



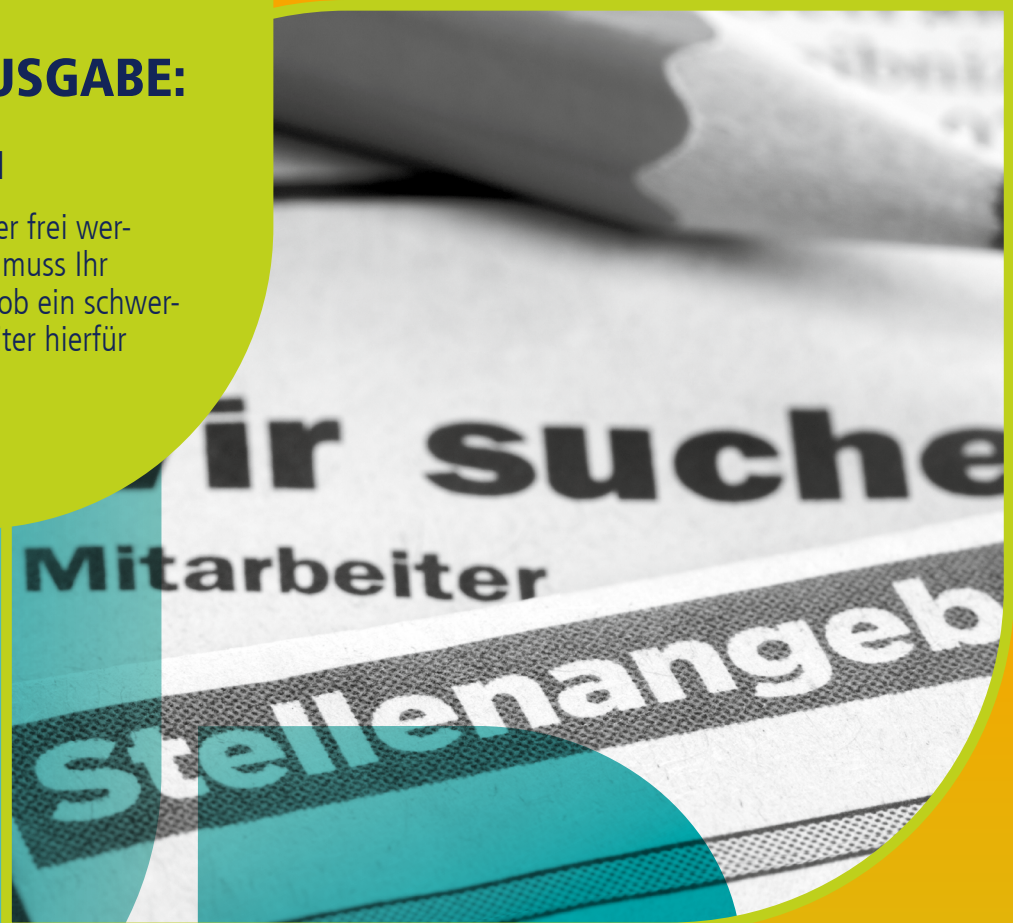
Die SchwerBehindertenVertretung

Aktuelle Rechts- und Praxistipps für die Vertretung schwerbehinderter Menschen

SONDERAUSGABE:

PRÜFPFLICHTEN

Bei jedem neuen oder frei werdenden Arbeitsplatz muss Ihr Arbeitgeber prüfen, ob ein schwerbehinderter Mitarbeiter hierfür infrage kommt.



BRINGEN SIE DIE INKLUSION VORAN

Viele Unternehmen scheuen vor der Einstellung schwerbehinderter Arbeitnehmer zurück und sind wenig aufgeschlossen für Ihren Standpunkt. Erinnern Sie in diesem Fall an die vielen Vorteile der Einstellung Schwerbehinderter.

SONDERAUSGABE DEZEMBER 2025

ADUVA



Britta Schwalm

Als Rechtsanwältin und Expertin für Sozialversicherungs- und Lohnsteuerrecht berät sie vor allem kleine und mittelständische Unternehmen.

[Editorial

Liebe Schwerbehindertenvertretung,

Fachkräfte fehlen überall. Das macht sich mittlerweile in den Unternehmen deutlich bemerkbar. Deshalb suchen immer mehr Firmen nach neuen Wegen, um Mitarbeiter zu gewinnen.

Einer davon könnte die verstärkte Einstellung schwerbehinderter Beschäftigter sein. Unter den Bewerbern mit Handicap gibt es zahlreiche hervorragend ausgebildete Fachkräfte. Abgesehen davon sind alle Unternehmen verpflichtet, zumindest zu prüfen, ob sie einen Arbeitsplatz mit einem behinderten Menschen besetzen können.

Viele Betriebe haben sogar eine Beschäftigungspflicht im Hinblick auf behinderte Menschen. Sie als Schwerbehindertenvertretung tragen mit Ihrer Arbeit entscheidend dazu bei, dass die Inklusion schwerbehinderter Arbeitnehmer vorangebracht wird. Vor allem im Rahmen des Einstellungsverfahrens können Sie hierfür die richtigen Weichen stellen. Lesen Sie in der neuen Sonderausgabe, wie Sie dabei am besten vorgehen.

Herzliche Grüße

Britta Schwalm

Inhalt

VORBEREITUNG

Einstellung schwerbehinderter Kollegen?
Überzeugen Sie Ihren Arbeitgeber 3

VORARBEITEN

Ihr Arbeitgeber hat diese Prüfpflichten bei der Stellenbesetzung:
Kontrollieren Sie, ob er sich daran hält 4 und 5

ERSTE SCHRITTE

So sorgen Sie mit dem Arbeitgeber für eine rundum diskriminierungs- freie Suche 6 und 7

AUSWAHLVERFAHREN

Sie sind dabei: Ihre Beteiligung rund um die Vorstellungsgespräche 8 und 9

STELLENBESETZUNG

Wer bekommt die Stelle? So nehmen Sie Einfluss auf die Entscheidung 10

ÜBERSICHT

Die wichtigsten Stationen bei der Einstellung Schwerbehinderter im Überblick 11

ABSAGEN

Achten Sie darauf, dass die Unternehmensleitung abgelehnte Bewerber korrekt anschreibt 12

Impressum: Die SchwerBehindertenVertretung

ADIUVA – ein Unternehmensbereich des VNR Verlags für die Deutsche Wirtschaft AG, Theodor-Heuss-Str. 2-4, 53177 Bonn | Telefon: 0228/955 01 60 | ISSN 2194-3370 | **Vorstand:** Richard Rentrop, Bonn | Amtsgericht Bonn, HRB 8165 | **Redaktionell Verantwortliche:** Dilan Wartenberg, VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Adresse siehe oben | **Autoren:** Arno Schrader, Herford; Katrin Osterloh, Berlin | **Satz:** Schmelzer Medien GmbH, Siegen | **Gestaltung:** Nina Probst, Projektmanagement für Marketing & Kommunikation | **Bildrechte:** Titelbild: AdobeStock_fovito | **Druck:** Warlich Druck Meckenheim GmbH, Am Hambuch 5, 53340 Meckenheim | **Erscheinungsweise:** 12 x pro Jahr | Dieses monothematische Supplement „Prüfpflichten“ liegt der Ausgabe Dezember 2025 von „Die SchwerBehindertenVertretung“ bei. | Alle Angaben in „Die SchwerBehindertenVertretung“ wurden mit äußerster Sorgfalt ermittelt und überprüft. Sie basieren jedoch auf der Richtigkeit uns erteilter Auskünfte und unterliegen Veränderungen. Eine Gewähr kann deshalb nicht übernommen werden. Dieses Produkt besteht aus FSC®-zertifiziertem Papier. © 2025 by ADIUVA, Bonn, Berlin, Bukarest, Jacksonville, Manchester, Passau, Warschau, HRB 8165 | E-Mail: redaktion@die-sbv.de | Internet: www.adiuva.de

Vorbereitung | Lesezeit 3 Minuten

Einstellung schwerbehinderter Kollegen? Überzeugen Sie Ihren Arbeitgeber

Viele Arbeitgeber scheuen vor der Einstellung schwerbehinderter Arbeitnehmer zurück und sind wenig aufgeschlossen für Ihren Standpunkt als Schwerbehindertenvertretung. Werden Sie mit dieser Haltung der Unternehmensleitung konfrontiert, sollten Sie an die zahlreichen Vorteile der Einstellung Schwerbehinderter erinnern.

