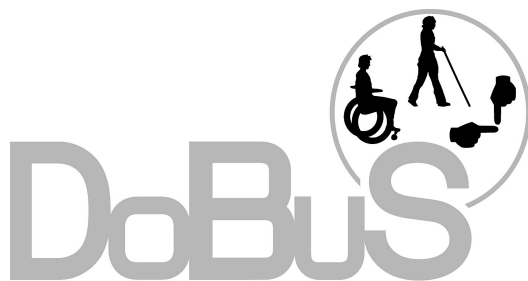


Dortmunder Zentrum
Behinderung und Studium
(Hrsg.)



**Studium und dann?
Berufseinstieg, Promotion und
Weiterbildung mit Behinderung
oder chronischer Krankheit**

Dokumentation von DoBuS-Veranstaltungen zum Übergang vom Studium in den Beruf

Impressum

Dortmunder Zentrum Behinderung und Studium (DoBuS)

Birgit Drolshagen, Ralph Klein (Hrsg.)

Anschrift: Technische Universität Dortmund
Fakultät Rehabilitationswissenschaften
DoBuS
Emil-Figge-Straße 50
44221 Dortmund

Band 10 der Schriftenreihe „Behinderung und Studium“

Dortmund 2011

ISSN: 1615-3200

Layout: Dipl. des. Nicole Rechmann, Medien-
zentrum der TU Dortmund,
Ralph Klein, Dortmunder Zentrum Behin-
derung und Studium

Druck: Druckerei Wulff, Dortmund

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	7
2	Berufseinstieg mit Behinderung – Die Vermittlung schwerbehinderter Akademikerinnen und Akademiker (SB- Akademiker) der ZAV	9
2.1	Aufgabenbereiche der zentralen Auslands- und Fachvermittlung	9
2.2	Grundsätzliche Zuständigkeiten bei der Arbeitssuche	10
2.3	Beantragung von Hilfen am Arbeitsplatz	11
2.4	Das Bewerbungsverfahren – Umgang mit der eigenen Behinderung	13
2.5	Hilfreiche Links	17
3	Berufseinstieg mit Behinderung oder chronischer Krankheit – Leistungen der Jobcenter und der Agentur für Arbeit	19
3.1	Zuständigkeiten der Agentur für Arbeit und der Jobcenter	19
3.2	Leistungen der öffentlichen Arbeitsvermittlung der Jobcenter und der Agentur für Arbeit für behinderte und nichtbehinderte Arbeitssuchende	21
3.3	Leistungen der öffentlichen Arbeitsvermittlung an Unternehmen	22
3.4	Arbeitsplatzausstattung	24

Inhaltsverzeichnis

4	Bewerbungsverfahren mit Behinderung aus der Arbeitgebendenperspektive	25
4.1	Merkmale einer guten Bewerbung	25
4.2	Hinweise zum Vorstellungsgespräch	27
4.3	Zum Umgang mit der Schwerbehinderung im Bewerbungsprozess	28
5	Weiterbildung und Promotion mit Behinderung oder chronischer Krankheit	31
5.1	Weiterbildungsangebote der Agentur für Arbeit	31
5.2	Promotion mit Behinderung	33
5.2.1	Generelle Finanzierungsmöglichkeiten eines Promotionsvorhabens	34
5.2.2	Finanzierung der behinderungsspezifischen Mehrkosten eines Promotionsvorhabens	37
5.2.3	Fazit	39
6	Der Übergang vom Studium in den Beruf – Erfahrungsberichte behinderter und chronisch kranker Akademikerinnen	41
6.1	Erfahrungsbericht einer chronisch kranken Rehabilitationspädagogin	41
6.1.1	Wie gestaltete sich die berufliche Orientierungsphase nach meinem Studium?	42

6.1.2	Wie habe ich mich auf den Bewerbungsprozess vorbereitet?	44
6.1.3	Wie gestaltete sich die Bewerbungsphase?	45
6.1.4	Wie bin ich mit den Rückmeldungen umgegangen?	46
6.1.5	Tipps für Absolvierende	47
6.2	Erfahrungsbericht einer blinden Sozialarbeiterin	48
6.2.1	Beruflicher Werdegang	48
6.2.2	Umgang mit der Behinderung im Bewerbungsprozess	49
6.2.3	Auswirkung der Behinderung auf den Beruf	51
6.2.4	Tipps für Absolvierende	52

1 Einleitung

Mit den Titeln „Berufseinstieg und Behinderung“ sowie „Studium und dann? Berufseinstieg, Promotion und Weiterbildung mit Behinderung“ fanden am 22. Juli 2010 und am 17. Juni 2011 die jährlich veranstalteten Absolvierendentage des Dortmunder Zentrums Behinderung und Studium (DoBuS) der Technischen Universität Dortmund statt. Referentinnen und Referenten aus Arbeitsverwaltung, Hochschule und Unternehmen informierten die Teilnehmenden über Möglichkeiten bei der Arbeitssuche, gaben Tipps zum Verhalten im Bewerbungsprozess, informierten über die Gewährung von Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben für schwerbehinderte Arbeitnehmende und gaben einen Einblick in die Thematik der Weiterbildung und Promotion mit Behinderung oder chronischer Krankheit. Zwei Erfahrungsberichte behinderter und chronisch kranker Akademikerinnen eröffneten einen Einblick in die Praxis der Arbeitssuche aus der Perspektive selbst betroffener Menschen. Eine Personalrecruiterin erläuterte die Perspektive der Unternehmen auf Bewerbungsverfahren, an denen Menschen mit Behinderung oder chronischer Krankheit beteiligt sind.

Die vorliegende Dokumentation der beiden Workshops soll Studierenden sowie Absolventinnen und Absolventen die Möglichkeit bieten, den Inhalt der Beiträge nachzulesen und sich über die Thematik „Berufseinstieg, Promotion und Weiterbildung mit Behinderung“ zu informieren.

Die aus den Protokollmitschriften der DoBuS-Mitarbeitenden erstellten Beiträge wurden den Referentinnen und

Einleitung

Referenten vor der Veröffentlichung vorgelegt. Sie haben der Veröffentlichung ihrer jeweiligen Beiträge zugestimmt.

2 Berufseinstieg mit Behinderung – Die Vermittlung schwerbehinderter Akademikerinnen und Akademiker (SB-Akademiker) der ZAV

Birgit Drolshagen

In diesem Beitrag werden die Inhalte der Referate von Herrn Schwarzbach aus dem Jahr 2010 und Herrn Prenner aus dem Jahr 2011 dargestellt. Beide haben über den Bewerbungsprozess schwerbehinderter Akademikerinnen und Akademiker generell sowie über die Möglichkeiten der Unterstützung dieses Prozesses durch das Arbeitsgebiet SB-Akademiker der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) referiert.

2.1 Aufgabenbereiche der zentralen Auslands- und Fachvermittlung

Die ZAV in Bonn ist eine Einrichtung der Bundesagentur für Arbeit. Das Aufgabengebiet der fast 1.000 Beschäftigten reicht von der Vermittlung von Führungskräften im Managementbereich über die Vermittlung von Führungskräften an internationale Organisationen, die Vermittlung von Arbeitskräften in das Ausland und aus dem Ausland sowie die Vermittlung von Künstlern bis hin zur Vermittlung schwerbehinderter Akademikerinnen und Akademiker in eine Arbeitsstelle.

Den einzelnen Vermittlungsfachkräften, die im Bereich der Vermittlung schwerbehinderter Akademikerinnen und Aka-

Berufseinstieg mit Behinderung/chronischer Krankheit

demiker bundesweit arbeiten, sind bestimmte Bundesländer zugeordnet. So kann ein engerer Kontakt zu potentiellen Arbeitgebenden sichergestellt werden. Ferner ist die Zuständigkeit der Vermittlungsfachkräfte für die schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerber nach deren Arbeitsspektren (z. B. Informatik, Wirtschaft ...) aufgeteilt.

Die Arbeit der ZAV ergänzt die Arbeit der örtlichen Arbeitsagenturen und Jobcenter. Der Aufgabenschwerpunkt der ZAV liegt in der Akquise potentieller Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sowie der Kontaktherstellung zwischen potentiellen Arbeitgebenden und schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerbern für akademische Berufe. Die ZAV unterstützt Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber bei der Besetzung ihrer Arbeitsstellen mit schwerbehinderten Akademikerinnen und Akademikern. Gleichzeitig unterstützt sie schwerbehinderte Arbeitsuchende mit Hochschulabschluss bei der Suche nach einem geeigneten Arbeitsplatz.

2.2 Grundsätzliche Zuständigkeiten bei der Arbeitssuche

Die Arbeitsagentur (früher: Arbeitsamt) ist im Rahmen der Jobsuche die zuständige Ansprechpartnerin für Arbeitslosengeld (ALG) I-Empfängerinnen und -Empfänger sowie für Menschen ohne Anspruch auf Arbeitslosengeld. Hier stehen den schwerbehinderten Arbeitsuchenden mit den Reha-Teams Arbeitsvermittlerinnen und -vermittler zur Verfügung, die auf die Vermittlung schwerbehinderter Arbeitsuchender spezialisiert sind. Ferner stehen den Arbeitsuchenden dort medizinische, psychologische oder technische Fachdienste zur Verfügung. Für Personen, die

ALG II beziehen, sind die Jobcenter der ARGE bzw. der Kommune die zuständigen Ansprechpartner. An einigen ARGEen bestehen bereits fachliche Schwerpunktbildungen für schwerbehinderte Arbeitsuchende.

