

Career Paper

Bewerben für Studierende mit gesundheitlicher Beeinträchtigung



Herausgeber: Der Präsident der Georg-August-Universität Göttingen

Redaktion: Career Service der Universität Göttingen in Zusammenarbeit mit
der Beauftragten für Studierende mit Behinderungen und chronischen
Erkrankungen der Universität Göttingen

Autorin: Dr. Felicitas Klingler

Februar 2021

Gefördert von:



**Niedersächsisches Ministerium
für Wissenschaft und Kultur**

Im Rahmen des Mentoringprogramms zum Berufseinstieg im Projekt
Brückenschlag+ zur Erhöhung von Bildungsteilhabe und Chancengleichheit
an der Universität Göttingen.

Inhaltsverzeichnis

1	Vorwort	1
2	Vorüberlegungen	2
2.1	Allgemein	2
2.2	Nachteilsausgleiche	2
2.2.1	Was ist ein Schwerbehindertenausweis? Was ist eine Gleichstellung?.....	3
2.2.2	Welche Nachteilsausgleiche gibt es?	3
2.2.3	Entscheidungshilfen für oder gegen einen Schwerbehindertenausweis/ eine Gleichstellung	3
2.2.4	Wie beantragt man einen Schwerbehindertenausweis oder eine Gleichstellung?.....	4
3	Stellensuche	4
4	Der Bewerbungsprozess	6
4.1	Die rechtliche Lage.....	6
4.2	Sage ich „es“?	6
4.3	Bewerbungsunterlagen	9
4.3.1	Aufbau und Beispiel für eine Dritte Seite	10
4.3.2	Wie erkläre ich, warum ich so lange studiert habe?.....	12
4.3.3	Finanzielle Unterstützung	13
4.4	Das Bewerbungsgespräch	13
4.4.1	Vor dem Gespräch	13
4.4.2	Während des Gesprächs.....	14
4.4.3	Nach dem Gespräch.....	15
5	Wissenschaftliche Weiterqualifikation durch eine Promotion	16

6	Anhang.....	18
6.1	Informationen und Portale zum Thema Berufseinstieg.....	18
6.1.1	Allgemein.....	18
6.1.2	Spezifisch.....	18
6.2	Inklusive Jobbörsen und Newsletter	18
6.3	Informationen zum Bewerbungsprozess	19
6.4	Rechtliches.....	19
6.5	Programme & Veranstaltungen	20
6.6	Beratung	21
6.7	Informationen zur Promotion	21
6.7.1	Ratgeber & Förderung.....	21
6.7.2	Gute Beispiele.....	21
6.7.3	Netzwerke & Links	22
6.7.4	Promovieren an der Universität Göttingen	22
7	Anlaufstellen.....	23
7.1	An der Universität	23
7.2	In der Stadt Göttingen	24
7.3	Beschwerdestellen	25
8	Literaturverzeichnis	26
9	Bildnachweis	27

1 Vorwort

Die Studie „beeinträchtigt studieren –best2“ des Deutschen Studentenwerks hat gezeigt, dass 11 % der rund 2,8 Millionen Studierenden in Deutschland eine **studienrelevante Beeinträchtigung** haben. Als studienrelevant gilt eine Beeinträchtigung, wenn das Studium nicht ohne Nachteile wie vorgesehen absolviert werden kann. Dabei ist die Gruppe der Studierenden mit Beeinträchtigungen so heterogen wie auch die Auswirkungen, die damit einhergehen. Ist die gesundheitliche Situation im Studium relevant, wirkt sich dies i.d.R. auch auf den Berufseinstieg aus.

Dieses Career Paper richtet sich deshalb vor allem an Studierende mit Mobilitäts-, Hör-, Sprech- und Sehbeeinträchtigungen sowie psychischen und chronischen Erkrankungen und greift **spezifische Fragen für den Berufseinstieg** auf. Diese können sein: Woran kann ich erkennen, dass ein Unternehmen oder eine Einrichtung sich bereits mit dem Thema Inklusion auseinandergesetzt hat bzw. Vorerfahrungen in diesem Kontext hat? Wie gehe ich im Bewerbungsprozess mit meiner gesundheitlichen Beeinträchtigung um? Wie reagiere ich auf unzulässige Fragen?

Es lassen sich keine pauschalen Aussagen darüber treffen, wie der Berufseinstieg in jedem Fall gelingt. Es geht nicht darum, eine allgemein gültige Herangehensweise vorzugeben, sondern Sie über **rechtliche Ansprüche** zu informieren und Sie in **Fragen zum Umgang mit Ihrer Situation im Bewerbungsprozess** zu unterstützen. Im Folgenden haben wir Ihnen einige Hinweise für Ihren Weg zu einer individuellen Bewerbungsstrategie zusammengestellt.

2 Vorüberlegungen

2.1 Allgemein

Unabhängig von der Bildungsbiographie, der gesundheitlichen Situation und den spezifischen Lebensumständen sollten sich alle Bewerber*innen zu Beginn des Bewerbungsprozesses mit folgenden Aspekten auseinandersetzen:

- Beschäftigen Sie sich mit Ihren eigenen Stärken und Ressourcen, die für potentielle Arbeitgeber*innen von Interesse sein könnten. Machen Sie sich Gedanken darüber, was Sie wirklich interessiert, welche Tätigkeiten Ihnen Spaß machen sowie welche Kompetenzen und Qualifikationen Sie mitbringen. Denn sowohl für Sie selbst als auch potentielle Arbeitgebende sind die Motivation und Qualifikation für eine Stelle entscheidend für ein produktives Arbeitsverhältnis.¹
- Behalten Sie während des gesamten Bewerbungsprozesses im Kopf, dass nicht nur der potentielle Arbeitgebende eine Stelle zu vergeben hat, sondern auch Sie Ihr Wissen und Ihre Fähigkeiten anbieten.
- Seien Sie sich Ihrer Leistungen bewusst, die Sie für Ihren Studienabschluss aufgebracht haben.

2.2 Nachteilsausgleiche²

Die erste Frage, welche Sie sich stellen sollten, ist: Habe ich eine Beeinträchtigung und wenn ja, möchte ich mögliche Nachteilsausgleiche diesbezüglich geltend machen? Letztere werden Ihnen nur gewährt, wenn Sie einen Schwerbehindertenausweis bzw. eine Gleichstellung beantragen.