Nehmen Sie bei der Unternehmensleitung Vorbehalte gegen die Einstellung (weiterer) behinderter Kollegen wahr? „Weniger leistungsfähig, häufiger krank, das Team muss für den Kollegen viel mit erledigen ...“: So lauten häufig die Argumente von Arbeitgebern, wenn es um die Einstellung von Menschen mit Behinderung geht. Richtig ist jedoch: Beschäftigte mit einer Behinderung haben zwar in irgendeinem Bereich Schwierigkeiten, die es zu kompensieren gilt, aber sie sind in vielen anderen Bereichen oft sogar leistungsfähiger als nicht behinderte Beschäftigte. Mögliche organisatorische oder praktische Hürden lassen sich zudem oft durch die finanzielle Unterstützung des Integrationsamts/Inklusionsamts beseitigen.

! WICHTIG

Beschäftigungspflicht und Kosten

Weisen Sie Ihren Arbeitgeber auch immer wieder auf seine gesetzlich verankerte Beschäftigungspflicht hin. Arbeiten im Unternehmen im Jahresdurchschnitt 20 Arbeitnehmer oder mehr, muss Ihr Arbeitgeber eine gesetzlich festgelegte Anzahl an Arbeitsplätzen mit schwerbehinderten Mitarbeitern besetzen (§ 154 SGB IX). Erfüllt er diese Pflicht nicht, muss er Ausgleichszahlungen leisten, die ab dem kommenden Jahr ansteigen!

Auch die Nachteile sollten Sie diskutieren

Keine Frage: Die Einstellung eines schwerbehinderten Menschen hat neben zahlreichen Vorteilen auch Nachteile für den Arbeitgeber. Besprechen Sie diese mit allen am Einstellungsverfahren beteiligten Personen. Oft stellt sich heraus, dass Arbeitgeber falsche und vor allem zu negative Vorstellungen haben, beispielsweise über den Kündigungsschutz. Möglicherweise können Sie im Gespräch einiges richtigstellen und so letzte Zweifel ausräumen. Konkret gilt Folgendes:

1. Erschwerte Kündigungen

Möchte ein Arbeitgeber seinem schwerbehinderten Mitarbeiter kündigen, benötigt er grundsätzlich die Zustimmung des Integrationsamts. Dieser besondere Kündigungsschutz gilt aber nicht für alle schwerbehinderten Mitarbeiter. Ausgenommen sind z. B. schwerbehinderte Kollegen, die noch nicht länger als sechs Monate im Betrieb beschäftigt sind. Auch Beschäftigte, die das 58. Lebensjahr vollendet haben,

genießen unter bestimmten Voraussetzungen keinen besonderen Kündigungsschutz mehr.

2. Zusatzurlaub

Schwerbehinderte haben Anspruch auf bezahlten zusätzlichen Urlaub von fünf Arbeitstagen im Urlaubsjahr (§ 208 SGB IX). Das gilt nicht für Gleichgestellte (vgl. § 151 SGB IX).

3. Weniger Überstunden

Schwerbehinderte Menschen werden auf ihr Verlangen von Mehrarbeit freigestellt.

! WICHTIG

Werden Sie aktiv

Sie sind nicht auf das formale Verfahren angewiesen, um die Einstellung von schwerbehinderten Kollegen zu fördern. Sie können bereits vor konkreten Plänen Ihres Arbeitgebers aktiv werden, und das jederzeit. Hierfür sollten Sie sich hin und wieder einen Überblick über den aktuellen Personalbedarf verschaffen.

Nutzen Sie Ihre Informationsrechte

Sie haben das Recht, vom Arbeitgeber über alle Angelegenheiten, die die schwerbehinderten Menschen als Gruppe oder einzeln berühren, informiert zu werden (§ 178 II SGB IX). Mit dem weit gefassten Begriff „alle Angelegenheiten“ soll erreicht werden, dass sich die Schwerbehindertenvertretung mit sämtlichen Themen beschäftigen kann, die sich zumindest auch auf schwerbehinderte Menschen auswirken können. Das gilt beispielsweise für die Personalplanung, selbst wenn sie möglicherweise noch nicht direkt in einen konkreten neuen Arbeitsplatz mündet. Eine nur mittelbare Auswirkung auf mindestens einen schwerbehinderten Arbeitnehmer reicht aus.

💡 MEIN TIPP

Weisen Sie auf § 178 SGB IX hin

Mauert Ihr Arbeitgeber, wenn Sie ihm die entsprechenden Fragen stellen, können Sie ihn auf § 178 SGB IX hinweisen. Fragen Sie auch, wie sich die Situation im Hinblick auf die Besetzung von Ausbildungsstellen gestaltet.

Vorarbeiten | Lesezeit 6 Minuten

Ihr Arbeitgeber hat diese Prüfpflichten bei der Besetzung: Kontrollieren Sie, ob er sich daran hält

Vor jeder Einstellung steht die Planung, mit der festgelegt wird, wie die ideale Personalie aussieht. Dabei darf Ihr Arbeitgeber eines keinesfalls vergessen: Schafft er neue Arbeitsplätze im Unternehmen oder wird ein Arbeitsplatz frei, hat er jedes Mal zu prüfen, ob er die jeweilige Stelle mit einem schwerbehinderten Mitarbeiter besetzen kann. Sorgen Sie dafür, dass Ihr Arbeitgeber diese Pflicht nicht vergisst und richtig erfüllt.

Das Ziel Ihres Arbeitgebers ist es normalerweise, so schnell und unkompliziert wie möglich einen geeigneten Mitarbeiter zu finden. Ihre Aufgabe als Schwerbehindertenvertretung besteht dagegen in erster Linie darin, auf eine Besetzung mit einem schwerbehinderten Mitarbeiter hinzuwirken, der ideal zur ausgeschriebenen Stelle passt. Das kann unter Umständen länger dauern. Damit Sie Ihrer Aufgabe gerecht werden und sämtliche – unter Umständen auch gegenläufige – Interessen koordiniert werden können, muss Ihr Arbeitgeber Sie bereits an der Planung des Einstellungsverfahrens beteiligen.

Gibt es eine Inklusionsvereinbarung? Machen Sie sich und alle anderen mit den Vorgaben vertraut

Im Idealfall haben Sie im Unternehmen eine Inklusionsvereinbarung, die – zusätzlich zu den gesetzlichen Regelungen – sämtlichen Beteiligten Vorgaben für das Einstellungsverfahren macht. Lesen Sie sich diese Regeln zu Beginn der Stellenbesetzung gründlich durch und sorgen Sie dafür, dass sie allen bekannt sind und auch eingehalten werden.