Diese Zuständigkeiten gelten auch für schwerbehinderte Akademikerinnen und Akademiker. Die Kontaktaufnahme zur ZAV erfolgt dann über die zuständige Arbeitsagentur bzw. ARGE. Hierzu ist es notwendig, dass die vor Ort zuständigen Arbeitsvermittlerinnen oder -vermittler mit der ZAV Kontakt aufnehmen und diese einschalten. Da die ZAV noch nicht bei allen Arbeitsvermittlerinnen und -vermittlern bekannt ist, sollten die Arbeitsuchenden ggf. selber auf das Angebot der ZAV für schwerbehinderte Akademiker aufmerksam machen.

2.3 Beantragung von Hilfen am Arbeitsplatz

Auf Antrag übernehmen Reha-Träger die Kosten für Hilfen, die auf Grund der Schwerbehinderung zur Ausübung der Berufstätigkeit benötigt werden. Ein sog. Reha-Antrag kann unter anderem gestellt werden, um die Finanzierung für am Arbeitsplatz erforderliche technische oder personelle Hilfen (z. B. Hilfsmittel oder Arbeitsassistenz) oder um die Kostenübernahme für eine überbetriebliche Ausbildung z. B. in einem Berufsbildungswerk zu beantragen. Die beantragten Hilfen müssen einen Bezug zum jeweiligen Beruf und zur Behinderung haben.

Wird ein Antrag bei einem Reha-Träger gestellt, so muss dieser nach dem Sozialgesetzbuch (SGB) IX innerhalb von zwei Wochen entscheiden, ob er zuständig ist und gegebenenfalls den Antrag weiterleiten. Der neue Träger muss dann innerhalb von sechs Wochen über den Antrag ent-

Berufseinstieg mit Behinderung/chronischer Krankheit

scheiden (sofern der Antrag entscheidungsreif vorliegt). Eine erneute Weiterleitung des Antrags ist nicht zulässig.

Für schwerbehinderte Berufseinsteigerinnen und -einsteiger, die schon immer eine Behinderung haben, ist in der Regel die Bundesagentur für Arbeit der vorrangig zuständige Reha- und somit Kostenträger. Ihr Zuständigkeitsbereich erstreckt sich ausschließlich auf die aufgrund der Behinderung benötigten Hilfen am Arbeitsplatz. Sobald sicher ist, dass ein Arbeitsverhältnis zu Stande kommt, sollten dort die benötigten Hilfen beantragt werden. Ansonsten besteht die Gefahr, dass die benötigten Hilfen während der Probezeit aufgrund der Bewilligungs- und Lieferfristen noch nicht zur Verfügung stehen.

Die Bewilligung erforderlicher Hilfen durch die Arbeitsagenturen erfolgt zügig. Die technischen Beraterinnen und Berater unterstützen die Antragstellenden bei der Wahl der erforderlichen Hilfsmittel und holen Kostenvoranschläge ein. Dennoch ist es immer wichtig, sich selbst über das bestehende Angebot an Hilfsmitteln zu informieren.

Im Fall von ALG II-Bezieherinnen und -Beziehern, die ihren Reha-Antrag bei der Agentur stellen, nimmt die Agentur Kontakt mit dem zuständigen Jobcenter auf und unterbreitet diesem einen Eingliederungsvorschlag bezüglich der benötigten Hilfen. Das Jobcenter hat dann zwei Wochen Zeit für die Bewilligung bzw. dafür, mit der Agentur und dem oder der antragstellenden Person ein Einigungsgespräch mit dem Ziel der Modifizierung des Vorschlags zu führen. Das Jobcenter erteilt den Bescheid und bezahlt die benötigten Hilfen.

Zuständig für Hilfen, die grundsätzlich an jedem Arbeitsplatz benötigt werden, sind die Krankenkassen. Zuständig für die Finanzierung von begleitenden Hilfen im Arbeitsleben (z. B. Arbeitsassistenz, Hilfsmittel, barrierefreie Arbeitsplatzausstattungen) sind bei berufstätigen Schwerbehinderten häufig die Integrationsämter. Diese gelten nicht als Reha-Träger.

Fazit: Antragstellende, die ihren Reha-Antrag bei der Agentur stellen und auf die Fristen achten, machen nichts falsch!

2.4 Das Bewerbungsverfahren – Umgang mit der eigenen Behinderung

Arbeitsuchende sollten sich im Vorfeld ihrer Bewerbung mit den eigenen Stärken, Wünschen, Interessen und Ressourcen, die für potentielle Arbeitgebende von Interesse sein könnten, auseinandersetzen. Wichtig ist ferner, sich zu überlegen, wie der ideale Arbeitsplatz und Arbeitgebende aussehen sollte. Das Ergebnis dieser Zielgruppenanalyse ist dann eine Liste potentieller Arbeitgebender, deren Homepages in einem ersten Schritt genau angesehen werden sollten.

Auf dieser Grundlage eine Bewerbung „auf gut Glück“ zu starten, ist jedoch häufig wenig erfolgreich. Sinnvoll ist es vielmehr, Kontakt zur Schwerbehindertenvertretung eines potentiellen Arbeitgebenden aufzunehmen und sich um einen Praktikumsplatz zu bewerben. Eine weitere Möglichkeit kann auch sein, im Vorfeld der Bewerbung die ZAV anzufragen, ob sie bereit und in der Lage ist, das Interesse des gewünschten Arbeitgebenden an schwerbehinderten Mitarbeitenden abzuklären.

Berufseinstieg mit Behinderung/chronischer Krankheit

Eine weitere Möglichkeit der Stellensuche ist die Inanspruchnahme der Job-Börse der Bundesagentur für Arbeit. Hierfür muss sich der oder die Arbeitssuchende online akkreditieren, damit dann die volle Funktionalität der Job-Börse in Anspruch genommen werden kann. Der oder die Arbeitssuchende kann hier das eigene Profil mit den eigenen Daten erstellen und auf dieser Basis das Programm nach geeigneten Stellen suchen lassen. Dies kann auch über verschiedene Berufsbezeichnungen hinweg geschehen, indem andere Merkmale des Bewerbers bzw. der Bewerberin mit den Anforderungsprofilen der Stellenausschreibungen verglichen werden. Die Job-Börse ist unter www.arbeitsagentur.de zu finden. Wichtig ist, dass der Datensatz der Suchenden optimal und vollständig im WWW platziert ist, damit das matching, d. h. das Zuordnen einer Suche zu einem Angebot passt.

In der Börse finden sich auch Angebote, die exklusiv für behinderte Menschen vorgesehen sind, z. B. weil der Arbeitgebende das diversity management umsetzen möchte.

Bei einem Bewerbungsverfahren ist es dann wichtig zu prüfen, was für das Unternehmen von Interesse sein könnte und ob es ihm in der Bewerbung mitgeteilt werden sollte. Der Besuch einer Förderschule oder das „H“ im Schwerbehindertenausweis gehören nicht zu den Dingen, die im Lebenslauf aufgeführt werden sollten, da derartige Einzelheiten für Arbeitgebende häufig ohnehin nicht verständlich sind.

Die eigene Schwerbehinderung kann entweder in einem Absatz im Anschreiben der Bewerbung, im Lebenslauf oder auf einer den Lebenslauf ergänzenden Seite angegeben

werden. Letzteres stellt sicher, dass die Bewerberin oder der Bewerber bei der Durchsicht der Bewerbungsunterlagen zunächst als Akademikerin bzw. Akademiker wahrgenommen wird, bevor die Behinderung Beachtung findet. Auf jeden Fall empfiehlt es sich kurz darzustellen, wie die Behinderung am Arbeitsplatz kompensiert werden kann (technische und personelle Hilfen). Zudem ist es sinnvoll, durch Aussagen wie z. B. „Ich habe problemlos mein Studium in der Regelstudienzeit abgeschlossen“ die eigene Leistungsfähigkeit deutlich zu machen.

Vor einem Bewerbungsgespräch ist es äußerst wichtig, sich gut über das jeweilige Unternehmen zu informieren und bei der Vorbereitung auf das Gespräch dessen Perspektive zu übernehmen. Insbesondere bei größeren oder öffentlichen Arbeitgebenden ist es sinnvoll, vor dem Bewerbungsgespräch Kontakt zur Schwerbehindertenvertretung aufzunehmen. Diese nimmt in der Regel am Bewerbungsgespräch teil und kann ggf. vorab interessante Informationen geben.

Über das Offenlegen oder Verschweigen ihrer Schwerbehinderung müssen die Bewerbenden im Einzelfall auf Grundlage ihrer individuellen Situation und ihrer jeweiligen Behinderung entscheiden. Die Frage, ob eine Behinderung vorliegt, darf im Rahmen des Bewerbungsverfahrens nicht gestellt werden. Eine Ausnahme besteht ausschließlich bei Arbeitsplätzen mit Gefahrenpotential. Sobald die Einstellung erfolgt ist, darf der Arbeitgebende jedoch eine Behinderung erfragen. Die aktuelle Rechtsprechung lässt dann im Extremfall auch eine Entlassung zu. Entscheiden sich Bewerbende, die Behinderung während des Bewerbungs-

Berufseinstieg mit Behinderung/chronischer Krankheit

prozesses zu verschweigen, ist die Einbindung der Schwerbehindertenvertretung nicht möglich.

Eine Schwerbehinderung liegt so lange vor, wie die betreffende Person einen Schwerbehindertenausweis besitzt. Wird dieser zurückgeschickt, gilt die Person nicht mehr als schwerbehindert.