¹ Dafür können Sie die Materialien sowie das Veranstaltungsangebot des [Career Service der Universität Göttingen](#) nutzen.

² Bitte beachten Sie, dass es Unterschiede zwischen Nachteilsausgleichen während des Studiums und im Arbeitsleben gibt. Gemeint sind hier letztere.

2.2.1 Was ist ein Schwerbehindertenausweis? Was ist eine Gleichstellung?

Bei der Anerkennung einer Behinderung stellt das für den Wohnort zuständige Versorgungs- bzw. Landessozialamt einen Grad der Behinderung (GdB) fest. Als Grundlage für die Bewertung werden die **versorgungsmedizinischen Grundsätze** zu Rate gezogen. Ab einem GdB 50 wird ein Schwerbehindertenausweis ausgestellt. Darüber hinaus können Menschen, die einen GdB von 30 oder 40 haben, bei der Bundesagentur für Arbeit eine Gleichstellung beantragen. Diese wird unter **bestimmten Voraussetzungen** zugesprochen. In beiden Fällen erhalten Sie Nachteilsausgleiche, allerdings werden gleichgestellten Personen nicht alle Nachteilsausgleiche gewährt wie Menschen mit einer Schwerbehinderung.³

2.2.2 Welche Nachteilsausgleiche gibt es?

Nachteilsausgleiche für Menschen mit einem Schwerbehindertenausweis sind beispielsweise besonderer Kündigungsschutz, Befreiung von Mehrarbeit, Zusatzurlaub, Recht auf Teilzeitbeschäftigung sowie einen auf die Situation zugeschnittenen Arbeitsplatz.⁴ Auch mit einer Gleichstellung haben Sie besonderen Kündigungsschutz. Darüber hinaus gibt es Anreize für Arbeitgebende, gleichgestellte Personen einzustellen, sowie besondere Fördermöglichkeiten der Integrationsämter und öffentlicher Fürsorgestellen.⁵

2.2.3 Entscheidungshilfen für oder gegen einen Schwerbehindertenausweis/ eine Gleichstellung

Neben den Nachteilsausgleichen gibt es sowohl weitere Argumente für als auch gegen eine Beantragung. Hierzu finden Sie Erfahrungsberichte und Meinungen im Internet, die Ihnen ggf. behilflich sein könnten, Ihre eigene Position dazu zu finden.⁶ Zur Klärung dieser Frage empfehlen wir Ihnen auch

³ Vgl. [Sozialverband VdK Deutschland e.V.](#)

⁴ Einzelne Nachteilsausgleiche können recherchiert werden unter: [betanet](#); [Seh-Netz e.V.](#)

⁵ Vgl. [Sozialverband VdK Deutschland e.V.](#)

⁶ Z.B. das Bildungsportal [Rehadat](#); [Deutscher Gewerkschaftsbund Rechtsschutz](#); [Ebd.](#)

eine Fachberatung wie zum Beispiel die Ergänzende Unabhängige Teilhabeberatung (EUTB), die es in vielen Städten, u.a. auch in [Göttingen](#), gibt.

2.2.4 Wie beantragt man einen Schwerbehindertenausweis oder eine Gleichstellung?

Zunächst sollen Sie den Grad Ihrer Behinderung feststellen lassen. Dafür müssen Sie beim für Ihren Wohnort zuständigen Versorgungs- und Landessozialamt einen Antrag auf Feststellung des Grades der Behinderung stellen⁷. Mit dem Bescheid können Sie bei dem gleichen Amt ab einem anerkannten Grad der Behinderung, der größer oder gleich 50 ist, mit einem aktuellen Foto Ihren Schwerbehindertenausweis beantragen.

Lassen Sie sich dafür vorab von Ihren Fachärzten und einer Beratungsstelle beraten (z.B. in Göttingen die [EUTB](#)). Gleichstellungsanträge können bei der für Ihren Arbeitsort zuständigen [Bundesagentur für Arbeit](#) gestellt werden.

3 Stellensuche

Ihre gesundheitliche Beeinträchtigung sollte kein Ausschlusskriterium sein, sich nicht für eine bestimmte Stelle bzw. Tätigkeit zu interessieren oder zu bewerben. Klären Sie im Vorfeld für sich, unter welchen Bedingungen Sie arbeiten wollen. Stellen Sie bei einer Bewerbung immer Ihre Fähigkeiten und Ihr Interesse an dem Beruf in den Vordergrund – denn das ist es, was Arbeitgeber*innen wirklich interessiert.

Informieren Sie sich bei der Stellensuche, inwiefern das Unternehmen, die Organisationen oder Einrichtungen Wissen über und Erfahrungen mit der Inklusion von Mitarbeitenden mit gesundheitlicher Beeinträchtigung hat. Dies erleichtert Ihnen die Vorbereitung, da eine Aufklärung über die rechtlichen und praktischen Möglichkeiten für Ihre Anstellung weniger erforderlich sein wird und eine Sensibilisierung des Personals ggf. schon gegeben ist. Einen ersten Eindruck dazu und nähere Informationen zum

⁷ Vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales: [einfach teilhaben](#)

Bewerbungsverfahren können Sie bei der jeweiligen Schwerbehindertenvertretung erhalten, die es ab einer dauerhaften Beschäftigung von fünf Schwerbehinderten oder gleichgestellten Personen geben muss.⁸ Die Kontaktdaten können Sie in der Regel in der Zentrale erfragen (lassen). In einigen Fällen finden Sie diese auch auf den Websites der Unternehmen oder Einrichtungen. Darüber hinaus gibt es weitere Aspekte, die auf eine Sensibilisierung hinweisen können:

- Diversity-Strategie mit Inklusionsbezug oder Inklusionskonzept
- Projekte, Aktionen oder die Beteiligung an Initiativen zur Ausbildung, Beschäftigung, Weiterbeschäftigung und Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit von Menschen mit gesundheitlicher Beeinträchtigung
- Aktionsplan zur Umsetzung der UN-Behindertenrechts
- Träger des [Inklusionspreises](#) (auch größere Städte vergeben einen Inklusionspreis, z.B. [Hannover](#))
- Barrierefreie Strukturen und Räumlichkeiten