MEIN TIPP

Inklusionsvereinbarung für künftige Stellenbesetzungen

Möchten Sie zusammen mit dem Arbeitgeber und dem Betriebsrat eine Inklusionsvereinbarung anstoßen, leiten Sie die Verhandlungen über eine solche Vereinbarung ein (§ 166 SGB IX). Auf Ihren Antrag hin ist der Arbeitgeber verpflichtet, die Verhandlungen über eine Inklusionsvereinbarung aufzunehmen. Gibt es keinen Betriebsrat in Ihrem Unternehmen, haben Sie das alleinige Initiativrecht.

Der Arbeitgeber prüft Besetzungsmöglichkeiten – zusammen mit Ihnen

Prüft Ihr Arbeitgeber, ob und wie er Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Beschäftigten besetzen kann, sind dabei vor allem die bei der Agentur für Arbeit gemeldeten Beschäftigten vorrangig. Die Prüfpflicht setzt immer sofort ein, wenn feststeht, dass Ihr Unternehmen demnächst einen Arbeitsplatz besetzen oder einrichten will (§ 164 Abs. 1 SGB IX). Weisen Sie Ihren Arbeitgeber immer wieder darauf hin.



WICHTIG

Was ist Behinderung? Was ist Schwerbehinderung?

Rückenleiden, Asthma oder Depressionen: Immer mehr Mitarbeiter leiden unter chronischen Krankheiten oder anderen Beeinträchtigungen. Deshalb sind sie aber nicht unbedingt schwerbehindert im Sinne des SGB IX. Menschen gelten dann als schwerbehindert, wenn sie mit einem Grad der Behinderung (GdB) von mindestens 50 eingestuft sind. Ob bei Beschäftigten tatsächlich eine Behinderung bzw. eine Schwerbehinderung vorliegt, stellt auf Antrag das zuständige Versorgungsamt fest. Seit dem 1.1.2018 steht in § 2 SGB IX folgender Definitionstext: „Menschen mit Behinderungen sind Menschen, die körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen haben, die sie in Wechselwirkung mit einstellungs- und umweltbedingten Barrieren an der gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate hindern können. Eine Beeinträchtigung nach Satz 1 liegt vor, wenn der Körper- und Gesundheitszustand von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweicht. Menschen sind von Behinderung bedroht, wenn eine Beeinträchtigung nach Satz 1 zu erwarten ist.“

Beim Prüfverfahren nach § 164 Abs. 1 SGB IX hat der Arbeitgeber Sie einzubeziehen und den Betriebsrat anzuhören. Ziel dieser Beteiligung ist die gemeinsame Klärung folgender Fragen:

1. Welche Arbeitsplätze stehen generell im Unternehmen zur Verfügung?
2. Welche Arbeitsplatzanforderungen sind zu stellen? Hier sollten die Beteiligten auch gemeinsam überlegen, wie ein barrierefreier Zuschnitt des Arbeitsplatzes zu erreichen ist. Dabei gilt grundsätzlich: Nahezu kein Arbeitsplatz ist von vornherein für Schwerbehinderte ungeeignet.
3. Existieren bereits Vermittlungsvorschläge der Arbeitsagentur?
4. Sind interne oder externe Stellenausschreibungen zu veranlassen?

! WICHTIG

Die Prüfpflicht gilt immer und für alle Arbeitsplätze

Die Prüfpflicht nach § 164 Abs. 1 SGB IX besteht für sämtliche Arbeitsplätze und auch für Ausbildungsstellen und auch in den folgenden Fällen:

1. Wenn Ihr Arbeitgeber aufgrund der Unternehmensgröße gar nicht die gesetzliche Pflicht hat, schwerbehinderte Mitarbeiter zu beschäftigen.
2. Wenn Ihr Unternehmen seine gesetzlich verankerte Beschäftigungspflicht gegenüber schwerbehinderten Menschen bereits erfüllt.
3. Wenn freie Arbeitsplätze nur mit innerbetrieblichen Mitarbeitern besetzt werden sollen (Landgericht Hamm, Beschluss vom 23.1.2015, Az. 13 TaBV 44/14).

Arbeitsplätze, die zwar frei werden, aber nicht wiederbesetzt werden sollen, braucht Ihr Arbeitgeber nicht zu prüfen und nicht an die Arbeitsagentur zu melden.

Besteht die Prüfpflicht auch beim Einsatz von Leiharbeitnehmern?

Das kommt leider häufiger vor: Der Arbeitgeber beschließt, auftretende „Lücken“ im Personalbestand mit Leiharbeitnehmern zu füllen, statt Arbeitsplätze neu zu besetzen. Ob er auch in solchen Fällen nach § 164 Abs. 1 SGB IX prüfen muss, ob die Stelle mit schwerbehinderten Mitarbeitern besetzt werden kann, ist umstritten. Nach der überwiegenden Auffassung in der Rechtsprechung ist § 164 Abs. 1 SGB IX auch beim Einsatz von Leiharbeitnehmern Pflicht. Kündigt Ihr Arbeitgeber also an, künftig verstärkt Leiharbeitnehmer in Anspruch zu nehmen, sollten Sie ihn auf die nötige Prüfung hinweisen. Er muss bei jeder zu besetzenden Stelle überlegen, ob die Tätigkeit, die ein Leiharbeitnehmer verrichten soll, nicht auch ein arbeitssuchender Schwerbehinderter ausüben könnte.

Achtung: Zeigen Sie Ihrem Arbeitgeber notfalls dieses Urteil

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat beispielsweise die Zustimmungsverweigerung eines Betriebsrats gegen die Besetzung einer Stelle mit einem Leiharbeitnehmer für zulässig erklärt (BAG, 23.06.2010, Az. 7 ABR 3/09). Im konkreten Fall meldete sich im Rahmen einer internen Stellenausschreibung niemand auf den zu vergebenden Job. Der Arbeitgeber wollte daraufhin einen Leiharbeitnehmer einstellen und scheiterte am Widerstand seines Betriebsrates. Dieser verweigerte die Zustimmung, weil sich der Arbeitgeber bei der Arbeitsagentur nicht auch nach schwerbehinderten Arbeitnehmern erkundigt hatte. Das BAG war der Ansicht, der Arbeitgeber hätte das – wenn auch komplizierte – Verfahren unter Einschaltung der Agentur für Arbeit durchführen müssen.

Ein Verstoß kann für Ihr Unternehmen richtig teuer werden

Immer wieder kommt es vor, dass Arbeitgeber ihre Schwerbehindertenvertretung im Vorfeld des Einstellungsverfahrens außer Acht lassen, um Zeit zu sparen oder Diskussionen zu vermeiden. Dieses Übergehen ist allerdings eine Ordnungswidrigkeit, die für den Arbeitgeber richtig teuer werden kann: Bis zu 10.000 € werden verhängt, wenn die Schwerbehindertenvertretung und/oder der Betriebsrat an der oben dargestellten Prüfung nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig beteiligt wird. Weisen Sie Ihren Arbeitgeber ruhig auf diese Konsequenzen hin, wenn Sie das Gefühl oder die Gewissheit haben, dass Sie im Vorfeld eines Einstellungsverfahrens nicht korrekt beteiligt werden.

Kontrollieren Sie, ob Sie alle Informationen erhalten haben

Damit Sie Ihrer Aufgabe bei der Prüfung und bei sämtlichen Vorüberlegungen gerecht werden können, benötigen Sie die richtigen Informationen vom Arbeitgeber. Dieser muss Ihnen mindestens Folgendes liefern:

1. das Anforderungsprofil,
2. die zu erwartende Arbeitsbelastung, das heißt eine Arbeitsplatzbeschreibung, und
3. die Gefährdungsbeurteilung.