Bei öffentlichen Arbeitgebenden gilt nach § 82 SGB IX, dass Bewerberinnen und Bewerber mit Schwerbehinderung ins Auswahlverfahren einbezogen werden müssen. Daher sollte die Schwerbehinderung im Bewerbungsschreiben vor der Verabschiedungsfloskel erwähnt werden. Wird die Behinderung im Bewerbungsschreiben nicht erwähnt, so ist es insbesondere für körperbehinderte Bewerbende sinnvoll, vor dem Bewerbungsgespräch die Behinderung bekannt zu geben und die Barrierefreiheit der Räumlichkeiten, in denen das Bewerbungsgespräch stattfindet, zu erfragen.

2.5 Hilfreiche Links

Zentralstelle für Auslands- und Fachvermittlung

Homepage der ZAV: <http://www.zav.de>, „SB-Akademiker: Qualifiziertes und hoch motiviertes Personal“. Dort findet man auch die Broschüre „Erfolgreich bewerben“ (Pfad: Angebote für Arbeitnehmer, Broschüren).

Deutsches Studentenwerk

Studium und Behinderung:
www.studentenwerke.de/main/default.asp?id=06100

Homepage der Integrationsämter

Urteile zu Arbeitsrechtlichen Fragen und Behinderung sowie Informationen zu Arbeitsassistenten:
<http://www.integrationsaemter.de>

Homepage der Bundesagentur für Arbeit

Jobbörse der Bundesagentur für Arbeit: Nach Abgabe einer Datenschutzerklärung können dort alle Informationen über Stellenangebote eingesehen werden, die auch die Arbeitsvermittlerinnen und -vermittler zur Verfügung haben. Dort können auch Stellenangebote eingesehen werden, die sich explizit an schwerbehinderte Menschen richten.

Datenbank zu Fortbildungsangeboten (mit Bildungsgutschein) von zertifizierten Bildungsträgern. Ein Rechtsanspruch auf den Erhalt von Bildungsgutscheinen besteht nach sechs Monaten Arbeitslosigkeit (SGB III)

Berufseinstieg mit Behinderung/chronischer Krankheit

Datenbank „Berufe-net“; dort sind Beschreibungen einzelner Berufe samt benötigter Kompetenzen hinterlegt, die für eine Bewerbung genutzt werden können:

<http://www.arbeitsagentur.de>

Datenbank Rehadat

Datenbanken zur Rechtsprechung, zu Arbeitshilfen, mit Adressen von Einrichtungen, mit Arbeitsplatzbeschreibungen sowie von laufenden und abgeschlossenen Projekten:

<http://www.rehadat.de>

3 Berufseinstieg mit Behinderung oder chronischer Krankheit – Leistungen der Jobcenter und der Agentur für Arbeit

Diana Ismail/Ralph Klein

Christoph Lutomski, Arbeitsvermittler für Schwerbehinderte und Rehabilitanden des Jobcenter Dortmund, gab einen Überblick über die Zuständigkeit und das Spektrum an Leistungen beim Berufseinstieg behinderter und chronisch kranker Akademikerinnen und Akademiker.

3.1 Zuständigkeiten der Agentur für Arbeit und der Jobcenter

Die Agenturen für Arbeit sind in allen die Arbeitslosigkeit und den Berufseinstieg betreffenden Angelegenheiten der zuständige Ansprechpartner für Arbeitssuchende bzw. für Personen, die in den vorangegangenen drei Jahren zwölf Monate gearbeitet haben und damit Anrecht auf Arbeitslosengeld I haben. Gesetzliche Grundlage für die Agenturen für Arbeit ist das Sozialgesetzbuch III. Hochschulabsolvierende ohne Leistungsanspruch können sich ebenfalls beraten lassen.

Die Jobcenter sind zuständige Ansprechpartner für Personen, die Anspruch auf Arbeitslosengeld II haben. Dieser Anspruch besteht, wenn eine Person als erwerbsfähig und hilfsbedürftig gilt.

Eine Person wird als erwerbsfähig eingestuft, wenn diese pro Tag mindestens drei Stunden und insgesamt 15 Stun-

Berufseinstieg mit Behinderung/chronischer Krankheit

den pro Woche arbeiten kann. Von Hilfsbedürftigkeit spricht man, wenn der Lebensunterhalt nicht aus eigenen Mitteln oder von anderen Sozialleistungsträgern gedeckt werden kann. Bei Hochschulabsolvierenden unter 25 Jahren werden zur Deckung des Lebensunterhaltes die Eltern herangezogen. Ab dem 25. Lebensjahr ist dies in der Regel nicht mehr der Fall. Es wird dennoch überprüft, ob notwendige Zuwendungen anderweitig – wie z.B. durch die Lebenspartnerin bzw. den Lebenspartner gedeckt werden können, bevor Leistungen von dem Jobcenter Dortmund übernommen werden.

Zur Beratung und Unterstützung schwerbehinderter Bewerberinnen und Bewerber bei der Arbeitssuche und dem Berufseinstieg haben beide Institutionen spezielle Teams für Rehabilitation und Schwerbehinderte eingerichtet. Personen mit Beratungsbedarf wenden sich an die Agentur für Arbeit oder das Jobcenter an ihrem Wohnort.

Das Team der Agentur für Arbeit Dortmund mit dem Schwerpunkt berufliche Rehabilitation und Vermittlung von Schwerbehinderten befindet sich in Dortmund in der Steinstraße 39. Das Reha-Team des Jobcenters ist am Südwall zu finden. Einen Beratungstermin kann man telefonisch unter 01801 / 555111 (Festnetzpreis 3,9 ct/min; Mobilfunkpreise höchstens 42 ct/min) vereinbaren. Hier sollte direkt erklärt werden, dass ein persönliches Beratungsgespräch bei einer Arbeitsvermittlerin/einem Arbeitsvermittler des Reha-Teams gewünscht ist. Absolvierende der TU Dortmund können sich zudem an das auf dem Campus Süd ansässige Hochschulteam der Agentur für Arbeit wenden. Dort finden Studierende und Absolventinnen/Absolventen individuelle Beratung und Informationsveranstaltungen.

3.2 Leistungen der öffentlichen Arbeitsvermittlung der Jobcenter und der Agentur für Arbeit für behinderte und nichtbehinderte Arbeitssuchende

Die Jobcenter und die Agentur für Arbeit verfügen über ein Bewerbenden gebundenes Vermittlungsbudget. Hiervon können Bewerbungskosten in Höhe von maximal 260 Euro jährlich pro Person bezuschusst werden, wobei die Bewerberinnen oder Bewerber pro abgesandter Bewerbung fünf Euro erhalten. Weiterhin können auf Antrag die Kosten für längere Anfahrtswege zum Bewerbungsgespräch (außerhalb des Wohnortes) sowie die Übernachtungskosten am Bewerbungsort übernommen werden. Zu beachten ist, dass der Antrag auf Kostenübernahme vor dem Vorstellungsgespräch erfolgen muss. Der Antrag kann über die Hotline oder per Mail gestellt werden.

Ferner gibt es Leistungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Möglich ist eine Trennungskostenpauschale bei der Notwendigkeit einer doppelten Haushaltsführung, wenn ein vollständiger Umzug zum Arbeitsort nicht möglich ist. Zuwendungen für Arbeitnehmende können darüber hinaus die Übernahme von Umzugs- oder Fahrtkosten zwischen Wohnung und Arbeitsplatz in einem Zeitumfang von bis zu sechs Monaten sein.

3.3 Leistungen der öffentlichen Arbeitsvermittlung an Unternehmen

Unternehmen, die schwerbehinderte oder ihnen gleichgestellte Menschen¹ einstellen, haben die Möglichkeit, hierfür eine finanzielle Förderung zu beantragen. Dies setzt voraus, dass die potenziellen Arbeitnehmenden bei der Agentur für Arbeit mindestens arbeitsuchend gemeldet sind oder bei einem Jobcenter ALG II Leistungen erhalten. Nur dann können Leistungen an den zukünftigen Arbeitgebenden übernommen werden.

Eine Fördermöglichkeit für Unternehmen kann darin bestehen, dass bei einer befristeten Probebeschäftigung für einen Zeitraum von bis zu drei Monaten das Gehalt des schwerbehinderten oder gleichgestellten Arbeitnehmenden übernommen wird. Für diesen Zeitraum übernehmen die Jobcenter oder die Agentur 100 Prozent der Kosten. Der Arbeitgebende zahlt dem oder der Probebeschäftigten das Gehalt aus und bekommt es vom Jobcenter bzw. der Agentur für Arbeit komplett refinanziert. Die Arbeitnehmenden bringen wegen der vollständigen Kostenübernahme also ihren eigenen Lohn mit. Zu beachten ist, dass der Arbeitgebende den Antrag auf Probebeschäftigung vor Beginn des Arbeitsverhältnisses stellen muss.

¹ Als schwerbehindert gelten Menschen mit einem Grad der Behinderung zwischen 50 und 100. Personen mit einem Grad der Behinderung von weniger als 50, aber mindestens 30, können auf Antrag von der Agentur für Arbeit schwerbehinderten Menschen gleichgestellt werden, wenn sie infolge ihrer Behinderung ohne die Gleichstellung einen geeigneten Arbeitsplatz nicht erlangen oder behalten können.