Entsprechende Informationen können Sie in den Online-Präsenzen, Darstellungen in Imagebroschüren und auf Karrieremessen gewinnen. Wenn ein für Sie interessantes Unternehmen oder eine Einrichtung bzw. Organisation keines dieser Kriterien erfüllt oder nach außen hin kommuniziert, sollte Sie dies nicht abschrecken, sich zu bewerben. Seien Sie in solchen Fällen darauf vorbereitet, dass beim Unternehmen ggf. noch keine Inklusionserfahrungen vorliegen und halten Sie deshalb entsprechende Informationen (z.B. wie und wo Hilfsmittel bzw. Arbeitsplatzausstattung beantragt werden können, wo das Unternehmen finanzielle Unterstützung

⁸ Vgl. [Gesetze im Internet](#); Institut der Deutschen Wirtschaft Köln e.V.:Rehadat - [talentplus](#)

beantragen kann⁹, welche Vorteile eine Beschäftigung haben kann etc.) bereit.¹⁰

Neben allgemeinen Stellenbörsen und den Websites von Einrichtungen und Unternehmen gibt es für Menschen mit gesundheitlicher Beeinträchtigung außerdem die Möglichkeit, über inklusive Jobbörsen und Stellennewsletter nach Stellen zu suchen oder Ihr Profil zu veröffentlichen (s. Anhang Inklusive Jobbörsen und Newsletter).

4 Der Bewerbungsprozess

4.1 Die rechtliche Lage

Eine gesundheitliche Beeinträchtigung muss in keinem Fall angegeben werden. Dies sichert Ihnen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (**AGG**) zu. Steht die Beeinträchtigung aber in einem direkten Zusammenhang zu den Fähigkeiten, die notwendig sind, um die Tätigkeit pflichtgemäß auszuüben, ist die Frage danach berechtigt und muss wahrheitsgemäß beantwortet werden.¹¹ Wie die Rechtslage in Ihrem konkreten Fall zu interpretieren ist, sollten Sie vor der Bewerbung durch eine Beratung, wenn möglich bei der Schwerbehindertenvertretung des Unternehmens oder der Einrichtung, absichern (s. im Anhang auch „Anlaufstellen“).

4.2 Sage ich „es“?

Die Frage, ob Sie Ihre gesundheitliche Beeinträchtigung dem Arbeitgebenden offenlegen und wann Sie dies am besten tun, lässt sich nicht pauschal beantworten. Folgende Argumente können Ihnen bei der Einschätzung, ob Sie Ihre Beeinträchtigung an irgendeinem Punkt der Bewerbung oder im laufenden Arbeitsverhältnis mitteilen, behilflich sein:¹²

⁹ S. [Talentplus](#)

¹⁰ Beispiele für eine mögliche Arbeitsplatzgestaltung erhalten Sie in der Datenbank von [Rehadat](#)

¹¹ Vgl. [Fachlexikon Integrationsämter](#)

¹² Vgl. das Online-Portal [Karrierebibel](#)

- Beschäftigungspflicht

Nach § 154 (1) SGB IX sind alle privaten und öffentlichen Arbeitgebenden mit jahresdurchschnittlich monatlich mindestens 20 Arbeitsplätzen im Sinne des § 156 SGB IX verpflichtet, wenigstens 5% der Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen zu besetzen (Ausnahmen gibt es also nur für Kleinbetriebe). Größere private Unternehmen nehmen mitunter die daraus resultierende Strafzahlung und AGG-Klagen in Kauf.

- Pflicht zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen

Im Falle einer Schwerbehinderung sind Arbeitgebende beispielsweise nach §§154 und 165 SGB IX dazu verpflichtet zu prüfen, ob freie Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen besetzt werden können und müssen diese auch bei passender Qualifikation zum Vorstellungsgespräch einladen. Bitte binden Sie nach Möglichkeit in diesem Fall die Schwerbehindertenvertretung des Arbeitgebenden frühzeitig ein.

- Bewerbung im öffentlichen Dienst

Im öffentlichen Dienst besteht die Pflicht, Menschen mit einer Schwerbehinderung oder Gleichstellung, die die erforderlichen Qualifikationen haben, zum Vorstellungsgespräch einzuladen. Dadurch soll schwerbehinderten Bewerber*innen die Möglichkeit gegeben werden, dass sich potentielle Arbeitgeber*innen ein Bild von ihnen machen können. Eine Einstellung ist dadurch jedoch nicht sicher, sondern ist nur dann geboten, wenn eine vergleichbare fachliche Eignung mit anderen Mitbewerbenden gegeben ist. Ein Anspruch auf Einladung zum Vorstellungsgespräch kommt aber nur dann in Frage, wenn die fachliche Eignung und die Schwerbehinderung bzw. Gleichstellung in der Bewerbung deutlich gemacht wurden. In einigen Fällen gilt dies auch für Bewerbende, die sich noch in der Beantragung befinden (s. z.B. [Inklusionsvereinbarung der Universität Göttingen](#)). Wer seine Schwerbehinderung nicht offenbart, kann sich später auch nicht darauf berufen.

- Schaffung von barrierefreien Rahmenbedingungen

Wenn Sie für das Bewerbungsgespräch bestimmte barrierefreie Rahmenbedingungen benötigen, ist es ratsam, frühzeitig darauf hinzuweisen, so dass sich potentielle Arbeitgebende darauf einstellen können und - sofern erforderlich - auch entsprechende Rahmenbedingungen schaffen können. Auch hierzu können Sie mit der Schwerbehindertenvertretung Kontakt aufnehmen.

- Nachteilsausgleiche

Ebenso wie im Studium können im Berufsleben Nachteilsausgleiche gewährt werden. Auch wenn es sich um die gleichen Begrifflichkeiten handelt, ist dennoch inhaltlich etwas anderes damit gemeint und auch die Anspruchsvoraussetzungen unterscheiden sich: Im Arbeitsleben können Personen mit anerkannten Schwerbehinderungen oder Gleichstellung unter bestimmten Voraussetzungen die im Kapitel „Vorüberlegungen“ im Zusammenhang mit dem Thema Schwerbehindertenausweis und Gleichstellung bereits erwähnten Nachteilsausgleiche gewährt werden.

Wenn es nicht rechtlich erforderlich ist (s. Kapitel „Die rechtliche Lage“), dass Sie Ihre gesundheitliche Beeinträchtigung erwähnen, entscheiden Sie selbst, ob und wann Sie darüber sprechen. Es gibt viele Zeitpunkte¹³, Ihre Beeinträchtigung in möglichst in vertrauensvoller Umgebung offenzulegen:

- vor der Bewerbung, z.B. bei einem Telefonat, in dem Sie sich über Möglichkeiten für Menschen mit Behinderung oder Erkrankung im Betrieb informieren (→ auch hier empfehlen wir Ihnen nach Möglichkeit die Schwerbehindertenvertretung einzubinden)
- im Bewerbungsschreiben (dazu mehr im nächsten Kapitel)
- vor dem Vorstellungsgespräch (z.B. wenn barrierefreie Rahmenbedingungen erfüllt werden müssen)

¹³ Vgl. Hesse/Schrader: Bewerbung mit Handicap, 2012, S.46.

