

Schwerbehinderung: Die Dritte Seite der Bewerbung nutzen?

Wer ein Handicap hat, weiß, dass Arbeitgeber ab einer bestimmten Betriebsgröße per Gesetz dazu verpflichtet sind, behinderte Menschen bei gleicher Eignung ebenso einzustellen wie gesunde Bewerber. Aber in der Praxis bleiben oft Zweifel, ob die Behinderung überhaupt im Rahmen der **Bewerbung** erwähnt werden sollte. Tipps für die Bewerbung mit Handicap erhalten Sie in diesem Beitrag.

Hat ein Unternehmen mehr als 20 Angestellte, gilt die Regelung, dass mindestens fünf Prozent der Stellen mit behinderten Menschen zu besetzen sind. In öffentlichen Einrichtungen gilt sogar eine Sechs-Prozent-Regelung. Wer sich nicht daran hält, muss mit einer Strafe rechnen. Doch selbst Sanktionen helfen oft nicht dabei, Bewerber mit Handicap ins Berufsleben zu integrieren. Im Jahr 2011 blieben knapp 260.000 Stellen, die für behinderte Arbeitgeber reserviert waren, unbesetzt.



Wer seine berufliche Qualifikation in den Fokus stellt und nicht die Behinderung, kann auch Erfolg im Beruf haben.

In Anbetracht der Angst der Arbeitgeber, die mit einem behinderten Arbeitnehmer auch einen speziellen Kündigungsschutz in Kauf nehmen und vielleicht sogar bauliche Anpassungen am Arbeitsplatz vornehmen müssen, erklärt sich auch die Angst der Bewerber, ihre Behinderung im Rahmen der Bewerbung offen kundzutun.

In diesen Fällen ist es sinnvoll, die Schwerbehinderung zu erwähnen

Trotz aller Bedenken gibt es durchaus Fälle, in denen es durchaus von Vorteil sein kann, eine Schwerbehinderung zu erwähnen. Dies gilt beispielsweise, wenn

- Sie sich im öffentlichen Dienst bewerben. Alle fachlich passenden Bewerber müssen nämlich zum Bewerbungsgespräch geladen werden. Diese Regelung gilt ab einer Schwerbehinderung von 50 Prozent (bzw. für Bewerber mit 30 Prozent Schwerbehinderung und einer Gleichstellung).
- sich die Behinderung auf den ersten Blick zeigt – weil der Bewerber beispielsweise auf einen Rollstuhl angewiesen ist – sollte der Personalreferent dies wissen, um etwaige Vorkehrungen zu treffen, wie beispielsweise die Wahl eines barrierefreien Raumes fürs Vorstellungsgespräch.

Grundsätzlich gilt: Es ist in jedem Fall verständlich, eine Behinderung nicht gleich im Bewerbungsschreiben zu nennen, sondern das Auswahlverfahren bis zum Vorstellungsgespräch ohne einen Hinweis auf die Behinderung zu absolvieren. Aber das ABER ist in diesem Fall groß, denn wer eine Behinderung verschweigt, ruft beim Personalreferenten ganz automatisch auch die Bedenken hervor, vielleicht auch an anderer Stelle etwas zu verheimlichen. Das kann sich letztlich auch negativ auf die Entscheidung auswirken.