Die Probebeschäftigung wird in der Regel auf die reguläre Probezeit angerechnet. Sie dient dazu, dass das Unternehmen besser einschätzen kann, ob die Bewerberin oder der Bewerber für die vorgesehenen Aufgaben geeignet ist. Das Unternehmen hat im Anschluss an die Probebeschäftigung keine Beschäftigungspflicht. Im Vorfeld muss jedoch die Aussicht bestehen, dass sich durch die Probebeschäftigung für die Bewerbenden die Teilhabechancen am Arbeitsleben erhöhen oder eine längerfristige bzw. dauerhafte Beschäftigung erreicht werden kann. Folgt auf eine Probebeschäftigung kein Arbeitsverhältnis, so muss das Unternehmen seine Entscheidung gegenüber dem Kostenträger begründen.

Des Weiteren kann Unternehmen, die einen schwerbehinderten Menschen einstellen, ein Eingliederungszuschuss (EGZ) gewährt werden. Es handelt sich hierbei um einen Lohnkostenzuschuss für Menschen mit Schwerbehinderung und ihnen Gleichgestellte. Die Höhe ist abhängig vom Bewerber- und Stellenprofil und kann zwischen 30 und 70 Prozent des Arbeitnehmer-Brutto-Gehalts liegen. Gefördert werden kann für einen Zeitraum von bis zu zwei Jahren. Nach einem Jahr wird überprüft, ob eine Weiterfinanzierung möglich ist, die allerdings um 10 Prozent geringer ausfällt als die des Vorjahres. Voraussetzung für die weitere Kostenübernahme ist, dass eine Weiterbeschäftigung von mindestens einem Jahr vorliegt.

Für besonders betroffene Schwerbehinderte unter 50 Jahren kann ein Lohnkostenzuschuss von bis zu 70 Prozent für maximal drei Jahre ohne Nachbeschäftigungspflicht gezahlt werden. Höhe und Umfang dieses Eingliederungszuschusses richten sich nach den jeweiligen Einglieder-

Berufseinstieg mit Behinderung/chronischer Krankheit

erfordern. Eine Reduktion der Förderhöhe erfolgt nach einem gewissen Förderzeitraum ebenfalls.

Die Probebeschäftigung wird in die Gesamtförderdauer eingebunden: Gibt es eine Probebeschäftigung von drei Monaten, bleiben also maximal 33 Monate für den Eingliederungszuschuss über.

3.4 Arbeitsplatzausstattung

Der Kostenträger einer behinderungsspezifischen Arbeitsplatzausstattung bei Erstbeschäftigung ist in den ersten 15 Jahren die Agentur für Arbeit. Danach trägt die Rentenversicherung die Kosten. Bei nicht behinderungsspezifischer Arbeitsausstattung sind die Integrationsämter, danach die Fachstellen für behinderte Menschen im Beruf (früher: örtliche Fürsorgestellen) zuständig. (Einen genaueren Überblick über die Beantragung von am Arbeitsplatz benötigten Hilfen und Hilfsmitteln geben die Kapitel 2 und 3).

4 Bewerbungsverfahren mit Behinderung aus der Arbeitgebendenperspektive

Diana Ismail/Ralph Klein

Zu diesem Themenbereich referierte Stella Grützner, Personalrecruiterin der Arvato Services Bertelsmann, die von Herrn Meier, dem Schwerbehindertenbeauftragten der Arvato-Services Bertelsmann begleitet wurde.

Im Anschluss an die Vorstellung der Bertelsmann Media Worldwide widmete sich Frau Grützner Fragen des Bewerbungsverfahrens unter der Bedingung einer Behinderung oder chronischen Erkrankung.

4.1 Merkmale einer guten Bewerbung

Wichtig ist, dass sich Bewerbende im Vorfeld ihrer Bewerbung bewusst machen, dass es keine zweite Chance für den ersten Eindruck gibt! Daher ist ein ansprechendes Erscheinungsbild der Bewerbungsunterlagen einschließlich des Fotos sowie des Umschlages sehr wichtig. Die Bewerbungsunterlagen sind wahrscheinlich der erste Kontakt zum Unternehmen und somit die erste Möglichkeit, sich zu präsentieren und interessant zu machen.

Online-Bewerbungen sind gerne gesehen und werden immer häufiger. Die Bewerbung soll ansprechend und fehlerfrei sein. Eine schöne, teure Mappe in einem zerknitterten Umschlag ist kontraproduktiv – „Warum nimmt sich die Bewerberin/der Bewerber nicht die Zeit, das auch noch hinzukriegen“, wäre die Reaktion der Personalabteilung.

Berufseinstieg mit Behinderung/chronischer Krankheit

Der Inhalt muss gut strukturiert sein, denn Mitarbeitende der Personalabteilungen haben keine Lust und Zeit, lange nach den relevanten Informationen zu suchen.

Der erste Blick fällt meistens auf den Lebenslauf. Dieser muss entsprechend gestaltet werden. Der Lebenslauf soll aussagekräftig sein und ggf. Tätigkeitsschwerpunkte von bisherigen Praktika bzw. Beschäftigungen enthalten. „Wichtig sind immer Zeugnisse, selbst wenn es nur ein Praktikumszeugnis ist“, erklärt die Referentin. Die Zeugnisse sind für Personalrecruiterinnen und -recruiter besonders interessant, da sie aufschlussreiche Informationen zur Bewerberin/zum Bewerber enthalten. Das Grundschulzeugnis muss jedoch nicht mitgeschickt werden.

Ein freundliches, persönliches Anschreiben sollte der Bewerbungsmappe beigelegt werden. Von Standardanschreiben ist abzuraten. Im Anschreiben soll die Bewerberin oder der Bewerber Bezug auf die ausgeschriebene Stelle nehmen. Arvato sieht es gerne, wenn die oder der Bewerbende sich mit dem Unternehmen auseinandergesetzt hat, einschließlich mit der dahinterstehenden Unternehmensphilosophie. Selbst bei Initiativ-Bewerbungen ist es sinnvoll, sich Ausschreibungen des Unternehmens als Orientierung anzuschauen. Die Referentin rät, bei der Formulierung der Bewerbung die Perspektive des Arbeitgebenden einzunehmen und sich folgende Fragen zu stellen: „Wie sieht mich der Empfänger meiner Bewerbung? Was ist für den Arbeitgebenden interessant?“ (zu weiteren Informationen zum Bewerbungsverfahren siehe Kapitel 2).

4.2 Hinweise zum Vorstellungsgespräch

Das Vorstellungsgespräch ist eine Art Ich-Marketing. Zentral hierbei ist, dass der Arbeitgebende die Bewerbenden kennen lernen kann. Gleichzeitig soll es den Bewerberinnen und Bewerbern die Möglichkeit bieten, Fragen zur Struktur des Unternehmens, zu Weiterbildungsmöglichkeiten oder zur konkreten Stelle, auf die sie sich bewerben, zu stellen.

Am besten ist es, wenn die Bewerbenden im Vorstellungsgespräch mit dem Arbeitgebenden ins Gespräch kommen und die beiden sich ein wenig kennen lernen. Ein gepflegtes Äußeres ist für den ersten Eindruck sehr bedeutend. Die Bewerberinnen und Bewerber sollen lebendig und authentisch wirken. „Wer sich verstellt, macht sich das Leben auch in Zukunft schwer“, erklärt die Referentin. Außer Interesse an der ausgeschriebenen Stelle sollten Lernbereitschaft und Berufserfahrung demonstriert werden.

Die Bewerbenden sollten sich vom Inhalt der Stellenausschreibungen nicht abschrecken lassen, denn nur in den seltensten Fällen finden die Unternehmen tatsächlich Bewerbende, die alle Anforderungen einer Ausschreibung erfüllen. Wichtiger ist es, im Gespräch zu verdeutlichen, dass man lernbereit und lernwillig ist.

Öffentliche Arbeitgebende müssen Menschen mit einer Behinderung zu einem Vorstellungsgespräch einladen, wenn die Qualifikation der Person dem Stellenprofil entspricht.

4.3 Zum Umgang mit der Schwerbehinderung im Bewerbungsprozess

Die Frage, ob Bewerbende im Bewerbungsgespräch ihre Behinderung oder chronische Erkrankung offen legen sollten, ist nicht pauschal zu beantworten. Die Bewerberinnen und Bewerber sollen sich aber darüber im Klaren sein, was erlaubt bzw. verboten ist:

Die Frage: „Haben Sie einen Schwerbehindertenausweis?“ braucht nicht beantwortet zu werden. Die Bewerberinnen und Bewerber dürfen sogar die Unwahrheit sagen. Inwieweit dies sinnvoll ist, sei dahin gestellt. Sind die Arbeitgebenden über die Behinderung im Vorhinein informiert, können sie frühzeitig Lösungen mit den Bewerbenden finden und sie unterstützen. Die Bewerbenden dürfen ihrerseits nichts verschweigen, was relevant für die Arbeit ist, z. B. das Fehlen eines Führerscheines, obwohl in der Ausschreibung explizit danach verlangt wird.

Laut Allgemeinem Gleichbehandlungsgesetz darf der Passus, dass schwerbehinderte Bewerbende bei gleicher Qualifikation bevorzugt behandelt werden, nicht mehr in den Ausschreibungen stehen. Wenn in der Stellenausschreibung dennoch erwähnt wird, dass bei gleicher Qualifikation Schwerbehinderte bevorzugt werden, empfiehlt die Referentin, die Behinderung anzugeben. Denn offenbar hat das Unternehmen Interesse daran, seine Schwerbehindertenquote zu erfüllen.

