

Schwerbehinderung – ein Wort mit viel Gewicht

Das Wort „Schwerbehinderung“ war bisher für Olaf Schlenkert nur eine Stelle in der Software. Und dann kam der Sozialdienst in der BDH-Klinik Hessisch Oldendorf nach seinem Schlaganfall mit dem Vorschlag, einen Schwerbehindertenausweis zu beantragen: je früher, desto besser. Er erinnert sich.

Am Anfang war ich ziemlich schockiert. Klingt einfach so endgültig. Heute bin ich froh, es gemacht zu haben.

Ausweis unbedingt beantragen!

Der Grad der Behinderung von 60 mit dem Merkzeichen „G“ für (gehbehindert) ist dabei herausgekommen. Und das Beste, der Bescheid ist unbefristet.

Und der Lohn nach meiner anstrengenden Reha: Arbeiten geht bei mir wieder. Praktisch ist, dass ich die meisten Aufgaben als IT Produktmanager eher im Sitzen erledigen kann. Lange Fahrten sind zurzeit auch nicht nötig. Als Schwerbehinderter genießt man einen besonderen Kündigungsschutz. Ohne Zustimmung des Integrationsamts läuft hier nichts. Das Merkzeichen „G“ beschert mir ein Jahr Nutzung des öffentlichen Nahverkehrs für 80 Euro. Ganz praktisch, wenn man wie ich zurzeit kein Auto fahren kann.

Die Wiedereingliederung bei meinem bisherigen Arbeitgeber nach der stationären Reha verlief eher holprig. Da ich kaum Aufgaben zugewiesen bekam, konnte meine Arbeitsfähigkeit nicht wirklich geprüft werden. Nach der Wiedereingliederung habe ich meine Arbeitszeit auf 80 Prozent verkürzt. Diese Zeit kam dann meinen Thera-

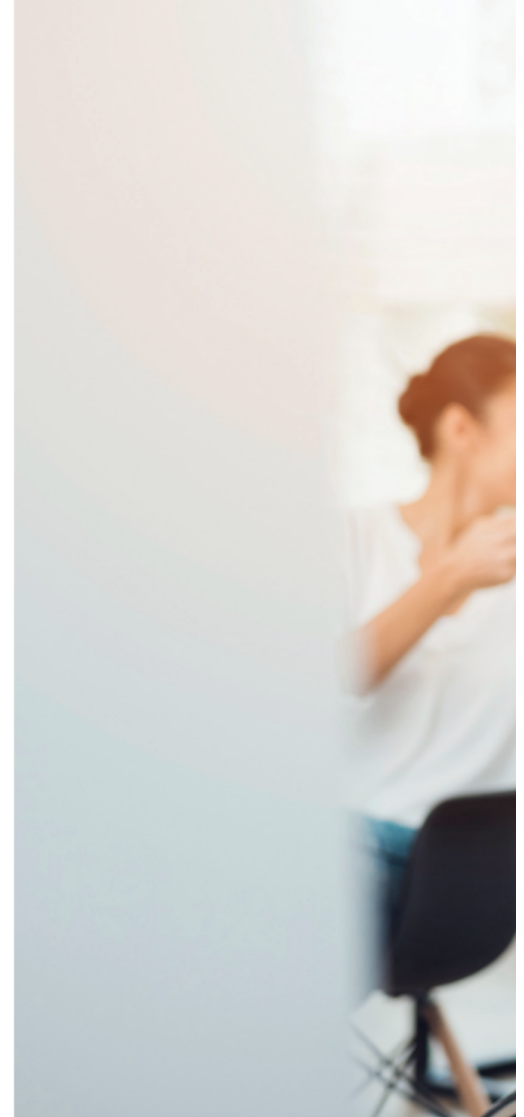
pien zugute. Drei Monate später fiel auch noch das Softwareproduktmanagement weg und ich habe eine Stelle im Software-support meines bisherigen Arbeitgebers angetreten.

Die Lösung: Bewerben! Aber wie?

Ich habe dann angefangen, mich zu bewerben. Aber wird mich, im Alter von über 50 Jahren und mit einer Schwerbehinderung, überhaupt noch jemand nehmen? Nach der Probezeit genieße ich auch dort wieder einen besonderen Kündigungsschutz. Und sollte ich die Schwerbehinderung gleich angeben oder lieber erst einmal verschweigen? In einem Gespräch würde meine Behinderung jedem sofort auffallen.

Der Blick ins Internet war bei diesen Fragen uneindeutig. Aber meine Befürchtungen sah ich schon bestätigt.

„Personen mit einer körperlichen oder geistigen Einschränkung fällt es häufig schwer zu entscheiden, wie sie mit ihrer Behinderung in einer Bewerbung umgehen sollen. Viele Betroffene befürchten, direkt aussortiert zu werden, wenn die Behinderung im Anschreiben oder im Lebenslauf auftaucht. Andere wissen, dass das Gesetz in bestimmten Situationen eine Bevorzugung



von behinderten Bewerbern vorschreibt. Sie neigen deshalb dazu, diese in den Vordergrund zu rücken. Empfehlenswerter ist ein zurückhaltender, aber transparenter Ansatz.“ (Quelle jobware.de)

Vielleicht lohnt ein Blick ins Gesetz?

Gesetzeslage verpflichtet eindeutig!

Das Gesetz schreibt vor, dass Privatunternehmen ab einer Mitarbeitergröße von 20 Personen und öffentliche Arbeitgeber wenigstens fünf Prozent der Stellen mit Schwerbehinderten besetzen müssen.

Eine eindeutige Aussage erhielt ich im Internet bei Bewerbungen im Öffentlichen Dienst. Hier sollte man seine Behinderung unbedingt angeben, weil dadurch die Chancen deutlich steigen würden. Ämter und Behörden müssen aufgrund ihrer öffentlichen Rolle noch stärker darauf achten, entsprechende Stellen mit Behinderten zu besetzen.