Letztere muss er ohnehin nach §§ 5, 6 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) dokumentieren.

! WICHTIG

Das sind die Grundvoraussetzungen

Insgesamt muss der Arbeitgeber die Schwerbehindertenvertretung im Einstellungsverfahren so detailliert unterrichten, dass diese in der Lage ist, die Belange der schwerbehinderten Menschen wahrzunehmen und sich am Entscheidungsprozess zu beteiligen (Arbeitsgericht Berlin, Beschluss vom 9.5.2018, Az. 56 BV 1026/18). Gibt es Überschneidungen bei den Angaben in der Arbeitsplatzbeschreibung und in der Gefährdungsbeurteilung, darf der Arbeitgeber in der Arbeitsplatzbeschreibung auf die Gefährdungsbeurteilung verweisen.

In der Arbeitsplatzbeschreibung müssen mindestens Angaben zu den folgenden Belastungen stehen: Gehen, Stehen, Sitzen, Körperhaltungen, Zwangshaltungen, Heben und Tragen von Lasten, Beanspruchung der Hände, Ersteigen von Treppen, Leitern, Gerüsten, Anforderungen an Konzentrations-, Reaktions-, Umstellungs- und Anpassungsvermögen, Verantwortung für Personen und Maschinen, Wechselnde Arbeitszeiten, Schichtarbeit, Nässe, Kälte, Zugluft, schwankende Temperaturen, Lärm, Vibrationen usw. Achten Sie darauf, dass Ihr Arbeitgeber oder Ihre Arbeitgeberin auch die Arbeitsagentur detailliert informiert, damit diese passende Bewerber vorschlagen kann.

Erste Schritte | Lesezeit 6 Minuten

So sorgen Sie mit dem Arbeitgeber für eine rundum diskriminierungsfreie Suche

Geht es an die konkrete Stellenausschreibung, sollten Sie sich möglichst umfassend einbringen. Sorgen Sie dafür, dass schwerbehinderte Kandidatinnen und Kandidaten von vornherein diskriminierungs- und barrierefrei am Bewerbungsverfahren teilnehmen können.

Das Gesetz enthält keine Vorgaben dazu, wie eine Stellenbesetzung konkret ablaufen hat. Die konkrete Gestaltung ist zunächst einmal Sache Ihres Arbeitgebers. Weder Sie noch der Betriebsrat haben hier Mitwirkungsrechte. Allerdings prüfen Sie im Rahmen Ihrer Kontrollpflichten auch beim Anforderungsprofil und bei der Form sowie bei der Bekanntmachung der Stellenausschreibung, ob der Arbeitgeber seine Pflichten gegenüber Schwerbehinderten erfüllt.

Diskriminierungsfreies Anforderungsprofil

Auf Grundlage der Arbeitsplatzbeschreibung muss Ihr Arbeitgeber ein möglichst konkretes Anforderungsprofil erstellen. Dieses betriebsinterne Dokument bildet die Grundlage für die spätere Stellenausschreibung. Das Bild des Ideal-Kandidaten für die offene Stelle wird dadurch vorab definiert und festgeschrieben. Während des gesamten Einstellungsverfahrens liefert es Orientierung und bildet die Entscheidungsgrundlage für Personalverantwortliche und Vorgesetzte. Beachten Sie dabei Folgendes:

1. Schritt: Erarbeitung der Anforderungen

Die Gestaltung des Anforderungsprofils liegt in der Unternehmerdisposition des Arbeitgebers. Hier wirken grundsätzlich weder Sie noch der Betriebsrat mit. Die unternehmerische Entscheidung, über welche sachlichen oder persönlichen Anforderungen der Stelleninhaber verfügen soll, wird im Streitfall von den Gerichten auch nur auf offensichtbare Unsachlichkeit geprüft.

2. Schritt: Information und Prüfung

Die Anforderungen des Profils dürfen nicht überzogen sein. Auf diese Weise könnte der Arbeitgeber erreichen, dass faktisch kein schwerbehinderter Mensch für die Stelle geeignet ist. Viele Arbeitgeber hängen die Messlatte auch deshalb zu hoch, weil ihnen keine Benachteiligung im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) vorgeworfen werden kann, wenn sich ein Bewerber objektiv nicht für die Stelle eignet. Das Anforderungsprofil muss diskriminierungsfrei und der zu besetzenden Stelle angemessen sein (Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg, Urteil vom 19.2.2015, Az. 26 Sa 1990/14).

3. Schritt: Mögliche Unterstützung

Sind Sie unsicher bezüglich der Anforderungen, holen Sie sich Hilfe beim Betriebsrat oder beim Integrationsamt. Diese Stellen können Ihnen dabei helfen, das Profil zu beurteilen.

Wann der Arbeitgeber mit Ihnen diskutieren muss

Letztendlich entscheidet der Arbeitgeber, wie er eine Stelle besetzt und ob er es für machbar hält, in der konkreten Situation einen schwerbehinderten Mitarbeiter einzustellen. Dabei hat er allerdings nicht vollkommen freie Hand. Jedes Unternehmen ab einer gewissen Größe ist verpflichtet, eine bestimmte Anzahl schwerbehinderter Menschen zu beschäftigen. Zudem können Sie Ihren Arbeitgeber vielleicht mit Ihrer Argumentation von der Einstellung weiterer schwerbehinderter Menschen überzeugen (s. S. 3).



WICHTIG

Hier ist eine Erörterung nötig

Erfüllt Ihr Arbeitgeber diese Pflichtquote nicht und Sie oder der Betriebsrat sind mit dem Ergebnis der oben genannten Prüfung nicht einverstanden, muss Ihr Arbeitgeber seine Entscheidung mit Ihnen und dem Betriebsrat unter Darlegung der Gründe erörtern.

Das ist wichtig für die Stellenausschreibung

Ihr Arbeitgeber ist verpflichtet, bei sämtlichen Stellenanzeigen und Stellenausschreibungen die Diskriminierungsverbote des § 1 AGG zu beachten. Sie müssen im Rahmen Ihrer Kontrollpflichten auch prüfen, ob der Arbeitgeber seine Pflichten gegenüber Schwerbehinderten im Hinblick auf äußere Form und Bekanntmachung erfüllt. Das bedeutet, dass die Stellenausschreibung

1. klar und verständlich formuliert, um welchen Arbeitsplatz es sich handelt,
2. mitteilt, welche Anforderungen ein Bewerber erfüllen muss
3. so bekannt gemacht wird, dass in Betracht kommende Bewerber die Möglichkeit haben, von ihr Kenntnis zu nehmen. Dabei genügt es aber beispielsweise bei innerbetrieblichen Stellenausschreibungen, dass die Form gewählt wird, in der die Mitarbeiter sonst auch informiert werden (Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 17.6.2008, Az. 1 ABR 20/07).

Der Text muss ebenfalls so gehalten sein, dass die Anzeige nicht zu einer Benachteiligung aus einem oder mehreren der dort genannten Gründe führt. Dies gilt sowohl für interne als auch für externe Ausschreibungen.



MEIN TIPP

Bemühen Sie sich um ein Prüfrecht

Ideal ist es, wenn die Anzeige auch über Ihren Tisch geht, bevor sie veröffentlicht wird, oder wenn Sie sogar bei der Formulierung mitwirken. Versuchen Sie, eine entsprechende Klausel in der Inklusionsvereinbarung zu erreichen. Ist das nicht möglich, prüfen Sie die Ausschreibung möglichst frühzeitig und weisen Sie auf eventuelle Diskriminierungen oder auch auf Verbesserungspotenzial hin.

