ich als Rollstuhlfahrerin benutzen kann.

Im Studium habe ich innerhalb verschiedener Projekte für Frau Prof. Musterfrau gearbeitet. Deshalb kennt sie mich etwas näher. Sie ist gern bereit, über mich Auskunft zu geben.

***Prof. Dr. Musterfrau

*** Anschrift

Vorstellungsgespräch

Super, im Briefkasten war die Einladung zu einem Vorstellungsgespräch. Wenn es die erste Einladung ist, dann haben Sie sicher wie vor jeder Premiere etwas Lampenfieber. Dagegen hilft Information über das, was Sie erwarten könnten. Freundlicherweise wurde der folgende Erfahrungsbericht von einer ehemaligen Kundin zur Verfügung gestellt:

Ein Erfahrungsbericht

Eine Behinderung allein öffnet einem noch nicht Tür und Tor für den Öffentlichen Dienst. Nur bei 25 Prozent aller Bewerbungen als Volljuristin verhalf sie mir zu einem Vorstellungsgespräch beziehungsweise einem Auswahlverfahren. Eine Einladung erfolgte größtenteils bei den Bundesbehörden. Viele Landesbehörden lehnten mich hingegen schon wegen der Note oder aus anderen Gründen ab.

Trotz Schwerbehinderung muss man sich den gleichen Anforderungen stellen, wie Menschen ohne Behinderung. Das schließt auch mit ein, dass im Lebenslauf nicht nur die Schulausbildung und das Studium erscheinen dürfen.

Das Thema „Behinderung“ wird in den Gesprächen oftmals verschwiegen beziehungsweise nur sehr zögerlich angesprochen. Es bedarf dann regelmäßig großer Überzeugungskraft, dass trotz körperlicher Beeinträchtigung die gleiche Arbeit geleistet werden kann und für den Arbeitgeber keine zusätzlichen Belastungen entstehen. Auf allgemeine Fragen wie persönliche Stärken und Schwächen, der Umgang mit positiven und negativen Ereignissen im Leben, die an einen Vorgesetzten gestellten Anforderungen, Vorschläge für Verwaltungsreformen und natürlich der Grund für die Bewerbung, sollte man immer vorbereitet sein. Auch die Aufgaben und die Strukturen der einzelnen Behörden sollten bis ins Detail beherrscht werden.

Ein weiteres Phänomen im Öffentlichen Dienst ist die sehr kurzfristige Einladung zu Gesprächen mit Fristen unterhalb einer Woche, wahrscheinlich ein erster Test für die Flexibilität.

Hier nun ein paar Highlights aus meinem Repertoire an Vorstellungsgesprächen. Dabei führe ich nur die Besonderheiten auf, da sich der allgemeine Teil in allen Fällen ähnelte.

Bundesministerium 1

Hier hatte ich gleich zweimal das Vergnügen. Es wurde ein Szenario durchgespielt, was für Folgen der Verkauf von den Bundesautobahnen hätte. Dies wurde zu einer „Treibjagd“ durch sämtliche Rechtsgebiete und endete bei vertieften Kenntnissen im Steuer- und Völkerrecht. Des Weiteren wurden aktuelle politische Themen abgefragt, wie die EU-Osterweiterung und die Konsequenzen für den Bereich Verkehr. Eine weitere Problematik war die Einführung der LKW Maut. Schließlich gelangte man zur Finanzierung privater Straßenbauprojekte. Dort wurde Hintergrundwissen zu einzelnen Vorhaben, wie zum Beispiel der Warnowtunnel in Rostock, erwartet.

Bundesamt 1

Auch diese Institution stand zweimal auf der Tagesordnung. Für die ausgeschriebenen Stellen wurden tiefste Kenntnisse im Arznei- und Lebensmittelrecht gefordert. Auch das allgemeine Verwaltungsrecht kam nicht zu kurz. Daneben hatte man noch eine schriftliche Aufgabe zu bewältigen. Zum einen handelte es sich dabei um das Verfassen eines bürgerfreundlichen Schreibens, in welchem man die Grundsätze des EU-Rechts laienfreundlich erklären sollte. Beim anderen mal musste man sich in einer rechtlichen Stellungnahme mit verschiedenen Anfragen eines Arzneimittelunternehmens auseinandersetzen. Für die schriftlichen Aufgaben bekam man als Schwerbeschädigter mehr Zeit.