Erlaubt ist nach § 7 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes die Frage, ob es Umstände gibt, die der Beschäftigung entgegenstehen. Dies schließt die Frage der Arbeitgebenden ein, ob eine eventuell vorliegende Beeinträchtigung

Das Bewerbungsverfahren

gung Auswirkungen auf die Ausübung der vorgesehenen Aufgaben hat, sodass die anstehenden Tätigkeiten nicht durchgeführt werden können (z. B. im Falle einer Hörbehinderung bei einer Tätigkeit im Call Center). (Zur Frage des Outens einer Behinderung siehe auch Kapitel 2).

5 Weiterbildung und Promotion mit Behinderung oder chronischer Krankheit

Birgit Drolshagen

Die Möglichkeiten der Weiterbildung oder der Weiterqualifizierung mit Behinderung oder chronischer Krankheit nach einem Hochschulabschluss wurden am Beispiel der Angebote der Agentur für Arbeit und am Beispiel der Promotion erörtert.

5.1 Weiterbildungsangebote der Agentur für Arbeit

Um die Arbeitsmarktchancen behinderter und chronisch kranker Hochschulabsolvierender zu erhöhen, kann es im Einzelfall sinnvoll sein, Weiterbildungsangebote zu nutzen, um das eigene Wissen weiter zu spezialisieren. Aus diesem Grunde stellte Andreas Nehme von der Dortmunder Agentur für Arbeit die Möglichkeit der Agentur zur Finanzierung von Weiterbildungen über Bildungsgutscheine vor. Seine Ausführungen zum Umgang mit Bildungsgutscheinen seitens der Arbeitsagenturen gelten in gleicher Weise für die Ausgabe derartiger Gutscheine an erwerbsfähige hilfebedürftige Kundinnen und Kunden der ARGEn.

Bildungsgutscheine sind ein Instrument, das insbesondere eingesetzt wird, um mittels einer Weiterbildung die berufliche Eingliederung von Arbeitnehmenden bei Arbeitslosigkeit zu erreichen oder eine drohende Arbeitslosigkeit zu verhindern. Ob eine Weiterbildung als notwendig erachtet wird und somit über Bildungsgutscheine finanziert werden

Berufseinstieg mit Behinderung/chronischer Krankheit

kann, wird von der Agentur im Einzelfall entschieden. Hierbei wird abgewogen, ob eine Weiterbildung oder die Vermittlung in ein Arbeitsverhältnis das im Einzelfall auf Grundlage der bestehenden Arbeitsmarktsituation angestrebte Ziel ist. Um förderberechtigt zu sein, müssen die Antragstellenden in der Regel eine Berufsausbildung abgeschlossen haben oder über einen Zeitraum von drei Jahren einer Berufstätigkeit nachgegangen sein. Der Bildungsgutschein ist eine Zusicherung, dass die im Rahmen der Weiterbildung anfallenden Kosten übernommen werden. Die Finanzierung von Weiterbildungen über Bildungsgutscheine deckt nicht die zum Lebensunterhalt notwendigen Kosten. Diese müssen von den Antragstellenden getragen werden.

Generelle Voraussetzung für die Finanzierung einer Weiterbildung über Bildungsgutscheine ist, dass sowohl der Bildungsträger als auch die jeweilige Maßnahme für die Weiterbildungsförderung zugelassen sind. Informationen über zugelassene Maßnahmen enthält die Aus- und Weiterbildungsdatenbank KURSNET.²

Weitere Informationen zur Förderung von Weiterbildungen über Bildungsgutscheine gibt das Merkblatt 6 „Förderung der beruflichen Weiterbildung – für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer“ der Bundesagentur für Arbeit.³

² <http://kursnet-finden.arbeitsagentur.de/kurs/>

³ http://www.arbeitsagentur.de/nn_27836/zentraler-Content/A01-Allgemein-Info/A016-Infomanagement/Allgemein/Merkblaetter.html

5.2 Promotion mit Behinderung

Die Referentin, Frau Hellbusch, ist Mitarbeiterin im Dortmunder Zentrum Behinderung und Studium (DoBuS). Von 2005 bis 2007 hat sie DoBuS im Equal-Projekt „Vieles ist möglich – Tandempartner in der Wissenschaft“ vertreten. Ihr Aufgabengebiet lag dabei im Bereich des Studiums mit Behinderung und chronischer Krankheit. Einen Arbeitsschwerpunkt der im Rahmen des Projekts gegründeten „Arbeitsgruppe Studium und Behinderung“ bildete die Arbeit an verbesserten Bedingungen bei einer Promotion mit Behinderung oder chronischer Krankheit.

Die Promotion ist eine Form der Weiterqualifizierung für Hochschulabsolventinnen und -absolventen, die ausschließlich an Universitäten angeboten wird. Sie wird mit der Verleihung des Doktorgrades abgeschlossen. Im Rahmen der Promotion wird eine wissenschaftliche Arbeit (Dissertation) angefertigt sowie eine mündliche Prüfung (z. B. Rigorosum, Kolloquium, Disputation) abgelegt. Die Promotionsordnungen der einzelnen Fakultäten regeln die Zulassungsvoraussetzungen sowie die Anforderungen und den Ablauf der Promotion. Für Hochschulabsolvierende, die eine wissenschaftliche Laufbahn anstreben, ist die Promotion eine notwendige Voraussetzung. Insbesondere in naturwissenschaftlichen Studienfächern und in der Medizin ist die Promotion ein Standard, der auch für eine Berufstätigkeit außerhalb wissenschaftlicher Einrichtungen die Regel ist.

Das gesamte Promotionsvorhaben umfasst in der Regel einen Zeitraum von drei bis fünf Jahren. Auf Grund einer Behinderung oder chronischen Erkrankung kann ein erhöhter Zeitbedarf auftreten. Bezüglich der Finanzierung

Berufseinstieg mit Behinderung/chronischer Krankheit

des Promotionsvorhabens muss zwischen den allgemeinen Kosten, die für alle Promovierenden anfallen, und den behinderungsspezifischen Mehrkosten unterschieden werden. Zu Letzteren gehören beispielsweise die Kosten für Hilfsmittel oder für personelle Hilfen wie z. B. Assistenz.

5.2.1 Generelle Finanzierungsmöglichkeiten eines Promotionsvorhabens

Nachfolgend werden drei gängige Möglichkeiten vorgestellt, wie die allgemeinen Kosten eines Promotionsvorhabens finanziert werden können. Diese werden im Hinblick auf die spezifische Situation von Promovierenden mit Behinderungen oder chronischer Krankheit betrachtet.

a) Berufstätigkeit zusätzlich zur Promotion

Bei dieser Art der Finanzierung fertigen Promovierende ihre Dissertation parallel zur Ausübung einer sozialversicherungspflichtigen Vollzeit- oder Teilzeit-Berufstätigkeit an. Dies stellt häufig eine große Belastung dar, da die Promotion quasi als Zweitjob geleistet wird. Für Studierende mit Behinderung oder chronischer Erkrankung ist diese Möglichkeit in der Regel schwer zu realisieren, da eine derartige zeitliche Doppelbelastung zusätzlich zum häufig bestehenden behinderungsbedingten Mehraufwand nicht zu leisten ist.

b) Qualifikationsstellen an der Hochschule

Qualifikationsstellen bieten Fakultäten aus Haushalts- oder Drittmitteln für Hochschulabsolvierende an, die eine Promotion in der jeweiligen Fakultät anstreben. Die Promovierenden werden über einen begrenzten Zeitraum von

zwei oder drei Jahren als wissenschaftliche Mitarbeitende sozialversicherungspflichtig angestellt, sind an Lehre und Prüfungen im Fach beteiligt und übernehmen weitere Verwaltungsaufgaben für das jeweilige Lehrgebiet. In der Regel handelt es sich bei diesen Arbeitsverhältnissen um Stellen mit 50 Prozent der regulären Arbeitszeit. Ein gewisser Teil der Arbeitszeit kann für die Promotion aufgewendet werden. Auch die Inhalte der Lehrveranstaltungen können häufig thematisch auf das Promotionsvorhaben abgestimmt werden.

Das Angebot derartiger Stellen ist sehr begrenzt. Die Erfahrung zeigt, dass Qualifikationsstellen nicht immer öffentlich ausgeschrieben werden. Vielmehr werden sie von Lehrenden an ihnen aus dem Studium bekannte Hochschulabsolvierende vergeben. Häufig haben diese bereits während des Studiums als studentische Hilfskräfte für die Lehrenden gearbeitet.

Da Studierende mit Behinderungen auf Grund ihrer behinderungsbedingten Mehrbelastungen meist nicht die nötigen Kapazitäten haben, parallel zum Studium noch als studentische Hilfskraft zu arbeiten, haben sie de facto im Vergleich zu ihren nichtbehinderten Mitbewerberinnen und -bewerbern geringere Chancen, eine der wenigen Qualifikationsstellen zu erhalten. Die Arbeit als studentische Hilfskraft wird auch erschwert, weil derartige geringfügige Tätigkeiten in Hinblick auf Assistenz und Hilfsmittel nicht förderfähig sind, so dass Studierende mit Hilfebedarf kaum einen studentischen Nebenjob ausüben können.