- während des Vorstellungsgesprächs (nähere Ausführungen finden Sie im Kapitel „ Das Bewerbungsgespräch“)
- zum Ende der Probezeit, wenn Sie z.B. merken, dass es im Arbeitsalltag erforderlich ist, Ihre Beeinträchtigung zu thematisieren. Binden Sie in diesem Fall die Schwerbehindertenvertretung ein.
- wenn Sie den Betrieb/das Unternehmen/die Einrichtung besser einschätzen können und wissen, wie Sie dies am besten kommunizieren können

Der „richtige“ Zeitpunkt ist immer eine Einzelfallentscheidung in Abhängigkeit davon, ob bei Ihnen eine anerkannte Schwerbehinderung vorliegt, ob und wenn ja, wie sich Ihre gesundheitliche Situation bei der beruflichen Tätigkeit auswirkt, wie das Unternehmen sich zu Inklusion verhält, usw. Es kann dementsprechend keine Antwort darauf gegeben werden, die für alle in allen Situationen passt. Um den für Sie passenden Moment genauer einschätzen zu können, empfehlen wir Ihnen deshalb im Vorfeld eine gute Recherche der rechtlichen Rahmenbedingungen sowie des Unternehmens durchzuführen und möchten Sie ermutigen, sich an die passenden Informations- und Beratungsstellen zu wenden (s. Anhang: „Beratung“ und „Anlaufstellen“).

4.3 Bewerbungsunterlagen

Viele Bewerber*innen mit einer nicht oder kaum sichtbaren Beeinträchtigung entscheiden sich häufig dafür, die Beeinträchtigung in der Bewerbung nicht zu erwähnen und ggf. erst im Vorstellungsgespräch anzusprechen. Dadurch wird die Bewerbung wie alle anderen behandelt, was zur Folge haben kann, dass Sie bei nicht optimaler fachlicher Eignung keine Einladung erhalten. Der Vorteil einer Nichtoffenbarung liegt allerdings darin, dass Sie im Gespräch mögliche Vorbehalte bezüglich einer Behinderung oder Erkrankung besser ausräumen können. Ob Sie eine Beeinträchtigung bereits in den Bewerbungsunterlagen erwähnen möchten, müssen Sie selbst anhand Ihrer spezifischen Situation abwägen.

Sollten Sie bereits in den Bewerbungsunterlagen Angaben zu Ihrer gesundheitlichen Beeinträchtigung machen wollen, können Sie am besten im Anschreiben oder auf einer weiteren so genannten „Dritten Seite“ darauf verweisen. Im Anschreiben können Sie beispielsweise Formulierungen nutzen wie:

„Zudem möchte ich Sie darüber informieren, dass bei mir eine gesundheitliche Beeinträchtigung vorliegt, von der meine Arbeitsfähigkeit oder -leistung nicht berührt wird.“

Sofern dies auf Ihre Situation zutrifft, können Sie auf der „Dritten Seite“ auch Informationen über erforderliche Rahmenbedingungen geben. Legen Sie in diesem Fall einen Nachweis (Schwerbehindertenausweis oder Gleichstellung, ggf. Antragseingangsbestätigung) bei. Machen Sie dabei deutlich, dass Sie eine klare Vorstellung von der erforderlichen Arbeitsplatzgestaltung haben, im Umgang mit Hilfsmitteln/Assistenz routiniert sind und auch über Informationen zur finanziellen Unterstützung verfügen.

4.3.1 Aufbau und Beispiel für eine Dritte Seite

Wie eine solche „Dritte Seite“ aussehen kann, können Sie sich im Leitfaden „Erfolgreich bewerben!“ des Arbeitgeber-Service für schwerbehinderte Akademiker von der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung ansehen.¹⁴

Insgesamt sollten Sie bei den Angaben zu Ihrer Situation Folgendes beachten:

- Stellen Sie Ihre fachlichen Qualifikationen, Erfahrungen und Kompetenzen in den Vordergrund.
- Verzichten Sie auf die Nennung medizinischer Diagnosen und Fachbegriffe, da es einerseits Ihre private Angelegenheit ist und Sie

¹⁴ Gehen Sie auf diesen [Link](#), wählen Sie „Arbeitgeber-Service für schwerbehinderte Akademiker“ und suchen Sie das Dokument im Downloadcenter. Sie finden das Beispiel auf Seite 22.

andererseits nicht davon ausgehen können, dass Personalverantwortliche diese kennen und verstehen.

- Nennen Sie nicht den genauen Grad Ihrer Behinderung, vor allem wenn Sie als schwerbehindert eingestuft sind, da es falsche Assoziationen hervorrufen kann (z.B. wird die Angabe „100“ häufig als „100%“ und damit als „nicht arbeitsfähig“ missverstanden).
- Schicken Sie aus demselben Grund keine komplette Kopie Ihres Schwerbehindertenausweises oder Feststellungsbescheides (ebenso Folge-, Widerrufs- und Abhilfebescheid) mit oder schwärzen Sie die Angaben zu Ihrer Beeinträchtigung, da dies für Arbeitgebende nicht relevant ist/sein darf.
- Bringen Sie Ihre Beeinträchtigung immer mit Stärken, Kompetenzen und lehrreichen Erfahrungen in Verbindung. Überlegen Sie sich auch als Vorbereitung auf das Gespräch konkrete Beispiele, an denen Ihre Kompetenzen und Stärken sichtbar werden, um auf Nachfragen adäquat reagieren zu können. Damit können Sie einen Vorteil gegenüber anderen Bewerbenden herausstellen. Hierfür können Sie sich an folgenden Beispielen orientieren:
- Formulierungsvorschlag1:

„Ausdauer und Durchhaltevermögen sind Merkmale, die ich bereits seit meiner Geburt als meine besonderen Begleiter, aber auch Förderer kennen- und schätzen gelernt habe. Eine jetzt nur noch leichte Gehbehinderung hat meinen Umgang mit Herausforderungen wesentlich geprägt.“

(Hesse/Schrader: Bewerbung mit Handicap, 2012, S.114.)