Folgendes darf auf keinen Fall passieren:

1. Eine direkte Diskriminierung

Die Stellenanzeige darf Menschen mit einer Behinderung nicht direkt ausschließen. Das ist nach § 11 AGG ganz klar unzulässig. Nur aus wesentlichen betrieblichen Gründen ist eine entsprechende Anforderung möglicherweise gestattet.



BEISPIEL

Hier darf Ihr Arbeitgeber Bewerber mit Behinderungen ausschließen

Eine Tätigkeit, die das Arbeiten in extrem unwegsamem Gelände erfordert, schließt Bewerber mit Gehbehinderungen aus.

Dies dürfte in der Praxis jedoch selten der Fall sein. Alle Beteiligten müssen grundsätzlich davon ausgehen, dass mögliche Hürden am Arbeitsplatz durch Anpassungen überwindbar sind.

2. Eine indirekte Diskriminierung

Mit bestimmten Anforderungen, die Behinderte ausschließen könnten, sollte Ihr Unternehmen ebenfalls zurückhaltend sein, wenn es sich nicht um eine objektive Voraussetzung für die Stelle handelt.



BEISPIEL

Auch das kann eine Diskriminierung sein

Wird in einer Stellenausschreibung „Kommunikationsstärke“ gefordert, es bewirbt sich ein Bewerber mit einer Sprechstörung und dieser Bewerber wird schließlich abgelehnt, kann das ein Indiz für eine Benachteiligung sein. Der Text darf außerdem an keiner Stelle indirekt an die Behinderung anknüpfen. Tabu ist beispielsweise folgende Formulierung: „Mitarbeiter (m/w/d), gesund und leistungsfähig, gesucht“.

Sorgen Sie dafür, dass die Stellenausschreibung keinerlei Angaben zu einer bestimmten Mindestkörpergröße, einem Maximalgewicht oder sonstigen körperlichen Eigenschaften enthält. Kritisch ist es schließlich auch, wenn Anforderungen

an den Gesundheitszustand gestellt werden. Ausnahme ist auch hier: Wenn der Gesundheitszustand eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung im Sinne des § 8 AGG ist, darf Ihr Unternehmen diesen in der Ausschreibung voraussetzen.

Stellenbezogene Anforderungen

Der Diskriminierungsschutz des AGG ist nicht vom Grad der Behinderung abhängig. Geschützt sind Menschen mit einer leichten Behinderung ebenso wie schwerbehinderte oder den Schwerbehinderten gleichgestellte Bewerber. Auch wenn die diskriminierungsfreie Stellenausschreibung heikel ist, braucht Ihr Unternehmen nicht völlig auf die Formulierung von Anforderungen zu verzichten. Wenn Ihr Arbeitgeber darauf achtet, stellenbezogen zu formulieren, erreicht er eine gewisse Vorauswahl, ohne dass ihm Diskriminierung vorgeworfen werden kann.



MEIN TIPP

Lieber keine heiklen Formulierungen

Als nicht diskriminierend beurteilt wurde vor einigen Jahren folgende Formulierung: „Kfz-Reparatur-Werkstätte sucht eine/n flexible/n und belastbare/n Mechaniker (m/w/d).“ Das Landgericht Nürnberg wertete diese Ausschreibung als zulässig: Flexibilität sei für einen Kfz-Mechaniker eine wichtige Anforderung für ein schnelles Umstellen auf verschiedenartige Arbeiten. Ähnliches gelte für das Merkmal „belastbar“. Mit der Frage, ob ein Mitarbeiter behindert ist, habe dies nicht erkennbar zu tun (Urteil vom 19.02.2008, Az. 6 Sa 675/07). Weisen Sie Ihren Arbeitgeber aber darauf hin, dass Formulierungen wie diese aber auch bei entsprechenden Urteilen eine Gratwanderung bedeuten. Derartige gerichtliche Entscheidungen binden nur die am Verfahren beteiligten. Ein anderes Gericht könnte entsprechende Klauseln anders werten. Sorgen Sie deshalb möglichst dafür, dass die Stellenausschreibung ganz eindeutig diskriminierungsfrei bleibt.

Ausdrückliche Bevorzugung

Häufig ist am Ende einer Stellenausschreibung folgender Satz zu lesen:

„Schwerbehinderte Bewerber (m/w/d) werden bei gleicher Eignung bevorzugt behandelt“.

Diese Formulierung sollte Sie nach Möglichkeit in Anzeigen und Ausschreibungen immer verwenden (lassen). Weisen Sie Ihren Arbeitgeber bei jeder Ausschreibung darauf hin, dass er die Formulierung uneingeschränkt verwenden darf. Die Formulierung verstößt nicht gegen das AGG. Rechtliche Nachteile braucht Ihr Unternehmen als Folge nicht zu befürchten. Es handelt sich dabei auch keineswegs um eine Diskriminierung Nichtbehinderter. Der Passus ist für Arbeitgeber grundsätzlich nicht verpflichtend, aber auf alle Fälle ein wichtiger Schritt in Richtung Inklusion.

Auswahlverfahren | Lesezeit 6 Minuten

Sie sind dabei: Ihre Beteiligung rund um die Vorstellungsgespräche

Ihr Arbeitgeber möchte sich von Ihnen bei der Auswahl für die Vorstellungsgespräche nicht in die Karten blicken lassen? Das muss er aber! Ihre Beteiligung am Auswahlverfahren schließt auch ein, dass Ihr Arbeitgeber die SBV über die geplante Auswahl und über beabsichtigte Vorstellungsgespräche unterrichtet.

Grundsätzlich kann die Unternehmensleitung nach der Unterrichtung von Schwerbehindertenvertretung und Arbeitnehmervertretung entscheiden, welche Bewerber sie zu einem Vorstellungsgespräch einlädt. Allerdings haben die Beschäftigungspflicht und die Prüfpflicht eines Arbeitgebers auch Konsequenzen für die Auswahl beim Bewerbungsverfahren.

Grundsätzlich keine Einladungspflicht

Ein Unternehmen der Privatwirtschaft hat zwar nicht die Pflicht, jeden schwerbehinderten Bewerber zum Gespräch einzuladen, der Grund für eine Ablehnung muss aber sachlich gerechtfertigt sein und darf nicht auf der Schwerbehinderung beruhen. Das bedeutet: Ein Mitarbeiter, der für die Stelle nicht ausreichend qualifiziert ist, braucht nicht eingeladen zu werden, gleichgültig, ob er schwerbehindert ist oder nicht.

! WICHTIG

Einladungspflicht öffentlicher Arbeitgeber

Im Gegensatz zu Arbeitgebern der Privatwirtschaft müssen öffentliche Arbeitgeber schwerbehinderte Bewerber und die von der Agentur für Arbeit vorgeschlagenen schwerbehinderten Menschen zu einem Vorstellungsgespräch einladen (§ 165 SGB IX). Dies gilt nur dann nicht, wenn dem Bewerber ganz offensichtlich die fachliche Eignung für die ausgeschriebene Stelle fehlt.