Bundesministerium 2

Hierbei handelte es sich um eine zweitägige Veranstaltung, wo man am ersten Tag hintereinander zwei Vorstellungsgespräche vor verschiedenen Gremien führte. Am Tag darauf durfte man im Losverfahren ein Thema ziehen und dazu nach einer einstündigen Vorbereitungszeit dazu einen 10-minütigen Vortrag halten. Dabei handelte es sich um Themen, wie die neue Handwerksordnung, die Erweiterung der EU oder der Verbraucherschutz als staatliche Aufgabe. Danach ging es gleich weiter in die Gruppendiskussion. Wir hatten das viel umstrittene Thema, ob der Föderalismus noch zeitgemäß sei. Nach einer kurzen Pause wurde das Auswahlverfahren mit einer Art Prüfungsgespräch über mehrere Stunden fortgesetzt. Dort wurden EU-Recht und Hartz I bis IV im Detail abgefragt. Weitere Themen waren die Entwicklung der Weltwirtschaft, die Globalisierung und ihre Folgen sowie schließlich Lösungsansätze für die Wirtschaftskrise.

Bundesamt 2

Ausgeschrieben waren hier die Stellen für internationales Recht, insbesondere Völker- und Seerecht. Abgefragt wurde ausschließlich Personalrecht. Man sollte die Problematik lösen, wie man mit einem betrunkenen Taucher umgeht. Des Weiteren waren große Reformen gefragt. Wie setzt man die Kriterien des Qualitätsmanagements in der Personalabteilung um? Diese Behörde hat kein Interesse, Menschen mit Behinderungen einzustellen. Der Schwerbehindertenbeauftragte war nicht einmal über das Auswahlverfahren informiert und demzufolge auch nicht beim Vorstellungsgespräch zugegen.

Landesministerium

Hier lief ein Assessment Center (AC), so wie man es aus dem Lehrbuch kennt. Zunächst sollte man einen Fragebogen ausfüllen, über Lieblingsessen, Hobbys,

Reiseziele, charakteristische Eigenschaften und ähnliches. Anhand der Antworten war eine 5-minütige Selbstpräsentation gefordert. Ohne Pause ging es in die erste Gruppendiskussion, wo die Gruppe zwischen verschiedenen Bewerbern für eine Position als Vorstandsvorsitzender entscheiden musste. Das Thema wurde jeweils von einem Teilnehmer moderiert und die Ergebnisse der Arbeit später auch repräsentiert. Es folgten weitere Gruppenübungen über die Lösung eines Problems in einer Abteilung und über die Auswahl von wirtschaftlich günstigen Gebieten anhand von vorgegebenen Wirtschaftskriterien. Zwischendurch sollte eine Präsentation zu einem Text über neue Steuerungsmöglichkeiten vorbereitet werden. Der Text war in der Zeit kaum zu schaffen und völlig unverständlich. Die Postkorbübung als weiterer wesentlicher Bestandteil eines AC fehlte ebenfalls nicht. Als Privatperson musste man verschiedenste Angelegenheiten, die sich terminlich überschneiden, noch vor der Abreise erledigen. Wichtig war hier, die gefundenen Ergebnisse in Komplexen zu präsentieren. Für den Nachmittag blieb dann noch das Mitarbeitergespräch.

Bundesministerium 3

Das Gespräch wurde mit der Frage eröffnet, wie ein Kohlekraftwerk funktioniert. Noch zweifelnd, ob man das richtige Fach studiert habe, kam die Fortsetzung, wie man die Autohersteller zwingen könne, in Dieselfahrzeugen einen Filter einzubauen. Schließlich waren vertiefte interne Kenntnisse gefragt, wie Konferenzen der europäischen Umweltminister ablaufen und welche Vorbereitungen zu treffen seien.

Berufsgenossenschaft

Erwähnenswert ist hier ein Rollenspiel, wo man aus verschiedenen Positionen heraus die Gestaltung einer Grünfläche vor dem Bürogebäude diskutieren sollte. Danach kam eine schriftliche Stellungnahme zur Problematik der Privatisierung der gesetzlichen Unfallversicherungen.