So finden Bewerber mit Handicap ihren Traumjob

Tip

So ist's richtig

So besser nicht

<p>Handelt es sich um eine öffentliche Einrichtung oder ein Unternehmen mit entsprechender Größe, kann dies oft hilfreich sein, denn dort ist die Infrastruktur oft schon behindertengerecht.</p>	<p><i>„Zugegeben, zunächst hatte ich Zweifel – die jeder Mensch wohl im Rahmen einer Behinderung hat – aber nach einem Gespräch mit Ihrer Gleichstellungsbeauftragten, machte ich mich doch an die Bewerbung auf die Stelle als Sekretärin der Geschäftsführerin, denn als gelernte Kauffrau für Büromanagement bringe ich dazu alle nötigen Qualifikationen mit.“</i></p>	<p><i>„Hiermit bewerbe ich mich um die Stelle als Sekretärin der Geschäftsleitung und weise Sie darauf hin, dass ich seit einem Unfall auf den Rollstuhl angewiesen bin. Ich hoffe, Sie haben noch nicht alle Stellen, die für Ihre Behindertenquote nötig sind, besetzt und würde gerne zum Vorstellungsgespräch kommen.“</i></p>
<p>Eine sinnvolle Erklärung, die auch ein Nicht-Mediziner versteht ist in einer Bewerbung wichtiger als Fachchinesisch, das kein Personalreferent auch nur in Ansätzen verstehen kann.</p>	<p><i>„Seit einem Motorradunfall leide ich an einer irreparablen Querschnittslähmung, die mich zum Rollstuhlfahrer machte. Allerdings kann ich mit meinen Händen und meinem Kopf sehr gut arbeiten, was ich auch die letzten sieben Jahre erfolgreich unter Beweis gestellt habe.“</i></p>	<p><i>„Mein sakraler Parasymphikus wurde bei einem Motorradunfall so stark beschädigt.“</i></p>
<p>Der Grundsatz lautet: Informieren ja, aber achten Sie darauf, dass Sie nicht als „Behinderter“ eingestellt werden, sondern die von Ihnen gewünschte Position Sie auszeichnet.</p>	<p><i>„Meine Ausbildung als Steuerfachangestellter habe ich mit Bravour gemeistert. Auch die Weiterbildung zum Bilanzbuchhalter war eine spannende Herausforderung, die ich gerne angenommen habe. Mein Handicap, dass ich bei einem Unfall meinen rechten Unterarm verloren habe, merke ich dabei kaum, schließlich war ich seit jeher Linkshänder.“</i></p>	<p><i>„Bei einem Unfall vor 12 Jahren verlor ich meinen rechten Unterarm. Eigentlich kann ich von Glück sprechen, dass ich den Unfall überlebt habe und „nur“ einen Unterarm verloren habe, aber dennoch: Der Unfall bzw. die Folgen davon werden mich sicherlich ein Leben lang begleiten. Um mich abzulenken, möchte ich wieder in meinem erlernten Beruf arbeiten.“</i></p>

Bewerbungsschreiben vs. Dritte Seite!? Wohin gehört das „Geheimnis“?

Nach all dem Für und Wider muss letztendlich jeder selbst entscheiden, ob er seine Behinderung bereits in der Bewerbung angibt, oder doch erst im Vorstellungsgespräch darauf hinweist. Wer sich jedoch dafür entscheidet, mit offenen Karten zu spielen, hat dafür genau zwei Stellen in der Bewerbungsmappe an denen er das „Geheimnis“ lüften darf: im Bewerbungsschreiben oder auf der Dritten Seite.



Nachdem das Bewerbungsschreiben ein Pflichtbestandteil der Bewerbung ist, sollen nun noch kurz die Vor- und Nachteile des Geheimnisses auf der Dritten Seite aufgezeigt werden:

Vorteil	Nachteil
<p>Wer auf der Dritten Seite der Bewerbung über seine Schwerbehinderung schreibt, sagt damit aus, dass er ein Bewerber ist wie jeder andere und nur die Ausfallzeit von eineinhalb Jahren im Lebenslauf kurz erläutern möchte, in dem er vom Unfall und von der Behinderung spricht.</p>	<p>Die Dritte Seite ist ein „Special“ in der Bewerbung, die meist viel Beachtung erfährt. Das heißt, dass das Thema Behinderung auf der Dritten Seite auch negativ ankommen kann – dann nämlich, wenn der Personalreferent hierauf persönlich gar keinen Wert legt und die Beschreibung der Behinderung als über-interpretiert empfindet.</p>

Bildnachweis: Firma V/fotolia.com, Francesco83/fotolia.com