Formulierungsvorschlag 2:

„In meinem Leben habe ich die wichtige Erfahrung gemacht, dass auch bei einer gesundheitlichen Beeinträchtigung wie XYZ das Entscheidende bleibt, wie man Herausforderungen angeht. Darin bin ich geübt und erfolgreich!“

(Hesse/Schrader: Bewerbung mit Handicap, 2012, S.114.)

Formulierungsvorschlag 3:

„Nach erfolgreicher Überwindung meiner Erkrankung, möchte ich meine Kräfte und Talente wieder voll entfalten und mich auf [...] konzentrieren.“

(Vgl. Hesse/Schrader: Bewerbung mit Handicap, 2012, S.123.)

4.3.2 Wie erkläre ich, warum ich so lange studiert habe?

Eine gesundheitliche Beeinträchtigung kann sich auf viele Arten und Weisen im Studium auswirken. Der Studienverlauf ist in hohem Maße davon betroffen. Dies zeigen auch die Ergebnisse der [21. Sozialerhebung](#) des Deutschen Studentenwerkes:

- Studierende mit Beeinträchtigung unterbrechen deutlich häufiger und länger ihr Studium (32%) als ihre Kommiliton*innen (13%).
- Studierende mit Beeinträchtigungen wechseln öfter die Hochschule (22%) als ihre Kommiliton*innen (16%).
- Studierende mit Beeinträchtigungen wechseln öfter den Studiengang (31%) als ihre Kommiliton*innen (21%).
- Studierende mit Beeinträchtigungen studieren häufig länger als ihre Kommiliton*innen: 36% der Studierenden mit Beeinträchtigung und 22% der Studierenden ohne Beeinträchtigung haben mehr als 10 Hochschulsemester absolviert.

Durch die Studie [„beeinträchtigt studieren/ best2“](#) wurde ebenfalls bestätigt, dass neun von zehn Studierenden (89 %) beeinträchtigungsbezogene Schwierigkeiten bei der Organisation und Durchführung des Studiums, in

Prüfungs- und Lehrsituationen angeben. Entsprechend kann es auch bei Ihnen so sein, dass Sie ein längeres Studium, Hochschul- oder Fachwechsel im Lebenslauf haben. Nicht immer wird dies im Bewerbungsverfahren angesprochen. Sollten Sie es thematisieren wollen oder danach gefragt werden, ist es gut, wenn Sie eine Erklärung für den nicht-linearen Studienverlauf haben. Auch hier ist es hilfreich, wenn Sie sachlich die Gründe beschreiben und in Ihrem Umgang damit auf Lernerfahrungen und Erfolge verweisen. Nutzen Sie zur Vorbereitung auch gerne Informations- und Beratungsangebote wie beispielsweise die [CV-Beratung](#) und das Career Paper „Bewerbungsunterlagen“¹⁵ des Career Service der Universität Göttingen oder der [Agentur für Arbeit](#).

4.3.3 Finanzielle Unterstützung

Die Agentur für Arbeit fördert Menschen mit Behinderung mittels [finanzieller Unterstützung](#) beispielsweise für die Erstellung von Bewerbungsfotos oder die Gebühren von Leistungsnachweisen (beglaubigte Kopien etc.). Nähere Informationen dazu erhalten Sie in einem telefonischen Beratungsgespräch unter der kostenlosen Nummer 0800 4 5555 00.

4.4 Das Bewerbungsgespräch

Sehen Sie die Einladung zum Bewerbungsgespräch als ein Kompliment an Sie: Sie konnten mit Ihren Unterlagen die*den Arbeitgebende*n überzeugen.

4.4.1 Vor dem Gespräch

Bei der **organisatorischen Vorbereitung** des Gesprächs sollten Sie Ihre Bedarfe bzgl. der barrierefreien Rahmenbedingungen für das Bewerbungsgespräch im Blick behalten und ggf. kommunizieren. Damit signalisieren Sie einen professionellen Umgang mit Ihrer Situation. Hierfür können Sie auch mit der*m Schwerbehindertenbeauftragten des Unternehmens oder der Einrichtung – sofern vorhanden – in Kontakt treten.

¹⁵ Zu finden in der StudIP-Veranstaltung „Career Service Online-Angebote“ unter Dateien.

Für die Anreise können Sie einen Fahrtkosten- bzw. Kostenübernahme für eine Begleitperson bei der [Agentur für Arbeit](#) beantragen.

Haben Sie sich dazu entschieden, eine **sichtbare Beeinträchtigung** nicht vorab offenzulegen, so empfehlen wir Ihnen einen offensiven Umgang im Gespräch. Damit haben Sie größeren Einfluss, wie Ihre Beeinträchtigung aufgegriffen und eingeschätzt wird. Vermeiden Sie jedoch, dies gleich am Anfang bzw. am Ende zu tun, sondern versuchen Sie Ihre Beeinträchtigung möglichst unaufgeregt in der Mitte des Gesprächs einfließen zu lassen. Bis dahin hatten Sie dann bereits die Möglichkeit, mit Ihren fachlichen und persönlichen Kompetenzen zu überzeugen. Hier empfiehlt es sich, sich vorab Formulierungen zurechtzulegen und einzuüben. Nutzen Sie hierfür auch Selbstpräsentationstrainings oder Coachings.

Bei **nicht-sichtbaren Beeinträchtigungen** können Sie je nach Anforderungen Ihrer Situation entscheiden, ob und wann Sie darüber sprechen (s. Kapitel „Sage ich „es“?“). Sie sollten wissen, dass nach Ablauf der Probezeit nach einer Schwerbehinderung gefragt werden darf. Wenn Sie diese dann nicht angeben, kann dies rechtliche Konsequenzen haben. Beispielsweise können Sie Ihr Recht auf besonderen Kündigungsschutz verlieren.¹⁶

Arbeitgebenden fehlt oft das notwendige Wissen über die **finanziellen Förder- und Unterstützungsmöglichkeiten**. Zu diesen Möglichkeiten zählen Eingliederungszuschüsse, Finanzierung von Probebeschäftigungen und die Bereitstellung technischer Arbeitsmittel und persönlicher Arbeitsassistenzen.¹⁷ Für Vorstellungsgespräche ist es deshalb sehr hilfreich, diese zu kennen und darauf verweisen zu können.

