

# Karriere

## INHALT

**Auswählen** Seite S4  
Warum man im Bewerbungsgespräch nicht auf alle Fragen antworten muss.

**Austauschen** Seite S4  
Karrieremessen helfen, Unternehmen besser kennenzulernen.

**Absichern** Seite S5  
Ein regelmäßiges Back-up von Smartphone und Tablet beugt Datenverlust vor.

**Ableben** Seite S6  
Bestatter sind ihr ganzes Leben mit dem Tod konfrontiert. Gebraucht werden sie immer.

Anzeige

### TERMINKALENDER

Am 23.03.2015 starten unsere Ausbildungen und Umschulungen für Kaufmännische Berufe (BK) Verspäteter Einstieg auch möglich.  
GPB mbH Berlin-Mitte  
Bodestraße 7-5 · 10117 Berlin  
www.gpb.de/kaufleute · Tel. 030 / 933 94 00

25. & 26.03.2015; 19 Uhr  
BEST-Sabel Berufsakademie zeigt: „Zitterparty“  
TUSCH-Projekt mit der Junges Staatsoper Berlin  
Staatsoper im Schiller Theater  
Bismarckstraße 110 · 10625 Berlin  
Weitere Infos: www.best-sabel.de/zitterparty

## STELLENMARKT

**Kaufmännische Berufe** Seiten S1, S2  
Führungskräfte  
Finanz, Rechnungswesen/Controlling  
Vertrieb/Verkauf  
Referenten/Assistenten  
Sekretariats- und Büropersonal  
Weitere kaufmännische Berufe

**Technische Berufe** Seite S1  
IT-Berufe  
Technische Berufe  
Elektrogewerbe  
Baugewerbe  
KFZ-Gewerbe  
Produktionsgewerbe  
Sonstige technische/handwerkliche Berufe

**Gesundheit/Wissenschaft** Seite S3  
Lehrer und Erzieher  
Sozial- und Gesundheitswesen

**Dienstleistung/weitere Berufe** Seite S4  
Hotel- und Gaststättengewerbe  
Kraftfahr-/Transport-/Kuriergewerbe  
Sicherheitspersonal  
Betreuungs- und Hauspersonal  
Weitere Dienstleistungsberufe  
Sonstige Angebote/Sammelangebote

**Ausbildungsplätze** Seite S5

**Bildungsmarkt** Seite S5

Anzeige

**Region trifft Arbeit.**  
Regionale Jobsuchmaschine für Berlin und Brandenburg.  
berliner-jobmarkt.de  
Tel.: 030 2327 9501 · E-Mail: jobmarkt@berliner-zeitung.de

## NOCH MEHR JOBS

finden Sie auf unserer Internetseite:  
**berliner-jobmarkt.de**  
Die regionale Jobsuchmaschine für Berlin und Brandenburg

## KONTAKT

Berliner Verlag  
E-Mail: [jobseite@berliner-zeitung.de](mailto:jobseite@berliner-zeitung.de)



ISTOCKPHOTO

Jeder Mensch ist anders und hat seine Bedürfnisse – mit und ohne Behinderung. Umso wichtiger ist es, das zu finden, was zu einem passt.

## Inklusion als Chance

Menschen mit Behinderung haben ein großes Potenzial für den Arbeitsmarkt. Wie bei allen Arbeitnehmern ist es wichtig, dass der Job zur entsprechenden Persönlichkeit passt.

VON ANKE VEHMEIER

### BENACHTEILIGUNG VERBOTEN

**Definition:** Viele Menschen haben den Begriff schon gehört. Inklusion heißt Zugehörigkeit, also das Gegenteil von Ausgrenzung. Wenn jeder Mensch – mit oder ohne Behinderung – überall dabei sein kann, in der Schule, am Arbeitsplatz, im Wohnviertel, in der Freizeit, dann ist das gelungene Inklusion. Inklusion ist ein Menschenrecht, das in der UN-Behindertenrechtskonvention festgeschrieben ist.

**Das Projekt:** „Wirtschaft inklusiv“ berät Wirtschaftsunternehmen zur Inklusion und wird durchgeführt von der Bundesarbeitsgemeinschaft ambulante berufliche Rehabilitation e. V. (BAG aBR), einem Zusammenschluss wirtschaftsnaher Bildungsdienstleister. Die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) unterstützt das Projekt, das vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) gefördert wird. Das Projekt endet am 30. 4. 2017. Ansprechpartner: Manfred Otto-Albrecht, [manfred.otto-albrecht@faw.de](mailto:manfred.otto-albrecht@faw.de), [www.wirtschaft-inklusive.de](http://www.wirtschaft-inklusive.de)

**Staatliche Unterstützung:** Gesetze wie das Sozialgesetzbuch neun über „Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen“ oder auch das Sozialgesetzbuch elf, das frühere Sozialhilferecht, gewährleisten Menschen mit Behinderung einen Anspruch auf Teilhabeleistungen. Teilhabeleistungen sind beispielsweise Gebärdensprachdolmetscher, mit denen gehörlose Studierende den Vorlesungen folgen können. Dazu gehören aber auch Arbeitsassistenten, die Menschen mit Behinderung am Arbeitsplatz unterstützen.