Auch für Qualifikationsstellen besteht zudem das bereits erwähnte Problem der zeitlichen Doppelbelastung. Auf Grund der inhaltlichen Nähe zwischen Arbeit und Promo-

Berufseinstieg mit Behinderung/chronischer Krankheit

tion ist diese jedoch geringer als im Falle der Berufstätigkeit außerhalb der Hochschule. Die Befristung derartiger Qualifikationsstellen auf wenige Jahre kann für behinderte und chronisch kranke Promovierende ein weiteres Problem werden, da der behinderungsbedingte zeitliche Mehrbedarf hier in der Regel keine Beachtung findet.

c) Stipendium

Für Promovierende ohne bestehendes Arbeitsverhältnis ist die Finanzierung des Promotionsvorhabens über ein Stipendium eine mögliche Alternative zur häufig nicht realisierbaren Finanzierung aus Eigenmitteln. Stipendienggeber können Stiftungen, Parteien, Hochschulen o. ä. sein. Wird die Promotion über ein Stipendium finanziert, so liegt kein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis vor. Daher kann die verfügbare Zeit im Wesentlichen für die Arbeit an der Dissertation eingesetzt werden. Einzelne Stipendienggeber binden die Gewährung eines Stipendiums an die Erfüllung zusätzlicher Aufgaben.

Promovierende sollten sich vor Beantragung eines Stipendiums genau über potentielle Stipendienggeber informieren. Die verschiedenen Stipendienggeber legen im Rahmen ihrer Mittelvergabe unterschiedliche Voraussetzungen und Auswahlkriterien an. Häufige Kriterien sind neben der Abschlussnote, eine Altersbegrenzung, das Einhalten der Regelstudienzeit, das bisherige soziale Engagement, absolvierte Auslandsaufenthalte, etc. Hierin kann für behinderte und chronisch kranke Bewerberinnen und Bewerber eine Hürde liegen, da sie ggf. auf Grund ihrer Beeinträchtigung weniger Kapazitäten für den Erwerb derartiger Zusatzqualifikationen haben bzw. die geforderten Kriterien behinderungsbedingt nicht erfüllen können. Ein weiteres Problem

für Studierende mit Behinderung kann die beschränkte Förderungshöchstdauer von Stipendien darstellen.

5.2.2 Finanzierung der behinderungsspezifischen Mehrkosten eines Promotionsvorhabens

Bei der Frage nach möglichen Kostenträgern zur Finanzierung des behinderungsbedingten Mehrbedarfs muss zwischen Promovierenden mit einem bestehenden Arbeitsverhältnis und Promovierenden, die ihre Promotion mit Hilfe eines Stipendiums oder aus Eigenmitteln finanzieren, unterschieden werden.

Zuständige Kostenträger für die Finanzierung der im Rahmen der Berufstätigkeit erforderlichen Hilfsmittel und Hilfen sind in der Regel die jeweilige Arbeitsagentur bzw. die jeweilige ARGE (siehe Kapitel 3). Wird die Promotion im Rahmen des Beschäftigungsverhältnisses durchgeführt, sind diese Reha-Träger im Regelfall die zuständigen Ansprechpartner für die Kostenübernahme. Bei einer anderweitigen Berufstätigkeit muss individuell geprüft werden, inwieweit die hierfür bewilligten Hilfsmittel und Hilfen auch für die Promotion eingesetzt werden können.

Für behinderte und chronisch kranke Stipendiatinnen und Stipendiaten ist es häufig nicht einfach, eine Finanzierung für ihren behinderungsbedingt anfallenden Mehrbedarf zu erschließen. In der Regel übernehmen Stipendiengeber die Finanzierung der behinderungsbedingt anfallenden Mehrkosten nicht. Dies stellt eine gravierende Benachteiligung für Antragstellende mit Behinderung oder chronischer Erkrankung dar. Eine Ausnahme bilden die DFG (Deutsche Forschungsgemeinschaft) und die TU Dortmund.

Berufseinstieg mit Behinderung/chronischer Krankheit

Auf Initiative des eingangs erwähnten Equal-Projekts „Vieles ist möglich – Tandempartner in der Wissenschaft“ hat sich die DFG verpflichtet, Nachteilsausgleiche für Antragstellende mit Behinderung zu berücksichtigen und – sofern die Kosten nicht anderweitig erstattungsfähig sind – die Kosten für behinderungsbedingte Mehrbedarfe in allen Förderverfahren der DFG zu decken.⁴ Die TU Dortmund schreibt in § 6 ihrer Vergaberichtlinien für Promotionsstudierende fest, dass auf Antrag in begründeten Fällen ein behinderungsbedingter Nachteilsausgleich gewährt werden kann.⁵

Die Beantragung der Kostenübernahme für den behinderungsbedingten Mehrbedarf aus Mitteln der Eingliederungshilfe ist häufig wenig erfolgreich. Zuständig für die Gewährung von Leistungen zum Besuch einer Hochschule sind die überörtlichen Sozialhilfeträger. Diese haben sich in Punkt 7.5 ihrer Hochschulempfehlungen darauf verständigt, die Kosten des im Rahmen einer Promotion anfallenden behinderungsbedingten Mehrbedarfs in der Regel nicht zu übernehmen.⁶

⁴ <http://www.dfg.de/diversity>

⁵ TU Dortmund: Amtliche Mitteilungen der Universität Dortmund Nr. 13/2007. Neubekanntmachung der Vergaberichtlinien für Promotionsstipendien der Universität Dortmund vom 01.07.2007 <<http://www.kulturwissenschaften.tu-dortmund.de/cms/.../Vergaberichtlinien.pdf>>

⁶ Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Träger der Sozialhilfe (BAGüS): Empfehlungen für Leistungen der Eingliederungshilfe für behinderte Menschen zum Besuch einer Hochschule (Hochschulempfehlungen) Entwurf: Hochschulempfehlungen der BAGüS – Stand: 24.05.2006 <www.lwl.org/spur-download/bag/22-06an.pdf>

Mit dem Abschluss eines Hochschulstudiums gelten behinderte Menschen aus Perspektive der Sozialhilfeträger als ausreichend eingegliedert. Eine wissenschaftliche Laufbahn wird ihnen mit dieser Argumentation verwehrt und die Arbeit im naturwissenschaftlichen oder medizinischen Bereich erheblich eingeschränkt. Ausnahmen von dieser restriktiven Bewilligungspraxis zeigen den Handlungsspielraum der einzelnen Sozialhilfeträger.

5.2.3 Fazit

Behinderte und chronisch kranke Hochschulabsolvierende, die eine Promotion anstreben, stoßen bei der Finanzierung der allgemeinen sowie der behinderungsbedingten Kosten auf benachteiligende Bedingungen. Dennoch ist eine Promotion eine Qualifikation, die auch von behinderten und chronisch kranken Hochschulabsolvierenden angestrebt und erreicht wird. Um langfristig Strategien entwickeln zu können, wie die anstehenden Schwierigkeiten ggf. überwunden werden können, ist es sinnvoll, den Kontakt zu anderen Promovierenden oder bereits Promovierten mit Behinderung oder chronischer Krankheit zu suchen und Erfahrungen auszutauschen. Sinnvoll ist es ferner, sich frühzeitig über Fördermöglichkeiten zu informieren und den Kontakt zu möglichen Kostenträgern aufzunehmen. Die Beratungsdienste für behinderte und chronisch kranke Studierende an den Hochschulen können hierbei hilfreiche Unterstützung geben.

6 Der Übergang vom Studium in den Beruf – Erfahrungsberichte behinderter und chronisch kranker Akademikerinnen

Die Erfahrungsberichte einer chronisch kranken Rehabilitationspädagogin und einer blinden Sozialarbeiterin dokumentieren, wie diese ihren Übergangsprozess vom Studium in ihren Beruf gestaltet haben und auf welche Herausforderungen sie hierbei gestoßen sind. Daria Celle-Küchenmeister war zum Zeitpunkt der Veranstaltung Mitarbeiterin beim Dortmunder Zentrum Behinderung und Studium und arbeitet seit 2011 an der Universität Duisburg-Essen. Daniela Herrmann arbeitet bei Mobile – Selbstbestimmtes Leben Behinderter e. V. in Dortmund.

6.1 Erfahrungsbericht einer chronisch kranken Rehabilitationspädagogin

Referat: Daria Celle-Küchenmeister

Mein Name ist Daria Celle-Küchenmeister und ich habe an der TU Dortmund Rehabilitationspädagogik mit den Schwerpunkten Sprachheilpädagogik, Kunst, Musik und Bewegung studiert. Meinen Diplomabschluss erlangte ich im März 2009.

Bevor ich mit der Schilderung meiner Behinderung im Bewerbungsprozess beginne, möchte ich kurz ein paar weitere Hürden erwähnen, die für Sie vielleicht relevant sein könnten.

Berufseinstieg mit Behinderung/chronischer Krankheit

6.1.1 Wie gestaltete sich die berufliche Orientierungsphase nach meinem Studium?

Während meiner Stellensuche war ich mit allgemeinen Fragen konfrontiert, die sich daraus ergaben, dass meine Studienfächer auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt wenig bis kaum bekannt waren. Auch die Arbeitsvermittlung assoziierte „Diplom-Rehabilitationspädagogik“ eher mit dem Bereich der Sozialarbeit, Sozialpädagogik, Heilerziehungspflege. Das hatte zur Folge, dass ich mir überlegen musste, in welchem Bereich ich selbst tätig werden wollte. Die Stellenprofile bzw. Anforderungsprofile habe ich dahingehend genau lesen müssen.