4.4.2 Während des Gesprächs

Laut einer [Befragung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes](#) kommt die Frage nach einer Schwerbehinderung in 14% der dort erhobenen Fälle unzulässigerweise vor. Wenn Ihnen Fragen gestellt werden, die unzulässig

¹⁶ Vgl. die Plattform [Talentplus](#)

¹⁷ Nähere Informationen findet man auf dem Portal [Rehadat](#); der [Agentur für Arbeit](#); ebd.

sind, haben Sie mehrere Möglichkeiten darauf zu reagieren. Sie können beispielsweise höflich auf die Unzulässigkeit der Frage nach dem AGG hinweisen und sie nicht beantworten oder aber von Ihrem Recht zur Lüge Gebrauch machen und die Frage wissentlich falsch beantworten. Die Rechtsprechung hat dies als zulässig erachtet, weil schon die Antwort „Darauf muss ich nicht antworten“ so gewertet werden kann, als wäre hier etwas zu verbergen. Eine gegebenenfalls elegantere Lösung könnte die Reaktion mit einer Gegenfrage sein, um herauszufinden, welche Befürchtungen hinter der Frage stehen. Sie können beispielsweise folgende Formulierung wählen:

„Inwieweit ist die gewünschte Information für die ausgeschriebene Stelle relevant?“

Wenn Sie wissen, was mit der Frage bezweckt werden soll, können Sie souveräner darauf reagieren und bereits im Vorstellungsgespräch Vorurteilen entgegenwirken sowie Bedenken ausräumen.

Generell gilt für das Gespräch: Konzentrieren Sie sich auf Ihre Qualifikationen, Kompetenzen und Fähigkeiten. Machen Sie Ihre gesundheitliche Beeinträchtigung nur da zum Thema, wo dies erforderlich ist – denn schließlich geht es um Ihre fachliche Eignung. Sie sollten plausibel darlegen, dass Sie für die ausgeschriebene Stelle geeignet sind und Ihre Qualifikationen sollten im Vordergrund stehen und nicht Ihre gesundheitliche Situation. Streichen Sie heraus, dass Sie sich durch den Umgang mit Ihrer Situation viele Kompetenzen aneignen konnten.

4.4.3 Nach dem Gespräch

Warten Sie die Reaktion der*s Arbeitgebenden auf Ihre Bewerbung ab. Seien Sie nicht frustriert, wenn es nicht sofort klappt. Je nach Fachrichtung ist eine bestimmte Suchdauer bis eine erste Einstellung erfolgt vollkommen üblich und betrifft auch Studierende ohne gesundheitliche Beeinträchtigung. Sehen Sie deshalb Bewerbungsgespräche immer auch als eine Möglichkeit, sich in

der Selbstpräsentation zu üben und auszuprobieren sowie sich auf bevorstehende Gespräche vorzubereiten.

5 Wissenschaftliche Weiterqualifikation durch eine Promotion

Wenn Sie eine wissenschaftliche Laufbahn einschlagen möchten, sollten Sie sich vorab genau über die Rahmenbedingungen informieren, da hier noch zahlreiche Barrieren bestehen, die einer chancengerechten Teilhabe entgegenstehen. Insgesamt bietet sich Ihnen eine Vielzahl an Möglichkeiten, wie Sie die Promotionsphase angehen. Das jeweilige Promotionsverhältnis entscheidet jedoch darüber, welche Kostenträger zur Finanzierung des behinderungsbezogenen Mehrbedarfs zur Verfügung stehen. Hier muss zwischen Promovierenden mit einem bestehenden Arbeitsverhältnis und Promovierenden, die sich mit Hilfe eines Stipendiums oder aus anderen Quellen finanzieren, unterschieden werden:

- Sind Promovierende innerhalb oder außerhalb der Universität sozialversicherungspflichtig beschäftigt, erwerben sie im Rahmen dieser Tätigkeit Ansprüche auf Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben, über die finanzielle Mehrbedarfe wie z.B. Arbeitsplatzanpassungen, Assistenz, usw. beantragt werden können. Diese Leistungen beziehen sich allerdings nur auf die konkrete Tätigkeit, für die das sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnis besteht. Die Aufwendungen für die Promotion sind somit nur abgedeckt, wenn diese im Rahmen der Anstellung explizit vorgesehen sind.
- Werden Promovierende über ein Stipendium gefördert oder haben andere, nicht-sozialversicherungspflichtige Finanzierungsquellen, ist die Übernahme von Mehrkosten nur in Ausnahmefällen gesichert. In den meisten Fällen übernehmen die Graduiertenförderwerke die Finanzierung anfallender Mehrkosten nicht. Informieren Sie sich bei der Zieluniversität, ob es hierfür finanzielle Unterstützung gibt. Beispielsweise wurde an der Universität Göttingen ab Oktober 2020 der

Inklusionsfond eingerichtet – ein zweijähriges Pilotprojekt, das solche Förderlücken schließen soll.

- Bei drittmittelfinanzierten Promovierenden treten erhebliche Unterschiede auf, da es nur teilweise Möglichkeiten der Finanzierung des behinderungsbedingten Mehrbedarfs gibt (bspw. [Diversity-Initiative der DFG](#)). Diese sind jedoch bei der Mehrheit der Fördereinrichtungen nicht oder nicht durchgehend vorgesehen.

Auch die Ansprechpartner*innen an der Universität ändern sich in Abhängigkeit von der Form der Promotion: Sind Promovierende schwerbehindert und Mitarbeiter*in, sind die Schwerbehindertenvertretungen zuständig. Die Beauftragten für Studierende mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen können ggf. weiterhelfen, wenn die Promotion studienbegleitend erfolgt. In jedem Fall bietet es sich aber an, sich bei den Graduiertenschulen genauer über die Rahmenbedingungen und Unterstützungsmöglichkeiten zu informieren.

Wenn Sie eine wissenschaftliche Karriere anstreben, ist es sinnvoll, sich frühzeitig über Fördermöglichkeiten zu informieren und den Kontakt zu möglichen Kostenträgern aufzunehmen. Sehr hilfreich ist es ebenfalls, den Austausch mit anderen Promovierenden oder bereits Promovierten mit Behinderung oder chronischer Erkrankung zu suchen und Erfahrungen auszutauschen oder sich bei beispielhaften Projekten (z.B. PROMI – Promotion inklusive) zu informieren.¹⁸

¹⁸ Nähere Informationen finden Sie im Anhang unter „Informationen zur Promotion“.