Zusammenfassung

Diese Darstellung soll nicht als abschreckendes Beispiel dienen, sondern lediglich eine kleine Hilfestellung bilden. Man kann ruhiger in ein Vorstellungsgespräch oder ein Auswahlverfahren gehen, wenn man weiß, was einen erwartet. Wird man zu einem Gespräch geladen, sollte man nie vergessen, dass man dann schon zu den wenigen Auserwählten zählt. Falls es beim ersten Mal nicht gleich klappt, verliert nicht gleich den Mut. Mit jedem Gespräch sammelt man neue Erfahrungen und früher oder später ist dann auch mal der richtige Job dabei.

Chancen steigern

Hier folgend werden die guten Ratschläge nicht wiederholt, die Sie in „So-bewerbe-ich-mich-richtig-Büchern“ finden. Vielmehr geht es um Aspekte, die wegen der Behinderung besondere Beachtung verdienen.

Vorbereitung

Da es bei dem Vorstellungsgespräch um Ihre Zukunft geht, werden Sie sich gut vorbereiten. Sie werden sich über den Arbeitgeber und über die ausgeschriebene Stelle gut informieren. Je nach Ergebnis Ihrer Recherche wird sich dann Ihr Auftritt gestalten. Leitfragen, auf deren Beantwortung im Vorstellungsgespräch Sie sich vorbereiten müssen, sind:

- Warum bewerben Sie sich um genau diese Stelle, bei diesem Arbeitgeber? („Was will ich?“)
- Welche Ihrer Qualifikationen sind für den Arbeitgeber besonders wichtig?
- Inwieweit besitze ich die Kompetenzen, die im Anforderungsprofil verlangt werden? („Was kann ich?“)

Outfit

In allen Bewerbungsratgebern (Sie finden eine Auswahl in den Berufsinformationsszentren der Arbeitsagenturen) wird betont, wie wichtig angemessene Kleidung ist. Etwas „overdressed“ ist sicher keine schlechte Wahl, es sei denn, Sie fühlen sich in dieser Schale sichtlich unwohl. Wenn Sie einen Rollstuhl benutzen, dann ist es jedoch insbesondere für Herren je nach körperlichen Gegebenheiten nicht einfach, repräsentative Garderobe zu finden: Anzüge sind so geschnitten, dass sie gut aussehen, wenn man steht und knuffeln, wenn man sitzt.

- Querstreifen machen „Frau“ im Rollstuhl optisch noch kleiner
Mit Accessoires lassen sich Akzente setzen (allerdings ist weniger mehr!)
- Röcke besser nicht zu kurz, eher dunkel
- Oberteil gern in heller, freundlicher Farbe, Zurückhaltung ist bei Mustern geboten
- Die Dessous farblich auf die Oberbekleidung abstimmen
- Make-up dezent einsetzen

Je nach Art der Behinderung ist es für beide Geschlechter nicht einfach, Kleidung auszuwählen, in denen man sich wohlfühlt, die zum „Dresscode“ des Arbeitgebers passt und die gleichzeitig entspannten Umgang zur eigenen Körperlichkeit beziehungsweise Behinderung signalisiert. Wenn möglich, erkundigen Sie sich

diskret nach den Gepflogenheiten beim jeweiligen Arbeitgeber. Der Rat von geschmackssicheren Freundinnen und Freunden ist hierbei sehr wertvoll.

Zugänglichkeit

Zur sorgfältigen Vorbereitung Ihres Vorstellungsgespräches gehört, dass Sie sich über die örtlichen Gegebenheiten kundig machen, wenn bei Ihnen eine Mobilitätseinschränkung vorliegt. Sofern vorhanden, nehmen Sie rechtzeitig mit der Schwerbehindertenvertretung des Unternehmens oder der Behörde Kontakt auf, um zu erfragen, ob Zugangsprobleme bestehen und wie sie gelöst werden können. Wenn Sie auf Begleitung angewiesen sind, stellen Sie sicher, dass sich diese unbedingt im Hintergrund hält. Ihre Mutter oder Ihr Vater eignen sich nicht als Begleitung für ein Vorstellungsgespräch: Kaum einer Ihrer (hoffentlich) künftigen Kollegen oder Chefs kann sich vorstellen, von den Eltern zum Arbeitsplatz begleitet zu werden. Die Inanspruchnahme von Assistentinnen oder Assistenten wird hingegen eher als professionell eingeschätzt.

Körpersprache

Wie Sie wahrgenommen werden, hängt wesentlich auch von Ihrem Auftreten, Ihrer „Körpersprache“ ab. Nonverbale Kommunikation hat auf der emotionalen Ebene eine deutlich stärkere Wirkung als das, was Sie sagen. Deshalb gibt's für Politiker und für Führungskräfte Seminare, um Gespür für die eigene Körpersprache zu entwickeln.