Ihr Arbeitgeber muss Sie sofort informieren

Die Bewerbungsunterlagen sichtet zunächst der Arbeitgeber. Er ist verpflichtet, Sie über jede Bewerbung eines schwerbehinderten Menschen sofort in Kenntnis zu setzen. Das gilt für Bewerbungen über interne oder externe Ausschreibungen, Vermittlungsvorschläge der Arbeitsagentur oder Initiativbewerbungen. Ihr Arbeitgeber muss Sie bereits informieren, wenn er die Bewerbung vor sich liegen hat und aus die Schwerbehinderung bzw. Gleichstellung hervorgeht. Das bedeutet: Er darf nicht erst einmal einige Bewerbungen sammeln und mit der Übermittlung warten.

Nicht bei diesen Teilzeitkräften

Die Unterrichtungspflicht des Arbeitgebers Ihnen gegenüber gilt allerdings nicht bei geringfügigen und kurzfristigen Be-

schäftigungen. Darunter fallen alle Stellen, die für maximal acht Wochen besetzt werden sollen oder mit einer Wochenstundenzahl von unter 18.

Lassen Sie Ausreden nicht gelten

Häufig benachrichtigen Arbeitgeber die Schwerbehindertenvertretung zunächst nicht mit der Begründung, sie hätten die entsprechenden Informationen überlesen oder es habe keine Kopie des offiziellen Schwerbehindertenausweises beigelegt. Damit brauchen Sie sich nicht abspeisen zu lassen. Eine Information im Lebenslauf oder im Anschreiben löst sofort die direkte und unmittelbare Unterrichtungspflicht Ihres Arbeitgebers aus. Ob der Bewerber dann tatsächlich (noch) schwerbehindert ist, muss der Arbeitgeber später in Zusammenarbeit mit Ihnen klären.

! WICHTIG

Ablehnung der Beteiligung

Hat ein schwerbehinderter Bewerber in seinen Unterlagen ausdrücklich angegeben, dass er Ihre Beteiligung nicht möchte, darf der Arbeitgeber Sie nicht über den Eingang der Bewerbung unterrichten (§ 164 Abs 1 S 10 SGB IX). Nicht verzichten kann der Bewerber nur auf Ihre Beteiligungsrechte nach § 178 Abs. 2 S 1 SGB IX.

Alle Bewerbungsunterlagen

Sie dürfen alle Bewerbungsunterlagen einsehen, und zwar auch die von nicht behinderten Kandidaten. Der Grund: Sie können sich in vielen Fällen nur dann ein Bild von der Eignung eines schwerbehinderten Bewerbers machen, wenn sie ihn mit nicht behinderten Bewerbern vergleichen. Ihr Einsichtsrecht beschränkt sich hier allerdings auf die entscheidungsrelevanten Teile der Bewerbungsunterlagen. Dies sind etwa die Informationen über die Ausbildung oder die Nachweise der Qualifikation.

Sie haben ein Teilnahmerecht

Sie haben ein Recht, bei den Gesprächen anwesend zu sein, und zwar bei allen. Das gilt allerdings nur dann, wenn sich mindestens ein schwerbehinderter oder gleichgestellter Mensch beworben hat. Grundsätzlich ist es dann sinnvoll, wenn Sie an möglichst vielen Vorstellungsgesprächen teil-

nehmen. Sie können auch nicht generell auf Ihre Beteiligungsrechte verzichten. Welche Gespräche Sie aber tatsächlich auswählen, entscheiden Sie nach eigenem Ermessen. Ihr Arbeitgeber muss Sie andererseits auch nicht zur Teilnahme drängen, um dem Vorwurf der Diskriminierung zu entgehen.

WICHTIG

Wann Sie außen vor bleiben

Ein schwerbehinderter Bewerber selbst kann Ihre Teilnahme ablehnen. Dies muss er aus Eigeninitiative tun, der Arbeitgeber darf ihn nicht dazu anhalten. Falls die Ablehnung der SBV nicht bereits aus den Bewerbungsunterlagen hervorgeht, kann der Bewerber sie auch noch erklären, nachdem er mit Ihnen in Kontakt getreten ist.

Fachkenntnisse? Tauschen Sie sich aus

Ihr Ziel ist es, Ihren Arbeitgeber nach den Bewerbungsgesprächen davon zu überzeugen, einen der schwerbehinderten Bewerber einzustellen. Das gilt natürlich nur, falls Sie selbst davon überzeugt sind, dass der Bewerber die erforderlichen Qualifikationen besitzt. Das ist für Sie manchmal nicht ganz einfach, z. B. weil es um Spezialkenntnisse geht (Besetzung in der IT-Abteilung etc.). Oft sitzen aber auch Fachvorgesetzte mit den Vorstellungsgesprächen. Scheuen Sie sich nicht, sich mit diesen Experten in der Pause auszutauschen und Fragen zu stellen.

Achten Sie besonders auf diese Fallstricke

Diskriminierungsfreie Vorstellungsgespräche sind zum einen ein finanzieller Aspekt für Ihr gesamtes Unternehmen. Mindestens ebenso wichtig ist aber: Nur ein Gespräch ohne Benachteiligungen kann die Grundlage für eine spätere vertrauensvolle Zusammenarbeit sein. Doch alle Vorgaben des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes im Blick zu behalten, ist für Ihren Arbeitgeber gar nicht so einfach. Viele „Diskriminierungen“ geschehen aus Versehen und ohne böse Absichten. Deshalb sollte sich das ganze Bewerbungsteam sowohl die klassischen Fallstricke als auch die Fragerechte vor jedem Gespräch mit einem schwerbehinderten Bewerber nochmals vor Augen führen:

1. Häufig hat der Bewerber bereits in den Unterlagen bzw. im Anschreiben mitgeteilt, dass eine Schwerbehinderung vorliegt. Möchte er den entsprechenden Nachteilsausgleich durch das SGB IX in Anspruch nehmen, muss er das tun.
2. Der Bewerber muss spätestens bei den Vertragsverhandlungen bzw. im Vorstellungsgespräch ungefragt alle Umstände angeben, die ihm eine ordnungsgemäße Ausführung der Tätigkeit unmöglich machen. Eine Schwerbehinderung ist aber nicht generell ein solcher Umstand.
3. Auch wenn eine Schwerbehinderung nicht zu einer Beeinträchtigung bei der Arbeit führt, ist der Arbeitge-

ber sehr daran interessiert, davon so früh wie möglich zu erfahren. Nach einer Schwerbehinderung fragen darf Ihr Arbeitgeber nicht. Dies ist nur ausnahmsweise zulässig, und zwar wenn eine bestimmte Fähigkeiten wesentliche und entscheidende Anforderungen des konkreten Arbeitsplatzes sind.

4. Generell darf Ihr Arbeitgeber fragen, ob die sich aus dem konkreten Arbeitsplatz ergebenden beruflichen Leistungsanforderungen erbracht werden können. Aber schon aus der Frage nach bestimmten Erkrankungen oder Leiden kann je nach den Einzelfallumständen auch auf eine Erkundigung nach einer Behinderung geschlossen werden.
5. Selbst wenn die Behinderung im Vorstellungsgespräch bereits bekannt ist, darf sie nicht uneingeschränkt zum Thema von Nachfragen werden. Ihr Arbeitgeber darf aber nachhaken, wenn es dabei um seine Pflicht, bestimmte Vorkehrungen zu treffen, geht.

Weisen Sie den Arbeitgeber auf seine Grenzen bei den persönlichen Fragen hin. Stellt er unzulässige Fragen, ist das zum einen eine Diskriminierung (die wiederum Schadenersatz- und Entschädigungszahlungen auslösen kann) und zum anderen darf der Bewerber auf solche Fragen hin lügen. Das wiederum ist kein guter Start für ein vertrauensvolles Beschäftigungsverhältnis.