**Benachteiligungsverbot:** Menschen mit Behinderung haben ein Recht darauf, am Leben der Gesellschaft teilzuhaben, und es ist verboten, sie zu benachteiligen. In Artikel drei des Grundgesetzes steht seit 1994: „Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.“ Seit 2002 gibt es ein eigenes Bundesgesetz und mehrere Landesgesetze, die genauer beschreiben, welche Benachteiligungen verboten sind. Beispielsweise müssen Behörden ihre Internetangebote, Formulare und Bescheide barrierefrei gestalten.

Eine venezolanische Zahnärztin in Hamburg bildet derzeit gehörlose junge Frauen zu Zahnmedizinischen Fachangestellten aus. In einem Bad Godesberger Burger-Restaurant arbeiten psychisch kranke Menschen als Köche, und ein Autist ist als IT-Fachmann in einem mittelständischen Unternehmen in Stuttgart beschäftigt. Das galt lange Zeit als unmöglich und gab es so auch nicht. Jetzt geht es. Warum?

Weil sich Unternehmer für Inklusion entschieden haben – und weil sie dabei gut unterstützt werden. „Kein Mensch ist für jeden Arbeitsplatz geeignet, für Menschen mit und ohne Behinderung gilt es immer, den passenden Arbeitsplatz zu finden. Ein Autist könnte sicher nicht als Erzieher arbeiten, aber ein Designer könnte auch nicht als Arzt arbeiten. Beim Autisten aber wird man die Behinderung betonen, beim Designer wird man das für ‚normal‘ halten“, erklärt Manfred Otto-Albrecht, Leiter des Projektes „Wirtschaft inklusiv“ in Hamburg. Das Projekt berät Wirtschaftsunternehmen zur Inklusion und wird realisiert von der Bundesarbeitsgemeinschaft ambulante berufliche Rehabilitation (BAG aBR).

„Natürlich gibt es Extrembeispiele, und es gäbe sicherlich Probleme, einen geeigneten schwerbehinderten Menschen für die Pilotentätigkeit zu finden, aber das ist eher eine beliebte Anekdote von schlecht Informierten, um vom Thema abzulenken“, so Otto-Albrecht. Vielmehr könnten alle Branchen Menschen mit Handicap beziehungsweise mit einer Schwerbehinderung beschäftigen.

#### Potenzial wird zu selten genutzt

„Die Vielfalt der Betriebe, Branchen und Berufe ist so groß wie die Vielfalt der Menschen mit Handicap. Es ist ja nur ein sehr kleiner Anteil der Menschen mit Handicap, der auf einen Rollstuhl angewiesen ist oder sehbehindert oder hörbehindert ist“, weiß der Projektleiter. Menschen mit Behinderung seien häufig gut qualifiziert und engagiert. Inklusion biete Arbeitgebern die Chance, mehr hoch motivierte Mitarbeiter für das Unternehmen zu gewinnen. „Menschen mit Handicap bereichern den Betrieb, sie bringen oft andere Lebensgeschichten und Lebenserfahrungen mit, zeichnen sich vielleicht durch eine Stehauf-Männchen-Mentalität aus und bringen häufig große Sensibilität für das eigene Tun mit.“

Leider nutzen viele Arbeitgeber dieses Potenzial zu selten, weiß Gerhard Wolf. Der Geschäftsführer des „Godesburger“ in Bonn-Bad Godesberg ist überzeugt, dass Menschen mit Behinderung kein Nachteil sind, sondern einem Unternehmen in jeder Hinsicht Vielfalt bringen. Im Herbst des vergangenen Jahres ging das „Godesburger“ an den Start. „Wir sind das erste inklusive Better-Burger-Restaurant Deutschlands. Fünf unserer zehn Mitarbeiter haben eine Behinderung“, erklärt Wolf. Das „Godesburger“ wurde innerhalb des behindertenpolitischen Teilhabepans durch die Stadt Bonn unterstützt. „Wir sind ein Leuchtturmprojekt für erfolgreiches inklu-

sives Arbeiten. Unser gemeinsames Ziel ist es, Unternehmern und der Öffentlichkeit zu zeigen, dass inklusives Arbeiten nicht nur möglich ist, sondern auch wirtschaftlich erfolgreich sein kann“, betont Wolf.

„Wir stehen als Integrationsfirma im freien Wettbewerb am Markt, haben eine lokale Konkurrenz von 42 gastronomischen Unternehmen. Aber wir glauben, dass wir mit Beschäftigten mit Handicap bestehen können“, sagt der Geschäftsführer. Neben der Stadt Bonn wird der „Godesburger“ durch die Aktion Mensch, den Landschaftsverband Rheinland (LVR) und das Land Nordrhein-Westfalen gefördert. Dabei handele es sich um Fördermittel, die grundsätzlich jedem Unternehmen zustehen, das neue Arbeitsplätze für Mitarbeiter mit Behinderung schafft.