6 Anhang

6.1 Informationen und Portale zum Thema Berufseinstieg

6.1.1 Allgemein

[Bundesministerium für Arbeit und Soziales: Einfach teilhaben!
Informationen rund um den Berufseinstieg](#)

- [TalentPlus](#): Informationen zu Arbeitsleben, Behinderung, Förderungsmöglichkeiten nach den Sozialgesetzbüchern II, III und IX

6.1.2 Spezifisch

- Die Wissensreihe „[Behinderung und Arbeitsgestaltung](#)“ vermittelt Basiswissen zur Erkrankung oder Behinderung sowie Lösungen für individuelle Arbeitsgestaltungen - zum Beispiel mit Hilfsmitteln, technischen Arbeitshilfen, Baumaßnahmen, organisatorischen Maßnahmen oder personeller Unterstützung.
- [Deutscher Verein der Blinden und Sehbehinderten in Studium und Beruf e.V. \(DVBS\)](#)
- [Taubenschlag](#) – Portal für Menschen mit Schwerhörigkeit und Gehörlosigkeit
- [Gateway](#) – Studium und Karriere ohne Barriere (für Menschen mit Hör- und Sehbeeinträchtigung)

6.2 Inklusive Jobbörsen und Newsletter

- [Stellenbörse der Agentur für Arbeit](#): In der Jobbörse "Erweiterte Suche" auswählen, anschließend auf das Pluszeichen neben "Weitere Suchkriterien" klicken und das Kästchen "Behinderung" markieren
- [Stellennewsletter des Arbeitgeber-Services für schwerbehinderte Akademiker](#) der Bundesagentur für Arbeit

- [Capjob](#) – Jobportal für Menschen mit Handicap
- [Integrationsportal für Berufsförderwerken](#)
- [Handicap Jobbörse](#)
- [DVBS e.V. – Jobservice](#)
- [Jobbörse myhandicap](#) (hier können vor allem Stellengesuche eingetragen werden)
- [Newsletter des Deutschen Vereins der Blinden und Sehbehinderten in Studium und Beruf](#)

6.3 Informationen zum Bewerbungsprozess

- Arbeitgeberservice für schwerbehinderte Akademiker: [Erfolgreich bewerben! Ein Leitfaden für Arbeitssuchende mit Beeinträchtigung](#)
- [Bundesagentur für Arbeit - Karriere mit Handicap](#)
- Netzwerk von und für Akademiker*innen mit Behinderung: [Bewerbung und Bewerbungsverfahren](#)
- Broschüre "Fair in den Job" von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes
- [My Handicap: Erfolgreich bewerben mit Behinderung](#)
- [Talentplus REHADAT - Das Portal zu Arbeitsleben und Behinderung](#)
- Infoseite "Beruf und Karriere mit Beeinträchtigungen" der Informations- und Beratungsstelle Studium und Behinderung

6.4 Rechtliches

- [Deutscher Gewerkschaftsbund Rechtsschutz: 10 Fragen zur Schwerbehinderung](#)

- Deutscher Gewerkschaftsbund Rechtsschutz:
Schwerbehindertenausweis beantragen: Soll ich oder soll ich besser nicht?
- Broschüre "Fair in den Job"
- „Was Arbeitgeber fragen (dürfen). Ergebnisse einer Umfrage zu unzulässigen Fragen in Vorstellungsgesprächen“

6.5 Programme & Veranstaltungen

- Seminar "Berufseinstieg mit Behinderungen und chronischer Erkrankungen" der Informations- und Beratungsstelle Studium und Behinderung
- ixNet-Mentoring-Programm
- EnableME Online-Mentoringprogramm von myHandicap
- Peer-Mentoringprogramm für blinde und sehbehinderte Menschen
- MIT-Mentoring- und Informationsprogramm für behinderte und chronisch erkrankte Studentinnen und Promovendinnen mit der Absicht der wissenschaftlichen Weiterqualifizierung, Universität Bamberg
- Veranstaltungen zum Berufseinstieg für blinde und sehbehinderte Absolvent*innen des Deutschen Vereins der Blinden und Sehbehinderten in Studium und Beruf (DVBS)
- Veranstaltungen zum Berufseinstieg für hörbehinderte und gehörlose Absolvent*innen der Bundesarbeitsgemeinschaft Hörbehinderter Studenten und Absolventen e.V. (BHSA)
- TriTeam-Mentoringprogramm für blinde und sehbehinderte Menschen in Ausbildung und Studium

6.6 Beratung

- [Bundesagentur für Arbeit: Service und Beratung für schwerbehinderte Akademikerinnen und Akademiker](#)
- [Taktikum - Beratung und Coaching von Arbeitssuchenden mit Beeinträchtigung während der Arbeitssuche](#)
- [Beratung für blinde und sehbeeinträchtigte Menschen vom DVBS](#)
- [Beratung und Austausch über das ixnet-Projekt, Netzwerk von und für Akademiker*innen mit Behinderung](#)

6.7 Informationen zur Promotion

6.7.1 Ratgeber & Förderung

- [Gewerkschaft für Erziehung und Wissenschaft \(2020\): Promovieren mit Beeinträchtigung und/oder chronischer Erkrankung](#)
- [Rosendahl, C. \(2012\): Promovieren mit Behinderung oder chronischer Erkrankung. In: GEW-Handbuch Promovieren mit Perspektive. Ein Ratgeber von und für DoktorandInnen, S. 115–124](#)
- [Deutsche Forschungsgemeinschaft \(DFG\): Behinderte und chronisch kranke Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in den Förderverfahren der DFG](#)
- [Allgemeine Förderwerke zur Promotion](#)

6.7.2 Gute Beispiele

- [Diversitätsorientierte Begleitung von Promovierenden an der Göttinger Graduiertenschule Gesellschaftswissenschaften \(GGG\)](#)
- [Diversitätsorientierte Angebote der Graduiertenschule für Geisteswissenschaften Göttingen \(GSGG\)](#)

- PROMI – Promotion inklusive
- MIT – Mentoring und Informationsprogramm für eine aktive Teilhabe von behinderten und chronisch kranken Doktorandinnen

6.7.3 Netzwerke & Links

- AHEAD – Association on Higher Education And Disability
- Chronisch Akademisch – Netzwerk behinderter und chronisch kranker WissenschaftlerInnen
- Interdisziplinäres Netzwerk Thesis für Promovierende und Promovierte e.V
- MappED! Eu – Eine Internetseite zur Barrierefreiheit von Hochschulen in Europa