Bevor ich also in den Bewerbungsprozess einsteigen konnte, musste ich erst einmal für mich klären, wie ich die Funktion einer Rehabilitationspädagogin verdeutlichen kann. Warum hatte ich eigentlich diesen Studiengang gewählt? Welche persönlichen Ziele verfolgte ich? Hierbei war die Erstellung meines detaillierten Lebenslaufes hilfreich. Schnell erkannte ich einen roten Faden, der sich für meinen beruflichen Werdegang auch schlüssig darstellte. Realschule – berufliche Ausbildung – Abitur auf dem zweiten Bildungsweg – Studium. Meine Studienzeit war aber durch den Abbruch des Studiums der Humanmedizin nach neun Semestern mitgeprägt, wobei davon zwei Semester Krankheitssemester waren. Diese habe ich im Lebenslauf nicht aufgeführt.

In der Bewerbungssituation war dieser Studienabbruch nicht relevant, zumindest bei den Unternehmen, die mich zum Vorstellungsgespräch einluden.

Vielleicht mag Sie das verwundern, aber ich denke, mein Studium der Rehabilitationspädagogik mit einem doch

guten Abschlussergebnis und einem Auslandssemester kompensiert diesen vorherigen Studienabbruch.

Außerdem hatte ich vor meinem Studium in verschiedenen Bereichen des Gesundheitswesens Erfahrungen sammeln können. Während meiner Studienzeit hatte ich im Sprachambulatorium der Fakultät Rehabilitationswissenschaften an der TU Dortmund die Möglichkeit, zwei Langzeittherapien (Mutismus) mitzugestalten. Zusätzlich bekam ich das Angebot, nach dem vierten Semester in meinem alten Beruf als Medizinische Fachangestellte in einer psychiatrischen-psychotherapeutischen Praxis zu arbeiten. Zusätzlich absolvierte ich die notwendigen Pflichtpraktika. Aus Krankheitsgründen hatte sich mein Abschluss nochmals verzögert (zwei Semester). Hier war ich wirklich froh, dass die Lehrenden wie die Mitarbeitenden im Studierendensekretariat der TU Dortmund sehr viel Verständnis zeigten.

Wenn ich im späteren Berufsleben eine Chance haben will – davon war ich früh überzeugt –dann muss ich mich sehr anstrengen. Manchmal frage ich mich, wie ich trotz meiner Erkrankung diese Anforderung bewältigen konnte. Ich bin heute davon überzeugt, dass die Anstrengung sich gelohnt hat und die richtige Studien- bzw. Berufswahl auch zu meinem Gesundungsprozess beigetragen hat.

Da ich eine sehr seltene organische Erkrankung habe, habe ich während meiner früheren Aushilfstätigkeiten erfahren müssen, dass körperlich anstrengende Tätigkeiten für mich überaus gefährlich sind. Bis heute ist es wichtig, dass ich frühe Anzeichen von Erkrankungssymptomen ernst nehme und fürsorglich mit mir selbst umgehe. Natürlich gelingt mir das nicht immer, wie auch in beruflichen Dingen nicht immer alles gelingt.

Berufseinstieg mit Behinderung/chronischer Krankheit

6.1.2 Wie habe ich mich auf den Bewerbungsprozess vorbereitet?

Bevor ich mein Abschlusszeugnis in den Händen hielt, meldete ich mich bei der Agentur für Arbeit als arbeitssuchend an. Aufgrund meines Schwerbehindertenausweises wurde ich direkt zu dem Reha-Team meines Wohnortes verwiesen. In dieser Zeit hatte ich schon nach Stellenanzeigen im Internet und in verschiedenen konventionellen Zeitungen gesucht und meine ersten Bewerbungen geschrieben. Zusätzlich überlegte ich mir einen Bewerbungs-Flyer, den ich durch einen Bekannten aus meiner WG-Zeit habe gestalten lassen. Diese Unterlagen legte ich bei der Sachbearbeiterin vor und es war schnell klar, dass ein schriftliches Bewerbungstraining für mich nicht nötig war.

Leider wechselten meine Sachbearbeiter/innen zu fast jedem Termin. Das war meines Erachtens zeitlich nicht nur ineffektiv, sondern ich empfand, dass ich zu einigen Beraterinnen/Beratern in der kurzen Zeit kein Vertrauensverhältnis aufbaute. Das führte dazu, dass ich nicht meine Ängste und Verunsicherung bzgl. meiner Erkrankung mitteilte. Auch die Stellenangebote, die mir dort offeriert wurden, passten nicht wirklich zu meinem Profil. Schnell wurde mir klar, dass ich selbst aktiv werden musste, damit sich mein Berufseinstieg nicht zu lange heraus zögert.

Im Berufsinformationszentrum sammelte ich einschlägige Broschüren und informierte mich. Manchmal kam ich mir wie ein Hamster vor, der einen Informationsvorrat ansammelte.

Weiterhin fragte ich meine Freunde und Bekannte. Durch eine Freundin bekam ich einen Kontakt zu einem Schwerbehindertenvertreter. Diesen rief ich an und bat ihn um

Ratschläge. Ich war sehr erstaunt und erfreut, dass er mir doch sehr bereitwillig Auskunft gab. Darüber hinaus ermutigte er mich, weiter zu machen.

6.1.3 Wie gestaltete sich die Bewerbungsphase?

Ich informierte mich, wann bestimmte Fachmessen wie Jobmessen veranstaltet wurden, besorgte mir das entsprechende Programm und suchte potentielle Arbeitgebende auf. Mit meinen Bewerbungs-Flyern und Visitenkarten bepackt machte ich mich auf den Weg. Dieser Aktivismus half mir, über einige Absagen hinweg zu kommen und mich nicht unterkriegen zu lassen.

Ich hatte insgesamt über 40 Bewerbungen geschrieben und wurde letztendlich zu ca. zehn Vorstellungsgesprächen eingeladen. Zwei Vorstellungsgespräche hatten sich durch Messebesuche ergeben. Diese Vorstellungsquote empfinde ich bis heute als einen guten Erfolg.

Nach meinen gesammelten Informationen und Gesprächen entschied ich mich, nur noch meine Schwerbehinderung in der schriftlichen Bewerbung anzugeben, wenn die Bewerbung an einen öffentlichen Träger gerichtet war. Jedoch entschied ich mich auch, wenn ich in einem privaten Unternehmen zum Vorstellungsgespräch eingeladen wurde, diese je nachdem, wie das Gespräch verlief, offen zu legen.

In den Vorstellungsgesprächen habe ich sehr unterschiedliche Erfahrungen gemacht. Eine hiervon ist, dass sich das Unternehmen auch selbst vorstellt! Bei manchen Vorstellungsgesprächen wurden Stressinterviews geführt, die auch unzulässige Fragen enthielten. Der überwiegende Teil der Personalentscheidenden war professionell. Manche

Berufseinstieg mit Behinderung/chronischer Krankheit

hatten sogar die Fähigkeit – auch wenn ich keine Zusage erhielt –, bei mir ein positives Gefühl zu hinterlassen.

6.1.4 Wie bin ich mit den Rückmeldungen umgegangen?

Nachdem ich meine Situation dargestellt habe, steht nun meine kritische und selbstkritische Bestandsaufnahme an.

Nach meinem Abschluss war ich mehr als euphorisch hinsichtlich des Übergangs in den Beruf. Ich dachte, mit meiner Expertise stünden mir Tür und Tor offen. Die Realität sah bekanntlich anders aus. Mit anfänglicher Vorfreude jeden Tag den Briefkasten zu leeren und den Anrufbeantworter abzuhören, wurden diese Schritte doch beschwerlicher. Mit jeder weiteren Absage kamen Selbstzweifel hinzu und meine Fähigkeiten stellte ich mehr und mehr in Frage. Es fiel mir teilweise schwer, mich zu motivieren und ich begann, noch einmal meine Ziele zu überprüfen. Auch die Stellenausschreibung prüfte ich genauer daraufhin, inwieweit ich das Anforderungsprofil der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers erfüllen konnte.

Ich reflektierte kritisch meinen bisherigen Bewerbungsprozess: „Was war mein Anteil an den Absagen? Wie habe ich mich präsentiert? Was konnte/wollte ich noch ändern?“ Auf das erste Vorstellungsgespräch hatte ich mich nicht richtig vorbereitet, also habe ich danach die Unternehmensphilosophie und teilweise Jahresberichte und Qualitätsbewertungen der Unternehmen gelesen. Mein Fehler war hier, dass ich meinen Fokus auf die fachliche Kompetenz gerichtet hatte. Später habe ich realisiert, dass es im Vorstellungsgespräch weniger darum geht, sondern eher um die eigene Person und die Motivation.

Bei der Arbeitsagentur habe ich im Vorfeld nachgefragt, ob es aufgrund meiner Schwerbehinderung einen Anreiz für die Arbeitgeberin/den Arbeitgeber gibt. Dieses musste mit dem Arbeitgeberservice der Agentur für Arbeit ausgehandelt werden. Ich erhielt die Zusage für die Übernahme eines Eingliederungszuschusses.

Zu guter Letzt kann ich sagen, dass dieser Einsatz sich gelohnt hat. Seit Februar 2010 habe ich eine befristete Teilzeitstelle beim Dortmunder Zentrum Behinderung und Studium.

6.1.5 Tipps für Absolvierende

1. Machen Sie sich Gedanken, wo Sie hin wollen – nehmen Sie sich wichtig!
2. Seien Sie selbst aktiv, informieren Sie sich – den ersten Schritt haben Sie ja mit dem Besuch des DoBuS-Absolvierendentags getan!
3. Nehmen sie einen Perspektivwechsel vor und überlegen Sie sich, welches Interesse die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber an Ihnen hat – versuchen Sie, dahingehend zu argumentieren!
4. Fragen Sie sich, welche positiven Eigenschaften Sie durch ihre Erkrankung erfahren haben!
5. Wenn Sie zum Vorstellungsgespräch eingeladen werden, zeigen Sie ihre Persönlichkeit, ihre Motivation und ihre fachliche Kompetenz!