MEIN TIPP

Protokollieren Sie

Sorgen Sie dafür, dass sämtliche Gespräche – vor allem in den Fällen, bei denen es leicht zu Diskriminierungen kommen kann – sorgfältig protokolliert werden.

Achtung, Scheinbewerber

Hat es ein Kandidat, den Sie als Scheinbewerber verdächtigen, trotz sorgfältiger Prüfung ins Vorstellungsgespräch geschafft, müssen Sie alle besonders vorsichtig sein. Jede Frage oder Handlung, die als Diskriminierung ausgelegt werden kann, könnte hier besonders schnell zur Schadenersatzfalle werden. Nur darauf hat es der vermeintliche Bewerber ja eigentlich angelegt. Er liegt regelrecht auf der Lauer. Das gilt auch für alles, was Sie als Schwerbehindertenvertretung tun oder unterlassen. Unterstützen Sie deshalb auch Ihre Unternehmensleitung, wenn ein entsprechender Verdacht besteht, nach Kräften! Achten Sie im Zusammenhang mit dem Vorstellungsgespräch auf diese Indizien für eine Scheinbewerbung:

1. Der Bewerber versucht unter zahlreichen Vorwänden (hat keine Zeit etc.), das Vorstellungsgespräch generell zu vermeiden oder zu verzögern.
2. Kommt er zum Vorstellungsgespräch, macht er einen wenig engagierten und interessierten Eindruck.
3. Die Entgeltforderung ist unverhältnismäßig hoch.

Stellenbesetzung

Wer bekommt die Stelle? So nehmen Sie Einfluss auf die Entscheidung

Am Ende des Bewerbungsverfahrens trifft der Arbeitgeber schließlich die Entscheidung über die Besetzung der Stelle. Auch das darf er nicht, ohne Sie zu beteiligen. In dieser Phase des Recruitings haben Sie damit noch einige Möglichkeiten, die Auswahl zu beeinflussen.

Die Wahl, mit wem er die Stelle besetzen möchte, kann Ihr Arbeitgeber zunächst ohne Sie treffen. Ob Sie bei der endgültigen Entscheidung beteiligt sind, hängt dann aber davon ab, ob Ihr Arbeitgeber seine Quote im Hinblick auf seine Beschäftigungspflicht bereits erfüllt.

Wenn der Arbeitgeber die Quote nicht erfüllt

Wenn Ihr Arbeitgeber seine Quote nicht erfüllt, Sie aber mit seiner Entscheidung einverstanden sind, kann der betreffende Bewerber ohne Weiteres eingestellt werden. Sind Sie oder der Betriebsrat allerdings nicht einverstanden, folgt ein Verfahren. Achten Sie darauf, dass Ihr Arbeitgeber alle Schritte korrekt einhält, denn hier haben Sie nochmals die Möglichkeit, Einfluss zu nehmen:

1. Schritt: Erörterung

Der Arbeitgeber muss seine Personalentscheidung mit Ihnen und der Arbeitnehmervertretung erörtern. Das Gesetz spricht in § 164 Abs. 1 S. 7 SGB IX ausdrücklich von „erörtern“. Erörtern bedeutet: Es werden Argumente ausgetauscht. Mit einem reinen „Informieren“ ist es hier also nicht getan.

2. Schritt: Anhörung

Im Rahmen dieser Erörterung ist bzw. sind auch die/der abgelehnte/n schwerbehinderte/n Mensch/en anzuhören.

3. Schritt: Weitere Entscheidung

Nun ist es wieder am Arbeitgeber, zu entscheiden.

4. Schritt: Benachrichtigung

Der Arbeitgeber muss alle Beteiligten, also Sie, die Arbeitnehmervertretung und den Bewerber, unter Darlegung seiner Gründe benachrichtigen. In welcher Form er dies tut, bleibt ihm überlassen (Bundesarbeitsgericht, BAG, Urteil vom 18.11.2008, Az. 9 AZR 643/07).



WICHTIG

Große Bedeutung der Benachrichtigung

Die Benachrichtigung auch gegenüber dem schwerbehinderten, nicht berücksichtigten Bewerber hat für diesen erhebliche Bedeutung. Macht er Schadenersatz- und Entschädigungsansprüche wegen Diskriminierung bei der Einstellung bzw. beim beruflichen Aufstieg gemäß § 15 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes geltend, fließt diese Begründung mit ein. Der Arbeitgeber kann

sich im Prozess dann normalerweise nur noch auf die mitgeteilten Tatsachen stützen. Ein Nachschieben von Gründen kommt grundsätzlich also nicht in Betracht.

Wenn der Arbeitgeber die Quote erfüllt

Hat Ihr Unternehmen im Hinblick auf schwerbehinderte oder gleichgestellte Menschen seine Beschäftigungsquote erfüllt, werden Sie bei der Bewerberauswahl nicht beteiligt. Das gilt unabhängig davon, ob Sie mit der Entscheidung einverstanden sind oder nicht und ob der Arbeitgeber einen behinderten oder nicht behinderten Mitarbeiter ausgewählt hat.

Die Einstellung kann blockiert werden

Erfüllt Ihr Arbeitgeber seine Beschäftigungsquote nicht und sind Sie mit seiner Personalauswahl nicht einverstanden, geben Sie im Erörterungsverfahren Ihre Stellungnahme ab. Weitere Maßnahmen, um ggf. Ihren Wunschkandidaten durchzusetzen, können Sie zunächst nicht ergreifen. Sie haben weder ein direktes Mitbestimmungsrecht noch eine unmittelbare Blockademöglichkeit. Dem Betriebs- bzw. Personalrat stehen diese Instrumente aber durchaus zu. Arbeiten Sie gut mit der Arbeitnehmervertretung Ihres Unternehmens zusammen und diese sieht die Personalentscheidung des Arbeitgebers ebenso kritisch wie Sie, kann die Einstellung blockiert werden (§ 80 Abs. 1 Nr. 4 Betriebsverfassungsgesetz oder § 62 Bundespersonalvertretungsgesetz für den Personalrat).

Mögliche Gründe für eine Verweigerung

Betriebs- oder Personalräte können die Zustimmung zu einer Einstellung insbesondere verweigern, wenn sie beispielsweise gegen ein Gesetz oder gegen eine gerichtliche Entscheidung oder eine behördliche Anordnung verstoßen würde. Im Zusammenhang mit dem Einstellungsverfahren und Ihrer Beteiligung ergibt deshalb ein Zustimmungsverweigerungsrecht aus den folgenden Gründen:

1. Der Arbeitgeber ist seiner Prüfpflicht nicht nachgekommen. Die Einstellung eines Nichtbehinderten verstößt gegen ein Gesetz, wenn der Arbeitgeber nicht zuvor geprüft hat (§ 164 SGB IX), ob der Arbeitsplatz mit einem schwerbehinderten Menschen besetzt werden kann (BAG, Beschluss vom 23.6.2010, Az. 7 ABR 3/09).
2. Die SBV wurde nicht richtig oder gar nicht gehört.
3. Die Arbeitsagentur wurde nicht rechtzeitig benachrichtigt.

Autorin/Autor: bs

Tabelle

Schritt für Schritt: So muss Ihr Arbeitgeber Sie im gesamten Verfahren beteiligen

Haben Sie eine Unternehmensleitung, die bei der einen oder anderen Station einer Einstellung gerne „vergisst“, die Schwerbehindertenvertretung ordnungsgemäß zu beteiligen? Dann sollten zumindest Sie den Überblick behalten und Ihren Arbeitgeber ggf. auf die fehlende Beteiligung hinweisen. Dabei hilft Ihnen die folgende Darstellung der wichtigsten Schritte während des Recruiting-Verfahrens.