Manche Behinderungsarten erschweren es sehr, in körpersprachlicher Hinsicht gut „rüber zu kommen“. Besonders schwierig ist das erfahrungsgemäß für Menschen, die von Geburt an blind oder hochgradig sehbehindert sind. Ohne die Möglichkeit, Blickkontakt aufzunehmen, ist es nicht einfach, sich dem Gesprächspartner (bei Vorstellungsgesprächen sind es oft mehrere) zuzuwenden. Deshalb ist es unbedingt zu empfehlen, solche Situationen zu üben. Wenn möglich sollten Sie versuchen, herauszufinden, welche Personen dem Auswahlgremium angehören. Das verschafft Ihnen Sicherheit und Sie können Ihre Gesprächspartner vielleicht sogar mit Namen ansprechen. Eine solche Information können Sie zum Beispiel über die Schwerbehinderten-Vertretung bekommen.

Menschen, die von den Lippen ablesen, kommen bei ungünstigen Lichtverhältnissen (Gegenlicht) oder bei ungünstiger Tischordnung in Schwierigkeiten. Es gilt deshalb auch in diesem Fall, mit der Schwerbehinderten-Vertretung ein günstiges Arrangement zu verabreden. Erfahrungsgemäß sind es nur Kleinigkeiten – aber diese haben oft große Wirkung.

In einigen Kulturkreisen gilt die Aufrechterhaltung längeren Blickkontaktes unter Fremden als aggressiver Akt. In Mitteleuropa verhält es sich genau umgekehrt: Die merkbare Vermeidung von Blickkontakt wird als unangenehm empfunden. Je nach Ihrer Herkunft und Ihrer kulturellen Prägung sollten Sie dies bedenken – und vielleicht solche Gesprächssituationen üben.

Gesprächsführung

Rechnen Sie damit, dass über Ihre Behinderung, auch wenn sie noch so auffällig sein sollte, nicht gesprochen wird. Das hat, wie oben bereits gesagt, rechtliche Gründe. Vielleicht bauen Sie eine Brücke, indem Sie Ihrerseits das Thema ansprechen.

Gehaltsvorstellungen

Für Absolventen ist die Frage nach den Gehaltsvorstellungen oft schwer zu beantworten, hat man doch mit kleinem Budget im Studium auskommen müssen. Gestellt wird die Frage gern, weil sich über die Antwort die Träumer von den Realisten unterscheiden lassen. Sie sind also in diesem Punkt auf der sicheren Seite, wenn Sie sich über die Verdienstmöglichkeiten informieren. Bei öffentlichen Arbeitgebern gibt es eine feste Tarifstruktur, die Sie kennen sollten: Den Tarifvertrag öffentlicher Dienst, kurz TVöD. Nicht alle Privatunternehmen sind tarifgebunden und besitzen ähnlich transparente Vergütungsstrukturen. Sie sind deshalb gut beraten, wenn Sie sich diesbezüglich kundig machen. Ihre Arbeitsvermittlerin oder Ihr Arbeitsvermittler kann Ihnen – auch unter regionaler Perspektive – Anhaltswerte nennen. Die Bundesagentur für Arbeit und ihre privaten Mitbewerber beobachten das Marktgeschehen sehr genau und veröffentlichen die Ergebnisse ihrer Analysen. Fragen Sie nach Publikationen zu Ihrem Beruf. In den Berufsinformationszentren der Arbeitsagenturen finden Sie leicht das benötigte Informationsmaterial.

Förderungsmöglichkeiten Sozialgesetzbuch II, III, IX

Um die berufliche Integration von Menschen mit Behinderung zu erleichtern, enthalten die Sozialgesetzbücher II, III und IX Bestimmungen zur Förderung beziehungsweise zum Nachteilsausgleich. Welche dieser Leistungen zur Anwendung kommen können, leitet sich unter anderem davon ab, welche Stelle im Einzelfall zuständig ist.

Bezieher/innen von Arbeitslosengeld I (ALG I)

Nur in seltenen Fällen haben Hochschulabsolventinnen und –absolventen Anspruch auf Arbeitslosengeld I. Dieser entsteht dann, wenn vor Eintritt der Arbeits-

losigkeit innerhalb einer Rahmenfrist von zwei Jahren für wenigstens zwölf Monate ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis bestanden hat (§§ 123 und 124 SGB III).