6.2 Erfahrungsbericht einer blinden Sozialarbeiterin

Diana Ismail

6.2.1 Beruflicher Werdegang

Die sehbehinderte Referentin Daniela Herrmann hat Ihren Abschluss als Sozialarbeiterin 1997 an der Gesamthochschule Kassel erworben. Sie ist nicht klassisch durch Bewerbungsverfahren in den Beruf gekommen. Inzwischen hat Sie Ihre dritte Stelle. Nach Abschluss des Studiums hatte sie Angst, sich zu bewerben, weil sie nicht wusste, was für eine Stelle zu ihr passt, da das Berufsfeld sehr groß ist. Das Studium hat zudem nicht bei der Orientierung geholfen. Deswegen hat sie sich nur zögerlich beworben. Damals hatte sie noch keinen Internetanschluss, weshalb sie sich bei der Stellensuche auf Zeitungen konzentrierte. In Kassel gab es nicht viele Stellen. Aufgrund ihrer sozialen Beziehungen wollte sie ungern wegziehen, „also war ich wenig flexibel“, sagt sie. Daher hat sie erst einmal nur gejobbt. Eines Tages erhielt die Referentin einen Anruf von der Stiftung Blindenanstalt. Die Stiftung hatte ein Projekt zur Qualifizierung. Beim Arbeitsamt hat Frau Herrmann daraufhin angefragt, ob eine Förderung möglich wäre. Sie erhielt eine Zusage und absolvierte die zweijährige Qualifizierung zur PR-Assistentin. Die Stiftung hatte beim Dachverband Interessenvertretung Selbstbestimmt Leben in Deutschland e.V. (ISL) Praktikumsplätze organisiert und die Referentin bewarb sich bei ISL für die Praxisphase. ISL war Träger eines bundesweiten Projekts zur Verbesserung der Situation von Menschen mit Lernschwierigkeiten.

Hierin konnte sie teilweise mitarbeiten und ihr wurde nach Beendigung der PR-Assistentinnenqualifizierung angeboten, bei dem Projekt „Wir vertreten uns selbst“ zu arbeiten, falls sie dafür eine Arbeitsbeschaffungsmaßnahme erhalten würde.

Während der Qualifizierung zur PR-Assistentin, die sie im Frühjahr 2000 erfolgreich abschloss, hatte sie nur Unterhaltsgeld vom Europäischen Sozialfonds bekommen, also kein Gehalt. Bei der anschließenden Tätigkeit im Projekt „Wir vertreten uns selbst!“ erhielt sie ihr erstes selbstverdientes Geld. Da es sich um eine Organisation aus der Behindertenselbsthilfe handelte, hatte sie nicht die Schwierigkeit, sich mit ihrer Sehbehinderung lange erklären zu müssen und seitens der Vorgesetzten und Kollegen gab es keine Hemmungen oder Berührungängste. Sie fühlte sich mit ihrer Beeinträchtigung von Anfang an angenommen. Sie lernte viel über die Lebenssituationen von Menschen mit anderen, unterschiedlichen Beeinträchtigungen und dem souveränen und selbstbewussten Umgang damit. Sie gewann die Erkenntnis, dass die eigene Betroffenheit bei der Unterstützung anderer behinderter Menschen keine Schwäche, sondern eine Stärke sein kann und dass man als behinderter Mensch als positives Modell für andere fungieren kann.

6.2.2 Umgang mit der Behinderung im Bewerbungsprozess

Die Referentin war eher vorsichtig. Sie schrieb in Bewerbungen nur: „Habe keinen Führerschein.“ Heute würde sie schreiben, dass sie den ÖPNV nutzt, was positiv klingt und zeigt, dass sie auch ohne Auto mobil ist. Später benannte

Berufseinstieg mit Behinderung/chronischer Krankheit

sie ihre Behinderung am Ende des Anschreibens. Bei Bewerbungen für den öffentlichen Dienst legte sie manchmal sogar den Behindertenausweis bei, um zu zeigen, dass mit ihr die Schwerbehindertenquote steigt. Weiterhin hatte sie die Möglichkeit, einen Eingliederungszuschuss und eine Arbeitsplatzausstattung zu beantragen und zu erhalten. „Gerade so etwas ist ein großer Anreiz für potenzielle Arbeitgeber“, erklärt sie.

Während der Qualifizierung hatte sie allerdings noch keine Hilfsmittel. Später, bei der ISL, hat sie sich kundig gemacht und Hilfsmittel beantragt. Es dauerte allerdings länger als drei Monate, bis sie die beantragten technischen Hilfen erhielt. In dieser Zeit arbeitete sie entsprechend langsam. „Wie sieht das dann wohl aus, wenn man direkt Leistung bringen muss und nicht monatelang auf Hilfsmittel warten kann“, merkt sie kritisch an. Daher rät sie, dass man sich schon sehr frühzeitig mit den notwendigen Hilfsmitteln auseinandersetzen und diese schnellstmöglich beantragen sollte. Auf Grund der beruflichen Erfahrungen hat sie dann weitere Hilfsmittel beantragt.

Mit der Beantragung einer Arbeitsassistentin war es noch schwieriger. Es hat ein Jahr lang gedauert, bis ihre Assistentin bewilligt wurde. „Da könnte man bestimmt mehr Druck machen“, rät sie. Die Assistentin war beim Arbeitgebenden angestellt. Es gibt unterschiedliche Modelle zur Beschäftigung einer Arbeitsassistentin. Beim Arbeitgebermodell wird der Assistentennehmer Arbeitgeber der Assistentenkraft. Alternativ kann die Assistentin beim Arbeitgeber des behinderten Menschen eingestellt oder eine Assistentengemeinschaft eingeschaltet werden. Wenn die Assistentin beim Arbeitgeber des Assistentennehmers einge-

stellt ist, hat der Arbeitgeber auch die Weisungsbefugnis und der Assistenznehmer verfügt dann nicht über die uneingeschränkte Anleitungskompetenz bezüglich des Einsatzgebietes der Assistenzkraft. Es kann dann passieren, dass die Assistenzkraft auch andere Aufgaben im Unternehmen übernehmen muss, was aber nicht Sinn der Assistenzleistung ist. Die Referentin hatte anfangs Angst vor dem Arbeitgebermodell, weil sie sich die formale Abwicklung des Assistenzbetriebes nicht zutraute. Inzwischen – bei ihrer neuen Tätigkeit bei MOBILE e. V. – praktiziert sie das Arbeitgebermodell und ist damit selbst Chefin der bei ihr direkt angestellten Assistenzkräfte. Sie hat also die volle Weisungsbefugnis gegenüber den Assistenzkräften und trifft alle wichtigen Entscheidungen und Verhandlungen in Eigenregie (z. B. Auswahl der Assistenzkräfte, Lohn- und Arbeitszeitverhandlungen, Dienst- und Urlaubsplanung, Erstellen von Zeugnissen für die Assistenzkräfte, Gespräche mit dem Kostenträger etc.).

6.2.3 Auswirkung der Behinderung auf den Beruf

Die Referentin sagt, dass sie durch ihre Sehbehinderung, trotz Assistenz, langsamer als nichtbehinderte Arbeitnehmende sei. Die Orientierung außerhalb der bekannten Umgebung ist schwieriger. „Es ist auch eine Informations- und Kommunikationsbehinderung“, erklärt sie. Manche Arbeiten kann sie ohne Assistenz nicht erledigen, z. B. das Bearbeiten einer komplexen Excel-Tabelle. Einige wenige Aufgaben kann sie auch trotz Assistenz nicht bewerkstelligen, z. B. sehr komplizierte Abrechnungen des Landschaftsverbandes Westfalen-Lippe (LWL). „Wenn mir das jemand vorliest, der die Materie nicht kennt oder versteht, bringt das nichts“, erklärt sie. In anderen Bereichen wäre

Berufseinstieg mit Behinderung/chronischer Krankheit

Assistenz zwar sinnvoll, aber die Referentin erledigt die Tätigkeiten dennoch ohne Assistenz, da das Wissen der Handhabung bestimmter Dinge bei ihr bleiben soll bzw. weil sie sich Neues selbst aneignen und damit in Übung bleiben möchte. So würde beispielsweise das Bearbeiten einer Excel-Tabelle durch die Assistenzkraft sehr viel schneller gehen, da Tabellenbearbeitung mit Vergrößerungs-Software für sehbehinderte PC-Nutzer oft sehr unübersichtlich und daher zeitintensiv ist. Dennoch bearbeitet die Referentin kleinere Tabellen selbst, um nicht zu vergessen, wie das geht.

6.2.4 Tipps für Absolvierende

- Offen mit der Behinderung umgehen
- Eigene Stärken und Schwächen sowie deren Auswirkungen dem Arbeitgeber erklären
- Bewerbung persönlich beim Unternehmen abgeben, wodurch der erste Kontakt ermöglicht wird
- Dem Arbeitgeber die Förderung durch die Arbeitsverwaltung und das Integrationsamt in Aussicht stellen sowie auf die Möglichkeit einer Arbeitsassistenz hinweisen und darlegen, in welchem Modell man die Assistenz beschäftigen will, also wer der Arbeitgeber der Assistenzkraft sein soll
- So früh wie möglich Anträge für Hilfen im Arbeitsleben stellen und Angebote der Hilfsmittelhersteller sichten