6.7.4 Promovieren an der Universität Göttingen

- Göttinger Graduiertenschulen:
 - Georg-August University School of Science (GAUSS)
 - Göttinger Graduiertenschule Gesellschaftswissenschaften (GGG):
→ Diversitätsorientierte Begleitung von Promovierenden der GGG
 - Graduiertenschule für Geisteswissenschaften Göttingen (GSGG):
→ Diversitätsorientierte Angebote der GSGG
 - Graduiertenschule Forst- und Agrarwissenschaft (GFA)
 - Göttinger Graduiertenzentrum für Neurowissenschaften, Biophysik und Molekulare Biowissenschaften (GGNB)
- International Max Planck Research Schools
 - International Max Planck Research School for Genome Science

- International Max Planck Research School for Molecular Biology
 - International Max Planck Research School for Neurosciences
 - International Max Planck Research School for Physics of Biological and Complex Systems
 - International Max Planck Research School for Solar System Science at the University of Göttingen
 - Max Planck School Matter to Life
 - Beauftragte für Studierende mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen
- Inklusionsfond der Universität Göttingen: zusätzliche Förderungsmöglichkeiten

7 Anlaufstellen

7.1 An der Universität

- **Schwerbehindertenvertretung der Universität Göttingen**

Ansprechpartnerin: Katrin Gehrke

Friedrich-Hund-Platz 1, Büro C.02.107, 37077 Göttingen

Tel.: +49 (0)551 39-26853

sbv@zvw.uni-goettingen.de

z.B. wenn eine Einstellung bei der Universität angestrebt wird und bei weiteren sozial- und arbeitsrechtlichen Fragen

- **Schwerbehindertenvertretung UMG**

Ansprechpartnerin: Susanne MacLarbie

Tel. +49 (0)551-39-66099

schwerbehindertenvertretung@med.uni-goettingen.de

- [Beauftragung für Studierende mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen](#)

Ansprechpartnerin: Katrin Lux

Wilhelmsplatz 4, 37073 Göttingen

Tel.: +49 (0)551-39-27494

Katrin.lux@zvw.uni-goettingen.de

- [Barrierefreie Rechtsberatung der Juristischen Fakultät](#)

kostenfreie Beratung von Menschen mit Behinderung und chronischen Erkrankungen in rechtlichen Angelegenheiten

7.2 In der Stadt Göttingen

- [Ergänzende unabhängige Teilhabeberatung \(EUTB\)](#)

Gartenstr. 25

0551-384200888

Informationen über Angebote, Hilfen und Leistungsansprüche in der Stadt/Landkreis Göttingen, Unterstützung bei Antragstellungen

- [Integrationsfachdienst Göttingen](#)

z.B. Beratung bei der Vorbereitung der Arbeitsaufnahme durch Trainings und Praktika

- [Selbsthilfe Körperbehinderter Göttingen e.V.](#)

z.B. Beratung zu Anträgen (z.B. Pflegeversicherung, Grundsicherung, Schwerbehindertenausweis etc.)

- [GVSN Beratungsstelle für Gehörlose](#)

Auf dem Hagen 23, 37079 Göttingen

0551-7703780

- [Berufsvermittlung für Akademikerinnen und Akademiker mit Schwerbehinderung](#)

Für die Vermittlung von Akademiker*innen mit Schwerbehinderung sind die Agenturen für Arbeit bzw. die Träger der Grundsicherung für Arbeitssuchende am jeweiligen Wohnort verantwortlich. Weitere Informationen, Unterstützung und Beratung finden Sie bei der Bundesagentur für Arbeit.

- [Beratung und Vermittlung von Menschen mit Behinderung](#)

Telefon: 0800 4 5555 00 (gebührenfrei)

7.3 Beschwerdestellen

- [Beauftragte der Bundesregierung für die Belange behinderter Menschen](#)
- [Antidiskriminierungsstelle des Bundes](#)

8 Literaturverzeichnis

Antidiskriminierungsstelle des Bundes: [Was Arbeitgeber fragen \(dürfen\)](#), Ergebnisse einer Umfrage zu unzulässigen Fragen in Vorstellungsgesprächen, 2018.

Betanet: [Nachteilsausgleiche bei Behinderung](#)

Bundesagentur für Arbeit: Menschen mit Behinderung: [Menschen mit Behinderungen](#)

Bundesamt für Justiz: [Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz](#)

Bundesamt für Justiz: [Sozialgesetzbuch Neuntes Buch, Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderung](#)

Bundesministerium für Arbeit und Soziales: [Einfach teilhaben](#)

Bundesministerium für Justiz und Verbraucherschutz/ Bundesamt für Justiz: [Gesetze im Internet](#)

[Deutscher Gewerkschaftsbund](#)

Hesse/ Schrader (2012): *Bewerbung mit Handicap*. Stark Verlag. Hallbergmoos.

Institut der Deutschen Wirtschaft Köln e.V.: [Rehadat Bildungsportal](#)

Institut der Deutschen Wirtschaft Köln e.V.: [talentplus](#) – Das Portal zu Arbeitsleben und Behinderung

Integrationsämter: [Fachlexikon](#)

Karrierebibel: [Bewerben mit Behinderung: Im Anschreiben erwähnen oder nicht?](#)

Middendorff, Elke/ Apolinarski, Beate/ Becker, Karsten/ Bornkessel, Philipp/ Brandt, Tasso/ Heißenberg, Sonja/ Poskowsky, Jonas: [Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in Deutschland 2016](#), 21. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks, durchgeführt vom Deutschen Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung, 2017.

Poskowsky, Jonas/ Heißenberg, Sonja/ Zaussinger, Sarah/ Brenner, Julia:
[beinträchtigt studieren – best2, Bundesweite Datenerhebung zur Situation von Studierenden mit studienerschwerenden Beeinträchtigung](#), 2018.

Seh-Netz e.V.: [Nachteilsausgleichsuche](#)

Sozialverband VdK Deutschland e.V.

9 Bildnachweis

Titelbild: Christoph Mischke/Universität Göttingen

Career Service

Kontakt

Georg-August-Universität Göttingen
Abt. Studium und Lehre
Career Service
Wilhelmsplatz 4
37073 Göttingen
Tel.: 0551 39-24642

career@uni-goettingen.de
www.career.uni-goettingen.de