Juristinnen und Juristen erwerben einen Arbeitslosengeldanspruch, wenn das Referendariat als „öffentlich-rechtliches Ausbildungsverhältnis“ durchgeführt wird, sie also nicht als Beamte auf Zeit beschäftigt waren, wie das früher der Fall war. Arbeitsverhältnisse von Studierenden sind grundsätzlich nach § 27 SGB III versicherungsfrei, es sei denn, die Fortbildung findet außerhalb der üblichen Arbeitszeit statt (zum Beispiel Fernstudium). In der Praxis liegt deshalb bei Absolventinnen und Absolventen nur in Ausnahmen Anspruch auf Arbeitslosengeld I vor.

Sollte das jedoch der Fall sein, ist die örtliche Arbeitsagentur sowohl für's Arbeitslosengeld wie auch für etwaige Fördermaßnahmen zuständig. Die entsprechenden Regelungen finden sich im Sozialgesetzbuch III, dem „Hausgesetz“ der Bundesagentur für Arbeit.

Bezieher/innen von Arbeitslosengeld II (ALG II)

Wenn kein Anspruch auf Arbeitslosengeld I besteht (oder dieser so niedrig ist, dass er für die Bestreitung des Lebensunterhalts nicht ausreicht), wenn „Bedürftigkeit“ vorliegt und sonst keine Unterhaltspflichten in Anspruch genommen werden können, besteht Anspruch auf das Arbeitslosengeld II. Zuständig ist dann das JobCenter. Es gibt JobCenter, die als Arbeitsgemeinschaft (deshalb das Synonym „ARGE“) von Arbeitsagentur und Sozialamt betrieben werden und solche, die allein in der Verantwortung der Kommunen tätig sind („zugelassene kommunale Träger“). Sollten Sie Arbeitslosengeld II beziehen, sind Sie verpflichtet, alles zu unternehmen, was geeignet ist, Ihnen zu eigenem Einkommen zu verhelfen. Sie sind also verpflichtet, jede Arbeit anzunehmen. Ein Berufsschutz existiert nicht. Trotzdem wird man im JobCenter bemüht sein, Ihnen zu helfen, eine auch unter dem Blickwinkel Ihrer Qualifikation passende Stelle zu finden. Die im Sozialgesetzbuch III beschriebenen Förderleistungen können auch vom JobCenter gewährt werden (§ 16 SGB III). Dienstleistungen der Hochschul- und der Reha-Teams der Arbeitsagenturen können auch von Bezieher/innen von Arbeitslosengeld II in Anspruch genommen werden.

„Nichtleistungsbezieher“

Wenn Sie weder Arbeitslosengeld I noch Arbeitslosengeld II beanspruchen müssen, dann ist für Sie die örtliche Arbeitsagentur zuständig. Auch wenn Sie bislang keine Beiträge in die Arbeitslosenversicherung eingezahlt haben, können für Ihre Integration trotzdem Leistungen gewährt werden. Die Bundesagentur für Arbeit erhält einen großen Teil der Ausgleichsabgabe. Diese wird von Arbeitgebern er-

hoben, die weniger als 5 Prozent schwerbehinderte Mitarbeiter/innen beschäftigen. Mit diesem Geld wird der Etat gespeist, aus dem Eingliederungszuschüsse für besonders betroffene schwerbehinderte Menschen gezahlt werden.

Bei allen Arbeitsagenturen gibt es Teams, die für schwerbehinderte Menschen und für Personen, die Leistungen der beruflichen Rehabilitation beanspruchen müssen, zuständig sind, sogenannte Reha/SB-Teams. Diese klären, welcher Reha-Träger im Einzelfall zuständig ist und erarbeiten – auch für die JobCenter – Eingliederungsvorschläge, wenn Leistungen der beruflichen Rehabilitation notwendig sind.

Alle genannten Stellen können zu Ihrer Unterstützung Integrationsfachdienste einschalten, dabei handelt es sich um freie Träger (meist in der Rechtsform „e.V.“ oder „gGmbH“), die erfolgsabhängig bezahlt werden.