„Wir machen das, weil wir uns das trauen. Und das können andere auch“, erklärt Wolf. „Ein mittelständisches IT-Unternehmen sagte mir vor Kurzem, es sei kein Wunder, dass es die Diskussion um Autisten in der Branche gäbe, denn als IT-Unternehmen finden sie definitiv nicht genügend Fachkräfte“, berichtet Otto-Albrecht. „In anderen Branchen und bei der Beset-

zung von Ausbildungsplätzen hören wir das Gleiche. Hier bietet Inklusion den Unternehmen die Chance, die Auswirkungen des Fachkräftemangels und des demografischen Wandels zu mildern“, sagt der Projektleiter. Er mahnt: „Bestimmte Bewerbergruppen, etwa Menschen mit einer Behinderung, zu ignorieren, sollten sich Unternehmen nicht leisten. Dennoch passiert das, weil die Anforderungen der Betriebe und Rehabilitationsstrukturen vielfach nicht kompatibel sind.“

Außerdem nehmen viele Betriebe die rechtlichen Regelungen als bürokratisch und hemmend – nicht aber als förderlich – wahr. Eine solche Regelung sei etwa die Rehabilitationspädagogische Zusatzausbildung (ReZa). Dabei müssten Ausbilder eine Weiterbildung im Umfang von 320 Stunden (40 Arbeitstage) nachweisen, oder komplexe Ausnahmeregelungen beschreiben, um die Fachpraktikerausbildung oder Werkerausbildung für behinderte oder benachteiligte Jugendliche realisieren zu können. „Das ist jetzt schon ein ‚Klassiker‘ dafür, dass betriebliche Erfordernisse und Rehabilitationsstrukturen nicht kompatibel sind“, sagt Otto-Albrecht.

Grundsätzlich benötigten Betriebe keine besonderen Voraussetzungen, um behinderte Menschen zu beschäftigen. „Sie müssen aber insbesondere diejenigen Prozesse im Unternehmen, die personalrelevant sind, überprüfen, ob dort keine oder möglichst geringe Barrieren existieren, die Menschen von der gleichberechtigten Teilhabe ausschließen“, erklärt Otto-Albrecht. Sie sollten zum Beispiel Auswahlverfahren von Bewerbern so gestalten, dass für die ausgeschriebene Tätigkeit geeignete Bewerber nicht deshalb scheitern, weil das Bewerbungsverfahren Kompetenzen verlangt, die für die eigentliche Tätigkeit nicht relevant sind.

#### Nicht zu viel vornehmen

Risiken könnten entstehen, wenn erforderliches Know-how fehle. Daher benötigten vor allem kleine und mittelständische Betriebe für Inklusion betriebsnahe Fachleute, die das fragmentarisierte Rehabilitations-System kennen und Betriebe entsprechend unterstützen können. Otto-Albrechts Rat: Betriebe sollten sich bei Fachleuten, die das Thema aus Sicht der Arbeitgeber betrachten, informieren. Auch Betriebe, die bereits Erfahrungen gesammelt haben, können helfen. Betriebe sollten sich nicht zu viel auf einmal vornehmen. Hilfreich kann es sein, zunächst Menschen mit ähnlichen Einschränkungen zu beschäftigen.

„Inklusion bedeutet sicher ein gewisses Umdenken, oder auch ‚Umparken im Kopf‘ und stellt für alle gesellschaftlichen Gruppen, auch für die Wirtschaft, eine große Herausforderung dar“, sagt Otto-Albrecht. Er fordert: „Grundsätzlich müssen unsere Regelsysteme flexibler werden, um einer größeren Vielfalt gerecht zu werden, denn das bedeutet Inklusion. Dies betrifft auch unsere Systeme im Bereich der Ausbildung und Beschäftigung behinderter Menschen, gerade auch im ersten Arbeitsmarkt.“ Letztlich würde Inklusion zu einer Bereicherung für die Unternehmen und die Gesellschaft führen. „Ob dieses Potenzial aber auch genutzt wird, um beispielsweise in der Wirtschaft Wettbewerbsvorteile zu erringen, hängt auch von den Rahmenbedingungen ab, die dafür gesetzt werden, und von den jeweiligen Akteuren“, so Otto-Albrecht.

Wichtig sei es deshalb, die Chancen zu erkennen und die Verantwortung anzunehmen. Durch Inklusion in der Arbeitswelt ergeben sich Vorteile, etwa sich als attraktiver Arbeitgeber zu zeigen und beim Wettbewerb um die besten Mitarbeiter einen Vorsprung zu erringen. „Ferner bietet Inklusion die Chance, neue Dienstleistungen und neue Produkte zu entwickeln und neue Kundengruppen zu erschließen, Menschen mit Handicap stellen eine riesige Kundengruppe dar“, sagt Otto-Albrecht. „Und wir haben auch eine gesellschaftliche Verantwortung, Menschen mit Handicap oder Benachteiligung eine Teilhabe zu ermöglichen. Denn in Deutschland wird Teilhabe zu einem großen Teil über Arbeit definiert. Wer arbeitet, gehört dazu“, ergänzt Gerhard Wolf.