Die wichtigsten Stationen bei der Einstellung Schwerbehinderter im Überblick

Station des Einstellungsverfahrens	So sind Sie zu beteiligen	Sie bekommen vom Arbeitgeber	So ist der Betriebs- oder Personalrat zu beteiligen	Außerdem muss Ihr Arbeitgeber beachten
Vor der Ausschreibung	Sie sind beteiligt an der Prüfung, ob die frei werdende Stelle mit einem Schwerbehinderten besetzt werden kann. Es handelt sich um eine Einzelfallprüfung, die für jeden Arbeitsplatz gesondert aufzustellen ist.	Das Anforderungsprofil, die zu erwartende Arbeitsbelastung, das heißt eine Arbeitsplatzbeschreibung, und die Gefährdungsbeurteilung.	Der Betriebs- oder Personalrat ist im Rahmen der Prüfung, ob eine Stelle mit einem schwerbehinderten Menschen besetzt werden kann, vom Arbeitgeber ebenfalls zu unterrichten und anzuhören.	Auch die Arbeitsagentur muss Ihr Arbeitgeber informieren (Anforderungsprofil, Arbeitsplatzbeschreibung und Gefährdungsbeurteilung). Sie schickt Vermittlungsvorschläge an den Arbeitgeber.
Im Bewerbungsverfahren	Sichten der Anteile der Bewerbungsunterlagen, die Sie für Ihre Beurteilung benötigen; Stellungnahme	Alle Bewerbungsunterlagen der Schwerbehinderten und nicht Behinderten (die Anteile, die Sie für die von Ihnen erforderliche Beurteilung benötigen) mit der Bitte um Stellungnahme	Auch hier ist der Betriebs- oder Personalrat/Personalrat wie Sie zu unterrichten und anzuhören.	Die Unterrichtungspflicht des Arbeitgebers Ihnen gegenüber gilt nicht bei geringfügigen und kurzfristigen Beschäftigungen. Darunter fallen alle Stellen, die für maximal 8 Wochen besetzt werden sollen oder mit einer Wochenstundenzahl von unter 18. Der betreffende Mitarbeiter kann Sie von der Sichtung seiner Unterlagen ausschließen.
Bei den Vorstellungsgesprächen	Sie dürfen an allen Vorstellungsgesprächen teilnehmen, wenn sich auch mindestens ein schwerbehinderter oder gleichgestellter Mensch beworben hat.	Der Arbeitgeber informiert Sie über die Terminierung, die eingeladenen Bewerber etc.	Der Betriebs- oder Personalrat hat keinen Anspruch auf Teilnahme, aber auf umfassende Information (auch über den Inhalt der Gespräche). Der Betriebs- oder Personalrat hat im Gegensatz zur Schwerbehindertenvertretung ein Mitbestimmungsrecht bei Einstellungen und kann die Zustimmung ggf. verweigern.	Der betreffende Mitarbeiter kann Sie von der Teilnahme an seinem Vorstellungsgespräch ausschließen.
Bei der Auswahl	Der Arbeitgeber teilt Ihnen seine Entscheidung über die Einstellung mit. Wenn er seine Beschäftigungspflicht nicht erfüllt und sie nicht einverstanden sind, haben Sie das Recht, die Angelegenheit mit dem Arbeitgeber zu erörtern. An dieser Erörterung nimmt auch der betroffene Schwerbehinderte teil.	Die Entscheidung über die Auswahl, nach der Erörterung unmittelbare Information über die letztendliche Entscheidung und Mitteilung der Gründe	Ist der Betriebs- bzw. Personalrat mit der Wahl des Arbeitgebers nicht einverstanden und der Arbeitgeber erfüllt seine Beschäftigungspflicht nicht, hat der Arbeitgeber seine Entscheidung der Arbeitnehmervertretung ebenso zu erörtern. Seine Entscheidung, inklusive Gründe, muss der Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen	Förderungen für infrage kommende Bewerber prüfen und in die Waagschale werfen.

Zu finden unter www.adiuva.de unter Eingabe des Titels im Suchfeld

Absagen

Achten Sie darauf, dass die Unternehmensleitung abgelehnte Bewerber korrekt anschreibt

Ist die Auswahl getroffen, sagt Ihr Unternehmen allen anderen Bewerbern ab. Nur wenn die Unternehmensleitung bei der Absage schwerbehinderter Bewerber richtig vorgeht, kann das Bewerbungsverfahren ohne unangenehme Folgen abgeschlossen werden. Hilfreich ist es deshalb, wenn Sie als Fachfrau oder Fachmann Unterstützung leisten.

Wie Ihr Arbeitgeber richtig absagt, hängt zunächst davon ab, ob er die Beschäftigungsquote erfüllt oder nicht

1. Arbeiten in Ihrem Betrieb bereits so viele Schwerbehinderte, dass die gesetzliche Vorgabe erfüllt ist, darf das Absageschreiben auch an schwerbehinderte Bewerber kurz und allgemein ausfallen. Ihr Arbeitgeber sollte allerdings jegliche Hinweise auf mangelnde Eignung vermeiden.
2. Ist die vorgegebene Schwerbehindertenquote noch nicht erreicht, genügt eine kurze allgemeine Absage nicht. Ihr Arbeitgeber ist verpflichtet, allen schwerbehinderten Bewerbern in der Absage die für die Entscheidung maßgeblichen Gründe darzulegen (§ 164 Abs. 1 S 9 SGB IX). Wichtig ist in diesem Zusammenhang, dass sich der Arbeitgeber auf die fachliche Eignung beschränkt.

Darauf sollte Ihr Arbeitgeber generell achten

Bemüht man sich im Unternehmen, besonders freundlich und persönlich abzusagen, kann genau das zur Diskriminierungs-Falle werden. Sogar die höfliche Formulierung „Wir haben uns trotz Ihrer Qualifikation für einen anderen Bewerber entschieden“ kann eine AGG-Klage nach sich ziehen, weil ein Bewerber herauslesen könnte, dass die Qualifikation als sachlicher Grund gerade keine Rolle gespielt hat. Die Absage sollte möglichst neutral und vorsichtig ausgedrückt sowie kurz gefasst sein. Machen Sie den Arbeitgeber darauf aufmerksam, dass es gerade bei der Absage von schwerbehinderten Bewerbern wichtig ist, Beweise für ein korrektes Vorgehen zu sammeln. Ihr Arbeitgeber soll deshalb das Datum des Absageschreibens dokumentieren. Die Bewerbungsunterlagen sollen – in Kopie oder nach Absprache mit dem Bewerber im Original – zumindest für den Zeitraum von zwei Monaten ab der Absage aufbewahrt werden.

Unser Service für Sie:

Expertensprechstunde: Schreiben Sie uns!

Stellen Sie Ihre individuellen Fragen an redaktion@die-sbv.de – Eine persönliche Antwort erreicht Sie binnen 3 Werktagen.

Onlinebereich: Hier erhalten Sie alle Arbeitshilfen zum Download

Alle Arbeitshilfen wie Muster-Schreiben, Checklisten und Übersichten und auch die Ausgaben können Sie hier herunterladen: www.adiuva.de

Netzwerktreffen:

Nutzen Sie einmal pro Jahr unser Netzwerktreffen zur Weiterbildung, Vernetzung und zum Austausch.



Freuen Sie sich schon auf die nächste Sonderausgabe zu einem wichtigen und interessanten Thema!