Leistungen der Arbeitsförderung

Thema Ihres Gesprächs mit Ihrer Arbeitsvermittlerin/Ihrem Arbeitsvermittler wird auch sein, welche Leistungen der Arbeitsagentur, des JobCenters oder des Integrationsamtes für Sie beziehungsweise Ihren zukünftigen Arbeitgeber in Frage kommen. Eine aktuelle Übersicht finden Sie bei:

www.integrationsaemter.de, **Infothek, Arbeitshilfen**

Persönliches Budget

Mit dem Wandel des Selbstverständnisses behinderter Menschen erfolgte ein Paradigmenwechsel vom Objekt der Versorgung zum Menschen in einem selbstbestimmten Alltag. An die Stelle fremdbestimmter Fürsorge tritt Teilhabe und Selbstbestimmung. Im Neunten Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX) erfolgte eine Stärkung der individuellen Rechtsposition und der Ausbau der Wunsch- und Wahlrechte – auch unter Beachtung des Grundsatzes „ambulant vor stationär“ Leistungen „wie aus einer Hand“ werden als „persönliches Budget“ koordiniert durch die Servicestellen möglich.



Screenshot Startseite www.integrationsaemter.de

Das Persönliche Budget soll es Leistungsberechtigten gestatten, ein möglichst selbstbestimmtes Leben in eigener Verantwortung zu führen. Das klassische Leistungsdreieck wird aufgelöst: Der behinderter Mensch wird zum Käufer, Kunden oder Arbeitgeber (siehe Seite Persönliches Budget 31)

Das Persönliche Budget steht allen behinderten Menschen offen, unabhängig von Art und Schwere der Behinderung. Die Geschäftsfähigkeit nach § 14 BGB ist grundsätzlich nicht erforderlich. Für die Inanspruchnahme ist stets eine Antragstellung erforderlich. Die Inanspruchnahme ist freiwillig.

Grundlage ist jeweils der individuelle Bedarf auf der Grundlage der nach § 10 Absatz 1 SGB IX getroffenen Feststellungen mit erforderlicher Beratung und Unterstützung. Budgetfähig sind Leistungen der Eingliederungshilfe und Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben.

Leistungen für betreutes Wohnen sind von der Umsatzsteuer befreit. Das Bundesministerium der Finanzen prüft weitere Steuerbefreiungen für Persönliche Budgets im Rahmen des Einkommenssteuerrechts und Umsatzsteuergesetzes (Stand Dezember 2007).

Weitere Informationen finden Sie auf der Homepage des BMAS
www.budget.bmas.de.

Nachwort

Mit diesem Skript haben wir versucht, die Fragen zu beantworten, die in den meisten Beratungsgesprächen gestellt werden. Außerdem haben wir auf die uns bekannten Informationsquellen verwiesen, damit Sie für sich den richtigen Weg finden können. Was jetzt kommt, das müssen Sie selbst tun. Ausgehend von den Fragen „Was kann ich?“ und „Was will ich?“ müssen Sie Ihre Ziele definieren, den Weg dorthin bestimmen und die (intellektuelle) Ausrüstung zusammenstellen, die Sie unterwegs benötigen. Wir wünschen Ihnen für die erfolgreiche Suche nach Ihrer ersten Stelle raschen Erfolg und für die sicherlich zu überwindende Wegstrecke die nötige Portion Zuversicht.

Zu guter Letzt: Eine Bitte...

Dieses Skript ist ein erster Versuch, wenigstens das Wichtigste zu besprechen. Sicher bleibt noch ein großer Rest, was eigentlich noch hineingehört hätte. Wir wären Ihnen deshalb dankbar, wenn Sie uns helfen würden, diese Broschüre mit Kritik und Anregungen zu verbessern.

Koordinierung und Zusammenstellung

ZAV-Bonn.SBAkademiker@arbeitsagentur.de

Juli 2009

Anhang 1: Links im Internet

Das Internet ist ein sehr dynamisches Medium. Deshalb nutzen Sie die hier zusammengestellte Auswahl bitte als Ausgangspunkt für eigene Recherchen.

http://ag-lernen.de	Internet-Portal über Lernstörungen
http://anhaltspunkte.vsbinfo.de	Anhaltspunkte für die ärztliche Gutachtertätigkeit im sozialen Entschädigungsrecht und nach dem Schwerbehindertenrecht
http://behinderung.org	Ratgeber Behinderung
http://db1.rehadat.de	Rehadat - Informationssystem zur beruflichen Rehabilitation
http://web2.cylex.de/firma-home/dgsgb—deutsche-gesellschaft-fuer-seelische-gesundheit-bei-menschen-mit-geistiger-behinderung-e-v-2139238.html	Deutsche Gesellschaft für seelische Gesundheit bei Menschen mit geistiger Behinderung e.V.
http://www.abi-projekt.de	Aktionsbündnis für barrierefreie Informationstechnik
http://www.agsv.nrw.de	Schwerbehindertenvertretungen NRW
http://www.agsvb.de	Arbeitsgemeinschaft der Schwerbehindertenvertretungen bei Bundesbehörden
http://www.aktion-mensch.de	Deutsche Behindertenhilfe - Aktion Mensch e.V.
http://www.arbeitundbehinderung.at	Arbeit und Behinderung - Infos zum Arbeiten mit Behinderung in Österreich
http://www.bag-ub.de	Bundesarbeitsgemeinschaft Unterstützte Beschäftigung (unter anderem Assistenz, persönliches Budget)
http://www.bar-frankfurt.de	Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation (BAR)
http://www.behinderte.de	BM-Online Behinderte Menschen im Internet
http://www.behindertenbeauftragte.de	Behindertenbeauftragte der Bundesregierung
http://www.berlin-tourist-information.de/deutsch/zielgruppen/d_zg_behinderte.php	Berlin für behinderte Menschen
http://www.bfs-ev.de	Bund zur Förderung Sehbehinderter e.V.
http://www.bhsa.de	Bundesarbeitsgemeinschaft hörbehinderter Studierender und Absolventen
http://www.bildungsserver.de/zeigen.html?seite=1125	Deutscher Bildungsserver, Verbände & Hilfe für Sehbehinderte (Blinde)
http://www.bmas.bund.de	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
http://www.bsk-ev.org	BSK e.V. - Bundesverband Selbsthilfe Körperbehinderter e.V.

http://www.bsv-rlp.de	BSV – Behinderten- und Rehabilitationssportverband
http://www.bundesaerztekammer.de	Bundesärztekammer
http://www.bvss.de	Bundesvereinigung Stotterer-Selbsthilfe e.V.
http://www.cebeef.com	Club Behinderter und ihrer Freunde e.V.
http://www.dbsj.de	DBSJ – Deutsche Behinderten-Sportjugend
http://www.dbsv.org	Deutscher Blinden- und Sehbehindertenverband e.V.
http://www.deutsche-gesellschaft.de	Deutsche Gesellschaft der Hörgeschädigten - Selbsthilfe und Fachverbände e.V.
http://www.dg-sv.de	Deutscher Gehörlosen-Sportverband e.V.
http://www.digitale-chancen.de	Informationsseite der Stiftung Digitale Chancen
http://www.dobus.uni-dortmund.de	DoBuS - Dortmunder Zentrum Behinderung und Studium
http://www.dvbs-online.de	Deutscher Verein der Blinden und Sehbehinderten im Studium und Beruf e.V.
http://www.einfach-fuer-alle.de	Einfach für alle – Initiative der Aktion Mensch für ein barrierefreies Internet
http://www.fernuni-hagen.de/arbeiten/arbeitsplatz/datenverarbeitung/web/barrierefrei/index.shtml	Fernuniversität in Hagen: Hinweise und Tipps zur Erstellung von barrierefreien Webauftritten
http://www.gehoerlosen-bund.de	Deutsche Gehörlosenbund e.V. - Gebärdensprache lesen
http://www.gemeinsame-servicestelle.de/links.html	Gemeinsame Servicestellen für Rehabilitation in Baden-Württemberg
http://www.handicap-info.de	Handicap-Info - Der Behinderten-Ratgeber
http://www.helpdirect.org	(Aktion Help Direct) Europas großes Spendenportal für weltweite Hilfsprojekte
http://www.dguv.de/d/portal/index.html	Berufsgenossenschaften
http://www.idw-online.de/pages/de/kiosk	Verweise auf zahlreiche wissenschaftliche Informationen und Publikationen im WWW
http://www.inkanet.de	INKA - Informationsnetz für Krebspatienten und Angehörige
http://www.isl-ev.de	Interessenvertretung Selbstbestimmt Leben in Deutschland e.V.
http://www.marburger-bund.de	Marburger Bund - Verband der Angestellten & verbeamteten Ärzte und Ärztinnen Deutschlands e.V.
http://www.nw3.de	Netzwerk Artikel 3 - Verein für Menschenrechte und Gleichstellung Behinderter e.V.
http://www.pro-retina.de	Pro Retina Deutschland e.V. - Selbsthilfvereinigung von Menschen mit Netzhautdegenerationen
http://www.rheuma-liga.de	Deutsche Rheuma-Liga Bundesverband e.V.

http://www.schwerhoerigen-netz.de	Deutscher Schwerhörigenbund e.V
http://www.sd-krebs.de	Ohne Schilddrüse leben e.V. Bundesweites Selbsthilfe-Forum Schilddrüsenkrebs
http://www.selbsthilfe-online.de	Internet-Angebote von Verbänden und Initiativen der Behindertenselbsthilfe
http://www.sign-lang.uni-hamburg.de	Institut für Deutsche Gebärdensprache und Kommunikation Gehörloser
http://www.sovd.de	SoVD - Sozialverband Deutschland e.V. (früher Reichsbund)
http://www.stiftungen.org	Bundesverband Deutscher Stiftungen, unter anderem Kontakt zu fördernden Stiftungen
http://www.studentenwerke.de/behinderung	Deutsches Studentenwerk, Informations- und Beratungsstelle Studium und Behinderung
http://www.talentplus.de	Das Portal zu Arbeitsleben und Behinderung
http://www.taubenschlag.de	Portal für Gehörlose und Schwerhörige
http://www.tinnitus-liga.de	Deutsche Tinnitus-Liga e.V.
http://www.vba-muenchen.de	VbA - Selbstbestimmt Leben e.V. Verbund behinderter Arbeitgeber
http://www.vdk.de/perl/CMS.cgi?ID=rp1	Sozialverband Vdk Rheinland-Pfalz
http://www.versorgungsaeemter.de	Versorgungsämter in Deutschland
http://www.weibernetz.de	Weibernetz e.V. - Politische Interessenvertretung behinderter Frauen
http://www.wfbm-bayern.de	Landesarbeitsgemeinschaft der Werkstätten für behinderte Menschen e.V.
http://www.wohnungsanpassung.de	Bundesarbeitsgemeinschaft Wohnungsanpassung e.V.
www.abid-ev.de	ABiD e.V. - Allgemeiner Behindertenverband in Deutschland
www.bagcbf.de	Bundesarbeitsgemeinschaft der Clubs Behinderter und Ihrer Freunde e.V. (BAGcbf)
www.bag-selbsthilfe.de/61/mitglieder	Übersicht Selbsthilfeorganisationen
www.bdh-reha.de	Bundesverband Rehabilitation - Interessenvertretung Behinderter
www.kobinet-nachrichten.org	Kooperation Behinderter im Internet e.V.
www.schwerbehinderung-aktuell.de	Foren, Infos, weiterführende Links

Anhang 2: Datenbanken



www.arbeitsagentur.de

BERUFENET

www.berufenet.arbeitsagentur.de/berufe/index/jsp

bund.de

Verwaltung Online

www.bund.de



www.integrationsaemter.de

JOB BÖRSE

<http://jobboerse.arbeitsagentur.de>

KURSNET

www.kursnet.arbeitsagentur.de/kurs/index.html

REHADAT

www.rehadat.de



Deutsches Studentenwerk

www.studentenwerke.de



www.talent-plus.de

Disclaimer

Diese Broschüre enthält Verknüpfungen zu Websites Dritter ("externe Links"). Diese Websites unterliegen der Haftung der jeweiligen Betreiber. Wir haben geprüft, ob etwaige Rechtsverstöße bestehen. Zu dem Zeitpunkt der Prüfung waren keine Rechtsverstöße ersichtlich. Die Bundesagentur für Arbeit hat keinerlei Einfluss auf die aktuelle und zukünftige Gestaltung und auf die Inhalte der verknüpften Seiten. Der Hinweis auf externe Links bedeutet nicht, dass sich die Bundesagentur für Arbeit die hinter dem Verweis oder Link liegenden Inhalte zu eigen macht. Eine ständige Kontrolle der externen Links ist für die Bundesagentur für Arbeit ohne konkrete Hinweise auf Rechtsverstöße nicht zumutbar. Bei Kenntnis von Rechtsverstößen werden jedoch derartige externe Links unverzüglich gelöscht.

Herausgeber

Bundesagentur für Arbeit
Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV)
Villemombler Str. 76, 53123 Bonn

www.zav.de

August 2010